



ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ

The Problem with the Violation of the Rights of Foreign Workers

ธนพัฒน์ พันธุ์สุข*

Thanaphat Phansak*

บทคัดย่อ

การพัฒนาเศรษฐกิจไทยที่กำลังขึ้นมาเป็นฐานแห่งการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความ ต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการกลไกผลิตของภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นที่มาของการนำเข้า แรงงานต่างด้าว การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในไทยจำเป็นต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อจะ ได้รับการคุ้มครองสิทธิจากรัฐ

แต่ในทางกลับกันการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวแม้จะถูกต้องตามกฎหมาย มีกฎหมายคอยคุ้มครองและ รองรับ แต่เมื่ออยู่ภายใต้การดูแลของผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็มักจะแสวงหาช่องทางเอารัดเอาเปรียบ ละเมิด สิทธิทั้งการใช้ทำงานเกินเวลา ไม่จัดสวัสดิการพื้นฐานที่เรียกว่าปัจจัยสี่ การเข้าไม่ถึงสิทธิในการเข้าถึงการ รักษาพยาบาลพื้นฐานที่สมควรจะได้รับ จนไปถึงการใช้ความรุนแรงกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิด จากผู้ประกอบการที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้เหมือนแรงงานทั่วไป

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาพื้นฐานและส่งกระทบระยะยาวต่อความมั่นคง ของรัฐ การที่จะยุติปัญหาดังกล่าวจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็น รัฐ ผู้ประกอบการ และ ตัวแรงงานต่างด้าวที่จะต้องหาข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ปัญหาการละเมิดสิทธิและเอารัดเอาเปรียบ ของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานต่างด้าวยุติลง โดยการที่รัฐจะต้องมีมาตรการในทางคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ เพื่อให้รัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและกำกับ ดูแลตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรการของรัฐสืบต่อไป

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว, การละเมิดสิทธิ

* Corresponding author e-mail: aotpatter1992@gmail.com

นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

Thai economic development has developed to be the foundation of the industrial factory that demand of the labor for the manufacturing of the industrial sector so it becomes the source of the need of legal foreign workers to get the Rights protection for government.

On the other hand businessmen or employers do not take a priority of the foreign workers and often take advantage of them by work overtime, no welfare, no healthcare including violence.

These problems are affected to the long-term of the public security. The government, businessmen or employers and foreign workers have be cooperation to cease the problems together. The government has to have the rights protection for the foreign workers and bring them into the correct system so the government can contribute and supervise by following the human rights.

Keywords : alienate worker, Infringement



บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความเชื่อมโยงกันต่อกันไปทั่วโลก ทำให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สังคมไทยต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วเห็นได้จากการเปลี่ยนวิถีชีวิต จากวิถีหัตถกรรม สู่เกษตรกรรม พัฒนาสู่การเป็นอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการอุปโภค บริโภคของประชาชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการของการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเทียบเท่าอารยประเทศ

ในขณะเดียวกันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม อีกหนึ่งมิติที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆคือด้านเศรษฐกิจที่เป็นแรงผลักดันทิศทางการพัฒนาประเทศ การที่เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดีย่อมนำไปสู่การจ้างงานเพื่อสร้างกระบวนการผลิตให้เกิดขึ้นและตอบสนองความต้องการตามกลไกตลาด เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การจ้างงานที่เกิดขึ้นในที่นี่รวมถึงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากเพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงาน เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานต้นทุนต่ำลดต้นทุนการผลิต ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวมียอัตรามากขึ้นทุกปีการเลือกเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีบริเวณชายแดนติดกับประเทศไทยนั้น อันเนื่องมาจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในประเทศไทยจึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศเพื่อนที่ด้อยพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ, 2550) เมื่อพิจารณาแล้วนั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นเป็นผลมาจากปัจจัยของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นเป็นประเทศฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมซึ่งเปิดโอกาสให้นักลงทุนมีการเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงเป็นประเทศหลักที่มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่อัตรามากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป็นผลให้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการจัดการกับแรงงานจากต่างด้าวให้อยู่ในระบบการจัดการของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสร้างปลอดภัยความมั่นคงให้กับรัฐ รวมไปถึงปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยทั้งถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ที่อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศนั้นกลุ่มแรงงานเหล่านี้ล้วนเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งในด้านสิทธิ ความเป็นอยู่และการทำให้แรงงานสามารถอยู่ภายใต้ระบบของรัฐไม่เช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อสังคมนำไปสู่ความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจที่เป็นรากฐานที่สำคัญของรัฐได้

รัฐกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกปีเป็นแรงผลักดันให้รัฐจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการในการเข้ามาดูแลและจัดการกับแรงงานต่างด้าวเพื่อจะได้ไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นตามภายในอนาคต จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงเกิดการตรากฎหมายที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวขึ้นเพื่อให้เป็นมาตรการในทางปฏิบัติทั้งผู้ที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวและตัวของแรงงานต่างด้าวนั้น โดยให้นิยาม“แรงงานต่างด้าวไว้ในพระราชบัญญัติ การทำงานของแรงงานต่างด้าว แห่งรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย 2551 ว่าคนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม” (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

เมื่อมีการออกกฎหมายและการให้คำจำกัดของแรงงานต่างด้าวแล้วนั้นการกระทำใด ๆ ของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นผลให้รัฐมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดูแลและอำนวยความสะดวกตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สมควรจะได้รับพร้อมทั้งจะต้องยึดหลักสากลในการดูแลแรงงานเหล่านี้เพื่อให้ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างและที่รัฐตามสิทธิ แรงงานต่างด้าวที่ขอเข้ามาทำงานประเทศไทยและปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมายโดยผลสำรวจสถิติแรงงานต่างด้าวจากข้อมูลของ สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวทำการสำรวจในเดือนกันยายน 2558 ปรากฏว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย1,020,185คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558) เมื่อดูตัวเลขทางสถิติแล้วเป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูง ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศไทยปลายทางรับแรงงานต่างชาตินี้เข้ามาทำงานจึงพยายามควบคุมแรงงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพในการจัดการ เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผ่านยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระบบ

แรงงานเหล่านี้ในทางกฎหมายแล้วนั้นจะได้รับการดูแลจากนายจ้างและรัฐในการดูแลสวัสดิการให้มีชีวิตที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะต้องได้รับการดูแลในเรื่องของรายได้ การจัดสวัสดิการพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย การให้บริการรถรับ-ส่งให้กับแรงงานต่างด้าวรวมไปจนถึงการให้การพยาบาลรักษาที่ทางผู้ประกอบการควรจัดให้เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างของตนเองอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่อนุญาตและให้สิทธิ์แก่นายจ้างเป็นผู้ดูแลโดยรัฐเป็นกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย

เมื่อกล่าวถึงสิทธิที่รัฐมอบให้กับผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้ดูแลแรงงานต่างด้าวในฐานะลูกจ้างของตนเองแล้วนั้นจะต้องมีการพูดคุยหรือทำข้อตกลงกันเพื่อให้มีขอบเขตของการดูแลและเป็นข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายให้ปฏิบัติต่อกัน หากไม่ทำความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการมักเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง หรือเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น บางครั้งมีการหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง ไปจนถึงการปิดงานของฝ่ายนายจ้างซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้



ความจริงที่กฎหมายเข้าไม่ถึง

แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วแม้จะมีการออกกฎหมายคุ้มครองเพียงใดแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานย่อมเผชิญกับความลำบากไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิตและการกดขี่ทางสังคมทั้งทางร่างกายและจิตใจการไม่รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างตามที่รัฐกำหนด การเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างที่มุ่งเน้นแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะไม่ได้มองแรงงานต่างด้าวเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันกับตนเอง แต่จะมองแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำเป็นคนอีกชนชั้นหนึ่งที่ต่ำกว่าตน ซึ่งเราจะเห็นได้จากตามหน้าหนังสือพิมพ์ที่มีข่าวการใช้แรงงานต่างด้าวและกดขี่ ทารุณกรรมจากนายจ้างกันอยู่เนือง ๆ และเหตุผลเหล่านี้ก็จะส่งถึงปัญหาความรุนแรง อาชญากรรมและความมั่นคงของประเทศได้ ดังนั้นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการได้ผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวนั้นต้องหันหน้าเข้ามาดูแลในเรื่องของสวัสดิการให้เขามีคุณภาพชีวิตตามหลักปัจจัย 4 ของมนุษย์ที่ต้องได้รับเพื่อการดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของตนเอง หากปล่อยให้ปัญหานี้เป็นปัญหาเรื้อรังต่อไปนั้นย่อมส่งผลต่อความมั่นคงปัญหาทางเศรษฐกิจ การก่ออาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต トラบใดที่แรงงานต่างด้าวยังต้องเผชิญกับปัญหาจากการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างอยู่อย่างนั้นเมื่อถึงเวลาที่ขีดความอดทนหมดลงนั้นอาจเกิดปัญหาความรุนแรงขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็น การตอบโต้กลับโดยใช้ความรุนแรงกับนายจ้าง เช่น “การรวมตัวประท้วงกันของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นล่าสุดที่วันที่ 9 ตุลาคม 2558 ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่โรงงานแปรรูปไก่สดขนาดใหญ่แห่งหนึ่งใน อ.สูงเนิน จ.นครราชสีมา ชุมนุมประท้วงโดยระบุว่าถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ โดยตัวแทนลูกจ้างเปิดเผยผ่านล่ามว่า ลูกจ้างขอเจรจากับผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น พร้อมทั้งมีข้อร้องเรียนว่า พนักงานส่วนหนึ่งที่ถูกหักเงินค่าเบี่ยประกันสังคมทุกเดือนแต่ที่ผ่านมาไม่ได้รับสิทธิประกันสังคมที่ถูกหักเบี่ยเลี้ยงไป นอกจากนี้ ลูกจ้างขอให้โรงงานฯ เร่งประสานต่ออายุหนังสือเดินทางของพนักงานที่หนังสือเดินทางกำลังจะหมดอายุและหาทางช่วยแก้ไขแทนการให้ออกจากงานทันที พร้อมทั้งเรียกร้องให้ช่วยจัดหาล่ามให้พนักงานที่ต้องไปโรงพยาบาล”(ข่าวบีบีซีไทย - BBC Thai)

ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นอีกหนึ่งกรณีที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวที่ถูกนายจ้างหรือผู้ประกอบการเอารัดเอาเปรียบและผลกระทบให้แรงงานต่างด้าวรับผิดชอบตัวเองเปรียบเสมือนกับการลอยแพแรงงานต่างด้าวเพื่อที่จะผลกระทบที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบ ไปให้กับแรงงานต่างด้าวซึ่งการกระทำดังกล่าวที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสวัสดิการที่ตนเองสมควรจะได้รับถึงแม้จะถูกหักเบี่ยประกันทางสังคมก็ตามแต่ก็ไม่สามารถนำเบี่ยที่ถูกหักไปนั้นมาดูแลตนเองในยามที่จะต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ เป็นอีกหนึ่งกรณีให้เห็นได้ชัดเจนว่าการถูกเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างยังคงเกิดขึ้นอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่หรือรายย่อย เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องมีการพูดคุยกันเพื่อหาทางออก โดยที่รัฐเป็นสื่อกลางและนำกฎหมายแรงงานต่างด้าวหรือมาตรการที่ดั่งขึ้นมาเป็นตัวกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องมีความรับผิดชอบในการดูแลแรงงานเหล่านี้

มุมมองของปัญหา

จากปัญหาที่ถูกตีออกมาเผยแพร่ออกมาเป็นข่าวของแรงงานต่างด้าวที่เราพบเห็นได้ข้างต้นหรือตามหน้าหนังสือพิมพ์ สื่อต่าง ๆ แม้ออกกระทันท์เวทีวิชาการที่ออกมาแสดงจุดยืนในการแก้ไขปัญหาของแรงงานต่างด้าวนอกมานั้นต่างแสดงให้เห็นถึงการละเมิดสิทธิ การเอาเปรียบของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวเป็นพื้นฐานหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาส่งผลกระทบต่อสังคม โดยในครั้งนี้นี้ตัวของข้าพเจ้าได้พิจารณาแลสามารถแยกให้เห็นอย่างชัดเจนในที่นี้ไว้ด้วยกัน 4 ประเด็น

ประเด็นแรกคือการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแสวงหาอาชีพจะต้องพบกับกระบวนการขอพิสูจน์สัญชาติที่บางครั้งแรงงานต่างด้าวมินายหน้ามาติดต่อสถานที่ทำงานให้แล้ว โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องให้นายหน้าหรือผู้ประกอบการของตนเองเป็นผู้ดำเนินการให้ แต่สิ่งที่แรงงานเหล่านี้พบเจอคืออัตราค่าธรรมเนียมในการดำเนินการขอพิสูจน์สัญชาติและทำใบอนุญาตที่สูงเกินกว่าความเป็นจริง ซึ่งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากตัวแรงงานต่างด้าวที่มักเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำนายจ้างบางรายอาจใช้วิธีการออกค่าใช้จ่ายในการขอพิสูจน์สัญชาติและขอใบอนุญาตให้ก่อน เมื่อเรามองดูแล้วเป็นแนวทางที่ดีเหมือนกับช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว แต่กลับกันนายจ้างกลับคิดดอกเบี้ยจากเงินที่ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าว และยังมีกรณีขีดยกใบอนุญาตไว้ที่นายจ้างเพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวย้ายไปทำงานในที่ที่ดีกว่านั้น แต่ก็มีผู้ประกอบการหรือนายจ้างบางรายที่ดำเนินการตรงไปตรงมาและให้ความยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าว

ประเด็นที่สอง ที่มักเกิดขึ้นบ่อยและเกิดปัญหาความรุนแรงและการหยุดงานประท้วงของแรงงานต่างด้าว คือการให้ทำงานล่วงเวลา ปัญหานี้มักพบบ่อยโดยเป็นการบังคับให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลาเพื่อให้ทันต่อความต้องการของนายจ้าง โดยไม่คิดค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหานี้เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ก่อให้เกิดความรุนแรงเกิดขึ้นตามมา เพราะเมื่อได้รับการกดขี่ข่มเหงและเอาเปรียบมากเกินไป ก็จะเกิดการตอบโต้กลับทั้งการหยุดงาน การก่ออาชญากรรมเป็นต้น

ประเด็นที่สาม การถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากเหตุผลชี้แจงต่อแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งการไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 ซึ่งในกรณีแรงงานต่างด้าวจะไม่รับรู้ถึงข้อมูลเพราะผู้ประกอบการหรือนายจ้างไม่มีการชี้แจงและแจ้งให้แรงงานต่างด้าวรับรู้

ประเด็นสุดท้ายคือ การไม่ได้รับการดูแลในส่วนของการดูแลรักษาพยาบาล หรือการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลพื้นฐานที่นายจ้างควรจัดให้เพราะ นายจ้างมักให้แรงงานต่างด้าวดูแลกันเองตามวิธีซึ่งตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายสมควรจะได้รับ เช่นการไม่มีอาสาสมัครประจำบ้านห้องพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าวในสถานที่ประกอบการ ตลอดจนการมีล่ามแปลภาษาในการสื่อสารบางครั้งปัญหานี้ส่งผลให้แรงงานไม่ได้เข้าถึงการรักษา



จากประเด็นที่ได้สรุปมาข้างต้นทั้งสี่ประเด็นนั้นคือปัญหาที่แรงงานต่างด้าวต้องพบเจอไม่ว่าจะมีการออกกฎหมายคุ้มครอง การเข้ามาจำกัดการดูแลของรัฐหรือภาคีที่เกี่ยวข้องแต่ถ้าผู้ประกอบการยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือทัศนคติแล้วนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็จะมียู่ต่อไป ดังนั้นเราควรจะต้องสร้างทัศนคติความเท่าเทียมของมนุษย์ที่ทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพที่เท่าเทียมกัน และเห็นว่าทุกคนล้วนมีส่วนสำคัญเป็นองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ทัศนคติที่นำไปสู่ทางออก

เราควรมองมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพมากที่สุดเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นที่มีนั้นมียุทธศาสตร์ จึงเปรียบมนุษย์เป็นหัวใจหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานของมนุษย์จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงาน การทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานคือการทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็จะนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีพให้ได้ปัจจัย 4 ในการเลี้ยงชีพ การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าทางชีวิตของคนซึ่งในอดีตนายจ้างมองลูกจ้างเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ในฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น (ผจญ เถลิงสาร, 2558)

จากข้อความข้างต้นที่ผู้เขียนได้นำเสนอแนวความคิดของการที่นายจ้างให้การใส่ใจต่อลูกจ้างทั้งทางด้านสิทธิ สวัสดิการความเป็นอยู่ของลูกจ้างของตนเองนั้นผลที่ได้คือการได้งานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการได้นำไปพัฒนาเพื่อต่อยอดทางธุรกิจได้ต่อไปในอนาคตเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กรลดปัญหาความกระเทาะระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดช่องว่างของนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อเรานำแนวคิดนี้มาใช้กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวยังจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ออกมาในทิศทางที่ดีก็เป็นได้ เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรรอบด้านมีคุณค่าไปด้วย เมื่อมนุษย์คือปัจจัยสำคัญของทรัพยากร ดังนั้นแรงงานต่างด้าวก็คือส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปได้และยังส่งผลผลิตจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การหาข้อตกลงร่วมกันคงเป็นทางออกที่ดีและเป็นการสร้างความเป็นกลางให้กับทั้งสองฝ่าย

เพื่อให้หลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มักจะเกิดปัญหาที่ข้อตกลงที่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงมีการใช้แนวคิดแรงงานสัมพันธ์เข้ามาช่วยในการจัดการให้มีประสิทธิภาพในการจัดการและง่ายต่อการต่อรองและหาข้อตกลงร่วมกัน

แรงงานสัมพันธ์กับการแก้ไขความขัดแย้ง

แรงงานสัมพันธ์ประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล แต่โดยปรัชญาที่แท้จริงของแรงงานสัมพันธ์นั้น ต้องการให้ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้าง ได้อยู่กันอย่างสันติสุข โดยใช้ระบบทวิภาคี มีการพูดคุยกัน มีความเข้าใจกันและยอมรับในเหตุผลซึ่งกันและกันตราบใดที่ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ ส่วนฝ่ายที่สามหรือรัฐบาลจะไม่เข้าไปมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเพื่อให้เรื่องยุติลง แรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตซึ่งในอดีตทั้งนายจ้างและลูกจ้างมักจะมองกันในเรื่องของ “สิทธิ” และ “อำนาจ” และทั้งสองฝ่ายก็อยู่ด้วยกันด้วยความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน หากเราย้อนมองไปในอดีต นายจ้างและลูกจ้างจะยืนกันคนละฝ่ายและมีความคิดและทัศนคติที่เป็นอคติต่อกัน นายจ้างก็มุ่งแสวงหาแต่ผลกำไร โดยไม่ได้สนใจดูแลความเป็นอยู่และสันติภาพของแรงงานเลย ปรัชญาของนายจ้างก็คือ กำไรมากกว่าใครก็ยิ่งดีเท่านั้น โดยไม่ได้สนใจเงินจ้อส่วนที่เป็นกำไรคืนให้กับพนักงานเลย ในส่วนของลูกจ้างก็มีความคิดว่านายจ้างหน้าเลือด ขูดรีด เมื่อไม่พอใจก็ทำการหยุดงานประท้วงเพื่อกดดันนายจ้าง บ้างก็ประสบความสำเร็จ บ้างก็ตกงาน เป็นต้น (วิระพันธ์ แก้วรัตน์, 2558) แนวทางแก้ไขที่ทุกภาคส่วนควรยึดหลักแรงงานสัมพันธ์นำเข้าไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนเองไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว รัฐจึงได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยส่งผลให้เกิดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้มีเรื่องของ การให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ และเป็นตัวแทนลูกจ้างเป็น (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ในทางปรัชญาด้านแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่เน้นการให้ข่าวสารข้อมูลการปรึกษาหารือ การร่วมมือและการเจรจาต่อรองร่วมแบบมีเหตุผล โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการแถลงนโยบายและมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยให้ลูกจ้างได้ทราบถึงความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ ซึ่งแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่นี้จะเน้นทั้งด้านสันติสุขและประสิทธิภาพในสถานประกอบการควบคู่กันไป โดยฝ่ายจัดการต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ 1.การสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจกัน การสื่อสารสองทาง การที่พนักงานมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของบริษัท ความยุติธรรม วิสัยทัศน์ การเปิดเผยจริงใจ การทำงานเป็นหมู่คณะ ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติ คุณภาพชีวิตของพนักงาน 2.ความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและมีลักษณะที่สร้างสรรค์ รวมทั้งมีกระบวนการยื่นข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ที่ต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ การทำกิจกรรมกลุ่มย่อยมีการปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรองร่วม (วิระพันธ์ แก้วรัตน์, 2558)

เมื่อเรามองในมุมมองของปรัชญาแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ในการแก้ไขปัญหาระหว่างผู้ประกอบการและลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าว นั้น เราจะเห็นได้ว่าเป็นการหาจุดตรงกลางร่วมกันของทั้งสองฝ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อตกลงที่เป็นที่ยอมรับกัน โดยเป็นการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการกับแรงงานเท่านั้น โดยที่ไม่คำนึงว่าเป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทยแต่มองว่าเป็นแรงงานเหมือนกัน

ในด้านทัศนคติเราควรมุ่งสร้างให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าวไม่มองว่าแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานชั้นต่ำแต่ควรมองว่า เพราะมีแรงงานกลุ่มนี้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจึงมีความสำเร็จมาถึงทุกวันนี้และควรให้มองว่าเขาคือองค์ประกอบของความสำเร็จถึงแม้จะเป็นเพียงองค์ประกอบเพียงเล็กน้อยก็ตาม ส่วนของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยสิ่งหนึ่งที่พวกเขาคิดถึงตั้งแต่ออกมาจากบ้านของคนคือการมีชีวิตที่ดีขึ้น แสวงหาความมั่นคงในชีวิตเพื่อให้ตนเองและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม ดังนั้นการเข้ามาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวเปรียบเหมือนการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ในประเทศไทยแล้วนำกลับไปพัฒนาประเทศของตน เมื่อเป็นเช่นนั้นย่อมไม่เป็นผลดีต่อประเทศที่ถูกแสวงหาผลประโยชน์เป็นแน่แท้ การเข้ามาถึงจะเป็นการสร้างผลประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวเองแล้วควรที่จะทำอะไรที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมที่ตนเองมาอาศัยอยู่ในฐานะเป็นพลเมืองหนึ่งที่เข้ามาอาศัยทั้งในด้านของความสงบ ความสะอาดหรือการมีส่วนร่วมในสังคมที่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีส่วนร่วมได้และเป็นโอกาสดีที่จะได้เป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ วัฒนธรรมซึ่งกันและกันไปในตัวอีกด้วย

รัฐ กับการเปลี่ยนแปลงที่ควรเกิดขึ้น

อีกหนึ่งปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว นั้นคือ รัฐในฐานะผู้กำกับดูแลและเป็นองค์กรสำคัญในการขับเคลื่อนให้ปัญหาเหล่านี้ยุติลง บทบาทของรัฐตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันที่เปิดให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในกระบวนการผลิตอุตสาหกรรม รัฐดำเนินการเป็นเพียงผู้นำเข้า คือ การตรวจสอบพาสปอร์ตสุขภาพออกใบอนุญาต ต่อมาคือการส่งกลับเมื่อเกิดปัญหา แต่สิ่งหนึ่งที่รัฐขาดคือกระบวนการติดตามแรงงานต่างด้าวว่าเขาเหล่านี้มีคุณภาพอยู่เช่นไร สร้างประโยชน์หรือให้โทษกับรัฐ บทบาทที่มีและเกิดขึ้นของรัฐคือการสร้างนโยบายที่ออกมาคุ้มครองแรงงานไว้ในเบื้องต้น ขาดองค์กรหรือหน่วยงานที่เอจริงเอจ้งกับเรื่องนี้ ทำนโยบายและออกกฎหมายเพียงเพื่อเป็นใบเบิกทางตามอย่างหลักสากลเท่านั้น

การดำเนินการในรูปแบบนี้ทำให้ปัญหาการละเมิดสิทธิ การเอารัดเอาเปรียบของแรงงานต่างด้าวยังไม่หมดไปหรือบรรเทาลง อีกนัยหนึ่งการที่รัฐเป็นส่วนหนึ่งที่มีการเปิดช่องทางในการเอารัดเอาเปรียบและหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ทำให้รัฐขาดความเชื่อมั่นกับนานาประเทศ จนถึงขั้นการถูกระงับการส่งออกสินค้าการประมงไปยังต่างประเทศ ผลกระทบเหล่านี้ล้วนเกิดจากการที่รัฐปล่อยปะละเลยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานการเชื่อมโยงปัญหาและความร่วมมือจากหน่วยงานภายในรัฐเอง รวมถึงการปิดกั้นภาคประชาสังคมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รัฐมีสิ่งที่คุณคนต้องเคารพยำเกรงนั่นคือ

กฎหมาย เมื่อใช้กฎหมายเป็นข้อบังคับและยึดปฏิบัติสิ่งที่สมควรดำเนินการมาที่สุด ในขณะที่คือ การใช้กฎหมายให้เป็นรูปธรรมเกิดขึ้นจริงกับปัญหาการละเมิดสิทธิ การเข้าไม่ถึงสวัสดิการและปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวและสร้างภาพลักษณ์ความเชื่อมั่นให้กับประเทศขึ้นมา

รัฐกับการปิดช่องทางการละเมิดสิทธิ

สิ่งที่รัฐควรดำเนินการเพื่อลดปัญหาการละเมิดสิทธิและการเอาเปรียบที่ผู้ประกอบการและนายหน้ากระทำการนั้นคือการออกนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติควรจะมีการเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อรองรับการเข้ามาของแรงงานตามความต้องการแรงงานในตลาด ส่วนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยให้แรงงานมาขึ้นทะเบียนโดยตรงกับสำนักงานจัดหางาน และให้นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างโดยตรง เพราะการที่ให้นายจ้างพาลูกจ้างมาจดทะเบียนนั้นเป็นช่องว่างให้นายจ้างหลีกเลี่ยงที่จะจดทะเบียนได้ง่ายและจะทำให้แรงงานกลายเป็นเพียงทรัพย์สินของนายจ้างเท่านั้น รวมทั้งการจัดทำเอกสารหรือสื่อต่างๆ ควรมีภาษาของแรงงานต่างชาติเหล่านี้ด้วย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้เข้าใจขั้นตอนการจดทะเบียน เพื่อขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องครบถ้วนภาครัฐจะต้องมีการจัดทำกลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้จริง เช่น มีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่นายจ้างยึดบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวต้องใช้เวลาและความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศต้นทางของแรงงานเหล่านั้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องส่งเสริมให้ประเทศเพื่อนบ้านเหล่านั้นมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อจะได้ไม่เข้ามาหางานทำในประเทศไทยถือเป็นการป้องกันการลักลอบเข้ามาเป็นแรงงานผิดกฎหมายได้ดีที่สุด และอาจทำให้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยลดน้อยลงได้

บทบาทไตรภาคีกับการหาทางออก

การแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวนั้นควรจะต้องมีการดำเนินการที่เรียกว่าไตรภาคีซึ่งประกอบด้วย รัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว เพราะการสร้าง ความเข้าใจและมีมุมมองในทิศทางเดียวกันแล้วปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนี้ก็จะบรรเทาและยุติลงในที่ที่สุด บทบาทของรัฐจะต้องไม่เป็นเพียงผู้นำเข้าและอนุญาต แต่รัฐต้องปรับเปลี่ยน ไปเป็นผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาและตรวจสอบผู้ประกอบการว่าดำเนินการเช่นใดกับกลุ่มแรงงานเหล่านี้ ในส่วนของผู้ประกอบการควรยึดหลักกฎหมายในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานพัฒนาแรงงานเหล่านี้ให้มีความสามารถมีความเป็นอยู่ของชีวิตตามปัจจัยพื้นฐานที่เรียกว่าปัจจัย 4 ไม่เอาเปรียบและละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวให้ความเท่าเทียมซึ่งกันและกัน หากปฏิบัติเช่นนี้แล้วผลที่ตามมาคือความภักดีที่แรงงานมีต่อองค์กร การนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ส่วนสุดท้ายคือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาควรยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมายในฐานะพลเมืองหนึ่งที่อยู่ภายในรัฐรู้จักบทบาทและหน้าที่ของ



ตนเอง เปิดรับการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอเพื่อที่จะได้รู้เท่าทันและหลีกเลี่ยงการถูกเอารัดเอาเปรียบ การละเมิดสิทธิของตนเอง

สุดท้ายควรเป็นประเด็นคำถามหรือประเด็นที่น่ายินดีเวทีรับฟังความเห็นประชาชนในอาเซียนให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการภาครัฐต่อการจัดการแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ 8 ตุลาคมที่ผ่านมา ณ ประเทศมาเลเซีย โดยประเทศไทยยื่นยันการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพ การติดตามเรื่องปัญญาต่าง ๆ

“เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทั้งหมด 7 ประเทศและภาคประชาสังคมมากขึ้น สำหรับสาระสำคัญของการประชุมในครั้งนี้จะให้ความสำคัญและความเข้มข้นในการตรวจแรงงานการมีส่วนร่วมกับภาคประชาสังคมมากขึ้นตลอดจนความก้าวหน้าของแรงงานอพยพทั้งภาคประมงและเกษตรอย่างไรก็ตามเราต้องทราบถึงโครงสร้างเพื่อให้รัฐบาลและประเทศสมาชิกให้ความสำคัญเรื่องการตรวจแรงงานและการดูแลชีวิตความปลอดภัยของแรงงานอพยพที่จะเป็นปัญญาร่วมกัน เพราะคาดว่าจะมีการอพยพของแรงงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องเพิ่มการดูแลและคุ้มครองสิทธิให้มากขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้ขอชื่นชมรัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศสมาชิกที่ได้มาทบทวนในระดับพหุภาคีและทวิภาคีเนื่องจากในอนาคตร่วมมือ ในระดับพหุภาคีจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นธรรมของแรงงานอพยพและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนต่อไป” (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2558) จึงเป็นคำถามและการติดตามต่อไปกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธินั้น การที่จะสามารถยุติปัญหาทั้งสี่ประเด็นที่ได้นำเสนอมานั้น ควรจะต้องได้รับความร่วมมือกับรัฐและผู้ประกอบการให้นำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบเพื่อให้เกิดกระบวนการติดตามแรงงานต่างด้าว และดูแลสิทธิของแรงงานต่างด้าวได้อย่างทั่วถึง พร้อมทั้งหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีมาตรการทางสังคมและกฎหมายเพื่อให้เป็นข้อยึดถือปฏิบัติของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เข้าถึงกระบวนการสิทธิของรัฐ พร้อมทั้งได้รับความยุติธรรมของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม

เอกสารอ้างอิง

สำนักข่าวบีบีซีไทย.(2558). *การรวมตัวประท้วงกันของกลุ่มแรงงานต่างด้าว จ.นครราชสีมา*. สืบค้นเมื่อ

8 พฤศจิกายน 2559 สืบค้นจาก <http://www.bbc.co.uk/thai/highlights/index.shtml>.

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่ากรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2558). *ไทยยื่นคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว รับรองปัญญาอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ

8 พฤศจิกายน 2559 สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1442227849.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2559, สืบค้นจาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc.

วีระพันธ์ แก้วรัตน์. (2558). *แรงงานสัมพันธ์ใหม่*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2559, สืบค้นจาก <http://www.it.nation.ac.th/person/file/481009/แรงงานสัมพันธ์ใหม่.doc>.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2558). *ข้อมูลทั่วไปแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559, สืบค้นจาก <http://www.mol.go.th>.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2558). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559, สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/academician/basic_alien.