

โอกาสของภาคธุรกิจไทยกับการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ

นายปวีศ เมฆธรรม

เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของเอกัตศึกษาที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของเอกัตศึกษาที่ส่งผ่านทางคณะที่สังกัด

The abstract and full text of individual study in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)
are the individual study authors' files submitted through the faculty.

| | |
|------------------|---|
| หัวข้อเอกัตศึกษา | โอกาสของภาคธุรกิจไทยกับการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ |
| โดย | นายปวีศ เมฆธรรม |
| รหัสประจำตัว | 598 62093 34 |
| หลักสูตร | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| หมวดวิชา | กฎหมายธุรกิจทั่วไป |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ |
| ปีการศึกษา | 2560 |

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้เอกัตศึกษาดังนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)

บทคัดย่อ

เอกัตศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโอกาสของผู้ประกอบการภาคธุรกิจไทยหากมีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เติมรูปแบบโดยศึกษาจากข้อเท็จจริงของสถานการณ์แรงงานต่างด้าวและสภาพปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย รวมถึงหลักทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานภายใต้กฎหมาย ข้อบท บทบัญญัติและนโยบายต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานในมุมมองเศรษฐศาสตร์ของการสร้างความสมดุลและเหมาะสมในการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แสดงให้เห็นถึงการลักลอบทำงานและความคุ้มครองแรงงานที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในสิทธิแรงงานจนกลับกลายเป็นปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศและภาพลักษณ์ประเทศ อีกทั้งการจ้างงานในประเทศไทยขาดความเหมาะสมของหลักดุลยภาพ อันเนื่องมาจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานจากความขาดแคลนแรงงานไทยแต่ทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้เป็นช่องทางในการหลีกเลี่ยงต้นทุนของผู้ประกอบการจนกลับกลายเป็นความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในประเทศไทย จึงเกิดการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้อยู่บนหลักเกณฑ์และบรรทัดฐานเดียวกับกฎหมายสากลเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นรวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่าการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เติมรูปแบบนั้นเกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการภาคธุรกิจโดยเฉพาะเรื่องภาระค่าใช้จ่าย แต่ผู้เขียนมองว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นเพียงผลกระทบระยะสั้น ถ้าหากผู้ประกอบการภาคธุรกิจไทยยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงโดยนำผลกระทบที่เกิดขึ้นมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจจะเป็นโอกาสที่ดีของผู้ประกอบการภาคธุรกิจไทยในระยะยาวที่จะช่วยพัฒนาระบบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและประเทศ รวมทั้งสามารถสร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนต่อไปได้ในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

ในการจัดทำเอกัตศึกษาเล่มนี้เป็นผลให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้นต้องขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ เป็นอย่างสูงซึ่งกรุณารับเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำเอกัตศึกษาเล่มนี้ พร้อมทั้งสละเวลาเสนอแนะความรู้และแนวทางในการจัดทำให้เป็นอย่างดี ตลอดจนการตรวจทานข้อมูล แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และแนะนำหนังสือเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหัวข้อและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติได้จริง จนเอกัตศึกษาเล่มนี้สามารถสำเร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ผลักดัน สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการจัดทำเอกัตศึกษาเล่มนี้ อีกทั้งช่วยในการคิดคำถามเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้เนื้อหานั้นสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกัตศึกษาเล่มนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกท่านไม่มากนักน้อย เพื่อใช้ในการหาข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวพร้อมทั้งศึกษาและทำความเข้าใจในข้อกฎหมายต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้หากเอกัตศึกษาเล่มนี้มีข้อบกพร่องประการใดทางผู้เขียนต้องขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ปวีศ เมฆธรรม

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2560

ผู้เขียน

สารบัญ

| | |
|--|----|
| บทคัดย่อ | ก |
| กิตติกรรมประกาศ | ข |
| สารบัญ | ค |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญรูปภาพ..... | ซ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา | 5 |
| 1.3 สมมติฐานการศึกษา | 5 |
| 1.4 ขอบเขตของการศึกษา..... | 5 |
| 1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา | 6 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 6 |
| บทที่ 2 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : ความต้องการแรงงานต่างด้าวของตลาดแรงงาน ภายใต้ข้อจำกัด | 7 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว..... | 7 |
| 2.1.1 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว..... | 8 |
| 2.1.2 หลักเศรษฐศาสตร์กับการใช้แรงงานต่างด้าว | 9 |
| 2.2 สถานการณ์และสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว | 10 |
| 2.2.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 10 |
| 2.2.1.1 ความหมายของแรงงานต่างด้าว | 10 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.2.1.2 | วิวัฒนาการการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 12 |
| | (ก) ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 12 |
| | (ข) การทดแทนแรงงานจากแรงงานต่างด้าว | 15 |
| 2.2.1.3 | สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน พ.ศ. 2557 - 2560..... | 16 |
| 2.2.2 | สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 18 |
| 2.2.2.1 | การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว..... | 18 |
| | (ก) แรงงานต่างด้าวเข้าถูกต้องกฎหมาย (Regular Migrant Worker)..... | 19 |
| | (ข) แรงงานต่างด้าวเข้าผิดกฎหมาย (Irregular Migrant Worker)..... | 20 |
| 2.2.2.2 | แรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิทางแรงงานพื้นฐาน..... | 20 |
| 2.3 | การใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในมุมมองเศรษฐศาสตร์แรงงาน | 23 |
| 2.3.1 | อุปสงค์ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 23 |
| 2.3.1.1 | อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต : ระยะสั้นและระยะยาว | 24 |
| | (ก) อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะสั้น | 25 |
| | (ข) อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะยาว | 26 |
| 2.3.1.2 | ปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงาน..... | 28 |
| | (ก) ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของสินค้าในอุตสาหกรรม | 28 |
| | (ข) ความสามารถในการทดแทนของปัจจัยการผลิตอื่น | 29 |
| | (ค) ส่วนแบ่งการจ้างงานในต้นทุนทั้งหมด..... | 29 |
| | (ง) อุปทานของปัจจัยการผลิตอื่น | 30 |
| 2.3.2 | อุปทานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย | 30 |
| 2.3.2.1 | ปัจจัยที่กำหนดปริมาณแรงงาน | 31 |
| 2.3.2.2 | ผลกระทบของวิกฤตการณ์ในระบบเศรษฐกิจต่ออุปทานแรงงาน | 32 |
| 2.3.3 | วิเคราะห์จุดดุลยภาพการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 33 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| บทที่ 3 | ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย | 36 |
| 3.1 | พันธะระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย | 36 |
| 3.1.1 | ข้อบท | 36 |
| 3.1.1.1 | ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) | 37 |
| 3.1.1.2 | อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization Convention) | 39 |
| 3.1.2 | การไม่เลือกปฏิบัติ: สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวตามหลักเกณฑ์ระหว่างประเทศ | 41 |
| 3.1.2.1 | หลักการว่าด้วยไม่เลือกปฏิบัติ | 42 |
| 3.1.2.2 | ผลของการเลือกปฏิบัติ | 44 |
| 3.2 | กรอบนโยบายและข้อกำหนดในประเทศไทยเพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | 45 |
| 3.2.1 | นโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย | 45 |
| 3.2.1.1 | แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 | 45 |
| 3.2.1.2 | แนวทางในการส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 | 47 |
| 3.2.2 | บทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย | 48 |
| 3.2.2.1 | ความเป็นมาและวิวัฒนาการของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 | 49 |
| 3.2.2.2 | สรุปสาระสำคัญตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 | 51 |
| บทที่ 4 | ผลกระทบ โอกาสของผู้ประกอบการและภาคธุรกิจกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวภายใต้นโยบายและบทบัญญัติของประเทศไทย | 53 |
| 4.1 | ผลกระทบของภาคธุรกิจไทยจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 | 53 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.1 ผลกระทบด้านสังคม | 53 |
| 4.1.2 ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคม | 54 |
| 4.1.3 ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ | 55 |
| 4.2 ข้อพิจารณาโอกาสและการบริหารจัดการของภาคธุรกิจไทยจากการประกาศใช้พระราช กำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560..... | 56 |
| 4.2.1 โอกาสของผู้ประกอบการและภาคธุรกิจไทย..... | 57 |
| 4.2.1.1 การปรับเปลี่ยนการบริหารงานสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน | 57 |
| (ก) โอกาสด้านแรงงาน | 58 |
| (ข) โอกาสด้านเทคโนโลยี | 59 |
| (ค) โอกาสด้านการลงทุน..... | 59 |
| 4.2.1.2 การปรับเปลี่ยนการบริหารงานของภาครัฐเพื่อสนับสนุนเจ้าของกิจการ..... | 60 |
| 4.2.2 วิธีการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวภายใต้นโยบายและบทบัญญัติของ ประเทศไทย | 62 |
| 4.2.2.1 ด้านการจัดการความต้องการแรงงานต่างด้าว | 63 |
| 4.2.2.2 ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว | 64 |
| (ก) ด้านสาธารณสุข..... | 65 |
| (ข) ด้านการทำงาน..... | 65 |
| (ค) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ | 65 |
| (ง) ด้านสังคมและความเป็นอยู่..... | 66 |
| บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... | 67 |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา..... | 67 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะ..... | 69 |
| บรรณานุกรม..... | 71 |

สารบัญตาราง

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ณ ธันวาคม | 17 |
| ตารางที่ 2 มูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายและอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต | 25 |

สารบัญรูปภาพ

| | |
|---|----|
| รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตเมื่อปัจจัยทุนคงที่..... | 26 |
| รูปภาพที่ 2 อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตเมื่อปัจจัยอื่นผันแปรด้วย..... | 27 |
| รูปภาพที่ 3 คุณภาพของตลาดแรงงาน..... | 33 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีตลาดและฐานการผลิตเดียวกันกลายเป็นกลุ่มเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งช่วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันจากการใช้ปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรี¹ นอกจากนี้สมาชิกอาเซียนยังสามารถสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและการค้าในเวทีการค้าโลกได้อีกด้วยจากการรวมตัวดังกล่าวทำให้รัฐบาลไทยให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมเพื่อให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน จึงเกิดแนวคิดเรื่องการสร้างมาตรฐานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้ถูกกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งยังช่วยสร้างการยอมรับทางด้านสภาพแรงงานจากประเทศทั่วโลก² หากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานาประเทศภาคธุรกิจ ในไทยจะได้รับโอกาสจากการค้าขายกับต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

เนื่องด้วยอัตราการเติบโตของภาคธุรกิจในประเทศไทยกำลังขยายตัวเพราะผู้ประกอบการต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทยทำให้ระบบเศรษฐกิจและระบบการผลิตต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก แรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายจึงหลั่งไหลเข้ามาเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสถิติของกระทรวงแรงงานพบว่า ณ เดือนธันวาคม ปี 2560 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่ประมาณ 2.06 ล้านคน³ ซึ่งคาดว่าตัวเลขตามสถิตินั้นต่ำกว่าข้อมูลจริงและส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าแบบผิดกฎหมาย

¹ ไทยรัฐฉบับพิมพ์, “2559 เข้าสู่ประชาคมอาเซียน”, ไทยรัฐ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/556171> [28 เมษายน 2561]

² กระทรวงแรงงาน, นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission [26 เมษายน 2561]

³ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ประจำเดือนธันวาคม 2560 [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/76/pull/sub_category/view/list-label [21 มกราคม 2561]

เมื่อประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นในภาคธุรกิจจึงส่งผลให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาบังคับใช้เพื่อกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการจะเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยว่าจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น⁴ ต่อมาเมื่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยเริ่มมีเปลี่ยนแปลงไปตามเศรษฐกิจโลกที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างกว้างขวาง บทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จึงเริ่มไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงมีความจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานของ คนต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ถึงกระนั้นพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ยังคงไม่รองรับกับภาคธุรกิจของประเทศไทยที่เริ่มมีการเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ จากการติดต่อค้าขายและลงทุนระหว่างประเทศ รวมถึงมีการแข่งขันและใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นทำให้ การทำงานของสภาพแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยแรงงานในประเทศเริ่มนิยมทำงานใน ภาคผลิตสมัยใหม่และปฏิเธรการทำงานที่เรียกว่า งาน 3D คือ สกปรก (Dirty) เสี่ยงอันตราย (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)⁵ ประเทศไทยจึงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจต่าง ๆ ผลที่ตามมาคือการประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจดังกล่าวไม่สามารถ ควบคุมหรือป้องกันการลักลอบนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้อย่างทันทั่วทั้ง ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว จึงเป็นเหตุให้ต้องตราพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐโดยเฉพาะการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวอันนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งมาตรการใน

⁴ มาตรา 7 ภายใต้อำนาจมาตรา 10 งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามา ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะ การทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดี มอบหมายทราบ ตามแบบที่กำหนด, พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

⁵ ธีรวิทย์ ศรีพิณิจ, แรงงานต่างด้าวช่วงจริงหรือวุ่นวาย [ออนไลน์], (พฤศจิกายน 2560), แหล่งที่มา: http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/docs_setthasarn/32-01/STS320101-2018-01-24.pdf

การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว

เนื่องด้วยกฎหมายไทยที่เข้มงวดมากขึ้นอีกทั้งปัญหาขาดแคลนแรงงานภายในประเทศยังไม่ได้รับการแก้ไข ทำให้แรงงานระดับล่างจากประเทศเพื่อนบ้านเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากมีทั้งเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมายและเข้ามาโดยถูกต้องแต่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากเข้ามาทดแทนในส่วนของแรงงานไทยเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก แต่ในการเข้ามาแบบผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวมักจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาสิทธิมนุษยชนที่ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา⁶ และถูกสหภาพยุโรป (European Union) ให้ใบเหลืองจากการทำประมงที่ผิดกฎหมาย (Illegal, Unreported and Unregulated - IUU)⁷ และเป็นเหตุผลทำให้สินค้าบางอย่างถูกสั่งห้ามจำหน่ายในบางประเทศทั้งในยุโรปและอเมริกาซึ่งกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งระบบ จึงเห็นว่าพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาร่วมทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นรัฐบาลไทยต้องตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รวมถึงมีการจัดระเบียบการป้องกันและการคุ้มครองโดยอาศัยการส่งเสริมความร่วมมือของภาคธุรกิจและภาครัฐให้ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ พระราชกำหนดฉบับดังกล่าวนี้เกิดจากการผสมผสานระหว่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับพระราชกำหนดการนำคนต่างด้ามาร่วมทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 แล้วปรับเปลี่ยนบทลงโทษบางประการให้เข้มงวดขึ้นรวมถึงปรับบทบัญญัติบางประการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ค่อนข้างมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนของสถานประกอบการ

⁶ U.S. DEPARTMENT OF STATE PUBLICATION OFFICE OF THE UNDER SECRETARY FOR CIVILIAN SECURITY, DEMOCRACY, AND HUMAN RIGHTS, Trafficking in persons report [Online], (June 2017), Available from: <https://www.state.gov/documents/organization/271339.pdf>

⁷ พรินา อัครยุทธ, สหภาพยุโรปแจกใบเหลืองเตือนไทยแก้ปัญหการค้ามนุษย์ [ออนไลน์], (กรกฎาคม 2557), แหล่งที่มา: <https://www.scbeic.com/th/detail/product/1436>

ที่สูงขึ้น รวมถึงกระทบต่อนักลงทุนจากต่างชาติที่อาจจะย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่นแทนเพราะต้องการลดต้นทุนในส่วนนี้ออกไป และหากไม่ปฏิบัติตามก็มีโทษปรับที่สูงมากจนเป็นแรงกดดันให้เกิดการเลิกจ้างลูกจ้างต่างด้าวจำนวนมาก รัฐบาลจึงยอมขยายระยะเวลาการบังคับใช้เฉพาะ 4 มาตราที่เกี่ยวกับบทลงโทษของพระราชกำหนดฉบับดังกล่าวออกไปอีก 6 เดือน (180 วัน) จะใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 เพื่อให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมายดังกล่าว⁸

ถึงแม้ ณ เวลานี้ทางผู้ประกอบการเห็นว่าการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของภาคธุรกิจและนำไปสู่ภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนักอีกครั้งอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ผู้เขียนเห็นว่าหากมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบในเดือนมกราคม ปี 2561 น่าจะเป็นผลกระทบเชิงบวกซึ่งคาดว่าจะเป็โอกาสที่ดีของผู้ประกอบการภาคธุรกิจไทยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างมาตรฐานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้ถูกกฎหมายเพื่อขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายซึ่งเป็นรากเหง้าของปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาการค้ามนุษย์ และได้รับการยอมรับในตัวสินค้าจากประเทศทั่วโลกอันเนื่องมาจากผลกระทบลูกโซ่ของปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทย อาทิ ปัญหาการคอร์ปชั่นของเจ้าหน้าที่ ปัญหาสังคม และปัญหาการคว่ำบาตรสินค้าของประเทศไทยจากต่างประเทศ แม้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติดังกล่าวอาจจะเกิดอุปสรรคบางประการ เช่น การบริหารต้นทุนที่ภาคธุรกิจอาจจะมีต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น แต่หากมองในมุมมองกลับกันหากภาคธุรกิจปฏิบัติให้ถูกต้องจะช่วยลดความเสี่ยงในการจ่ายค่าปรับที่เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจมาเรียกรับผลประโยชน์เงินหรืออะไรที่ไม่สมควรได้รับจากการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย หรือระยะเวลาการขึ้นทะเบียนจำเป็นต้องใช้เวลานานจนผู้ประกอบการอาจเสียค่าปรับจากการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย แต่หากมองข้ามอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นนั้นถือว่าภาคธุรกิจจะได้รับผลประโยชน์ที่ยั่งยืน รวมทั้งรัฐบาลควรมีส่วนช่วยในการปรับระเบียบข้อบังคับบางประการเพื่ออำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับทางภาคธุรกิจ ดังนั้นจึงเป็นโอกาสของภาคธุรกิจในระยะยาวที่จะได้รับการยอมรับจากประเทศทั่วโลกเพราะมีมาตรฐานสภาพแรงงานและคุณภาพสินค้าที่ดี ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจไทยอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน

⁸ ไทยรัฐออนไลน์, “ม.44 ผ่อนผันพระราชกำหนด ยืด 180 วัน”, ไทยรัฐ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/994898> [28 เมษายน 2561]

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางที่มีความเหมาะสมในการนำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาใช้เต็มรูปแบบภายใต้บริบทของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาโอกาสต่อผู้ประกอบการหากมีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ
3. เพื่อศึกษามาตรการที่เหมาะสมในการอำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประกอบการหากมีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ

1.3 สมมติฐานการศึกษา

การบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ จะถือเป็นโอกาสของภาคธุรกิจไทยแม้จะมีผลกระทบบางประการแต่ก็เป็นผลกระทบที่สามารถบริหารจัดการได้

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

เอกัตศึกษาเล่มนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับโอกาสของภาคธุรกิจไทยจากการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ โดยทำการศึกษาข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
2. ศึกษาหลักการและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520, พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559, พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
3. ศึกษาหลักการและแนวคิดสากลตามมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวรวมถึงสิทธิของแรงงานโดยเน้นเฉพาะ Universal Declaration of Human Rights and International Labour Organization Convention
4. ศึกษาโอกาสของภาคธุรกิจไทยและความเป็นไปได้ภายใต้ข้อกำหนดของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานการศึกษาวิจัย คำอธิบาย และบทความ ของนักกฎหมายและผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวทางที่มีความเหมาะสมในการนำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาใช้เต็มรูปแบบภายใต้บริบทของประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงโอกาสของผู้ประกอบการหากมีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ
3. ทำให้ทราบถึงมาตรการที่เหมาะสมในการอำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประกอบการหากมีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบ

บทที่ 2

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : ความต้องการแรงงานต่างด้าวของตลาดแรงงานภายใต้ ข้อจำกัด

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาประเทศเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมเมือง (Urbanisation) ภายใต้แรงกระตุ้นของ AEC จึงก่อให้เกิดการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของภาคธุรกิจรวมทั้งเพิ่มอัตราการขยายตัวของจำนวนประชากรในประเทศอย่างรวดเร็ว⁹ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาลงทุนของผู้ประกอบการต่างประเทศหรือการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จากการหลั่งไหลเข้ามาดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาหลาย ๆ ด้านที่กระทบต่อความมั่นคงและประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการเคารพสิทธิแรงงานข้ามชาติและสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นไปตามระบบกฎหมายและมาตรฐานสากล (2.1) และรัฐบาลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการแก้ไขปัญหาโดยกำหนดนโยบายบริหารจัดการที่เหมาะสมและสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการจ้างแรงงานและตลาดแรงงานซึ่งส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามภายใต้กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต้องมีการศึกษาถึงสถานการณ์และสภาพปัญหา ณ ปัจจุบันของแรงงานต่างด้าวในประเทศ (2.2) รวมทั้งวิเคราะห์จุดด้อยภาพของการใช้แรงงานต่างด้าวในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์แรงงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย (2.3)

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

ในปัจจุบันมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจำนวนมาก ทำให้เกิดแรงงานต่างด้าวตามประเทศต่าง ๆ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในกลุ่มอาชีพรายได้ต่ำและลักษณะงานจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละประเทศ โดยแรงงานต่างด้าวมักมีทั้งผิดกฎหมายและถูกกฎหมาย ซึ่งทางภาครัฐของแต่ละประเทศและสหประชาชาติได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีการพัฒนากฎหมายอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารจัดการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ในเรื่องของการรักษาสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับ (2.1.1) และที่สำคัญแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญทางเศรษฐกิจเช่นกัน

⁹ ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์, ความเป็นเมืองในอนาคตของประชาคมอาเซียน [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=5929&filename=index [26 เมษายน 2561]

หากภาคธุรกิจขาดแคลนแรงงานในประเทศแล้วไม่มีแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มาทดแทนก็อาจจะกระทบกับภาคธุรกิจโดยตรง (2.1.2)

2.1.1 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

ในทางกฎหมายการใช้แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจถือเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ด้วยกระบวนการการนำเข้าแรงงานที่ถูกต้อง ซึ่งจะมีกฎหมายบริหารจัดการ ควบคุม และคุ้มครองแรงงานเหล่านี้อยู่ และในประเทศไทยได้มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นจำนวนมากรวมทั้งยังปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฏสากล ในส่วนของสหประชาชาติได้พยายามปรับปรุงกฎหมาย หลักการอนุสัญญาเกี่ยวกับแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งกฎหมายส่วนใหญ่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ และการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น

1. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization Convention) เป็นข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่มีทั้งสภาพบังคับ และรูปแบบเป็นแนวทางไม่มีสภาพบังคับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น ปัจจุบันมีประเทศสมาชิก 187 ประเทศ มีอนุสัญญากว่า 200 ฉบับ¹⁰

2. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เป็นเสมือนหลักการสากลในการปฏิบัติในเรื่องของสิทธิมนุษยชนแต่ไม่มีสภาพบังคับ ซึ่งหลาย ๆ ประเทศได้นำหลักการของปฏิญญาสากลนี้ไปเป็นต้นแบบในการจัดทำระบบกฎหมายของประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของนานาชาติ และประเทศไทยก็เป็นหนึ่งประเทศที่นำหลักการดังกล่าวมาถือเป็นแนวทางในการเขียนกฎหมายแรงงาน สำหรับเนื้อหาปฏิญญาสากลนี้ประกอบด้วยประมาณ 30 ข้อ หลักใหญ่ ๆ จะเน้นในเรื่องของความเสมอภาคเรื่องสิทธิต่าง ๆ¹¹

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยไม่เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง¹²

¹⁰ International Labour Organization, About the ILO [Online], Available from: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> [28 April 2018]

¹¹ กระทรวงการต่างประเทศ, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights), พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2551), หน้า 20-31

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4. พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กฎหมายฉบับนี้ออกมาเพื่อสร้างความเท่าเทียม ลดความเอารัดเอาเปรียบ และลดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง¹³

หลักกฎหมายเหล่านี้ได้รับรองสิทธิ หน้าที่ และสถานภาพของแรงงานคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกับแรงงานไทย ซึ่งแรงงานคนต่างด้าวจะมีสถานะเท่าเทียมกับผู้สัญชาติไทยเฉพาะในเรื่องที่มีกฎหมายระหว่างประเทศผูกพันให้ประเทศไทยรับรอง หลัก ๆ แล้วจะเกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชนเท่านั้นที่เป็นเพียงแนวทางในการที่จะปรับปรุงกฎหมายของแต่ละประเทศเพื่อสอดคล้องกับหลักสากล

2.1.2 หลักเศรษฐศาสตร์กับการใช้แรงงานต่างด้าว

ในทางเศรษฐศาสตร์คำว่าแรงงาน คือ พลังงานที่ใช้ในการทำงานให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ เพราะฉะนั้นแรงงานจึงหมายถึง กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือและความรู้ความสามารถที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ที่สำคัญแรงงานยังถือเป็นปัจจัยการผลิตของภาคธุรกิจซึ่งอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง หน่วยผลิต หรือแม้แต่ปัจจัยการผลิต ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่ออุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานทั้งสิ้น

อุปสงค์แรงงาน คือ ความต้องการแรงงานที่เกิดจากนายจ้างซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการสินค้า ดังนั้นอุปสงค์แรงงานจะเพิ่มขึ้นหากมีความต้องการสินค้ามากขึ้น

อุปทานแรงงาน คือ การเสนอขายแรงงานจากลูกจ้างในตลาดแรงงานซึ่งปัจจัยหลักที่จะผลกระทบต่อเรื่องอัตราค่าจ้าง

จุดดุลยภาพ คือ จุดที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ทั้งเรื่องของอัตราค่าจ้าง เรื่องของคุณแรงงาน ดังนั้นจึงจะมีผลกระทบต่อทั้งอุปสงค์และอุปทาน

จึงสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวในทางเศรษฐศาสตร์นั้นถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญทางธุรกิจซึ่งภาคธุรกิจควรจะต้องตระหนักถึงเพราะมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานตามหลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น¹⁴

¹³ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

¹⁴ ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

2.2 สถานการณ์และสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะเห็นว่าธุรกิจในประเทศไทยมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เนื่องด้วยลักษณะธุรกิจค่อนข้างที่จะต้องใช้แรงงานซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในการประกอบกิจการ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกจึงคาดการณ์ว่าแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวมียุทธการเติบโตที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (2.2.1) และส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจนำพาปัญหาเข้ามาในประเทศไทยด้วย รวมไปถึงการเข้าใจถึงสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีส่วนช่วยให้เข้าใจลักษณะแรงงานต่างด้าวประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศปรับตัวได้อย่างทันท่วงที (2.2.2)

2.2.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการโยกย้ายถิ่นฐานซึ่งเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางสำหรับแรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศ แรงงานเหล่านี้ก็คือพวกแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทย (2.2.1.1) จำนวนมากที่มาจากทั้งภายในภูมิภาคอาเซียนและทั่วโลก โดยแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวตามมา (2.2.1.2) ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องเตรียมการรับมือกับกระแสการย้ายถิ่นของแรงงานเหล่านี้จึงเกิดการปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จากผลกระทบดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศ หากมีการติดตามและประเมินสถานการณ์แรงงานจะสามารถสะท้อนถึงสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยให้เป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น¹⁵ (2.2.1.3)

2.2.1.1 ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดก็ตาม อย่างไรก็ตามมีผู้อธิบายนิยามของแรงงานต่างด้าวต่าง ๆ ไว้ดังนี้

¹⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน

นิยามของกระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย¹⁶

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2551 คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และกำหนดไว้ว่าคนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น โดยแบ่งประเภทแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามนิยามอื่น ๆ ไว้ดังนี้¹⁷

แรงงานต่างด้าว ตามมาตรา 9 คือ คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

แรงงานต่างด้าว ตามมาตรา 11 คือ คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมนั้น

แรงงานต่างด้าว ตามมาตรา 14 คือ คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในห้องที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องดังกล่าว

แรงงานต่างด้าว ตามมาตรา 12 คือ คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

นอกจากนี้องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2492 มาตรา 11 ไว้ว่า หมายถึงบุคคลย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตัวเอง และรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน จิตรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ นอกจากนี้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 143 ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาเพื่อการศึกษาหรือการฝึกอบรมและบุคคลที่เข้ามา

¹⁶ กระทรวงแรงงาน, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/academician/basic_alien [16 มกราคม 2561]

¹⁷ พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2551

ทำงานชั่วคราวเฉพาะด้านอันเนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้างในประเทศไทยและต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว¹⁸

สำหรับองค์การสหประชาชาติได้มีการกำหนดความหมายแรงงานข้ามชาติในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้นไว้ในมาตรา 2¹⁹ ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้างหรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น ซึ่งตามความหมายแรงงานข้ามชาติของสหประชาชาติมีความหมายกว้างกว่าความหมายแรงงานข้ามชาติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพราะได้รวมถึงคนงาน 8 ประเภท ได้แก่คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติก็ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นนักลงทุน ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ นักเรียน นักศึกษาหรือผู้ฝึกอบรม และผู้ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ

ดังนั้นจากนิยามตามผู้อธิบายความหมายของแรงงานต่างด้าวที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยหรือมาจากประเทศอื่น ๆ

2.2.1.2 วิวัฒนาการการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

วิวัฒนาการการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มจากการใช้แรงงานกรรมกรในอดีตจนมาถึงการทดแทนแรงงานจากแรงงานต่างด้าวในสภาวะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานที่สูง

(ก) ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

หลักฐานทางประวัติศาสตร์ของประเทศไทยได้ปรากฏให้เห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศเป็นช่วงระยะเวลาอันยาวนาน อาจเป็นผลมาจากประเทศไทยมีโครงสร้างทางด้านการเมือง

¹⁸ สิริโฉม พรหมโฉม, “การทำงานของคนต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ”, *จลนนิติ เกร็ดกฎหมายน่ารู้* [ออนไลน์], (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2558): 186, แหล่งที่มา: http://www.senate.go.th/lawdatacenter/includes/FCKeditor/upload/Image/b/k120%20jun_12_1.pdf

¹⁹ เรื่องเดียวกัน

และทางเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตและมีการประกอบอาชีพที่อิสระหลากหลาย²⁰ จึงเป็นเหตุให้คนต่างด้าวจากหลากหลายประเทศโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านสนใจอพยพเข้ามาอาศัยและประกอบอาชีพในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งบทบาทการเข้ามาของคนต่างด้าวในระยะแรก ๆ ส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทมากนักเพราะรัฐบาลไทยเป็นผู้ผูกขาดทางการค้า แต่หลังจากที่ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและมีนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนเป็นต้นมา ส่งผลให้คนต่างด้าวเริ่มเข้ามามีบทบาทในการค้าและลงทุนเพิ่มมากขึ้น²¹ จึงเกิดการอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวทำให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดและกฎหมายแรงงานต่างด้าวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหรืออาชีพต้องห้ามที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดการแย่งอาชีพของคนไทยจากคนต่างชาติ ซึ่งในอดีตประเทศไทยไม่เคยมีนโยบายเรื่องแรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีแต่แนวปฏิบัติในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างชาติซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานระบบความคิดที่ต้องการสงวนอาชีพบางอย่างไว้ให้คนไทยทำ แต่หลังจากเริ่มมีประกาศคณะปฏิวัติจึงมีการกำหนดให้คนต่างชาติที่ต้องการทำงานจะต้องขอใบอนุญาตจากกรมแรงงานก่อน ซึ่งก่อนหน้านี้คนต่างชาติสามารถทำงานในประเทศไทยได้โดยไม่ต้องขออนุญาต เพราะฉะนั้นประกาศคณะปฏิวัติฉบับ 322 / 2515 จึงเป็นต้นความคิดที่ทำให้เกิดพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ที่มาพร้อมกับประกาศแนบท้ายสงวนอาชีพและวิชาชีพสำหรับคนไทยไว้ ประกอบไปด้วย 39 อาชีพ เช่น งานนักบัญชี งานมัคคุเทศน์หรืองานจัดนำเที่ยว งานวิศวกรรมโยธา และหนึ่งในหลายอาชีพที่สำคัญนั้นคือ งานกรรมกรใช้แรงงาน โดยต่อมาได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนในมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ว่าไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาเป็นกรรมกรในประเทศ²² ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาถูกจำกัดในอาชีพมากขึ้นเพื่อสงวนไว้ให้แก่คนไทย

ช่วงปี พ.ศ. 2531 แรงงานต่างด้าวเริ่มสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาจากเหตุการณ์การปราบปรามประชาชนหรือจลาจลทางการเมืองในประเทศพม่าทำให้ประชาชนจากประเทศพม่าทะลักเข้าประเทศไทยเป็นจำนวนแสนรายเพื่อลี้ภัยและหางานทำ

²⁰ ณภัทร นิ่มสอาด, “ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย”, (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556) [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.dpu.ac.th/laic/page.php?id=8374>

²¹ เรื่องเดียวกัน

²² เรื่องเดียวกัน

ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจของไทยในช่วงนั้นเป็นยุคเริ่มต้นของเศรษฐกิจฟองสบู่²³ ทำให้เกิดความ ต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมากจากผู้ประกอบการในประเทศโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้างและประมง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่า อดีตที่ผ่านมา สถานการณ์ดังกล่าวทำให้ทางรัฐบาลถูกบีบบังคับให้จำเป็นต้องยอมรับการมีอยู่ของ แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่อพยพเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในหลายกิจการจ้างงาน จนเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองระหว่าง ประเทศ รวมทั้งในส่วนของภาคธุรกิจเอกชนเองได้มีการเจรจาและกดดันให้รัฐเปิดให้มีการจ้าง แรงงานต่างชาติได้ รวมทั้งมีการเรียกร้องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิด การลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีส่วนช่วยลดผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อีกด้วย

จากผลของสถานการณ์ข้างต้นทำให้รัฐบาลหันมาใช้นโยบายที่ยืดหยุ่นขึ้นด้วยการเปิด นโยบาย “ผ่อนผัน” ตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้บุคคลที่มีสถานะ เป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายเฉพาะสามประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว เท่านั้น²⁴ สามารถทำงานได้ในลักษณะชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนดไว้ให้ โดยรัฐบาลยังมีการตรา กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างใน ประเทศไทย พ.ศ. 2559 เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อรองรับสถานการณ์ให้เป็นปัจจุบันและการพัฒนาประเทศ อย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน

จากช่วงระยะเวลาต่าง ๆ ที่ผ่านมามองเห็นได้ว่าคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันจะเข้ามาเพื่อหาเลี้ยงชีพโดยมาจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นสำคัญ เพราะสถานการณ์ทาง ประเทศเพื่อนบ้านไม่สงบหรือไม่มั่นคง รวมทั้งเศรษฐกิจในประเทศไทยมีการพัฒนามากกว่าประเทศที่ ผู้อพยพอาศัยอยู่จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายอพยพของคนต่างด้าวเข้ามาเป็นแรงงานใน ประเทศไทย

²³ กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ, รายงานการวิจัย การจ้างแรงงานข้ามชาติ [ออนไลน์], (มกราคม 2552), แหล่งที่มา: <https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%20%20Employment%20of%20Migrant%20Workers%20under%20the%20Working%20of%20Aliens%20Act%202008.pdf>

²⁴ เรื่องเดียวกัน

(ข) การทดแทนแรงงานจากแรงงานต่างด้าว

ด้วยเหตุที่ผู้ใช้แรงงานเป็นปัจจัยหลักและสำคัญต่อกระบวนการผลิต อีกทั้งยังเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดให้กับประเทศ จึงทำให้ความต้องการแรงงานจากนายจ้างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี ทั้งจากแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นแรงงานมีฝีมือหรือแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จากภาคอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและบริการ

ในอดีตประเทศไทยมีแรงงานมากเกินไปจนความจำเป็นทำให้เกิดอัตราว่างงานในประเทศจึงมีการส่งออกแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่สถานการณ์ในช่วง 10 - 15 ปี²⁵ที่ผ่านมาผู้ประกอบการในประเทศไทยนั้นได้จัดตั้งสถานประกอบการขึ้นมากมายในประเทศจนทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์มากขึ้น อีกทั้งยังมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและนโยบายส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมทำให้เศรษฐกิจในประเทศขยายตัวอย่างต่อเนื่องจนเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทำให้การทดแทนกำลังแรงงานจากแรงงานต่างด้าวเข้ามาแทนที่แรงงานไทยได้ง่ายยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสนใจอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเกิดจากปัญหาทางการเมืองในประเทศผู้อพยพ หรือปัญหาด้านรายได้ของผู้อพยพไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ หรือปัญหาทางสภาพเศรษฐกิจของประเทศผู้อพยพไม่เอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น²⁶

นอกจากปัจจัยทางด้านแรงงานต่างด้าวแล้วยังมีปัจจัยทางด้านแรงงานไทยที่ส่งผลกระทบต่อเพราะแรงงานในประเทศเริ่มนิยมทำงานในภาคผลิตสมัยใหม่และปฏิเสธการทำงานที่เรียกว่า งาน 3D (Dangerous Difficult and Dirty) เพราะความยากลำบากและค่าแรงไม่จูงใจ รวมถึงประชากรคนไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้อัตราการขยายตัวของแรงงานลดลง จึงเป็นเหตุให้จำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ²⁷ แต่อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายแรงงานของคนต่างด้าวในภาคการจ้างงานระดับล่างนั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้างในกลุ่มประชาคมอาเซียนจึงได้กำหนดให้มี

²⁵ อุทมพร พลากร, การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf [28 เมษายน 2561]

²⁶ ชลี คงเย็น, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”, (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2558) [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://graduate.hu.ac.th/thesis/2558/mpa/Chalee.pdf>

²⁷ ผู้จัดการออนไลน์, “9 วิฤตติแรงงานไทยในสิบปีข้างหน้า”, ผู้จัดการ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://news1live.com/detail.aspx?NewsID=9610000032477> [28 เมษายน 2561]

การเคลื่อนย้ายเสรีใน 5 ภาค ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ และบัญญัติข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อไว้ 2 ประการ ได้แก่ 1) “อนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายที่ควบคุมได้ หรืออำนวยความสะดวกให้การเข้ามาของบุคคลธรรมดาผู้ประกอบการค้าสินค้า บริการ และการลงทุนตามกฎหมายซึ่งมีอยู่ทั่วไปของประเทศรับ” โดยผ่านการอำนวยความสะดวก “การตรวจลงตราและการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานฝีมือและนักวิชาชีพอาเซียนซึ่งประกอบกิจการค้าและการลงทุนข้ามชาติ” และ 2) “สนับสนุนการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของการให้บริการโดยผลักดันแนวทางให้อยู่ทิศทางเดียวกันและตรงตามมาตรฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายการให้บริการภายในภูมิภาค”²⁸

จากการที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางความเจริญเติบโตซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาในหลายภาคเศรษฐกิจเป็นจำนวนมาก การใช้เฉพาะบทบัญญัติทางกลุ่มประชาคมอาเซียนอาจไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทั้งหมด ดังนั้นรัฐบาลไทยถือเป็นกำลังสำคัญในการควบคุมดูแลผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดการทดแทนแรงงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบ และสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยจากแรงงานย้ายถิ่นได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.2.1.3 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน พ.ศ. 2557 - 2560

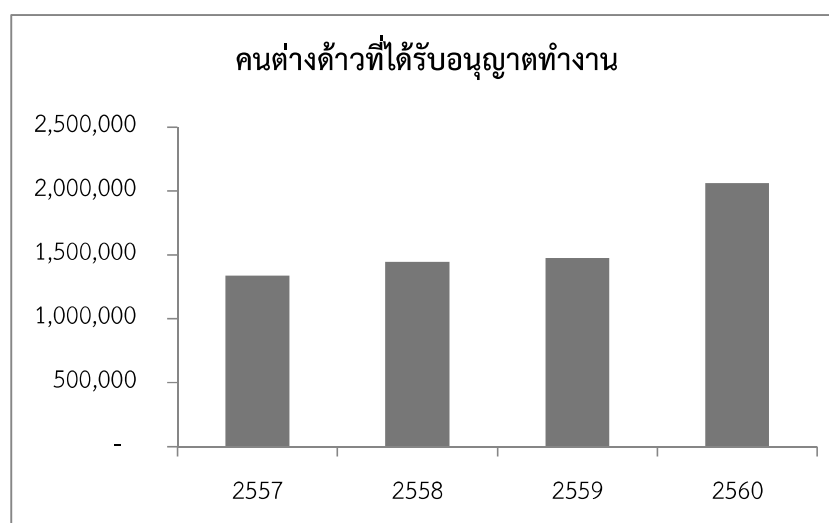
ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าแรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในตลาดแรงงานระดับล่างหรือแรงงานการผลิตของประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งตลอดระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาปัญหาแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านสังคมจากปัญหาการลักลอบเข้าเมืองและทำงานผิดกฎหมายรวมถึงปัญหาขบวนการค้ามนุษย์ ด้านสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนจากปัญหาแรงงานเถื่อนที่ไม่มีใบอนุญาตทำให้ถูกละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติได้ง่าย เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การรีดไถจากเจ้าหน้าที่รัฐ การคุ้มครองแรงงานด้านค่าจ้างสวัสดิการหรือประกันสังคมในการทำงาน ด้านแรงงานจากปัญหาการมีงานทำของแรงงานไทย ด้านเศรษฐกิจจากสินค้ามีคุณภาพต่ำไม่สามารถสร้างนวัตกรรมของตนเองได้และการขูดรีดแรงงานข้ามชาติที่กระทบต่อการค้ารวมถึงภาระงบประมาณด้านบริการสาธารณสุข

²⁸ ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รายงานการศึกษาระดับสมบูรณื โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน [ออนไลน์], (2559), แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/10._bththii_6_sthaankaarnkaarekhluenyaayaerngngaan.pdf

ด้านการเมืองและความมั่นคงภายในจากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไม่รัดกุมและ
ปัญหาคนไร้สัญชาติจากแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาต เป็นต้น²⁹

ด้วยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้รัฐบาลตระหนักถึงผลกระทบต่อประเทศและพยายามหา
วิธีการเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานให้เป็นระบบ ระเบียบและเป็นไปตามมาตรฐานสากล
มากยิ่งขึ้น มีทั้งการตั้งศูนย์การจดทะเบียนแรงงานนอกกฎหมาย (one stop service) เพื่อผ่อนปรน
กฎระเบียบต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว
จากภาครัฐด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคในทุก ๆ ชนชาติและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับ
ผู้ประกอบการหรือนายหน้าอีกด้วย

ตัวเลขจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ได้รวบรวมข้อมูลของคนต่างด้าว
ที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ณ เดือนธันวาคมซึ่งตั้งแต่ปีพ.ศ. 2557 -
2560 แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มอัตราการขยายตัวของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทยเพิ่มขึ้น
เมื่อรัฐบาลเริ่มมีวิธีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ณ เวลานั้น ๆ
โดย ณ ธันวาคมปี 2560 พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศแบบถูกกฎหมายมีประมาณ 2 ล้านคน
ซึ่งไม่รวมถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศแบบผิดกฎหมายคาดว่าจะมีประมาณ 5 แสนคน³⁰



ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ณ ธันวาคม³¹

²⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน

³⁰ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ
ที่ราชอาณาจักรประจำปี 2557 - 2560 [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [https://www.doe.go.th/prd/
alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/73/pull/sub_category/view/list-label](https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/73/pull/sub_category/view/list-label) [21 มกราคม 2561]

³¹ เรื่องเดียวกัน

ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2560 มีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้นส่งผลให้ภาคการลงทุน ภาคธุรกิจและการผลิตภาคอุตสาหกรรมเติบโตอย่างต่อเนื่องและเกิดความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอยู่เป็นจำนวนมาก แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากกว่าแรงงานไทยเพราะแนวโน้มโครงสร้างประชากรไทยมีอัตราการเกิดต่ำและการเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ³² อีกทั้งแรงงานต่างด้าวเป็นประเภทไม่ปฏิเสธงานจึงพบว่าวันนี้แรงงานข้ามชาติไม่ได้แค่ทำงานในครัวเรือนที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านบนเรือประมง ในสวนไร่นาตามภาคเกษตรบนตึกสูงนั่งร้านไซต์ก่อสร้าง หรือในร้านอาหารที่เรียกว่างานประเภท 3D (Dangerous Difficult and Dirty) เพียงเท่านั้นแล้ว แต่ยังพบแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมอีกจำนวนมากทั้งในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รวมถึงภาคไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย จากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่ต้องการการขยายตัวอย่างมากเช่นนี้เลยคาดการณ์ว่าอีกไม่เกิน 5 ปีหลังจากนี้แรงงานต่างด้าวจะเพิ่มมากขึ้น 4 ล้านคน ดังนั้นประเทศไทยต้องเร่งเดินหน้าพัฒนาสิทธิการคุ้มครองแรงงานเพื่อเข้าสู่ความเป็นสากล และให้ได้การยอมรับจากทั่วโลกเพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจะได้ไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นตามมาในอนาคต

2.2.2 สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

จากการที่ประเทศไทยมีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นระยะเวลายาวนานจึงทำให้เกิดปัญหาสะสมอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (2.2.2.1) รวมไปถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่ถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้างและการเลือกปฏิบัติ (2.2.2.2) ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และอื่น ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้รัฐบาลควรตระหนักและทำการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อไม่ให้ประเทศได้รับผลกระทบในภายภาคหน้า

2.2.2.1 การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ช่วงปี พ.ศ. 2557 - 2560 ชำตันแสดงให้เห็นว่าอัตราการเติบโตของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีแนวโน้มกำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้

³² สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ประชากรสูงอายุไทย : ปัจจุบันและอนาคต [ออนไลน์], (พฤศจิกายน 2557), แหล่งที่มา: https://www.m-society.go.th/article_attach/13225/17347.pdf

ระบบเศรษฐกิจและระบบการผลิตของประเทศไทยต้องการกำลังแรงงานเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านที่หลังไหลเข้ามาทำงานนั้นประกอบด้วยผู้ที่เข้าประเทศมาทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย และผู้ที่หลบหนีเข้าประเทศมาทำงานแบบผิดกฎหมาย จากข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระบุว่าในช่วงปี พ.ศ. 2550 - 2560 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เข้าประเทศมาแบบถูกต้องตามกฎหมายมีอัตราการเติบโตที่ขยายตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง³³ โดยข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ณ เดือนธันวาคม ปี 2560 พบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีอยู่ประมาณ 2.06 ล้านคน (ก)³⁴ ในขณะที่กลุ่มแรงงานที่เข้าประเทศมาแบบผิดกฎหมายมีแนวโน้มที่จะลดลงตามนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว (ข)

(ก) แรงงานต่างด้าวเข้าถูกกฎหมาย (Regular Migrant Worker)

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 9 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งได้แบ่งประเภทแรงงานต่างด้าวเข้าถูกกฎหมายหรือมีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ 5 ประเภทดังนี้

1. ประเภทตลอดชีพ คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ซึ่งกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 จะได้รับใบอนุญาตให้ทำงานได้ตลอดชีพ ยกเว้นแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะเปลี่ยนอาชีพใหม่³⁵
2. ประเภทชั่วคราว คือ แรงงานต่างด้าวทั่วไป หรือ แรงงานที่ได้สิทธิในการทำงานในประเทศไทยแบบชั่วคราวในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี แต่สามารถต่ออายุการทำงานได้
3. ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และแรงงานเหล่านี้สามารถขออนุญาตทำงานให้มากกว่า 1 ปี และขอต่ออายุใบอนุญาตได้เช่นเดียวกับใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราว ส่วนใหญ่แรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่มีทักษะและมีความสามารถทั้งด้านเทคโนโลยีและภาษา

³³ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สถิติแรงงานข้ามชาติ [ออนไลน์], (กันยายน 2559), แหล่งที่มา: https://www.m-society.go.th/article_attach/18712/20429.pdf

³⁴ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ประจำเดือนธันวาคม 2560 [ออนไลน์], อ้างแล้ว [21 มกราคม 2561]

³⁵ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (1)

4. ประเพณีนำเข้า (MOU - Memorandum of Understanding) คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศตามข้อตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้ทำข้อตกลง MOU ไว้กับประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ ลาว กัมพูชา พม่าและเวียดนาม³⁶

5. ประเภทชนกลุ่มน้อย ตามมาตรา 13 คือ แรงงานต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 แต่อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดได้ มี 4 กรณี คือ

- (1) คนต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันจากการเนรเทศ หรือระหว่างการรอเนรเทศ
- (2) คนต่างด้าวที่เข้าแบบผิดกฎหมาย แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยต่อไปเพื่อรอถูกส่งกลับประเทศต้นทาง
- (3) คนต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย
- (4) คนต่างด้าวที่ถูกถอนสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337/2515

(ข) แรงงานต่างด้าวเข้าผิดกฎหมาย (Irregular Migrant Worker)

กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตในการทำงาน หรือมีการลักลอบเข้าประเทศ ไม่มีหนังสือเดินทาง ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะหรือไม่มีทักษะฝีมือทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง แต่ผู้ประกอบการมักจ้างแรงงานเหล่านี้ทำงาน เนื่องจากอัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย รวมไปถึงการจ้างงานเหล่านี้ สามารถลดต้นทุนทางด้านสังคม สาธารณสุขบางส่วนออกได้เช่นกัน³⁷

2.2.2.2 แรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิทางแรงงานพื้นฐาน

ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมักเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสิทธิมนุษยชนทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ มีเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองทั้งความคิดและการกระทำที่ไม่มีการล่วงละเมิดได้ โดยได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและสนธิสัญญาระหว่างประเทศ³⁸ และสิทธิมนุษยชนนั้นครอบคลุมถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งประเทศไทย

³⁶ กระทรวงแรงงาน, การนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมายภายใต้ MOU ทำได้ 4 สัญชาติ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/50941> [28 เมษายน 2561]

³⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน

³⁸ มูลนิธิเพื่อความเข้าใจเด็ก, สิทธิมนุษยชน [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.focusthailand.org/%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4-human-rights/> [10 กุมภาพันธ์ 2561]

เป็นหนึ่งในสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-International Labour Organization) จึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติและเป็นมาตรฐานที่ใช้กับแรงงานทุกคนรวมถึงแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยมาตรฐานการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ หลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ เช่น กระบวนการย้ายถิ่นฐาน การคุ้มครองระหว่างการทำงาน ฯลฯ³⁹

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยและได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานพื้นฐานของไทยนั้นจะต้องเป็นประเภทแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศแบบถูกกฎหมาย หรือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ตามประกาศของทางราชการ หรือแรงงานต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย ซึ่งภายใต้รัฐธรรมนูญของไทยได้ให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของคนต่างด้าว ประกอบด้วยหลักการเคารพเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคนโดยปราศจากการแบ่งแยกทางชาติพันธุ์ การเลือกปฏิบัติ การครอบงำ การขูดรีดเอารัดเอาเปรียบ การแบ่งแยกชนชั้น และการกีดกันโอกาสของชนชาติอื่นที่อาศัยอยู่ในแผ่นดินไทยเพื่อให้เกิดการพัฒนาความเป็นอยู่โดยพึ่งพาตนเองได้และเพื่อดำรงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนไว้ ในประเทศไทยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานไทย เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงล่วงเวลา เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าชดเชย ค่ารักษาและสวัสดิการต่าง ๆ กองทุนเงินทดแทน ประกันสังคม รวมถึงความปลอดภัยในที่ทำงาน เป็นต้น ในขณะที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน แต่ในทางปฏิบัตินั้นแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มักจะไม่เรียกร้องสิทธิเหล่านี้เนื่องจากสถานะของตนเองที่ผิดกฎหมายและเกรงว่าหากถูกจับได้จะถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทาง

ดังนั้นรัฐบาลไทยผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบและการค้ามนุษย์ระดับประเทศนั้น มีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์โดยการกำหนดและพัฒนานโยบาย รวมถึงมาตรการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจ้างแรงงานสูงสุด อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวและสร้างภาพลักษณ์ความเชื่อมั่นให้กับประเทศคืนมาอีกด้วย

³⁹ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, “เรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติของไทย : การสำรวจทางกฎหมาย นโยบาย และทางเลือก”, วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.7 (1), (มกราคม - มิถุนายน 2559): 57

สิทธิขั้นพื้นฐานลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับสิทธิการคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมกับแรงงานไทย ตามสิทธิลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วย 7 เงื่อนไขด้วยกัน ดังนี้⁴⁰

1. เวลาทำงานปกติ งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ถ้าเป็นงานที่อันตรายเวลาทำงานต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. เวลาพักระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน แต่หากมีการทำงานล่วงเวลานายจ้างต้องให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มงานไม่น้อยกว่า 20 นาที
3. วันหยุด จะแบ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างต้องให้สิทธิไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี
4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงประเภทธุรกิจนั้น ๆ ด้วยแต่ต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
5. วันลา วันลาป่วยลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่หากลาเกิน 3 วันขึ้นไปลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ วันลากิจตามข้อบังคับของการทำงาน วันลาคลอดบุตรสามารถลาได้ไม่เกิน 90 วันโดยนับรวมวันหยุด หรือวันลาฝึกอบรมสามารถลาได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี
6. ค่าตอบแทนในการทำงาน จ่ายเป็นเงินเท่านั้นและจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างในวันลาจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี จ่ายวันลาในการรับราชการทหารไม่เกิน 60 วันต่อปี และจ่ายค่าจ้างเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วันต่อครรภ์ รวมไปถึงการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติแล้วแต่กรณี
7. ค่าชดเชย ในกรณีการบอกเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด อัตราที่จะได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานมา และยังมีค่าชดเชยพิเศษซึ่งค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน แต่ในทางกลับกันนายจ้างจะไม่จ่ายชดเชยหากเป็นความผิดลูกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกเอง สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับคุ้มครอง

⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.3 การใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในมุมมองเศรษฐศาสตร์แรงงาน

แรงงานถือเป็นกำลังสำคัญของภาคธุรกิจโดยเฉพาะการผลิตภาคอุตสาหกรรมซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ยิ่งประเทศก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมมากขึ้นเท่าไรหากยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่แรงงานได้นั้น แรงงานจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของภาคธุรกิจอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้รับความนิยมนจากประเทศเพื่อนบ้านค่อนข้างสูง ทำให้อัตราการเติบโตของแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เศรษฐศาสตร์แรงงานถือเป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ตลาดแรงงานที่สำคัญเพื่อศึกษากลไกตลาดทางด้านอุปสงค์ (2.3.1) และอุปทาน (2.3.2) รวมทั้งวิเคราะห์จุดดุลยภาพของการใช้แรงงาน (2.3.3) และนำมาปรับใช้ให้เข้ากับภาวะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศได้อย่างเหมาะสม

2.3.1 อุปสงค์ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบขนส่งมวลชน ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านอสังหาริมทรัพย์ และอื่น ๆ ทำให้อุปสงค์แรงงานหรือความต้องการแรงงานจากผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก แต่เนื่องจากประเทศมีแรงงานไม่เพียงพอจึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานตามมา ประกอบกับในขณะนั้นแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านเริ่มอพยพเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ทางผู้ประกอบการเล็งเห็นถึงประโยชน์ต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือซึ่งมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่ำกว่าแรงงานไทย รวมทั้งแรงงานไทยยังปฏิเสธงานหนักประเภท 3D ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนจึงจะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่มากขึ้น⁴¹

อุปสงค์แรงงาน หมายความว่า ความต้องการแรงงานของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการ อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของอุปสงค์แรงงาน ไว้ดังนี้

อุปสงค์แรงงาน คือ ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้างโดยนายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในเวลาหนึ่ง⁴² อีกท่านหนึ่ง

⁴¹ สมศจี ศิกษมัตและคณะ, ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย [ออนไลน์], (กันยายน 2556) แหล่งที่มา: <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/DiscussionPaper/DP012013.pdf>

⁴² ขวลิศ สละ, หลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), หน้า 99

ให้ความหมายไว้ว่า อุปสงค์แรงงาน หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อหรือหน่วยผลิตเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกับอุปสงค์สำหรับสินค้า ถ้าราคาถูกผู้ซื้อก็จะเสนอซื้อเป็นจำนวนหรือปริมาณมาก ถ้าราคาแพงก็จะเสนอซื้อเป็นปริมาณที่น้อยลง สำหรับแรงงานนั้นราคาของแรงงานก็คือค่าจ้าง ดังนั้นถ้าค่าจ้างถูกหน่วยผลิตสินค้าหรือบริการก็จะเสนอซื้อแรงงานเป็นจำนวนมากแต่ในทางกลับกันหากแรงงานค่าจ้างแพง หน่วยผลิตหรือบริการก็จะเสนอซื้อแรงงานเป็นจำนวนน้อยลงจึงส่งผลให้จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตเสนอซื้อแปรผกผันกับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนนั่นเอง⁴³ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกท่านได้ให้ความหมายไว้ว่า อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ปริมาณต่าง ๆ ของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ กันในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง⁴⁴ จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour) คือ ความต้องการแรงงานของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการ โดยจำนวนแรงงานจะแปรผกผันกับอัตราค่าจ้างที่ผู้ประกอบการต้องการแรงงานในช่วงเวลานั้น ๆ

2.3.1.1 อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต : ระยะสั้นและระยะยาว

อุปสงค์แรงงานหรือความต้องการแรงงานของผู้ผลิตหรือนายจ้างมีลักษณะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) หมายถึง ผู้ผลิตหรือนายจ้างต้องการปัจจัยการผลิตหรือแรงงานไปเพื่อผลิตสินค้า โดยอุปสงค์แรงงานจะมากขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับอุปสงค์ในสินค้าและบริการที่ใช้แรงงานนั้นผลิต หมายความว่าถ้าอุปสงค์ในสินค้าสูงขึ้นจะมีผลให้อุปสงค์แรงงานของการผลิตสินค้านั้นสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าอุปสงค์ในสินค้าลดลงจะมีผลให้อุปสงค์แรงงานของการผลิตสินค้านั้นลดลงด้วย⁴⁵

ในทางปฏิบัติการจ้างงานส่วนใหญ่ นายจ้างต้องการแรงงานเพื่อเข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิตส่งผลให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุดในรูปแบบของกำไร โดยนายจ้างหรือเรียกอีกอย่างว่าหน่วยผลิต คือ บุคคลหรือกลุ่มคนที่น่าไปปัจจัยการผลิตมาดำเนินการผลิตเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการที่หน่วยผลิตจะทำกำไรได้สูงสุดนั้นจำเป็นต้องพิจารณาจำนวนคนงานที่จะทำการว่าจ้าง ดังนั้นหากต้องการกำไรสูงสุดควรจ้างคนงานตามจำนวนแรงงานแต่ละหน่วยจ้างที่เพิ่มขึ้นแต่นายจ้างจะต้องคงรายรับรวมแก่หน่วยผลิตให้มากกว่าต้นทุนรวมด้วย หรือหมายถึงการจ้างงานที่

⁴³ McConnell, C.R., Brue, S.L., and Macpherson, D.A., เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2548)

⁴⁴ อุปสงค์ของแรงงาน [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://e-book.ram.edu/e-book/e/EC300\(48\)/EC300\(48\)-2.pdf](http://e-book.ram.edu/e-book/e/EC300(48)/EC300(48)-2.pdf) [29 มกราคม 2561]

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน

เพิ่มขึ้นจะเกิดต่อเมื่อนายจ้างมีรายได้เพิ่มมากกว่าค่าจ้างที่จะจ่ายให้แก่แรงงานจนกระทั่งถึงจุดที่ต้นทุนเพิ่มเท่ากับรายรับเพิ่มถือว่าเป็นจุดที่ก่อให้เกิดกำไรสูงสุดสำหรับนายจ้าง

แต่อย่างไรก็ตาม “แรงงาน” ไม่ใช่ปัจจัยการผลิตเพียงอย่างเดียวของหน่วยผลิตในการดำเนินธุรกิจ สำหรับการวิเคราะห์ด้านล่างกำหนดให้หน่วยผลิตหรือนายจ้างใช้ปัจจัยในการผลิต 2 ชนิด คือ แรงงานและทุน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยมีคุณภาพเหมือนกันทุกประการและมีอิทธิพลต่อการผลิตสินค้าและมีผลต่อรายรับส่วนเพิ่มเช่นกัน⁴⁶ ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะผลกระทบกับอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะสั้น (ก) และอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะยาว (ข)

(ก) อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะสั้น

ระยะสั้น หมายถึง ระยะเวลาการผลิตที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตบางอย่างได้ จึงถือว่าเป็นปัจจัยคงที่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของขนาดผลผลิตทำได้⁴⁷ โดยการเปลี่ยนแปลงขนาดของการใช้ปัจจัยผันแปรเท่านั้น เพราะฉะนั้นปัจจัยการผลิตในระยะสั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยผันแปร คือ แรงงาน และปัจจัยคงที่ คือ ทุน นอกจากนี้ยังมีมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้าย คือ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายจากปัจจัยผันแปรหน่วยสุดท้ายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ซึ่งในระยะแรกมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะสูงแต่ต่อมาเมื่อปัจจัยผันแปรหรือแรงงานเพิ่มขึ้นจะทำให้มูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายลดลง

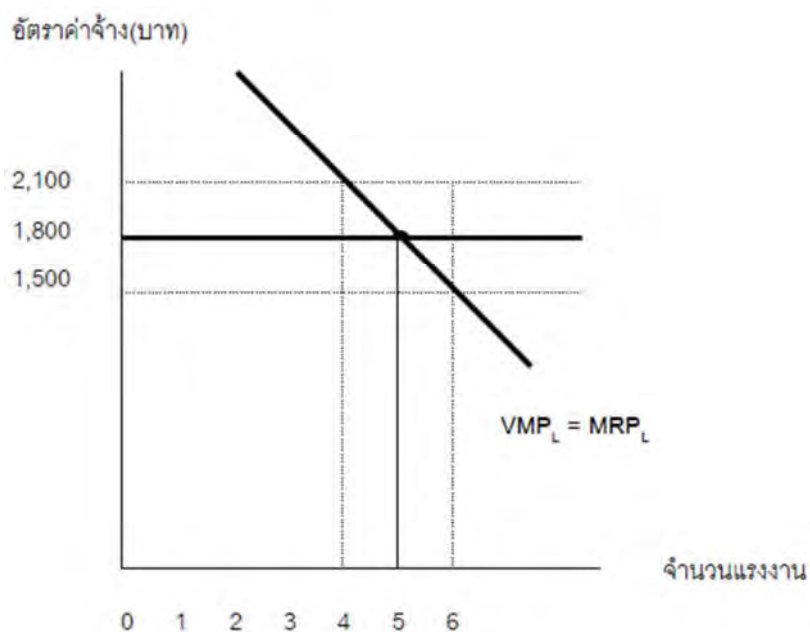
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) = (2) x (4) | (6) | (7) | (8) | (9) = (5) - (8) |
|------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------|
| จำนวน แรงงาน (L) | ผลผลิต (เก๋อ) (TP) | ผลผลิต หน่วย สุดท้าย (MPP) | ราคา ผลผลิต ต่อหน่วย (P) | รายได้จาก การขาย ผลผลิต (TR) | มูลค่า ของผลผลิต หน่วย สุดท้าย (VMP) | อัตราค่า จ้างต่อคน ต่อสัปดาห์ (W) | รายจ่าย ค่าแรงรวม ต่อสัปดาห์ (TW) | รายได้หักด้วย ค่าแรง (TR - TW) |
| 0 | 0 | - | 300 | 0 | - | 1,800 | 0 | 0 |
| 1 | 10 | 10 | 300 | 3,000 | 3,000 | 1,800 | 1,800 | 1,200 |
| 2 | 19 | 9 | 300 | 5,700 | 2,700 | 1,800 | 3,600 | 2,100 |
| 3 | 27 | 8 | 300 | 8,100 | 2,400 | 1,800 | 5,400 | 2,700 |
| 4 | 34 | 7 | 300 | 10,200 | 2,100 | 1,800 | 7,200 | 3,000 |
| 5 | 40 | 6 | 300 | 12,000 | 1,800 | 1,800 | 9,000 | 3,000 |
| 6 | 45 | 5 | 300 | 13,500 | 1,500 | 1,800 | 10,800 | 2,700 |

ตารางที่ 2 มูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายและอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต⁴⁸

⁴⁶ ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, อ่างแล้ว

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 20

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 21



รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตเมื่อปัจจัยทุนคงที่⁴⁹

จากตารางและกราฟอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะสั้นข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้าย และปัจจัยผันแปรหรือจำนวนแรงงาน กับปัจจัยทุนคงที่หรืออัตราค่าจ้างได้ว่า ถ้ามูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายสูงกว่าอัตราค่าจ้าง หน่วยผลิตหรือนายจ้างก็จะจ้างแรงงานต่อจนกระทั่งมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายเท่ากับอัตราค่าจ้าง เพราะฉะนั้นปัจจัยสำคัญในการกำหนดระดับการจ้างงานของหน่วยผลิตจึงประกอบด้วยมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้าย (ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานและราคาสินค้าที่ผลิต) และอัตราค่าจ้าง ถ้าหากมีปัจจัยใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลกระทบต่อระดับการจ้างงานของหน่วยผลิตด้วย

สรุปได้ว่าอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตในระยะสั้นเกิดจากจำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตจ้างแปรผกผันกับอัตราค่าจ้าง หรือความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการจ้างงานและอัตราค่าจ้างจะเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน

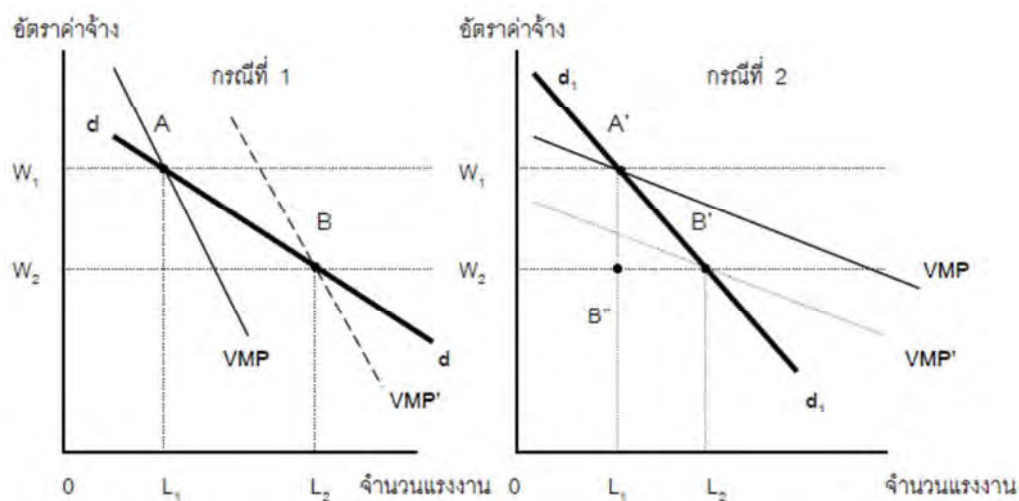
(ข) อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะยาว

ระยะยาว หมายถึง ระยะเวลาการผลิตที่ปัจจัยการผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อหน่วยผลิตต้องการเปลี่ยนแปลงขนาดของการผลิตจึงถือว่ามีแค่ปัจจัยผันแปรอย่างเดียว⁵⁰ เพราะฉะนั้นปัจจัย

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 23

⁵⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 24

การผลิตในระยะยาวจะประกอบไปด้วย ปัจจัยผันแปร คือ แรงงาน และ ทุน โดยปัจจัยทุน เช่น ขนาดโรงงาน เครื่องจักรต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนตามขนาดการจ้างแรงงานได้ด้วย



รูปภาพที่ 2 อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตเมื่อปัจจัยอื่นผันแปรด้วย⁵¹

จากกราฟอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตระยะยาวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าเมื่อปัจจัยการผลิตผันแปรมีมากกว่าหนึ่งปัจจัย หน่วยผลิตหรือนายจ้างจะเปรียบเทียบราคาของปัจจัยว่าถ้าผลิตสินค้าหนึ่ง ๆ ควรใช้ปัจจัยชนิดไหนเท่าใดเมื่อราคาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงราคาของปัจจัยการผลิตโดยเปรียบเทียบส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนการใช้ปัจจัยเพื่อให้ได้ต้นทุนต่อหน่วยที่ผลิตมีต้นทุนต่ำสุด

ปัจจัยแรงงานกับปัจจัยทุนจะทำงานร่วมกันแต่สามารถทดแทนได้หากราคาปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของการจ้างงานเกิดขึ้นจากผลทางการทดแทน (Substitution Effect) และผลของการขยายขนาดการผลิต คือ ถ้าหากอัตราค่าจ้างต่ำลงผู้ผลิตจะจ้างแรงงานมากขึ้นเพื่อทดแทนการใช้ปัจจัยทุนและลดการใช้ปัจจัยทุนเนื่องจากราคาของการใช้ปัจจัยทุนสูงขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้าง ในทางกลับกันถ้าปัจจัยทุนถูกเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้าง ผู้ผลิตจะเพิ่มปัจจัยด้านทุนแทนทำให้เกิดการลดอุปสงค์แรงงานเนื่องจากอัตราค่าจ้างแพงขึ้น ดังนั้น ในระยะยาวอุปสงค์แรงงานจะขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่ผู้ผลิตใช้และต้นทุนของปัจจัยการผลิตอื่นด้วย

สรุปได้ว่าอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตในระยะยาวเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงราคาของปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนการใช้ปัจจัย แต่ปัจจัยการผลิตเหล่านี้สามารถทดแทน

⁵¹ เรื่องเดียวกัน

กันได้ถ้าราคาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เช่น ประเทศญี่ปุ่นใช้เครื่องจักรและหุ่นยนต์ทดแทนแรงงานคนเนื่องจากค่าแรงในประเทศญี่ปุ่นค่อนข้างสูง เป็นต้น

อย่างไรก็ตามระยะยาวผู้ผลิตสามารถปรับเปลี่ยนขนาดการผลิตและปรับเปลี่ยนทุกปัจจัยการผลิตได้โดยการลดลงของอัตราค่าจ้างหรือการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างแล้วแต่มีผลต่อการจ้างงานเพิ่มขึ้นลดลง ดังนั้นอุปสงค์แรงงานในระยะยาวจึงมีความไวต่ออัตราค่าจ้างมากกว่าอุปสงค์แรงงานในระยะสั้น

2.3.1.2 ปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงาน

เนื่องจากความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานเป็นผลโดยรวมของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่เกิดจากผลทางการทดแทนและผลของการขยายขนาดการผลิต ดังนั้นค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานแบ่งได้ 2 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของแรงงานต่อค่าจ้างที่เรียกว่า Own wage elasticity ซึ่งเป็นผลทางการตลาดทดแทน ก็คือ เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น ราคาแรงงานจึงสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นส่งผลให้มีการทดแทนการใช้แรงงานด้วยปัจจัยอื่น

ส่วนที่ 2 คือ ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของแรงงานอันเป็นผลจากการขยายขนาดการผลิต คือ เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตส่วนเพิ่มจึงสูงขึ้นและมีผลทำให้ราคาสินค้าต้องเพิ่มสูงขึ้นด้วย ผู้บริโภคจึงปรับลดความต้องการซื้อสินค้าลงและผู้ผลิตต้องปรับลดขนาดการผลิตโดยการลดการจ้างงานลง

ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของแรงงานขึ้นอยู่กับหลากหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานมี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของสินค้าในอุตสาหกรรม (ก) ความสามารถในการทดแทนของปัจจัยการผลิตอื่น (ข) ส่วนแบ่งการจ้างงานในต้นทุนทั้งหมด (ค) อุปทานของปัจจัยการผลิตอื่น (ง)⁵² โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(ก) ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของสินค้าในอุตสาหกรรม

อุปสงค์แรงงานจะมีค่าความยืดหยุ่นสูงหากความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของผลผลิตต่อราคาผลผลิตมีค่าสูง ซึ่งเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้ต้นทุนส่วนเพิ่มของผู้ผลิตเพิ่มสูงขึ้นแต่หากผู้ผลิตจะขายสินค้าในปริมาณเท่าเดิมก็ต้องขายสินค้าในราคาที่สูงขึ้นด้วย ในที่สุดเมื่อราคาสินค้าในตลาดเพิ่มขึ้นอุปสงค์ของสินค้าก็จะลดลง และเมื่อสินค้าขายได้น้อยลงผู้ผลิตก็ต้องลดขนาดการผลิตและลดการจ้าง

⁵² นงนุช สุนทรชวานันต์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ธันวาคม 2559), หน้า 85

งานลง ทั้งนี้จะส่งผลให้ผู้บริโภคอุปสงค์ต่อสินค้าลงตามมาแต่อย่างไรก็ตามหากอุปสงค์ของสินค้าต่อราคาสินค้ามีค่าความยืดหยุ่นสูง ผู้ผลิตก็จะตอบสนองโดยการลดขนาดการผลิตและลดการจ้างงานลงมากเช่นกัน ส่งผลกระทบให้อุปสงค์แรงงานมีค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างมากตามไปด้วย ดังนั้นค่าความยืดหยุ่นอุปสงค์แรงงานต่อค่าจ้างขึ้นอยู่กับอำนาจตลาดของผู้ผลิต

การปรับตัวของอุปสงค์แรงงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเกิดจากผลของการขยายขนาดการผลิตผ่านการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนส่วนเพิ่มนั่นเอง ดังนั้นยิ่งผู้ผลิตมีอำนาจตลาดน้อยและอุปสงค์ของสินค้าต่อราคามีค่าความยืดหยุ่นมากเท่าใด การที่ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้อุปสงค์แรงงานยิ่งลดลงมาก แล้วค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานจะยังมีค่ามาก สำหรับในระยะยาวอุปสงค์ของสินค้าจะมีค่าความยืดหยุ่นมากขึ้นเนื่องจากมีสินค้าอื่น ๆ สามารถทดแทนสินค้านี้ได้มากขึ้น ดังนั้น อุปสงค์แรงงานในระยะยาวจึงมีค่าความยืดหยุ่นสูงเกินกว่าอุปสงค์แรงงานในระยะสั้น⁵³

(ข) ความสามารถในการทดแทนของปัจจัยการผลิตอื่น

อุปสงค์แรงงานนั้น ๆ จะมีค่าความยืดหยุ่นสูงหากความยืดหยุ่นของการทดแทนระหว่างปัจจัยการผลิตมีค่าสูงด้วย การที่ปัจจัยการผลิตมีคุณสมบัติของความคล้ายคลึงกันในการนำมาใช้ผลิตสินค้านั้นทำให้ผู้ผลิตสามารถนำปัจจัยหนึ่งมาใช้ทดแทนอีกปัจจัยหนึ่งในการผลิตได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นปัจจัยการผลิตจึงมีค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันสูง และถ้าหากปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงานสามารถทดแทนกันง่าย เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นในส่วนของราคาแรงงานก็จะแพงขึ้นด้วยโดยเปรียบเทียบกับราคาปัจจัยทุนซึ่งส่งผลมาจากการทดแทนระหว่างปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงานนั่นเอง

อุปสงค์ของการจ้างงานต่อค่าจ้างจึงมีความยืดหยุ่นสูงในระยะยาวเมื่อเทคโนโลยีการผลิตเปลี่ยนแปลงไปทำให้ความสามารถในการทดแทนของปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มีมากขึ้นจึงส่งผลให้ค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ของการจ้างงานมีค่าสูงขึ้นด้วย

(ค) ส่วนแบ่งการจ้างงานในต้นทุนทั้งหมด

อุปสงค์ของแรงงานจะยังมีค่าความยืดหยุ่นสูง หากส่วนแบ่งของการจ้างงานในต้นทุนทั้งหมดสูง ถ้าในการผลิตต้องใช้ปัจจัยแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงโดยเฉพาะงานที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น (Labour - intensive) หรือพวกรงานหัตถกรรมซึ่งต้องใช้ฝีมือคนเท่านั้น แรงงานก็จะเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญมากที่สุดโดยเปรียบเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ทำให้ต้นทุนของปัจจัยแรงงานต่อต้นทุนการผลิต

⁵³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 87

ทั้งหมดมีสัดส่วนที่สูง โดยการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเพียงเล็กน้อยจะส่งผลให้ต้นทุนส่วนเพิ่มในการผลิตเพิ่มสูงขึ้นมาก⁵⁴

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่ทำให้เกิดผลของการขยายขนาดการผลิตผ่านการเพิ่มขึ้นของต้นทุนส่วนเพิ่มนี้ทำให้ผู้ผลิตต้องปรับตัวโดยลดการจ้างงานลงอย่างมาก แต่ในกรณีที่แรงงานเป็นเพียงปัจจัยไม่สำคัญหรือถูกใช้เป็นส่วนเพียงน้อยนิดในการผลิต ค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนส่วนเพิ่มในการผลิตมากนัก ราคาสินค้าและอุปสงค์ของสินค้าก็ไม่กระทบมากเช่นกัน แม้ในที่สุดผู้ผลิตอาจจำเป็นต้องลดการจ้างงานลงแต่ก็ไม่จำเป็นต้องลดการจ้างงานลงมากนัก

(ง) อุปทานของปัจจัยการผลิตอื่น

อุปสงค์แรงงานมีค่าความยืดหยุ่นสูงหากความยืดหยุ่นของอุปทานของปัจจัยการผลิตอื่นสูง ในกรณีที่อุปทานของปัจจัยทุนมีค่าความยืดหยุ่นสูงมากจนมีค่าเป็นอนันต์ หน่วยผลิตจะสามารถซื้อปัจจัยทุนได้มากเท่าที่ต้องการ ณ ราคาคงที่ แต่เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นผู้ผลิตจะสามารถทดแทนการจ้างงานด้วยการหันมาใช้ปัจจัยทุน เช่น การใช้เครื่องจักรมากขึ้นเพื่อทดแทนการจ้างงานที่ลดลง

หากอุปทานของปัจจัยทุนมีค่าความยืดหยุ่นสูงมาก การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะทำให้เกิดผลการทดแทน⁵⁵ โดยผู้ผลิตจะปรับการใช้ปัจจัยทุนเพิ่มขึ้นทดแทนการจ้างงานที่ลดลงไปมากอุปสงค์ของการจ้างงานจึงมีค่าความยืดหยุ่นสูงนั่นเอง สำหรับในระยะยาวเมื่อเทคโนโลยี การผลิตเปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยอื่นและปัจจัยทุนหรือเครื่องจักรสามารถผลิตได้ในราคาถูกลงจึงทำให้ผู้ผลิตปรับไปใช้ปัจจัยอื่นและปัจจัยทุนได้ง่าย ผู้ผลิตจึงลดการจ้างงานได้มากยิ่งขึ้น

2.3.2 อุปทานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ด้วยสภาพเศรษฐกิจในประเทศไทยมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสภาพความเป็นอยู่ในประเทศค่อนข้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความเท่าเทียมกันในทุกชนชาติทำให้ประเทศไทยถือเป็นประเทศหนึ่งที่แรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านมักไหลเข้ามาทำงาน (2.3.2.1) จากสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี แต่ก็มีในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจที่ทำให้แรงงานลดลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้ประกอบการต้องระงับธุรกิจด้วยการลดต้นทุนด้านแรงงานลง (2.3.2.2) จน ณ ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มาจากประเทศละแวกใกล้เคียง ได้แก่ พม่า ลาว

⁵⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 88

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 89

และกัมพูชา ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมจากที่เคยอาศัยอยู่ในประเทศของผู้อพยพเองจากสถานการณ์ข้างต้นแสดงให้เห็นถึง “อุปทานแรงงาน” ในประเทศไทย

อุปทานแรงงาน (Supply for Labour) คือ จำนวนแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงาน ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง โดยอาจจะวัดเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระยะเวลาหนึ่งก็ได้⁵⁶

2.3.2.1 ปัจจัยที่กำหนดปริมาณแรงงาน

ปัจจัยที่กำหนดปริมาณแรงงานซึ่งมีอยู่หลากหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ปัจจัยหลักจะเป็นปัจจัยจากประเทศต้นทางที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่จัดอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ การเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น กล่าวคือ ตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นฐานจากประเทศของตน ในขณะที่ตัวแปรภาวะการเลี้ยงดู สมาชิกในครัวเรือน และการมีหนี้สินจัดอยู่ในระดับเกือบจะปานกลาง และตัวแปรภัยธรรมชาติ โจรผู้ร้ายชุกชุม สภาวะการว่างงานภายในประเทศ และการไม่มีอาชีพจัดอยู่ในระดับน้อยมากซึ่งตัวแปรเหล่านี้ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นในกลุ่มแรงงานต่างด้าว⁵⁷

สำหรับปัจจัยหลักจากประเทศปลายทางที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปรการหารายได้ที่มากกว่า กล่าวคือ รายได้ที่ได้มากกว่าจากประเทศปลายทางเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น ในขณะที่ตัวแปรด้านการเมือง ค่าแรง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสสร้างความมั่นคงให้ตนเอง การจ้างงานตลอดปี และการได้รับการชักชวนจากคนรู้จักที่มาทำงานอยู่ก่อน จัดเป็นปัจจัยดึงดูดระดับปานกลางที่ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น และตัวแปรที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นที่น้อยที่สุด คือ การที่ประเทศปลายทางไม่มีภัยธรรมชาติ มีความอุดมสมบูรณ์ และความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในประเทศปลายทาง⁵⁸

⁵⁶ ขวลิต สละ, หลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น, อ่างแล้ว, หน้า 102

⁵⁷ ภคริดา พิจารณ์ และจรงค์ หงษ์งาม, “เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย”, วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มช.9 (1), (มกราคม - มิถุนายน 2559): 5-6

⁵⁸ เรื่องเดียวกัน

ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว พบว่าปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การเมือง ความยากจน ค่าแรงต่ำ และค่านิยมของคนในท้องถิ่น แต่นอกเหนือจากนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวผลักดันให้แรงงานเกิดการย้ายถิ่นฐาน เช่น การรู้หนังสือ อัตราการว่างงาน ความหนาแน่นของประชากรภายในประเทศ เป็นต้น สำหรับปัจจัยหลักจากประเทศปลายทางที่สำคัญที่สุด ได้แก่ รายได้ที่ได้มากกว่าจากประเทศปลายทาง ซึ่งจะเห็นว่าอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าว

2.3.2.2 ผลกระทบของวิกฤตการณ์ในระบบเศรษฐกิจต่ออุปทานแรงงาน

ผลกระทบของวิกฤตการณ์ในระบบเศรษฐกิจไม่เพียงส่งผลต่อคนที่ทำงานแต่จะกระทบไปถึงครอบครัวของคนทำงานด้วย เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ อาจจะมีผลต่อการผลิตลง โดยลดกำลังแรงงานหรือปลดคนงานออก เช่น ช่วงวิกฤตการณ์ในเอเชียตะวันออก พ.ศ. 2540 - 2541 อัตราการจ้างงานลดลงจากช่วงก่อนหน้านั้นถึง ร้อยละ 20 ถึงร้อยละ 30 เป็นต้น ในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอยจะเกิดความสูญเสียงานของคนงานและผลที่ตามมานั้นมี 2 ประการ คือ ผลต่อการหดตัวของแรงงาน (Discouraged worker effect) และผลต่อการเพิ่มแรงงาน (Added worker effect)⁵⁹

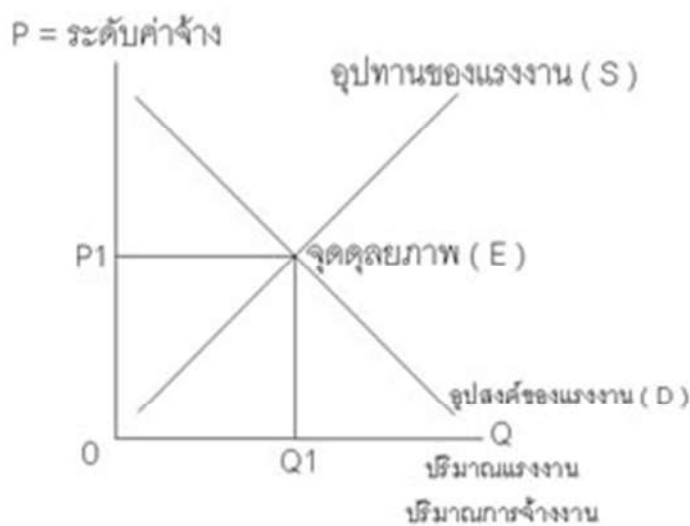
ผลต่อการหดตัวของแรงงาน คือ ความท้อแท้ของแรงงานในสภาวะที่เศรษฐกิจกำลังตกต่ำหรือย่ำแย่ ภาวะเศรษฐกิจถดถอยส่งผลให้คนงานต้องถูกปลดออกจากงานจนทำให้คนงานรู้สึกยากที่จะหางานทำหรือยอมรับในอัตราค่าจ้างที่ต่ำลงอันเนื่องมาจากอุปทานแรงงานส่วนเกิน ดังนั้นคนเหล่านี้มักจะออกจากตลาดแรงงานไปชั่วคราวและกลับไปสู่ภาคการเกษตรแทน

ผลต่อการเพิ่มแรงงานในช่วงภาวะถดถอยจะทำให้คนที่มิงานทำอาจอยู่บนความเสี่ยงที่จะว่างงาน หรือคนที่ไม่มีงานก็ต้องดิ้นรนหางาน อย่างเช่น เมื่อก่อนผู้หญิงทำหน้าที่หลักคือแม่บ้านแล้วผู้ชายหน้าที่หลักคือหารายได้เข้าบ้าน แต่เมื่อเศรษฐกิจเริ่มย่ำแย่ทางผู้หญิงก็ต้องออกมาเพื่อหางานทำและสร้างรายได้เข้าบ้านให้มากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลมีแรงงานผู้หญิงและแรงงานเด็กเพิ่มเข้ามาในตลาดแรงงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ผลต่อการเพิ่มแรงงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลจากรายได้และจะส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมต่อกำลังแรงงานในทางตรงข้ามกับวงจรธุรกิจ ซึ่งผลนี้จะทำให้อัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานในช่วงเศรษฐกิจถดถอยเพิ่มขึ้น

⁵⁹ ผู้จัดการออนไลน์, “เศรษฐกิจไทยปี 2541 และแนวโน้มปี 2542”, ผู้จัดการ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://info.gotomanager.com/news/details.aspx?id=1524> [29 เมษายน 2561]

ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนั้น อาจส่งผลทางตรงกันข้ามหรือผลในทางเดียวกัน ถ้าเป็นผลต่อการเพิ่มแรงงานจะพบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสูงขึ้นในช่วงวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ แต่ถ้าเป็นผลต่อการหดตัวของคนงานก็จะพบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่ลดลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงของขนาดกำลังแรงงานซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับวงจรธุรกิจ แต่ในมุมกลับกันหากในช่วงเศรษฐกิจขยายตัวผลต่อการเพิ่มแรงงานจะกลายเป็นผลต่อการลดแรงงาน และผลต่อการหดตัวของแรงงานจะกลายเป็นผลต่อการสนับสนุนแรงงาน ทำให้คนงานที่ออกไปจากกำลังแรงงานกลับเข้ามาใหม่ สุดท้ายบางครั้งในช่วงเศรษฐกิจหดตัวอัตราการว่างงานจึงไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้การว่างงานในระบบเศรษฐกิจได้อย่างแม่นยำ⁶⁰

2.3.3 วิเคราะห์จุดดุลยภาพการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย



รูปภาพที่ 3 ดุลยภาพของตลาดแรงงาน⁶¹

จุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน คือ จุดที่ปริมาณความต้องการแรงงานเท่ากับปริมาณแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงาน หรือคือจุดที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน⁶² ซึ่งอัตราค่าจ้าง ณ ระดับดังกล่าวเรียกว่าค่าจ้างดุลยภาพ และปริมาณแรงงาน ณ จุดดังกล่าวเรียกว่าปริมาณการจ้างงานดุลยภาพ

ในประเทศไทยตามหลักของอุปสงค์และอุปทานแรงงานนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวมากมาย อย่างเช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน คุณภาพชีวิตแรงงาน และอื่น ๆ โดยอุปสงค์

⁶⁰ นงนุช สุนทรชวากานต์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, อ่างแล้ว, หน้า 46

⁶¹ อุปสงค์ของแรงงาน [ออนไลน์], อ่างแล้ว

⁶² สลี คงเย็น, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, [ออนไลน์], อ่างแล้ว

แรงงานจะมากขึ้นเมื่อค่าจ้างลดลง หรืออุปทานแรงงานจะมากขึ้นหากค่าจ้างเพิ่มขึ้นในส่วนของตลาดแรงงานของประเทศไทยมีการเติบโตอย่างรวดเร็วตามสถานะเศรษฐกิจและสังคม แต่ในทางกลับกันแรงงานไทยก็ลดลงเรื่อย ๆ อันเนื่องมาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปเพราะสังคมไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมไปถึงแนวคิดและค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนไปทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้นมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจจึงเป็นปัญหาในมิติเชิงปริมาณและคุณภาพ หากภาคธุรกิจไทยเข้าสู่ช่วงการเปลี่ยนจากธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากมาเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นจะเกิดความต้องการแรงงานที่มีฝีมือและความรู้เชิงเทคนิคมากตามไปด้วย ซึ่งการจะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จได้นั้นทางภาครัฐบาลต้องร่วมมือส่งเสริมด้านการศึกษาสำหรับแรงงานและช่วยกันผลักดันแรงงานรุ่นใหม่ขึ้นมาให้ตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจไทย

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการที่คนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใดในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งในการเลือกงานนั้นก็มีกระบวนการเลือกนายจ้างและเลือกถิ่นที่ทำมาหากินของคนงานหรืออาชีพอุตสาหกรรม โดยที่คนงานคนหนึ่งอาจจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลอดชีวิตได้หลายครั้งโดยแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมี 3 แรงผลักดัน ได้แก่⁶³

1. ด้านเศรษฐกิจ เช่น สภาพของเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศที่ย้ายออก ความกันดาร ความยากไร้ทำให้ไม่มีช่องทางเพื่อทำมาหากิน และมาตรฐานการครองชีพที่ต่ำ ส่วนแรงดึงดูดคือสภาพเศรษฐกิจดีของประเทศที่ย้ายเข้า
2. ด้านสังคม คือสังคมไม่มีความสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต่ำ และภัยสงคราม ส่วนแรงดึงดูดคือความสุขเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูง ปราศจากภัยสงครามภายในประเทศ
3. ด้านการเมือง คือความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลทั้งด้านนโยบายและกฎหมาย รวมทั้งไม่มีการยอมรับกติกาของโลกจึงทำให้ไม่มีการลงทุนจากทั้งในประเทศและต่างประเทศของนักลงทุน และสร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

⁶³ สักกรินทร์ นิยมศิลป์, การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือข้ามชาติและนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือต่างชาติของเอเชีย [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ms.ipser.mahidol.ac.th/ConferenceXII/Download/Presentation/1.3_Sakkarin_IPSR2016.pdf [29 เมษายน 2561]

จากการขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายจุดดุลยภาพ และกระทบอุปสงค์และอุปทานแรงงานจนเกิดอุปสงค์และอุปทานส่วนเกิน หากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอยู่ในจุดดุลยภาพจะทำให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงานเกิดขึ้น นั่นคือ ปริมาณแรงงานต่างด้าวที่หลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยจะตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจไทยและยังส่งเสริมให้ภาคธุรกิจไทยเติบโตไปอย่างรวดเร็วโดยไม่ติดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน

บทที่ 3

ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องมีข้อกำหนดและกฎระเบียบเพื่อทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและประชาชนคนไทยทั่วทั้งประเทศ รวมไปถึงการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันแรงงานถูกละเมิดสิทธิต่าง ๆ จากนายจ้าง (3.1) ซึ่งรัฐบาลเป็นตัวละครสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการโดยหาแนวทางการจัดการแก้ไขปัญหาและกำหนดนโยบาย ข้อกำหนด และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานที่เหมาะสมและรัดกุมภายใต้กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (3.2)

3.1 พันธะระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

องค์การระหว่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งในการคุ้มครองดูแลแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นฐานไปทำงานตามประเทศต่าง ๆ ซึ่งสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวถือเป็นเรื่องสำคัญในการอยู่อาศัยนอกประเทศของตน ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบหรือป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติจากประเทศที่แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องไปอยู่อาศัย จึงมีกฎหมายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่คอยช่วยเหลือและคุ้มครองให้เกิดความเท่าเทียมและไม่เกิดการเลือกปฏิบัติภายในประเทศนั้น ๆ (3.1.2) ซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่เข้าร่วมสัญญาเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้มีความเป็นมาตรฐานสากลและได้รับการยอมรับจากต่างประเทศมากยิ่งขึ้น (3.1.1)

3.1.1 ขอบท

ด้วยสถานการณ์ด้านการเคลื่อนย้ายทุนโดยเสรีในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มสูงขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อสิทธิคนทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งสิทธิดังกล่าวรวมถึงสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน แต่ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ละประเทศนั้นไม่อยู่บนหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานเดียวกัน ประกอบกับข้อกฎหมายหรือนโยบายบางข้อยังไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายแรงงานสากล ประเทศกลุ่มอาเซียนจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานร่วมกันในการคุ้มครองแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม อีกทั้งมาตรฐานเหล่านั้นต้องไม่ต่ำกว่าหลักการสิทธิมนุษยชนและแรงงานสากล ซึ่งหลักสากลที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (3.1.1.1) และ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยเรื่องการเลือกปฏิบัติ (3.1.1.2) โดยทั้ง 2 หลักนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานในประเทศต่าง ๆ

3.1.1.1 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)

หลักสิทธิมนุษยชนมีวิวัฒนาการมาในทุกอารยธรรมทั่วโลกซึ่งปรากฏในหลักธรรมคำสอนเกือบทุกศาสนาที่ให้ศาสนิกชนช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก หรือยกระดับเป็นหลักจริยธรรมของผู้ปกครอง หรือสูงสุดก็พัฒนาไปเป็นบรรทัดฐานทางสังคมในรูปแบบของกฎหมาย เช่น กฎหมายสิทธิมนุษยชนและมนุษยธรรมระหว่างประเทศ กฎบัตรสหประชาชาติในส่วนพันธกรณีของประชาคมโลก ในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน หลักสิทธิมนุษยชนนี้เองเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่มุ่งคุ้มครองผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากซึ่งเป็นเหยื่อของภาวะวิกฤตชีวิตโดยไม่ได้แบ่งแยกว่าผู้ประสบภัยจะเป็นคนชาติใดศาสนาใดก็ตาม⁶⁴

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ถูกคิดขึ้นมาและได้ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 (ค.ศ.1948)⁶⁵ ซึ่งประเทศไทยนั้นเป็นประเทศหนึ่งที่เป็นรัฐภาคีขององค์การสหประชาชาติ และเป็นประเทศกลุ่มแรกที่ได้ให้การรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเข้าร่วมเป็นภาคีสันติสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนอีกหลากหลายฉบับส่งผลให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาเหล่านั้น แต่เนื่องจากปฏิญญาสากลไม่ใช่กฎหมาย ดังนั้นในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจึงทำให้ขาดสภาพบังคับ แต่โดยเนื้อหาของปฏิญญาสากลถือได้ว่าเป็นมาตรฐานของสิทธิมนุษยชนที่นานาประเทศยอมรับซึ่งในหลาย ๆ ประเทศได้นำหลักการของปฏิญญาสากลดังกล่าวไปเป็นต้นแบบในการจัดทำระบบกฎหมายของประเทศตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของนานาอารยประเทศ สำหรับเนื้อหาของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนประกอบ 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน⁶⁶ ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการ

⁶⁴ ทศพล ทรศนกุลพันธ์, มาตรฐานสิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าว [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://prachatai.com/journal/2009/09/25914> [15 กุมภาพันธ์ 2561]

⁶⁵ กระทรวงการต่างประเทศ, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights), อ้างแล้ว, หน้า 1

⁶⁶ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, บทวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ และเชื่อมโยงเพื่อวางทิศทางแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561) [ออนไลน์], (กันยายน 2556), แหล่งที่มา: http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_1/2556/thaigov_Plan3/2plan3.pdf

สำคัญของสิทธิมนุษยชน (ก) ส่วนที่ 2 สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ข) ส่วนที่ 3 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ค) ส่วนที่ 4 หน้าที่ของบุคคล สังคม และรัฐ (ง) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(ก) ส่วนที่ 1

ข้อ 1 และข้อ 2 กล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่เกิด มีศักดิ์ศรี มีความเสมอภาคกัน ดังนั้นจึงห้ามเลือกปฏิบัติต่อมนุษย์และควรปฏิบัติต่อกันเสมือนเป็นพี่น้อง สิทธิมนุษยชนนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลทุกประเทศที่จะสร้างหลักประกันแก่ทุกชีวิตด้วยการเคารพหลักการของสิทธิเสรีภาพที่ปรากฏในปฏิญญานี้ เพื่อให้สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศอันจะเป็นพื้นฐานแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและสันติภาพในโลก

(ข) ส่วนที่ 2

ข้อ 3 ถึงข้อ 21 โดยกล่าวถึงสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and Political Rights) ประกอบด้วย สิทธิในชีวิต เสรีภาพความมั่นคงในชีวิต สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิในความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การแสดงออกเสรีภาพสื่อมวลชน เสรีภาพในการชุมนุมการรวมกลุ่ม และสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

(ค) ส่วนที่ 3

ข้อ 22 ถึงข้อ 27 กล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic, Social and Cultural Rights) ได้แก่ สิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ และได้รับผลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง สิทธิในการศึกษา สิทธิด้านแรงงานการคุ้มครองแม่และเด็ก สิทธิในการได้รับความคุ้มครองทางศิลปวัฒนธรรม ลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร

(ง) ส่วนที่ 4

ข้อ 28 ถึงข้อ 30 กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคล สังคมและรัฐ โดยการที่จะต้องดำเนินการสร้างหลักประกันให้มีการคุ้มครองสิทธิที่ปรากฏในปฏิญญานี้ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง ห้ามรัฐกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจำกัดสิทธิของบุคคลไม่ให้ใช้สิทธิมนุษยชนละเมิดสิทธิของผู้อื่น สังคมและโลก

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนอกจากจะระบุขอบเขตของสิทธิมนุษยชนว่าครอบคลุมสิทธิอะไรแล้ว ด้วยตัวปฏิญญาเองยังมีการระบุหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนไว้ด้วย ซึ่งหลักการนี้ถือเป็นสาระสำคัญที่ใช้อ้างอิงความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชน และใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าสังคมใดมีการเคารพและปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนหรือไม่ หลักการเหล่านี้ประกอบด้วยกันทั้งหมด

6 หลักการ และหลักการสำคัญจาก 1 ใน 6 หลักการคือเรื่องความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ การเลือกปฏิบัติเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาช้านานในทุกสังคม และถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนรวมถึง เป็นเหตุให้เกิดความไม่เสมอภาค เช่น เรื่องของการเข้ารับการรักษาของแรงงานต่างด้าวมักถูกเลือก ปฏิบัติโดยเสมอ และยังมีหลักการอื่น ๆ อีก เช่น สิทธิธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์มาแต่เกิด สิทธิมนุษยชน เป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ เป็นต้น

สำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยล้วนแล้วมาจากหลากหลายเชื้อชาติและหลากหลาย อายุ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านอพยพเข้ามาทำงาน มากมาย และรัฐบาลควรจะต้องเตรียมตัวรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มากขึ้นและปัจจัยหนึ่ง ที่ควรคำนึงถึงในการเตรียมตัว คือ เรื่องสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้

3.1.1.2 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization Convention)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเป้าหมายสำคัญ คือ ต้องการยกสภาพความเป็นอยู่ของ ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกอีกทั้งยังพยายามส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยคำนึงถึงผู้ใช้แรงงาน ควรจะได้ทำงานในสภาพการทำงานที่ดี มีหลักประกันในการทำงานและมีความมั่นคงทางรายได้และ การทำงานอีกด้วย อนุสัญญาดังกล่าวนี้มีอยู่หลายฉบับด้วยกันแต่ฉบับที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ซึ่ง ประเทศไทยได้ลงนามให้สัตยาบันในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560⁶⁷ โดยสาระสำคัญของอนุสัญญานี้เป็น อนุสัญญาเชิงส่งเสริมให้มีนโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริม โอกาสความเสมอภาค การปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพที่ครอบคลุมเรื่อง ต่าง ๆ ได้แก่ การเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน การเข้าถึงการฝึกอบรมและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพการจ้าง และสวัสดิการจากการทำงาน โดยพิจารณาการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง รากเหง้า (National Extraction) สถานภาพทางสังคม และฐานอื่น ๆ ที่ประเทศให้สัตยาบันกำหนดฐานเพิ่มเติมโดยการปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้

⁶⁷ รัฐบาลไทย, ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสารฉบับ 111 ต่อ ILO [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4532> [22 เมษายน 2561]

เกิดความเท่าเทียมในโอกาสการทำงานและการได้รับการปฏิบัติในการจ้างงานโดยไม่เกี่ยวกับสัญชาติ (คนต่างชาติ)⁶⁸

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ประกอบด้วย 5 มาตรา⁶⁹ มีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 1

การเลือกปฏิบัติ หมายความว่ารวมถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือ การลำเอียงใด ๆ ในเรื่องของเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ หรือพื้นฐานทางสังคมก็ตาม สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความเสมอภาค การปฏิบัติในการจ้างงาน

มาตรา 2

อนุสัญญาใช้บังคับและรับรองประกาศ หรือ นโยบายซึ่งจะถูกกำหนดระเบียบวิธีการที่เหมาะสมกับแนวปฏิบัติภายในประเทศนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในการจ้างงาน และอาชีพลดการเลือกปฏิบัติลง

มาตรา 3

ระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพแต่ละประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับรับรองการแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรนายจ้าง แสวงหาการตรากฎหมายและส่งเสริมโครงการทางการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันที่จะยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายของอนุสัญญานี้ รวมไปถึงรับรองการยกเลิกบทบัญญัติกฎหมายใดหรือปรับเปลี่ยนทางการบริหารซึ่งขัดกับอนุสัญญานี้

มาตรา 4

มาตรการใด ๆ ที่ออกมาเพื่อป้องกันบุคคลคนใดคนหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ต้องสงสัยในการสร้างความเสียหายให้แก่รัฐไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรา 5

มาตรการพิเศษต่าง ๆ ในการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะโดยเหตุผลทางเพศ อายุ ความพิการ ความรับผิดชอบทางครอบครัว หรือฐานะทางสังคม ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา หรือได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

⁶⁸ กระทรวงแรงงาน, อนุสัญญาหลัก และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มวิเทศสัมพันธ์, 2546), หน้า 50-51

⁶⁹ International Labour Organization, ILO Convention No.111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, [Online], Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf [20 April 2018]

อนุสัญญาดังกล่าวนี้จะมีผลบังคับใช้หลังจากลงนามให้สัตยาบันเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งประเทศไทยจะมีผลบังคับใช้ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 จากผลการบังคับใช้ทำให้ประเทศหันมาให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นในเรื่องของการจัดการเลือกปฏิบัติในทุกมิติ และกฎหมายหลากหลายฉบับก็พยายามบัญญัติมาเพื่อป้องกันและคุ้มครองไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพอย่างเช่น พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ประเทศไทยยังมีกฎหมายที่มีมาตรการป้องกันและคุ้มครองในเรื่องด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านอายุ คนพิการ หรือแม้แต่แรงงานนอกระบบก็ตาม⁷⁰

3.1.2 การไม่เลือกปฏิบัติ: สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวตามหลักเกณฑ์ระหว่างประเทศ

สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเจตจำนงซึ่งจะคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวตามที่บัญญัติไว้ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ซึ่งเป็นพันธกรณีที่ได้รับการยืนยันใน พ.ศ. 2488 (ค.ศ. 1945) และเน้นย้ำอีกครั้งใน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) เมื่อปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองมาตรฐานหลายประการที่มุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศโดยเฉพาะ⁷¹

แรงงานต่างด้าวจะต้องคงไว้ซึ่งสิทธิที่จะไม่ถูกละเมิดและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (3.1.2.1) แต่บางสิทธิก็ไม่สามารถที่จะหยิบยื่นให้กับแรงงานต่างด้าวได้เพราะเป็นเรื่องของความมั่นคงของประเทศไทยที่แรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานเพียงชั่วคราว เช่น สิทธิที่จะมีส่วนร่วมทางการเมือง หรือสิทธิในการเลือกตั้ง เพราะหากยอมให้คนต่างด้าวเข้ามามีส่วนร่วมกับเรื่องดังกล่าวนี้อาจส่งผลถึงความมั่นคงทางการเมืองของประเทศก็เป็นได้ ดังนั้นการให้สิทธิบางอย่างแก่แรงงานต่างด้าวควรเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พวกเขาควรจะได้ เช่น ชั่วโมงการทำงาน เรื่องการรักษาพยาบาล เป็นต้น ไม่ควรมีการเลือก

⁷⁰ กระทรวงการต่างประเทศ, ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสารฉบับ 111 ต่อ ILO [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mfa.go.th/main/th/news/3/6886/78580-ไทยยื่นสัตยาบันสารอนุสัญญา-ILO-ฉบับที่-๑๑๑-ว่าด้วย.html> [24 เมษายน 2561]

⁷¹ นรา รัตนรุจ, การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ [ออนไลน์], (สิงหาคม 2552), แหล่งที่มา : <https://thailand.iom.int/sites/default/files/document.pdf>

ปฏิบัติในเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ ซึ่งหากมีการเลือกปฏิบัติอาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการได้ในที่สุด (3.1.2.2)

3.1.2.1 หลักการว่าด้วยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการสำคัญที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้โดยไม่กดขี่ข่มเหงกันจนสูญเสียความเป็นมนุษย์ คือ หลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลักประกันขั้นต่ำสุดในการช่วยเหลือมนุษย์ผู้ตกทุกข์ได้ยากในทุกสถานการณ์ให้สามารถมีชีวิตรอดอยู่ได้ แม้ไม่เหลือสิ่งใดให้ยึดเหนี่ยวอีกต่อไป ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย ไร่นา สาธารณสุข หรือเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เนื่องจากหลักสิทธิมนุษยชนมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ประการหนึ่ง คือ หลักการว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ฯลฯ หมายความว่าไม่ว่ามนุษย์คนใดที่ตกทุกข์ได้ยากก็มีความจำเป็นต้องดำรงชีวิต ดังนั้นรัฐอื่นหรือบุคคลอื่นต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือให้บุคคลผู้ตกทุกข์ได้ยากนั้นพ้นจากความยากลำบากดังกล่าว ด้วยเหตุแห่งความปรองดองในหมู่มวลมนุษยชาติ⁷²

หลักการไม่เลือกปฏิบัติเป็นหลักกฎหมายทั่วไปทั้งในกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศ โดยถือเป็นหลักการพื้นฐานในกฎหมายสิทธิมนุษยชน หลักการนี้ได้ประกาศครั้งแรกในกฎบัตรสหประชาชาติซึ่งกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากเหตุผลทางด้านเผ่าพันธุ์ เพศ ภาษาและศาสนา และการไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลในทุก ๆ ชนชาติ สีผิว เชื้อชาติที่กำหนด อายุ ความพิการหรือเพศ ไม่ได้ให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดหรือปฏิบัติต่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างแตกต่างเพียงเพราะไม่เหมือนกันในเรื่องของเชื้อชาติ สีผิว ชาติกำเนิด และอื่น ๆ⁷³

การไม่เลือกปฏิบัติมีหลักการเบื้องต้น คือ ต้องปฏิบัติต่อคนทุกคนทัดเทียมกันไม่ว่าคนผู้นั้นจะเป็นคนอย่างไรมาจากไหนตราบใดที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้ การให้โอกาสและปฏิบัติต่อคนอย่างเสมอภาคทำให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มภาคภูมิ มีโอกาสหางานทำ

⁷² เรื่องเดียวกัน

⁷³ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx> [29 เมษายน 2561]

ทัดเทียมผู้อื่นและมีสภาพทำงานดีทัดเทียมกัน ในหลักการสิทธิมนุษยชนนั้นการไม่เลือกปฏิบัตินั้นจะสอดคล้องกับความเท่าเทียมและเรื่องของโอกาสที่เท่าเทียม⁷⁴

ความเท่าเทียม หมายความว่า ห้ามมิให้มีการปฏิบัติที่แตกต่างในการดำเนินการใด ๆ ของรัฐ เพื่อให้สิทธิหรือประโยชน์ใดแก่บุคคลและต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใด ๆ หรือทำให้บุคคลใด ๆ ต้องเสียสิทธิมากกว่าคนอื่น กล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึงการปฏิบัตินั้นต้องเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่ลดทอนสิทธิหรือการกระทำที่ส่งเสริมหรือขยายขอบเขตสิทธิหรือการให้ประโยชน์ใด ๆ⁷⁵

โอกาสที่เท่าเทียม คือ การทำให้บุคคลที่อยู่ในฐานะที่มีโอกาสในการใช้สิทธิต่อกว่าคนอื่นได้มีโอกาสได้ใช้สิทธินั้นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งทำให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง กฎหมายสิทธิมนุษยชนจึงกำหนดให้รัฐมีการกระทำที่เป็นการตอบสนองให้บรรลุถึงการมีสิทธิของบุคคลที่มีโอกาสใช้สิทธิไม่เท่ากัน นั่นคือรัฐต้องมีมาตรการพิเศษต่อบุคคลเหล่านั้นเป็นที่น่าสังเกตว่าตราสารระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้เรียกร้องให้รัฐใช้มาตรการพิเศษเพื่อให้บุคคลที่มีสิทธิแต่ไม่สามารถใช้สิทธิได้เท่าเทียมกับผู้อื่นด้วยสาเหตุบางประการได้บรรลุถึงการมีสิทธินั้นได้⁷⁶

ดังนั้นการหยุดเลือกปฏิบัติเพียงอย่างเดียวไม่ทำให้การเลือกปฏิบัติหมดไปจากระบบแรงงานได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้คนมีโอกาสมเสมอภาคและปฏิบัติต่อกันทัดเทียมกันในสถานประกอบการในทุกระดับ ตั้งแต่การสรรหา การรักษาแรงงานให้อยู่กับสถานประกอบการ การเลื่อนตำแหน่งและการเลือกจ้างงาน การให้ค่าตอบแทน โอกาสการเข้ารับฝึกอบรมวิชาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือ เนื่องจากหลายสถานประกอบการรับพิจารณาแรงงานจากหลากหลายกลุ่ม และให้ความสำคัญต่อภูมิหลังของแรงงานที่ต่างต่างกัน ต้องหาคนทำงานที่มีความรู้ความสามารถจากวัฒนธรรมต่าง ๆ และทุกกลุ่มประชากรจึงทำให้ความเสมอภาคเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้การจัดการแรงงานจากหลากหลายภูมิหลังโดยไม่เลือกปฏิบัตินี้กำลังเป็นเครื่องมือการบริหารอย่างดีในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพขององค์กรมากขึ้นไป และสำหรับ

⁷⁴ วิทยากร บุญเรือง, การไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://prachatai.com/journal/2009/04/21037> [29 เมษายน 2561]

⁷⁵ ศรีณยุ หมั่นทรัพย์, ความเสมอภาค [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://ppd.kpi.ac.th/index.php?name=content&main_id=12&page_id=44 [29 เมษายน 2561]

⁷⁶ ธนาชัย สุนทรอนันตชัย, ความเท่าเทียม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมทางสังคม กับการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/Download/Format_Checker/9/5.pdf [20 เมษายน 2561]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้มีบทบัญญัติห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนหลายเหตุด้วยกัน เช่น สภาพร่างกายหรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม⁷⁷

3.1.2.2 ผลของการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อกลุ่มหรือบุคคลในสิ่งที่เป็นการกระทบกระเทือนต่อสภาพการจ้างของลูกจ้าง รวมถึงการตั้งข้อรังเกียจกีดกันต่อสมาชิกของสหภาพ ฯ ในเรื่องการว่าจ้าง การส่งพนักงาน การเลื่อนขั้น หรือการตั้งข้อรังเกียจกีดกันของนายจ้างหรือสหภาพ ต่อการไม่ยอมรับคนบางคนหรือบางจำพวกเนื่องจากเพศ เชื้อชาติ และศาสนา⁷⁸ ซึ่งการเลือกปฏิบัติมีหลายหลายรูปแบบ อย่างเช่น การเลือกปฏิบัติของนายจ้าง การเลือกปฏิบัติของลูกจ้าง หรือแม้กระทั่งการเลือกปฏิบัติของลูกค้า หรือการเลือกปฏิบัติโดยอำนาจตลาด เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรง โดยอ้อม หรือแบบใดก็ตามการเลือกปฏิบัติล้วนแล้วแต่สร้างความเดือดร้อนให้ทั้งตัวเจ้าของสถานประกอบการเองและลูกจ้างแรงงานอีกด้วย⁷⁹

สำหรับการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าว นั้นมักเกิดมาจากความไม่ชอบความเกลียดและอคติของคนในประเทศนั้น ๆ แรงงานต่างด้าวอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่อาศัยและทำมาหากิน นอกจากนั้นข้อมูลทางลบทั้งจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เชื่อถือไม่ได้ และความเชื่อที่ตกทอดมารุ่นสู่รุ่นยังถูกนำมาใช้เป็นกำแพงกั้นโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมของแรงงานกลุ่มนี้ด้วย แม้แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์จะไม่ได้พยายามหาหนทางจัดการเลือกปฏิบัติให้หมดไปจากตลาดแรงงานก็ตาม แต่การอธิบายถึงกลไกผลลัพธ์จากการเลือกปฏิบัติได้ชี้ให้เห็นถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตที่แม้ว่านายจ้างจะพยายามผลักต้นทุนเหล่านั้นไปยังแรงงานต่างด้าวผ่านการทำงานหนักและเงินน้อยแล้วก็ตาม⁸⁰ แต่ความด้อยประสิทธิภาพของการผลิตในภาพรวมจะกระจายผลเสียไปยังเศรษฐกิจในระดับมหภาคซึ่งชี้ให้เห็นว่าเหยื่อของการเลือกปฏิบัติไม่ได้จำกัดเฉพาะแรงงานต่างด้าวเท่านั้น แต่ทุกคนในสังคมก็จะได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้าผ่านผลกระทบจาก

⁷⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30

⁷⁸ กระทรวงแรงงาน, Discrimination [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/wordsaboutworkers> [15 กุมภาพันธ์ 2561]

⁷⁹ จรัมพร โห้ลำยอง, แรงงานข้ามชาติที่ไม่อาจละทิ้ง: ทรรศนะทางเศรษฐศาสตร์ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceXII/Download/Book> [20 เมษายน 2561]

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน

การเลือกปฏิบัตินั้น ซึ่งกระทบทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และอื่น ๆ อีกมากมาย การเลือกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของความวุ่นวายในหลายสถานประกอบการและผลกระทบเชิงลบในภาพรวมของประเทศ รวมไปถึงความเชื่อมั่นของสถานประกอบการไทยต่อสายตาสายตาชาวโลกเช่นกัน รวมถึงกระทบยอดขาย การส่งออก ทำให้ในที่สุดประเทศอาจถูกคว่ำบาตรทางการค้า ดังนั้นการเลือกปฏิบัติถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงและควรปฏิบัติกับแรงงานด้วยความเป็นมาตรฐานสากล⁸¹ เพื่อให้ได้การยอมรับจากทั่วโลกต่อไป

3.2 กรอบนโยบายและข้อกำหนดในประเทศไทยเพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นเป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายตามพระราชบัญญัติและพระราชกำหนดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว (3.2.2) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หรือแม้แต่แผนส่งเสริมการลงทุนล้วนแล้วแต่เป็นแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีศักยภาพและยุติธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ (3.2.1)

3.2.1 นโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ด้วยประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและการลงทุนหลังไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากส่งผลให้ตลาดแรงงานโตอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงสังคมไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานมากขึ้น รัฐบาลหลายสมัยพยายามหาและกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน และหนึ่งในทางแก้ปัญหาคือการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป นโยบายหลัก ๆ ที่ทางรัฐบาลไทยนำมาใช้ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (3.2.1.1) และ แนวทางในการส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 (3.2.1.2)

3.2.1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เปรียบเสมือนแผนแม่บทของชาติถูกจัดทำขึ้นในช่วงของสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และแผนในฉบับนี้ยังเน้นย้ำในหลัก

⁸¹ เรื่องเดช นวสันติ, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย”, (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2556) [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/149423.pdf>

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องจากแผนฉบับที่ 11 ซึ่งแผนนี้ถูกจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเน้นการพัฒนาแบบยั่งยืน⁸²

ด้วยบริบทการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบของแผนฉบับนี้ จะเน้นทั้งหมด 3 บริบทด้วยกัน คือ

1. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
3. การปฏิรูปประเทศ

ซึ่งทั้ง 3 บริบทนี้จะให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ดังนั้นยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญภายใต้แผนฉบับที่ 12 นี้ คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์⁸³

จากการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยจะเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบใน พ.ศ. 2564⁸⁴ ทำให้อัตราส่วนผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเรื่องประสิทธิภาพของแรงงานและอื่น ๆ จากเหตุผลเหล่านี้ส่งผลให้ประชากรไทยไหลเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด อันทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจจนกลายเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในยุทธศาสตร์นี้จึงมีความพยายามที่จะออกแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตั้งแต่ยังเยาว์ให้ตอบสนองตลาดแรงงานมากที่สุด อย่างเช่น การปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานให้ตรงกับตลาดแรงงาน การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น และที่สำคัญการวางรากฐานของการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางความรู้เพื่อเตรียมความเป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศต่อไป เป็นต้น

ตามที่กล่าวมาล้วนเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงาน ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่มีความรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และอื่น ๆ อีกมากมาย และยังรวมไปถึงโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปและอัตราส่วนที่สูงขึ้นของผู้สูงอายุ เหตุเหล่านี้ล้วนมีผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป ดังนั้นแผนฉบับที่ 12 ได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวจึงได้กำหนด

⁸² แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

⁸³ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

⁸⁴ ไทยรัฐออนไลน์, “อีก 3 ปีสังคมไทยสูงอายุเต็มสูบ”, ไทยรัฐ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/1253407> [28 เมษายน 2561]

มาตรการไว้คอยสนับสนุนแรงงานเหล่านี้อีกด้วย อย่างเช่น พัฒนาระบบประกันสุขภาพของแรงงานต่างชาตินักท่องเที่ยวให้สามารถใช้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการควบคุมการใช้บริการอย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศทั้งในด้านการคลังและสาธารณสุข เป็นต้น⁸⁵

3.2.1.2 แนวทางการส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520

จากอดีตมีแรงงานไทยมากจนเกินความจำเป็นในตลาดแรงงานจึงต้องมีการส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศ แต่ด้วยระยะเวลาที่เปลี่ยนไปอีกทั้งเศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้แรงงานในประเทศมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคธุรกิจจนเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งส่งผลให้แรงงานจากต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากจนเศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างไร้ขีดจำกัดเพราะปัจจัยด้านแรงงานไม่เป็นข้อจำกัดอีกต่อไป

บริษัทจากต่างประเทศที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยบางบริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนซึ่งบริษัทเหล่านี้มักใช้แรงงานต่างด้าว แต่ด้วยการขยายตัวของบริษัทที่มีอย่างไร้ขีดจำกัดและค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานคนไทยทำให้แรงงานต่างด้าวเริ่มเข้าทำงานในบริษัทเหล่านี้จำนวนมาก ต่อมาคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงใช้มาตรการงดการให้การส่งเสริมแก่บริษัทที่ใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อให้บริษัทเหล่านี้หันมาใช้แรงงานไทยเป็นหลัก แต่ด้วยประสิทธิภาพของแรงงานไทยและจำนวนประชากรแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจได้ จึงทำให้ภาคธุรกิจไม่สามารถปฏิบัติตามได้ครบถ้วนและมีการต่อร้องขอผ่อนผันกับคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ต่อมาภาคธุรกิจจึงต้องเสนอแผนดำเนินการเพื่อลดการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือตามกรอบเวลาที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนดไว้ ซึ่งอาจต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกทักษะใช้เครื่องจักรอัตโนมัติเพื่อการประหยัดแรงงานและจัดการกับปัญหาขาดแคลนแรงงานหรือกระทั่งการย้ายฐานผลิตไปต่างประเทศ⁸⁶

⁸⁵ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th/download/plan12> [28 เมษายน 2561]

⁸⁶ ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์, มาตรการลดแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในบริษัทบีโอไอ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.boi.go.th/upload/content> [24 เมษายน 2561]

ด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ทำให้ทางคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต้องตระหนักถึงการขาดแคลนแรงงานและมีการทบทวนมาตรการกีดกันแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือและกังวลกับการย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนจากต่างประเทศ ดังนั้นจึงมีการออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 1/2559 เรื่อง การอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งออกประกาศดังนี้⁸⁷

1. การใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง
2. ผ่อนผันให้ผู้ได้รับการส่งเสริมการลงทุนสามารถใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ถูกต้องตามกฎหมายในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมได้จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2561
3. ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 จะอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เท่านั้น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงแรงงานกำหนด
4. โครงการที่ตั้งในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 10 จังหวัดชายแดนและพื้นที่ตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

การขาดแคลนแรงงานและการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนนั้นจะอยู่ภายใต้มาตรการตามประกาศดังกล่าวนี้

3.2.2 บทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ในปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวที่มีอยู่นั้นมีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานเกิดขึ้นและไม่สามารถใช้กฎหมายที่มีอยู่แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งจากอดีตมานั้นมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบทบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมาอย่างต่อเนื่อง (3.2.2.1) มีการปรับปรุงเน้นมากขึ้นในเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน รวมไปถึงบทลงโทษกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง (3.2.2.2)

⁸⁷ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ที่ ป. 1/2559

3.2.2.1 ความเป็นมาและวิวัฒนาการของพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

เมื่อประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นในภาคธุรกิจจึงส่งผลให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายโดยนำพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาบังคับใช้เพื่อกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาประกอบอาชีพได้อย่างเสรีจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น⁸⁸ ต่อมาเมื่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยเริ่มมีเปลี่ยนแปลงไปตามเศรษฐกิจโลกบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จึงเริ่มไม่สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันซึ่งแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลไทยจึงมีความจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป⁸⁹ แต่ถึงกระนั้นพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ยังคงไม่รองรับกับภาคธุรกิจของประเทศไทยที่เริ่มมีการเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ จากการติดต่อค้าขายและลงทุนระหว่างประเทศ รวมถึงมีการแข่งขันและใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นทำให้การทำงานของสหภาพแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยแรงงานในประเทศเริ่มนิยมทำงานในภาคผลิตสมัยใหม่และปฏิเสธการทำงานที่เรียกว่า งาน 3D คือสกปรก (Dirty) เสี่ยงอันตราย (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)⁹⁰ ประเทศไทยจึงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจต่าง ๆ ผลที่ตามมาคือการประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจดังกล่าวที่มีอยู่ไม่สามารถควบคุมหรือป้องกันการลักลอบนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้อย่างทันที่ทางรัฐบาลเล็งเห็นถึงปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว จึงเป็นเหตุให้ต้องตราพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐโดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

⁸⁸ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

⁸⁹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

⁹⁰ ธีรวุฒิ ศรีพินิจ, แรงงานต่างด้าวช่วงจริงหรืออู่นวาย [ออนไลน์], (พฤศจิกายน 2560), แหล่งที่มา: http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/docs_setthasarn/32-01/STS320101-2018-01-24.pdf

อันนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว⁹¹

เนื่องด้วยกฎหมายไทยที่เข้มงวดมากขึ้นอีกทั้งปัญหาขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ยังไม่ได้รับการแก้ไขทำให้แรงงานระดับล่างจากประเทศเพื่อนบ้านเดินทางเข้ามาลักลอบทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากมีทั้งเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมายและเข้ามาโดยถูกต้องแต่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากเข้ามาทดแทนในส่วนของแรงงานไทยเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก แต่การเข้ามาในรูปแบบดังกล่าวไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิจากรัฐ นอกจากจะไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานแล้วยังอาจถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาสิทธิมนุษยชนที่ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป (European Union) ให้ใบเหลืองจากการทำประมงที่ผิดกฎหมาย (Illegal, Unreported and Unregulated - IUU) และเป็นเหตุผลทำให้สินค้าบางอย่างถูกสั่งห้ามจำหน่ายในบางประเทศทั้งในยุโรปและอเมริกา ซึ่งกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มซบเซาทั้งระบบ⁹² ดังนี้แล้วเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลให้รัฐบาลไทยตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และการจัดระเบียบ การป้องกัน มีการคุ้มครอง รวมไปถึงเตรียมรับมือกับภาวะการเจริญเติบโตของภาคธุรกิจในประเทศไทยที่กำลังขยายตัวอันเนื่องมาจากผู้ประกอบการต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ทำให้ระบบเศรษฐกิจและระบบการผลิตของประเทศไทยต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มักจะอยู่ในภาคการผลิตอุตสาหกรรม เป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือและงานประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำกัน เช่น งานภาคเกษตร งานประมง งานโรงงาน และภาคอุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยว ด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง และด้านสิทธิมนุษยชน ข้อเท็จจริงจึงกลายเป็นเหตุผลและความ

⁹¹ พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

⁹² พรินา อัครยุทธ, สหภาพยุโรปแจกใบเหลืองเตือนไทยแก้ปมการค้ามนุษย์ [ออนไลน์], อ้างแล้ว

จำเป็นต้องตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อยกระดับประเทศไทยให้ได้รับยอมรับจากประเทศทั่วโลก

3.2.2.2 สรุปสาระสำคัญตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นการรวมกันของกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 โดยพระราชกำหนดนี้มีการปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ โดยเน้นให้การคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างด้าว รวมถึงการเพิ่มโทษให้กับนายจ้างที่กระทำผิดกฎหมาย และที่สำคัญพระราชกำหนดนี้ยังให้ความสำคัญกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอีกด้วย ประเด็นสำคัญในพระราชกำหนดนี้ มีอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน⁹³ ได้แก่

1. เรื่องการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน การกำหนดบทบัญญัติในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย โดยนายจ้างหรือผู้ได้รับอนุญาตนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ซึ่งการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีการจัดหางานเท่านั้น ในประเทศไทยยังมีการทำบันทึกความเข้าใจเพื่อความร่วมมือด้านแรงงาน (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้ง 4 ประเทศ คือ ลาว กัมพูชา พม่าและเวียดนาม เพื่อให้มีการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง

2. พระราชกำหนดนี้ค่อนข้างให้ความสำคัญกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานอย่างมาก อย่างเช่น กำหนดห้ามผู้รับใบอนุญาตหรือนายจ้างเรียกรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว กำหนดห้ามผู้ใดยัดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวไว้ หากฝ่าฝืนจะมีความผิดทางอาญา กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตที่นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือนายจ้างต้องจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้วกลับไปยังประเทศต้นทางภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือแม้แต่เรื่องการวางหลักประกันนายจ้างหรือผู้รับใบอนุญาตต้องมีการวางหลักประกันเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การมีกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวการทำงานร่วมกับองค์กรเอกชนผ่านโครงการหรือแผนงานในการ

⁹³ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน เป็นต้น

3. เรื่องการเพิ่มบทลงโทษที่สูงขึ้น การเพิ่มบทลงโทษที่สูงขึ้นเพื่อป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานผิดกฎหมาย อย่างเช่น คนต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานที่กำหนดเป็นประเภทงานต้องห้ามจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงานต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน เป็นต้น

การออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อเพิ่มความเป็นรูปธรรมในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้น รวมไปถึงลดการแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้าแรงงานเหล่านี้ และที่สำคัญการใช้แรงงานต่างด้าวต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบสิทธิต่าง ๆ โดยไม่มีเลือกปฏิบัติเหมือนกับแรงงานคนไทยด้วยกัน

บทที่ 4

ผลกระทบ โอกาสของผู้ประกอบการและภาคธุรกิจกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวภายใต้นโยบายและบทบัญญัติของประเทศไทย

ภายใต้กฎและบทบัญญัติในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยนั้นล้วนแล้วแต่มีข้อจำกัดมากมายไม่ว่าจะเป็นข้อห้ามต่าง ๆ หรือเงื่อนไขของทางภาครัฐ ซึ่งหากกฎหมายที่ออกมามีความเข้มงวดมากขึ้นหรือเพิ่มบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดและค่าปรับสูงขึ้น จะส่งผลกระทบโดยตรงและทันทีต่อภาคธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินธุรกิจ (4.1) แต่ในทางกลับกันถ้าหากภาคธุรกิจมองในมุมมองระยะยาวว่าการปรับปรุงแก้ไข โดยการเพิ่มข้อจำกัดบนข้อบังคับ กฎหมาย และบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวนั้นล้วนแล้วแต่ส่งผลดีให้กับกิจการในระยะยาวและยั่งยืนทั้งในเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานต่างด้าว การได้รับการยอมรับของสินค้าจากทั่วโลก หรือการสร้างผลกำไรและการเติบโตของธุรกิจจะถือได้ว่าเป็นโอกาสที่ดีสำหรับภาคธุรกิจในการปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดการแรงงานให้ถูกต้องเพื่อรองรับความเป็นมาตรฐานสากลอีกด้วย (4.2)

4.1 ผลกระทบของภาคธุรกิจไทยจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีวัตถุประสงค์ในการจัดการระเบียบสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดให้งานใดเป็นงานห้ามคนต่างด้าวทำ การห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต หรือการเพิ่มโทษที่สูงขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานผิดกฎหมาย⁹⁴ ทั้งนี้ทั้งนั้นจากการประกาศใช้พระราชกำหนดครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อภาคสังคม (4.1.1) ผลกระทบต่อความมั่นคง (4.1.2) และผลกระทบด้านเศรษฐกิจของประเทศ (4.1.3)

4.1.1 ผลกระทบด้านสังคม

เมื่อแรงงานไทยเริ่มลดน้อยถอยลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้แรงงานต่างด้าวกลับเพิ่มมากขึ้นเพื่อมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดหายไป และแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของ

⁹⁴ ฐานเศรษฐกิจ, “กรม.เห็นชอบแก้พ.ร.ก.บริหาร ฯ การทำงานคนต่างด้าว”, ฐานเศรษฐกิจ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.thansettakij.com/index.php/content/265540> [27 เมษายน 2561]

โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยระยะเวลาที่ยาวนานของการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ทำให้หลาย ๆ คนสร้างครอบครัวลงหลักปักฐานในประเทศไทย รวมไปถึงความสัมพันธ์ การแข่งขันกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำให้สังคมไทยในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งไปโดยปริยาย เมื่อมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ส่งผลกระทบกับแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากที่ต้องกลับประเทศ ทำให้ครอบครัวบางครอบครัวขาดหัวหน้าครอบครัวหรือบางหมู่บ้านกลายเป็นหมู่บ้านร้าง ยังรวมถึง การศึกษาของลูกหลานของแรงงานต่างด้าวที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป อาจกระทบกับอนาคตของเด็ก ๆ เหล่านี้ เนื่องจากแรงงานกลับบ้านในประเทศของตนกันแล้วไม่มีใครสามารถรับรองได้ว่า จะได้กลับมาประเทศไทยอีกครั้ง นี่ก็เป็นผลกระทบอย่างหนึ่งที่อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคม ในอนาคตตามมา อย่างเช่น เรื่องของอาชญากรรม เรื่องโรคติดต่อต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งผลกระทบด้านการเมือง การปกครอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามพระราชกำหนดฉบับนี้ แม้จะกระทบการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตของแรงงานต่างด้าวในช่วงแรกแต่ในระยะยาวแรงงานต่างด้าวจะได้สิทธิและไม่โดนเอารัดเอาเปรียบจากการใช้แรงงานในประเทศไทยอีกต่อไป

4.1.2 ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคม

การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ค่อนข้างเป็นผลกระทบแง่บวกกับความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคม เนื่องจากที่ผ่านมาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจำนวนมากทำให้การควบคุมกลุ่มคนเหล่านี้ไม่ทั่วถึง รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ ก็มีความยากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามหากมีกฎหมายที่มีความเข้มงวดและเจ้าหน้าที่ที่เอาจริงเอาจังจะทำให้ลดการทุจริต รวมทั้งหากมีการลงทะเบียนและคัดกรองแรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามาในประเทศจะทำให้การจัดการกับแรงงานต่างด้าวครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและยังเป็นการป้องกันการก่อคดีอาชญากรรมได้อีกทางด้วย ส่วนนี้เองต้องยอมรับว่าในปัจจุบันแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทยมีหลายสัญชาติและมีเป็นจำนวนมาก แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ล้วนหนีความยากจนจากประเทศต้นทางมาเพื่อพึ่งพิงในประเทศไทยเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นกลุ่มที่มีโอกาสในการอาจจะก่ออาชญากรรม หรือร่วมก่อความวุ่นวายทางการเมืองให้กับบ้านเมืองก็เป็นไปได้ พระราชกำหนดนี้ยังเข้ามาช่วยป้องกันและลดปัญหาการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยอย่างมาก อย่างเช่นในธุรกิจประมงที่มีการค้ามนุษย์กันจำนวนมากจนทำให้สินค้าประมงถูกกีดกันจากสหภาพยุโรป รวมไปถึงการทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons (TIP) Report) ที่

Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons (TIP Office) กระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกาจัดทำตามกฎหมาย Trafficking Victims Protection Act (TVPA) ค.ศ. 2000 และ Trafficking Victims Protection Reauthorization Act (TVPR) ค.ศ. 2005 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อเสนอต่อรัฐสภาสหรัฐอเมริกาในการประเมินความพยายามแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของรัฐบาลทั่วโลกจำนวน 188 ประเทศ โดยการจัดอันดับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศต่าง ๆ เป็น 4 ระดับ คือ Tier 1 Tier 2 Tier 2 (Watch List) และ Tier 3 ซึ่งในปี 2560 ประเทศไทยยังคงถูกทางการสหรัฐจัดอันดับใน Tier 2 (Watch List)⁹⁵ นั้นหมายความว่ายังเป็นประเทศที่ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของสหรัฐและจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตามแต่ละ Tier จะสะท้อนถึงการดำเนินการในการแก้ปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ หากเกิดปัญหาการค้ามนุษย์จะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและสังคม โดยปัญหานี้เกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจ ความต้องการของนักธุรกิจที่ไม่ซื้อตรงและอื่น ๆ อีกมากมาย ถ้าหากยังไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ปัญหาด้านความมั่นคงเหล่านี้จะได้รับการสนับสนุนจากการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ หากมีการบังคับใช้อย่างจริงจังและอาศัยความร่วมมือจากภาคประชาชนที่ช่วยกันสอดส่องดูแลความปลอดภัยในสังคมด้วยกัน เพราะหากว่ามีกฎหมายที่เข้มงวดและครอบคลุมแต่ไม่มีการบังคับใช้ที่ดีจะส่งผลให้ปัญหาด้านความมั่นคงก็ยังคงอยู่ต่อไป

4.1.3 ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ

การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นการประกาศใช้ในกรณีเร่งด่วน เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาการส่งออกสินค้า การได้รับการยอมรับสินค้าจากประเทศไทยในระดับสากล ซึ่งแน่นอนจะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจทันที เนื่องจากพระราชกำหนดนี้กำหนดกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดกว่าเดิมและพยายามทำให้ธุรกิจที่ใช้แรงงานผิดกฎหมายนั้นเข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง ดังนั้นผลกระทบที่เกิดขึ้นทันที คือ การเดินทางกลับบ้านของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจหยุดชะงักและต้องใช้เวลาในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายที่ออกมาใหม่ ประกอบกับการที่ประเทศไทยมีการทำข้อตกลงตามพันธะกับประเทศเพื่อนบ้าน จึงต้องให้ประเทศเจ้าของบ้านได้ตรวจสอบสถานภาพพิสูจน์บุคคลว่ามีประวัติอาชญากรรม

⁹⁵ U.S. DEPARTMENT OF STATE PUBLICATION OFFICE OF THE UNDER SECRETARY FOR CIVILIAN SECURITY, DEMOCRACY, AND HUMAN RIGHTS, [Trafficking in persons report](#), [Online], อ้างแล้ว

หรือไม่แล้วจำเป็นต้องส่งกลับไป พระราชกำหนดนี้จึงส่งผลให้แรงงานหลังไหลออกนอกประเทศไปเกือบทั้งหมด เมื่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมีความผิดทั้งนายจ้างต้องถูกปรับ 4 แสนบาท ถึง 8 แสนบาท ส่วนลูกจ้างก็ต้องถูกปรับในโทษที่เบาลงมาประมาณ 2 แสนบาท ถึง 3 แสนบาท⁹⁶

กลุ่มธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวรวมกัน ร้อยละ 65 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดอาจได้รับผลกระทบมากที่สุด ประกอบด้วย 1. ธุรกิจเกษตรกรรมและกิจการที่ต่อเนื่องซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 8 ของ GDP 2. ธุรกิจโรงแรม ภัตตาคารและค้าขายมีสัดส่วนร้อยละ 6 ของ GDP 3. ธุรกิจก่อสร้างมีสัดส่วนร้อยละ 3 ของ GDP โดยเฉพาะธุรกิจภาคการเกษตรที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก พระราชกำหนดฉบับนี้ส่งผลให้ห่วงโซ่ของภาคเกษตรมีต้นทุนสูงขึ้นและอาจทำให้เกิดการขายรายได้ เนื่องจากการประสบปัญหาการขาดแรงงานมาเก็บเกี่ยวผลผลิต รวมไปถึงอาจกระทบกระบวนการแปรรูปและขนถ่ายสินค้าได้ ซึ่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจโดยรวมนั้นเกิดจากปัจจัยหลักด้านการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นเมื่อมีการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้อย่างเป็นทางการแล้ว ภาคธุรกิจต้องเร่งปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับต้นทุนที่สูงและกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดขึ้น แต่ในระยะยาวต้นทุนจะลดลงเมื่อขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวต่างด้าวชัดเจนมากขึ้นและถูกต้องตามกฎหมาย

4.2 ข้อพิจารณาโอกาสและการบริหารจัดการของภาคธุรกิจไทยจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2560 รัฐบาลไทยได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560⁹⁷ เพื่อต้องการให้ประเทศไทยเกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากประเทศทั่วโลกมากยิ่งขึ้น แต่หลังจากการประกาศใช้พระราชกำหนดดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบตามมา คือ แรงงานต่างด้าวจำนวนมากได้ทยอยกลับภูมิลำเนาของตน รวมทั้งผู้ประกอบการมีต้นทุนที่สูงขึ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากอัตราโทษตามพระราชกำหนดดังกล่าวค่อนข้างรุนแรง และค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมียอดค่อนข้างสูง ด้วยเหตุดังกล่าวทางรัฐบาลได้ผ่อนปรนการใช้มาตรา 101 102 119 และมาตรา 112 ของพระราชกำหนดแรงงานต่างด้าวจนถึงวันที่ 1 มกราคม 2561⁹⁸

⁹⁶ มาตรา 102 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

⁹⁷ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

⁹⁸ ไทยรัฐออนไลน์, “ม.44 ผ่อนผันพระราชกำหนด ยึด 180 วัน”, [ไทยรัฐ \[ออนไลน์\]](#), อ้างแล้ว

ต่อมาในวันที่ 6 มีนาคม 2561 ทางรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงข้อเรียกร้องจากผู้ประกอบการและแรงงานจึงได้แก้ไขมาตรา 101 และมาตรา 102 ของพระราชกำหนดดังกล่าว โดยมีบทกำหนดโทษและมาตรฐานของผู้กระทำผิดเบาขึ้นและเปลี่ยนบทบัญญัติระบบการขออนุญาตบางประการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนมากขึ้น อีกทั้งยังมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพิ่มเติมเพื่อปรับการจำกัดขอบเขตของการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และได้ยืดระยะเวลาการบังคับใช้กฎหมาย 4 มาตราที่ผ่อนผันไปเป็นวันที่ 1 กรกฎาคม 2561⁹⁹ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นคาดว่าจะเพิ่มโอกาสของภาคธุรกิจไทยให้ได้รับประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนมากขึ้น (4.2.1) อย่างไรก็ตามเมื่อมีประกาศอย่างเต็มรูปแบบแล้วผู้ประกอบการต้องมีการจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้บริบทของประเทศ (4.2.2)

4.2.1 โอกาสของผู้ประกอบการและภาคธุรกิจไทย

สำหรับกลุ่มธุรกิจหลัก ๆ ที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญในโครงสร้างการเติบโตและขับเคลื่อนธุรกิจนั้น ได้แก่ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจการให้บริการต่าง ๆ อาทิ โรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร ค้าขาย และธุรกิจเกษตรกรรม ประมงและแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งธุรกิจเหล่านี้จะได้รับผลกระทบโดยตรงจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ค่อนข้างมาก แต่ถ้าหากธุรกิจใด ๆ เล็งเห็นถึงประโยชน์ของการประกาศใช้พระราชกำหนดได้รวดเร็วและปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือประยุกต์ใช้ผลกระทบจากการประกาศใช้พระราชกำหนดให้เป็นโอกาสของ (4.2.1.1) ภาคธุรกิจเองได้ก่อนนั้น คาดว่าธุรกิจดังกล่าวจะมีแนวโน้มก้าวล้ำกว่าธุรกิจอื่น ๆ ที่มาปรับเปลี่ยนแนวคิดของธุรกิจในภายหลัง ที่สำคัญจะการปรับเปลี่ยนจากทางภาครัฐเพื่อสนับสนุนการประกาศพระราชกำหนดนี้เช่นกัน (4.2.1.2)

4.2.1.1 การปรับเปลี่ยนการบริหารงานสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน

การปรับเปลี่ยนการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนของผู้ประกอบการ นายจ้าง หรือธุรกิจนั้นอาจต้องมีการวิเคราะห์ลักษณะธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงานและตลาดการค้า การเปรียบเทียบต้นทุนและนวัตกรรมหรือทุนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน เพื่อที่จะได้รับโอกาสที่เป็นไปได้จากผลการเปลี่ยนแปลงของบริษัท หากภาคธุรกิจพร้อมที่จะรับมือและเริ่มวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน

⁹⁹ ไทยรัฐออนไลน์, “คณะรัฐมนตรีไฟเขียวยืดเวลา ตีตราทะเบียนต่างด้าว”, ไทยรัฐ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/1240601> [28 เมษายน 2561]

ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เต็มรูปแบบได้เร็วจะส่งผลให้ธุรกิจลดผลกระทบต่อการค้าใน
ในระยะยาวและทำให้มีโครงสร้างเติบโตอย่างยั่งยืนและมีความมั่นคงทางการดำเนินงานในอนาคต
ดังนั้นโอกาสของภาคธุรกิจที่คาดว่าจะเป็นไปได้แบ่งออกเป็นข้อได้แก่ โอกาสด้านแรงงาน (ก) โอกาส
ด้านเทคโนโลยี (ข) โอกาสด้านการลงทุน (ค) ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

(ก) โอกาสด้านแรงงาน

ณ ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยเฉพาะ
แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไร้ฝีมือมีจำนวนค่อนข้างสูงซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานเป็น
จำนวนมาก หลังจากการประกาศใช้พระราชกำหนดดังกล่าวแรงงานต่างด้าวทั้งหมดจะต้องเป็น
แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายแต่ไม่จำเป็นต้องมีฝีมือก็ได้ ซึ่งหากภาคธุรกิจใด ๆ ยังจำเป็นต้องจ้าง
แรงงานเป็นจำนวนมากอยู่นั้นจะส่งผลให้ธุรกิจเสียค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการจ้างงานเพิ่มขึ้นจาก
การขึ้นทะเบียนแรงงานหรือการขอต่อทะเบียนอายุงานคนต่างด้าว รวมทั้งค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ
พนักงานและฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ถึงแม้ต้นทุนธุรกิจจะสูงขึ้นทำให้ได้รับกำไรทางธุรกิจน้อยลง แต่สิ่งที่
ธุรกิจจะได้รับกลับมาคือ การยอมรับจากประเทศทั่วโลก หมายถึง ปัญหาการค้ามนุษย์และปัญหา
สิทธิมนุษยชนของประเทศจะค่อย ๆ ลดลงจนเพิ่มโอกาสในการส่งออกสินค้าและได้รับการยอมรับใน
ตัวสินค้าจากต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นเพราะธุรกิจได้ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ถือเป็นมาตรฐาน
แรงงานสากลรวมทั้งจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย นอกจากนี้ธุรกิจอาจจะมีโอกาสสร้าง
ผลกำไรหากผู้ประกอบการเพิ่มการฝึกอบรมให้กับแรงงานถึงแม้ค่าใช้จ่ายด้านอบรมจะสูงขึ้นแต่
อาจจะลดค่าใช้จ่ายจากการจ้างงานลงได้เพราะจากที่ต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือหลายคนในการทำงานหนึ่ง
เรื่องอาจจะสามารถลดแรงงานเหลือแรงงานมีฝีมือไม่กี่คนเนื่องจากแรงงานมีทักษะความรู้และทำงานได้
รวดเร็วกว่าไว้มากขึ้น เมื่อแรงงานมีทักษะฝีมือและสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและ
มีความหลากหลายมากขึ้นได้นั้นผลที่ตามมาอาจจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการส่งออกให้แก่ธุรกิจได้
โดยประเทศอื่น ๆ อาจจะต้องการสินค้าดังกล่าวมากขึ้นทำให้เกิดการซื้อขายระหว่างกัน ดังนั้น
นอกจากโอกาสจากประเทศทั่วโลกในเรื่องการยอมรับของตัวสินค้า การสร้างกำไร ในอนาคต การขยาย
ตลาดการส่งออก และให้โอกาสทางสังคมในเรื่องสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เคยผิดกฎหมาย
และยากจน ให้ความรู้ความสามารถแก่แรงงานซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแล้วนั้น สิ่งต่าง ๆ
เหล่านี้จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของธุรกิจและทำให้เศรษฐกิจของประเทศพัฒนาได้มากขึ้นอีกด้วย

(ข) โอกาสด้านเทคโนโลยี

ผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชกำหนดในระยะแรกช่วงปี 2560 นั้นสิ่งที่ตามมาคือ แรงงานต่างด้าวจำนวนมากทยอยกลับภูมิลำเนาของตนเนื่องด้วยแรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน อีกทั้งนายจ้างมีภาระต้นทุนเพิ่มขึ้นทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในระบบเศรษฐกิจของภาคธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ปัญหาขาดแคลนแรงงานจะเกิดจากการประกาศใช้พระราชกำหนดแล้วนั้น ขณะนี้ประเทศไทยยังประสบปัญหาแรงงานไทยเลิกงานไม่ทำงานประเภทงานหนัก และจำนวนประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่สูงกว่าจำนวนประชากรวัยทำงาน แต่ถ้าหากธุรกิจเห็นถึงช่องทางการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในธุรกิจจากผลกระทบดังกล่าวเพื่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่าและเพิ่มผลิตภาพของภาคธุรกิจตนนั้น ถึงแม้การลงทุนทางเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงจะส่งผลให้ต้นทุนของธุรกิจเพิ่มขึ้น แต่ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้ถือเป็นโอกาสในระยะยาวของธุรกิจเอง เช่น ความได้เปรียบในการแข่งขันของคู่ค้าจากการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตที่มีมูลค่าต่อการสร้างผลกำไรให้กับบริษัท ความล้ำสมัยของเครื่องมือเครื่องจักรในภาคการผลิต การเกษตรและแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อทดแทนแรงงานคนซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มคุณภาพในการผลิตจำนวนมาก แม้กระทั่งภาคบริการอย่างเช่นสถาบันการเงินและธุรกิจค้าขายสามารถสร้างความรวดเร็วและเพิ่มความปลอดภัยให้กับลูกค้าได้โดยการประยุกต์ใช้ช่องทางออนไลน์หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยในการบริการเพื่อทดแทนแรงงานคน อีกทั้งลูกค้าจะเห็นถึงความสะดวกสบายที่ได้รับและมาใช้บริการมากขึ้น เป็นต้น

(ค) โอกาสด้านการลงทุน

หากธุรกิจไม่ต้องการให้การดำเนินงานในธุรกิจของตนหยุดชะงักและเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในการผลิตนั้น ธุรกิจจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวต่อหรือเลือกพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคธุรกิจซึ่งโอกาสด้านการลงทุนถือเป็นการต่อยอดจากโอกาสทางด้านแรงงานและด้านเทคโนโลยี เมื่อบริษัทจ้างแรงงานและเพิ่มการฝึกอบรมให้กับแรงงานต่างด้าวจนทำให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือและสามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพ หรือหากบริษัทมีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้า ความรู้ความสามารถเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นนักลงทุนจากต่างชาติทำให้มีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาสนใจมากขึ้นและเลือกลงทุนในบริษัท นอกจากนี้ทางบริษัทจะสามารถเรียนรู้ทักษะความสามารถจากนักลงทุนต่างชาติเหล่านี้และอาจอาศัยโอกาสที่จะได้รับแรงงานที่มีฝีมือและชำนาญในด้านต่าง ๆ

เข้ามาทำงานและช่วยพัฒนาบริษัทได้อีกด้วย อีกทั้งบริษัทยังสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมของคนชาติพันธุ์ต่าง ๆ ผ่านการติดต่อทางธุรกิจได้ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นถือเป็นประโยชน์ในการขยายธุรกิจออกสู่ตลาดโลก เพราะทางบริษัทได้รับความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จากประเทศที่เหมาะสม ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ ก่อนเข้าไปลงทุน ได้ศึกษาและพัฒนาทักษะทางภาษาและมีผู้เชี่ยวชาญในภาษาก่อนเข้าไปลงทุน ส่งผลให้การลงทุนมีประสิทธิภาพ ราบรื่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับแวดล้อมในการจัดตั้งบริษัทใหม่ ๆ ในประเทศเหล่านั้นได้ อีกทั้งยังลดอุปสรรคในการศึกษาความต้องการของลูกค้าในตลาดต่างประเทศที่ไม่คุ้นเคยทำให้ประสบความสำเร็จในการค้าได้ง่ายยิ่งขึ้นด้วย

สรุปได้ว่าการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืนของภาคธุรกิจนับว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจที่จะทำให้ธุรกิจสามารถก้าวทันต่อเศรษฐกิจโลกยุคปัจจุบันและสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพภายใต้มาตรฐานสากลทั้งตัวสินค้าและแรงงานรวมถึงได้เป็นที่ยอมรับจากทั่วโลก นอกจากนี้หากธุรกิจสามารถสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการได้จะส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำทางธุรกิจและผลิตผลประกอบการที่เติบโตในระยะยาวอย่างยั่งยืนได้คุ้มค่างับต้นทุนที่สูญเสียไปในปัจจุบัน

4.2.1.2 การปรับเปลี่ยนการบริหารงานของภาครัฐเพื่อสนับสนุนเจ้าของกิจการ

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจของภาคเอกชนภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นั้นยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารงานของภาครัฐที่จะช่วยให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปในทิศทางที่มั่นคง เติบโตและถูกต้องตามกฎหมายซึ่งการบริหารงานของทางภาครัฐต้องบูรณาการการทำงานให้สามารถก้าวทันภาคธุรกิจและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจเพื่อตอบสนองและสนับสนุนกับภาคธุรกิจรวมไปถึงต้องมีมาตรการรองรับการยกระดับของกฎหมายแรงงานที่มีความเข้มงวดมากขึ้น ได้แก่ มาตรการทางด้านภาษี (ก) การผ่อนผันขั้นตอนทางราชการให้รวดเร็วยิ่งขึ้น (ข) การสนับสนุนและส่งเสริมด้านสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดต้นทุนของเจ้าของกิจการเอง (ค) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรการด้านภาษี การปรับเปลี่ยนการบริหารของภาครัฐเพื่อสนับสนุนให้ภาคธุรกิจดำเนินงานภายใต้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการเพื่อช่วยส่งเสริมภาคธุรกิจจากผลกระทบเรื่องแรงงาน ดังนั้นภาครัฐจึงออกมาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งเมื่อแรงงานต่างด้าวของธุรกิจเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจะทำให้ธุรกิจหรือนายจ้างจำเป็นต้องเพิ่มสวัสดิการลูกจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ การให้สวัสดิการแก่แรงงานไม่จำเป็นต้องเป็นที่ตัวบุคคลเองแต่หมายรวมถึงครอบครัวของ

แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายด้วย เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 ภาครัฐได้ออกมาตรการทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กสำหรับเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของบริษัท โดยกำหนดให้บริษัทสามารถนำค่าใช้จ่ายจากการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการมาหักเป็นรายจ่ายได้ตามที่จ่ายจริงและสามารถหักได้เพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าตามที่จ่ายจริง หรือหมายถึงหักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่าตามที่จ่ายจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 1 ล้านบาท ซึ่งใช้ได้กับค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 ในทางกลับกัน หากธุรกิจต้องการแรงงานแต่ไม่สะดวกในการนำคนต่างด้าวไปจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้นก็ยังมีแรงงานไทยที่สามารถช่วยบริษัทลดต้นทุนทางภาษีได้ คือ แรงงานไทยผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐทางบริษัทสามารถนำค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งจ่ายเงินค่าจ้างผ่านบัตรดังกล่าว นำเงินที่จ่ายเป็นค่าจ้างมาหักลดหย่อนภาษีได้ 1.5 เท่าของค่าจ้างที่จ่ายไปแต่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัท ซึ่งใช้ได้กับค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2562 จากการออกมาตราการเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงภาครัฐต้องการสนับสนุนการจ้างแรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชน ดังนั้นคาดว่าภาครัฐจะออกมาตราการที่ช่วยธุรกิจประหยัดภาษีในมุมมองอื่น ๆ อีกในอนาคตอันใกล้ แล้วเมื่อมีการออกมาตราการทางภาษี นอกจากบริษัทจะได้ค่าลดหย่อนเพื่อประหยัดภาษีเงินได้นิติบุคคลหรือลดค่าใช้จ่ายทางภาษีของธุรกิจได้แล้วนั้นยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีโดยเพิ่มสวัสดิการสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับลูกจ้างได้อย่างยั่งยืน¹⁰⁰

สร้างให้เป็นประเทศไทย 4.0 การทำงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทัน่วงที่กับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้นจะทำให้มีความเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้นยิ่งขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งในทางกลับกันการบังคับใช้กฎหมายเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ และทางภาครัฐต้องเน้นเป็นพิเศษเพื่อรักษามาตรฐานการทำงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าวรวมไปถึงการเลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวอีกด้วย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานจะทำให้เกิดการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงาน เช่น ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบ ข้อมูลตลาดแรงงาน ข้อมูล

¹⁰⁰ การเงินการธนาคาร, มาตรการภาษี-เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็ก เพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้าง สำหรับสถานประกอบการของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.moneyandbanking.co.th/new/17780/2/> [23 มีนาคม 2561]

การฝึกอาชีพ ข้อมูลสถานประกอบการ ฯลฯ และเกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งปรับปรุงการให้บริการด้วยระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยี และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภาคธุรกิจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ประกอบการโดยที่ตัวผู้ประกอบการไม่มีต้นทุนแต่อย่างใด

มาตรการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ทางภาครัฐจะปรับปรุงและพัฒนาระบบการนำแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองให้ถูกต้องตามกฎหมายและให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย โดยพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการการให้ความคุ้มครองและระบบแรงงานสัมพันธ์ การสร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน การพัฒนาระบบคุ้มครองและความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน การขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้าและเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และการลดผลกระทบด้านสังคมและสาธารณสุขจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากมาตรการต่าง ๆ ที่ทางภาครัฐพยายามสนับสนุนการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการให้เป็นไปตามกฎหมายทั้งในเรื่องของการลดหย่อนภาษี การจัดการแรงงานต่างด้าวการให้สิทธิต่าง ๆ แก่แรงงานต่างด้าว หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการล้วนแล้วตั้งใจที่จะให้การใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นเป็นไปตามมาตรฐานสากล และเพื่อให้ได้รับการยอมรับในตัวสินค้าที่จะส่งออกไปทั่วโลกเช่นกัน ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีในการปรับปรุงการบริหารจัดการของผู้ประกอบการเพื่อคำนึงถึงผลดีในระยะยาวต่อไป

4.2.2 วิธีการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวภายใต้นโยบายและบทบัญญัติของประเทศไทย

การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งวิธีการบริหารจัดการนั้นสามารถบริหารได้โดยเริ่มต้นที่ผู้ประกอบการมีการจัดการความต้องการแรงงานเพื่อให้เกิดความสมดุลในความต้องการของทั้งผู้ประกอบการและแรงงานเอง รวมไปถึงการกำหนดลักษณะการคุ้มครองแรงงานภายใต้นโยบายและบทบัญญัติของประเทศไทยเพื่อให้แรงงานต่างด้าวหรือลูกจ้างได้รับการดูแลคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่อย่างทั่วถึงและเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามวิธีการบริหารจัดการ

จะต้องสอดคล้องตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามมาตรฐานสากล (4.2.2.1) และต้องอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนเพื่อการยอมรับจากประเทศทั่วโลก (4.2.2.2)

4.2.2.1 ด้านการจัดการความต้องการแรงงานต่างด้าว

อุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยโดยทั่วไปแล้วกำลังแรงงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำเนินธุรกิจทำให้ความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน เมื่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเริ่มมีการจัดการเพื่อให้เข้าสู่ระบบแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมายทางผู้ประกอบการเองจำเป็นต้องบริหารจัดการความต้องการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจของตนเพื่อไม่ให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เกินความจำเป็นและเกิดความเหลื่อมล้ำในลูกจ้างแต่ละสัญชาติอันอาจเป็นภาระของธุรกิจในอนาคต อีกทั้งยังช่วยสร้างความสมดุลและความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างได้อีกด้วย

ลักษณะการจัดการความต้องการแรงงานต่างด้าวของภาคธุรกิจนั้นทางผู้ประกอบการจะต้องศึกษาถึงความจำเป็นของความต้องการแรงงานในการจัดจ้างแรงงานต่อธุรกิจของตนว่าต้องการจำนวนแรงงานมากน้อยเพียงใด เพื่อให้เพียงพอต่อกระบวนการผลิตและสามารถผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพออกมาจำหน่ายต่อลูกค้าได้ทันต่อเวลา นอกจากนี้ต้องศึกษาถึงความเหมาะสมของประเภทแรงงานต่อสถานที่และลักษณะธุรกิจของสถานประกอบการว่าธุรกิจของตนหรือสถานที่ตั้งโรงงานเหมาะสมกับแรงงานประเภทใด คือ แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว หรือ เครื่องจักร ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจและใช้แรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางนายจ้างควรมีวิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแรงงานที่ควรรู้ เช่น แรงงานไทยค่อนข้างเลือกงานและไม่ชอบทำงานหนัก แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูง มุ่งมั่นและสู้งาน งานประเภทแบกหามใช้กำลังและควบคุมเครื่องจักรควรเลือกแรงงานเพศชาย ประเภทงานที่ต้องใช้ทักษะควรเลือกแรงงานที่มีฝีมือหรือประเภทงานที่ทำในรูปแบบเดิมตลอดเวลาหรือทำงานซ้ำ ๆ สามารถนำเครื่องจักรมาทดแทนได้ เป็นต้น การศึกษาถึงลักษณะการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นด้านความต้องการแรงงานด้านความเหมาะสมของประเภทแรงงาน หรือในด้านอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารต้นทุน ถ้าหากนายจ้างสามารถคำนวณจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการได้จะทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจไม่มากเกินความจำเป็น และยังช่วยประมาณค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อให้คงค่าใช้จ่ายด้านแรงงานให้ต่ำลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเนื่องด้วยประเภทแรงงานเหมาะกับงานที่ประจำอยู่และแรงงานมีศักยภาพที่ดี ทำให้สินค้าที่ผลิตออกมามีประสิทธิภาพและไม่เกิดความผิดพลาดในกระบวนการผลิต

เมื่อธุรกิจศึกษาถึงลักษณะการจัดการความต้องการแรงงานต่างด้าวแล้วทางธุรกิจหรือนายจ้างต้องมีวิธีการจัดการความต้องการแรงงานต่างด้าวเริ่มตั้งแต่การวางแผนซึ่งจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของธุรกิจเพื่อกำหนดจำนวนความต้องการ กำหนดตัวเลือกระหว่างแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวหรือเครื่องจักร กำหนดประเภทงานที่แรงงานต้องทำ ต่อมาทำการสรรหาและคัดเลือกโดยอาจจะสรรหาแรงงานต่างด้าวจากแหล่งใกล้ตัว คือเป็นเพื่อนหรือญาติพี่น้องของแรงงานต่างด้าวที่กำลังต้องการทำงาน แต่ถ้าภาคธุรกิจต้องการแรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วนก็อาจจะจัดหาจากสำนักงานจัดหางานเป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 ซึ่งการคัดเลือกแรงงานจะคัดเลือกตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการกำหนดไว้ เมื่อธุรกิจได้แรงงานตามที่ต้องการแล้วนั้นจะเกิดการฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดพัฒนาการในตัวแรงงานแต่ละบุคคลภายใต้การดูแลของหัวหน้าคุมแรงงานและเพื่อให้แรงงานสามารถทำงานและใช้ชีวิตร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ รวมไปถึงการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ทางธุรกิจควรจ่ายตามเกณฑ์ที่วางไว้และไม่ควรต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสากล อีกทั้งควรจะมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยผ่านผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานหรือนายจ้างดำเนินการขึ้นทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเองเพื่อป้องกันปัญหาจากการตรวจสอบการใช้แรงงานผิดกฎหมายจะทำให้สภาพชีวิตของแรงงานปลอดภัยและอิสระในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น

สังเกตได้ว่าหากภาคธุรกิจเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการความต้องการแรงงานข้างต้นนั้นเสมือนเป็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือหมายถึงเป็นการบริหารจัดการในเรื่องของคนโดยใช้ทรัพยากรดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะแรงงานคนถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าตามทิศทางและเป้าหมายที่ธุรกิจวางไว้นั่นเอง

4.2.2.2 ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

เมื่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเข้าสู่ระบบถูกกฎหมายแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ควรจะได้รับความคุ้มครองจากสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และสิทธิการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันภายใต้ความดูแลของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยที่จะคอยสนับสนุนและสอดส่องดูแลเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามแรงงานเหล่านี้้อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งขอบเขตของการคุ้มครองแรงงานนั้น ต้องครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงานหรือเวลาว่าง นอกเวลาว่างแต่ยังอยู่ในสถานที่ทำงาน รวมถึงนอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ทางนายจ้างและภาครัฐบาลควรจัด

ให้แก่แรงงานหรือลูกจ้างของประเทศนั้นแบ่งออกเป็นหลายมิติ ได้แก่ ด้านสาธารณสุข (ก) ด้านการทำงาน (ข) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (ค) ด้านสังคมและความเป็นอยู่ (ง) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(ก) ด้านสาธารณสุข

การคุ้มครองด้านสาธารณสุขคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น อาทิ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยตามจังหวะชีวิตหรือสมดุลชีวิตการทำงาน รวมถึงด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวซึ่งแรงงานต่างด้าวทุกคนควรจะได้รับส่งเสริมด้านสุขภาพที่เหมาะสม เช่น แรงงานควรจะได้รับ การตรวจสุขภาพร่างกายก่อนเข้าทำงานทุกคน และการดูแลทางด้านโภชนาการอาหารและน้ำดื่มเพื่อให้แรงงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์โดยเลือกอาหารประเภทให้พลังงาน, อาหารในกลุ่มประเภทวิตามินและอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรคได้

(ข) ด้านการทำงาน

การคุ้มครองด้านการทำงานประกอบไปด้วยความปลอดภัยในการทำงานและความปลอดภัยในสถานที่พัก เช่น แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต หรืองานที่ทำในที่โล่งแจ้ง ควรจะได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากสารพิษหรืออุบัติเหตุ เพื่อที่จะช่วยลดความเสี่ยงที่จะได้รับสารพิษและอันตรายจากสิ่งรอบด้านในการทำงาน รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้แก่แรงงานขณะปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในสถานที่พักอาศัยนายจ้างควรจะจัดหาสถานที่ที่พักให้กับแรงงานตามความเหมาะสมต่อหน้าที่ที่แรงงานปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีด้านสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่แน่นอนเพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหรือการควบคุมการทำงานล่วงเวลา

(ค) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

การคุ้มครองด้านค่าจ้างและสวัสดิการ คือ แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับค่าจ้างในรูปแบบค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนตามความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งหากแรงงานทำงานเกินเวลานายจ้างควรจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่แรงงาน ในส่วนของสวัสดิการแรงงานนายจ้างส่วนใหญ่ควรจะมีให้ตามกฎหมายขั้นพื้นฐานที่แรงงานควรจะได้รับ แต่อย่างไรก็ตามการจัดการด้านนี้ของนายจ้างนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและกำลังของนายจ้างแต่ละราย ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่สุดของการให้ค่าจ้างและสวัสดิการจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติ

(ง) ด้านสังคมและความเป็นอยู่

การคุ้มครองด้านสังคมและความเป็นอยู่จะมีทั้งในส่วนของตัวเองและส่วนของนายจ้าง สำหรับในส่วนของตัวเองนั้นส่วนใหญ่แรงงานจะมีเพื่อนแรงงานต่างด้าวด้วยกันที่คอยพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่แล้ว สำหรับในส่วนของนายจ้างที่ต้องคอยสนับสนุนนั้นควรจะให้ การช่วยเหลือแรงงานในหลาย ๆ เรื่อง เช่น ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินเมื่อเดือดร้อน, พาไปพบแพทย์เมื่อเจ็บป่วย หรือให้ที่พักอาศัยแก่แรงงานยากจน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของแรงงานกับสังคมการทำงานนั้นก็ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่อาจจะยังรู้สึกว่าตนเองแปลกแยกจากแรงงานอื่น ๆ ในสังคมการทำงานและกลัวการไม่ได้รับการยอมรับจากคนกลุ่มดังกล่าว ดังนั้นนายจ้างเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการช่วยเหลือและจัดการกับชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวเพื่อทำให้เขาเหล่านั้นรู้สึกมีความสุขที่จะทำงานอยู่ที่นั่นต่อไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

วิวัฒนาการการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทยเป็นปัจจัยที่ทำให้ประเทศก้าวเข้าสู่การพัฒนารากฐานของระบบธุรกิจโดยเฉพาะธุรกิจการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานเพื่อตอบสนองต่อกระบวนการการทำงานของกลไกการผลิตในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ถือเป็นสถานการณ์สำคัญสำหรับการกำเนิดธุรกิจการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จนกระทั่งกลักลายเป็นประเทศที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ อาทิ ปัญหาการค้ำมนุษย์ ปัญหาสิทธิมนุษยชน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปัญหาการคุ้มครองแรงงาน ปัญหาว่าบาตรสินค้า ปัญหาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน หรือแม้กระทั่งปัญหาคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ค่อนข้างส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งประชากรในประเทศไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และแรงงานหรือลูกจ้างควรจะมีมือช่วยกันดำเนินการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อให้การนำเข้าหรือการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นไปอย่างถูกต้องและถูกกฎหมาย อีกทั้งแรงงานต่างด้าวควรจะได้รับสิทธิการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนภายใต้มาตรฐานสากลจากทั้งผู้ประกอบการและภาครัฐด้วย

จากการวิเคราะห์โอกาสของภาคธุรกิจไทยหากมีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ได้มีรูปแบบนั้นจะเห็นได้ว่า โอกาสของภาคธุรกิจเกิดจากการเข้าใจถึงสถานการณ์แรงงานต่างด้าวและสร้างความสมดุลหรือเหมาะสมในการจ้างงานของผู้ประกอบการธุรกิจโดยอาศัยนโยบายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวนำมาเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่อพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศไทยนั้นมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เจริญก้าวหน้ากว่าประเทศเพื่อนบ้าน เหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้าน ความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานเพื่อนบ้าน รวมถึงการปฏิเสธงาน 3D ของแรงงานไทยและสังคมไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้นเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

จำนวนมาก ถึงแม้ว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยในยุคสมัยต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปแต่กระนั้นแล้วก็ยังไม่สามารถควบคุมหรือป้องกันการนำเข้าและลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายได้ จึงต้องออกมาตรการเพื่อให้ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นนโยบายเร่งด่วนของทางรัฐบาลซึ่งเกิดจากการรวมกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 โดยเติมส่วนที่ขาดและแก้ไขส่วนที่บกพร่องของกฎหมายเดิมเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเพื่อตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาการคุ้มครองแรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชนและปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งสาระสำคัญของพระราชกำหนดฉบับนี้ยกตัวอย่างเช่น เพิ่มการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ถูกเอาเปรียบเพิ่มบทลงโทษที่รุนแรงเมื่อนายจ้างทำผิดกฎหมายโดยรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงานหรือจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย หรือแรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต หรือบุคคลใด ๆ ที่มีพฤติกรรมค้ามนุษย์จากการยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องการให้กฎหมายแรงงานของประเทศไทยอยู่บนหลักเกณฑ์และบรรทัดฐานเดียวกับกฎหมายแรงงานสากล คือ Universal Declaration of Human Rights และ International Labour Organization Convention ซึ่งทั้ง 2 หลักนี้เป็นหลักสากลในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของนายจ้างต่อลูกจ้าง การเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐ และรวมไปถึงสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวอีกด้วย หลังจากการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ค่อนข้างมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการอย่างมากโดยเฉพาะแรงกดดันจากบทลงโทษที่รุนแรงจนเกิดการเลิกจ้างลูกจ้างต่างด้าวกลายเป็นปัญหาขาดแคลนแรงงาน และสร้างภาระค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนของสถานประกอบการให้สูงขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐจึงยอมขยายระยะเวลาการบังคับใช้เฉพาะกฎหมาย 4 มาตราเพื่อให้ผู้ประกอบการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและคาดว่าจะเพิ่มโอกาสและผลประโยชน์ในการดำเนินงานของภาคธุรกิจไทยให้มั่นคงและยั่งยืนมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ได้แก่ สถานการณ์แรงงานต่างด้าวปัญหาแรงงานต่างด้าว และกฎหมายไทยและสากลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวพบว่าแม้ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ภาคธุรกิจเผชิญกับผลกระทบในระยะสั้น แต่กลับกันในทางเศรษฐศาสตร์นั้นหากธุรกิจเล็งเห็นถึงโอกาสจากการประกาศใช้พระราชกำหนด คือ เมื่อกฎหมายนี้มีการประกาศใช้เต็มรูปแบบจะส่งผลให้

ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น และปัจจัยหน่วยผลิตก็จะลดลง มีผลให้รายได้ทางธุรกิจอาจจะลดลงและธุรกิจจะมีความต้องการแรงงานลดลงเพื่อลดค่าใช้จ่าย และการที่มีความต้องการแรงงานลดลงทำให้ธุรกิจต้องหาหนทางในการดำเนินธุรกิจต่อไปด้วยการสรรหาเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อมาทดแทนแรงงานเหล่านั้น ซึ่งแน่นอนว่าเทคโนโลยีเหล่านี้จะสามารถสร้างผลผลิตและผลตอบแทนที่มั่นคงและยั่งยืนกว่าแรงงานคนในระยะยาว แต่ถ้าหากการที่ภาคธุรกิจประกอบกิจการและมีการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายจะสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการส่งออกสินค้าจากการยอมรับในสินค้าจากต่างประเทศ และมีการฝึกทักษะแรงงานให้มีฝีมือช่วยลดต้นทุนการจ้างแรงงานในระยะยาวได้อีกด้วย รวมทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมทางสินค้าทำให้เกิดความแตกต่างและเพิ่มมูลค่ารวมถึงคุณภาพที่ดีของสินค้า ตลอดจนสามารถขยายธุรกิจสู่ตลาดโลกได้ อีกทั้งภาครัฐยังช่วยสนับสนุนภาคธุรกิจโดยออกมาตรการการลดหย่อนภาษี หรือมาตรการการผ่อนผันขั้นตอนทางราชการให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าผู้ประกอบการและภาคธุรกิจไทยมองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เป็นประโยชน์อันดีแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยเข้าใจถึงความต้องการแรงงานภายใต้การประกอบกิจการของธุรกิจตนและอาศัยหลักคุณภาพของตลาดแรงงานตามเศรษฐศาสตร์แรงงาน เข้าใจถึงความเหมาะสมของแรงงานต่อธุรกิจของตน และเข้าใจถึงปัญหาด้านแรงงานและปฏิบัติตามหลักกฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงาน และหลักสิทธิการคุ้มครองแรงงานแล้วนั้น จะเป็นโอกาสที่ดีของภาคธุรกิจในระยะยาวที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาที่เติบโต มั่นคงและยั่งยืนของการดำเนินงานในอนาคต อีกทั้งยังสามารถเป็นที่ยอมรับในตัวสินค้าและแรงงานจากอารยประเทศทั่วโลกอีกด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและบทสรุปข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความต้องการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีมาตรการรองรับในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพสำหรับแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เพื่อยกระดับความเป็นมาตรฐานสากลในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมทั้งเป็นโอกาสที่ดีสำหรับภาคธุรกิจที่จะได้รับการยอมรับในตัวสินค้าจากทั่วโลก ดังนั้นเพื่อให้การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานจริง ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. สถานประกอบการควรจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงานซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง โดยจัดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายสากลที่กำหนด รวมไปถึงการนำมาปฏิบัติซึ่งต้องมีความเข้มงวด เคร่งครัดและที่สำคัญคือสถานประกอบการต้องใช้กฎหมายแรงงานเหล่านี้อย่างยุติธรรม และควรปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2. จากการที่ผู้ประกอบการธุรกิจมีแนวโน้มที่จะนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ในสถานประกอบการมากขึ้นซึ่งอาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวมูลค่าถูก จึงสามารถลดต้นทุนการผลิตเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้าได้ แต่แรงงานต่างด้าวอาจจะทำให้เกิดปัญหาในระยะยาวทั้งในเรื่องของปัญหาการแย่งงานแรงงานไทย ปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอื่น ๆ ดังนั้นผู้ประกอบการควรจะต้องหาเทคโนโลยีการผลิตที่สามารถทดแทนการใช้แรงงานจำนวนมาก ถึงแม้ว่าต้องลงทุนในมูลค่าที่สูงแต่จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และลดความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายแรงงานที่มีความเข้มงวดมากยิ่งขึ้น

3. ภาครัฐควรจะมีการวางกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนและรัดกุมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดียวกันในแต่ละจังหวัดมีมาตรฐานและหลักการปฏิบัติงานเหมือนกัน รวมไปถึงการใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐควรรักษาความเป็นมาตรฐานไว้เพื่อไม่ให้เกิดการคอร์รัปชัน หรือการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันควรจะมีการประสานงานกันเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานจริง

4. ภาครัฐควรสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ โดยอาจให้สิทธิพิเศษบางอย่างสำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง เช่น สิทธิพิเศษด้านการลดหย่อนภาษี เป็นต้น

บรรณานุกรม

หนังสือ

กระทรวงการต่างประเทศ. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights). กรุงเทพมหานคร : กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2551. หน้า 1 และ 20-31.

กระทรวงแรงงาน. อนุสัญญาหลัก และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มวิเทศสัมพันธ์, 2546. หน้า 50-51.

ชวลิต สละ. หลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551. หน้า 99 และ 102.

นนุช สุนทรชวกันต์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ธันวาคม 2559. หน้า 46, 85 และ 87-89.

กิริยา กุลกลการ. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2557.

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2558.

McConnell, C.R., Brue, S.L., and Macpherson, D.A.. เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2548.

บทความในวารสาร

ภครिता พิจารณ์ และจรงค์ หงษ์งาม. “เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย”. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มข.9 (1). (มกราคม - มิถุนายน 2559): 5-6.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. “เรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติของไทย : การสำรวจทางกฎหมาย นโยบาย และทางเลือก”. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 7 (1). (มกราคม - มิถุนายน 2559): 57.

บทความในหนังสือพิมพ์และวารสารจากสารสนเทศ

กิริยา กุลกลการ. “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและโครงสร้างการผลิตและการจ้างงานในประเทศไทย”. วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์. 28 (4). (ธันวาคม 2553): 29-61. แหล่งที่มา : <http://www.econ.tu.ac.th/oldweb/doc/article/fulltext/281.pdf>.

ฐานเศรษฐกิจ. “กรมเห็นชอบแก้พ.ร.ก.บริหาร ฯ การทำงานคนต่างด้าว”. ฐานเศรษฐกิจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thansettakij.com/index.php/content/265540> สืบค้นวันที่ 27 เมษายน 2561.

ไทยรัฐฉบับพิมพ์. “2559 เข้าสู่ประชาคมอาเซียน”. ไทยรัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/556171> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

ไทยรัฐออนไลน์. “คณะรัฐมนตรีไฟเขียวยืดเวลา ตีตราทะเบียนต่างด้าว”. ไทยรัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/1240601> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

ไทยรัฐออนไลน์. “ม.44 ผ่อนผันพระราชกำหนด ยืด 180 วัน”. ไทยรัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/994898> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

ไทยรัฐออนไลน์. “อีก 3 ปีสังคมไทยสูงอายุเต็มสูบ”. ไทยรัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/content/1253407> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

ธนพัฒน์ พันธุ์สุข. “ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ”. วารสารการจัดการธุรกิจ. (ม.ป.ป.): 114-125. แหล่งที่มา : <http://www.bbs.buu.ac.th/uploadedFiles/articles/1484206958.pdf>.

ผู้จัดการออนไลน์. “9 วิฤทธิแรงงานไทยในสิบปีข้างหน้า”. ผู้จัดการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://news1live.com/detail.aspx?NewsID=961000032477> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

ผู้จัดการออนไลน์. “เศรษฐกิจไทยปี 2541 และแนวโน้มปี 2542”, ผู้จัดการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://info.gotomanager.com/news/details.aspx?id=1524> สืบค้นวันที่ 29 เมษายน 2561.

ศิริชัย เพชรรักษ์ และ ชยสร สมบุญมาก. “ตลาดแรงงานของไทยในอนาคต”. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.2 (3). (กันยายน - ธันวาคม 2559): 99-113. แหล่งที่มา : http://www.western.ac.th/westernnew/admin/uploaded/journal_human/files/611.pdf.

สิริโฉม พรหมโฉม. “การทำงานของคนต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ”. จุลนิติ เกร็ดกฎหมายน่ารู้. [ออนไลน์]. (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2558): 186. แหล่งที่มา : http://www.senate.go.th/lawdatacenter/includes/FCKeditor/upload/Image/b/k120%20jun_12_1.pdf.

บทความทางวิชาการจากสารสนเทศ

กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสารระ. รายงานการวิจัย การจ้างแรงงานข้ามชาติ. [ออนไลน์]. (มกราคม 2552). แหล่งที่มา: <https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%20-%20Employment%20of%20Migrant%20Workers%20under%20the%20Working%20of%20Aliens%20Act%202008.pdf>.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. บทวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ และเชื่อมโยงเพื่อวางทิศทางแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561). [ออนไลน์]. (กันยายน 2556). แหล่งที่มา: http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_1/2556/thaigov_Plan3/2plan3.pdf.

กระทรวงแรงงาน. สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงานไตรมาส 3 ปี 2560. [ออนไลน์]. (กรกฎาคม - กันยายน 2560). แหล่งที่มา : http://www.mol.go.th/academician/labour_situation/content/labor_situation_report.

ธีรวุฒิ ศรีพิณิจ. แรงงานต่างด้าวช่วงจริงหรืออู่นวาย. [ออนไลน์]. (พฤศจิกายน 2560). แหล่งที่มา: http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/docs_setthasarn/32-01/STS320101-2018-01-24.pdf.

นรา รัตนรุจ. การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ. [ออนไลน์]. (สิงหาคม 2552). แหล่งที่มา : <https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%20-%20Curriculum%20on%20Migrant%20Rights%20and%20Welfare%20for%20Government%20Officials.pdf>.

พริมา อัครยุทธ. สหภาพยุโรปแจกใบเหลืองเตือนไทยแก้ปมการค้ามนุษย์. [ออนไลน์]. (กรกฎาคม 2557). แหล่งที่มา: <https://www.scbeic.com/th/detail/product/1436>.

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. [ออนไลน์]. (2559). แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/10._bththii_6_sthaankaarnkaarekhluenyaayaerngngaan.pdf.

สมศรี ศิกษมัตและคณะ. ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย. [ออนไลน์]. (กันยายน 2556) แหล่งที่มา: <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/DiscussionPaper/DP012013.pdf>.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ประชากรสูงอายุไทย : ปัจจุบันและอนาคต. [ออนไลน์]. (พฤศจิกายน 2557). แหล่งที่มา: https://www.m-society.go.th/article_attach/13225/17347.pdf.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สถิติแรงงานข้ามชาติ. [ออนไลน์]. (กันยายน 2559). แหล่งที่มา: https://www.m-society.go.th/article_attach/18712/20429.pdf.

U.S. DEPARTMENT OF STATE PUBLICATION OFFICE OF THE UNDER SECRETARY FOR CIVILIAN SECURITY, DEMOCRACY, AND HUMAN RIGHTS. Trafficking in persons report. [Online]. (June 2017). Available from: <https://www.state.gov/documents/organization/271339.pdf>.

วิทยานิพนธ์และเอกัตศึกษาจากสารสนเทศ

ชลิ คงเย็น. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2558 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://graduate.hu.ac.th/thesis/2558/mpa/Chalee.pdf>.

ณภัทร นิมสอาด. “ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dpu.ac.th/laic/page.php?id=8374>.

เรืองเดช นวสันติ. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/149423.pdf>.

ข้อมูลสารสนเทศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=93 สืบค้นวันที่ 24 มกราคม 2561.

กระทรวงการต่างประเทศ. ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสารฉบับ 111 ต่อ ILO. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mfa.go.th/main/th/news3/6886/78580-ไทยยื่นสัตยาบันสารอนุสัญญา-ILO-ฉบับที่-๑๑๑-ว่าด้วย.html> สืบค้นวันที่ 24 เมษายน 2561.

กระทรวงแรงงาน. การคุ้มครองแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://lb.mol.go.th/ewt_news.php?nid=224 สืบค้นวันที่ 24 มกราคม 2561.

กระทรวงแรงงาน. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมายภายใต้ MOU ทำได้ 4 สัญชาติ.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/50941> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

กระทรวงแรงงาน. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/academician/basic_alien สืบค้นวันที่ 16 มกราคม 2561.

กระทรวงแรงงาน. นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission สืบค้นวันที่ 26 เมษายน 2561.

กระทรวงแรงงาน. Discrimination. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/wordsaboutworkers/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A5%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4> สืบค้นวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561.

การเงินการธนาคาร. มาตรการภาษี-เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็ก เพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้างสำหรับสถานประกอบการของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.moneyandbanking.co.th/new/17780/2/> สืบค้นวันที่ 23 มีนาคม 2561.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th/download/plan12> สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx> สืบค้นวันที่ 29 เมษายน 2561.

จรัมพร โห้ล่ายอง. แรงงานข้ามชาติที่ไม่อาจละทิ้ง: ทรรศนะทางเศรษฐศาสตร์ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceXII/Download/Book> สืบค้นวันที่ 20 เมษายน 2561.

ทศพล ทรรศนกุลพันธ์. มาตรฐานสิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าว. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://prachatai.com/journal/2009/09/25914> สืบค้นวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561.

ธนาชัย สุนทรอนันตชัย. ความเท่าเทียม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมทางสังคม กับการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/Download/Format_Checker/9/5.pdf สืบค้นวันที่ 20 เมษายน 2561.

มูลนิธิเพื่อความเข้าใจเด็ก. สิทธิมนุษยชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.focusthailand.org/%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B8%8A%E0%B8%99-human-rights/> สืบค้นวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2561.

ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์. มาตรการลดแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในบริษัทบีไอไอ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.boi.go.th/upload/content> สืบค้นวันที่ 24 เมษายน 2561.

รัฐบาลไทย. ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสารฉบับ 111 ต่อ ILO. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4532> สืบค้นวันที่ 22 เมษายน 2561.

วิทยากร บุญเรือง. การไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://prachatai.com/journal/com/journal/2009/04/21037> สืบค้นวันที่ 29 เมษายน 2561.

ศรัณยู หมั่นทรัพย์. ความเสมอภาค. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://ppd.kpi.ac.th/index.php?name=content&main_id=12&page_id=44 สืบค้นวันที่ 29 เมษายน 2561.

สักกรินทร์ นิยมศิลป์. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือข้ามชาติและนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือต่างชาติของเอเชีย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceXII/Download/Presentation/1.3_Sakkarin_IPSR2016.pdf สืบค้นวันที่ 29 เมษายน 2561.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ประจำเดือนธันวาคม 2560. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/76/pull/sub_category/view/list-label สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2561.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรประจำเดือนธันวาคม ปี 2557 – 2560. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/73/pull/sub_category/view/list-label สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2561.

ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์. ความเป็นเมืองในอนาคตของประชาคมอาเซียน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=5929&filename=index สืบค้นวันที่ 26 เมษายน 2561.

อุทมพร พลงกูร. การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2561.

อุปสงค์ของแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://e-book.ram.edu/e-book/e/EC300\(48\)/EC300\(48\)-2.pdf](http://e-book.ram.edu/e-book/e/EC300(48)/EC300(48)-2.pdf) สืบค้นวันที่ 29 มกราคม 2561.

International Labour Organization. About the ILO. [Online]. Available from: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> Accessed 28 April 2018.

International Labour Organization. ILO Convention No.111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention. [Online]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf Accessed 20 April 2018.

กฎหมายในราชกิจจานุเบกษา

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (1) . ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 190. 13 ธันวาคม 2515.

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ที่ ป. 1/2559

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 95 ตอนที่ 73. 21 กรกฎาคม 2521.

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 7. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 95 ตอนที่ 73. 21 กรกฎาคม 2521.

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 37 ก. 22 กุมภาพันธ์ 2551.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก. 20 กุมภาพันธ์ 2541.

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 70 ก. 15 สิงหาคม 2559.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 65 ก. 22 มิถุนายน 2560.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 102. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 65 ก. 22 มิถุนายน 2560.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 94 ตอนที่ 38. 04 พฤษภาคม 2520.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก. 24 สิงหาคม 2550.