

แนวทางการจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

The Management of Foreign Workers for the Construction Business in Thailand

มานัต แซ่โง้ว¹ และ สืบพงศ์ สุขสม

Manat Saengow¹ and Suebpong Suksom

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University

E-mail : Manud2020kp@gmail.com¹

Received 11 June 2023; Revised 12 November 2023; Accepted 30 August 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษานโยบายแรงงานต่างชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ หน่วยงานรัฐบาลและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน ผู้บริหารบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง จำนวน 12 คน และแรงงานต่างชาติ จำนวน 10 คน และผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 คน ทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยนั้นผู้ว่าจ้างต้องดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล มีการกำหนดแนวทางการจ้างงานที่ชัดเจน ผู้ว่าจ้างต้องจัดทำกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยบริหารแรงงานต่างชาติ มีเจ้าหน้าที่ประสานงานการจัดการด้านเอกสาร การได้รับสิทธิในเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ โดยมีอาหารให้แรงงานต่างชาติ มีนโยบายการบริหารแรงงานต่างชาติที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงานต่างชาติที่จ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย ควรให้ความคุ้มครองทางสังคมที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานตามกฎหมายด้วย

คำสำคัญ : นโยบายแรงงาน; การจัดการแรงงาน; แรงงานต่างชาติ; ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Abstract

The purpose of this article is to study: 1) to study the foreign labor policy that affects the management of foreign workers, 2) to study the factors that affect the management of foreign workers, and 3) to study the management of foreign workers of the construction business in Thailand. The qualitative research by interviewing. Data were collect information through focus group discussions and in-depth interviews. Key information providers include

four government agencies and experts. 12 contractor executives, 10 foreign workers, and focus group discussions with 6 participants. Analyze data through content analysis methods.

The results of the study revealed that Management Guide for Foreign Workers in the Construction Industry of Thailand There are clear employment guidelines in accordance with national laws and international principles. Employers must hire lawyers specializing in foreign workers to help manage foreign workers. There are staff to coordinate document management, obtain the right to quality of life for foreign workers, and provide food for foreign workers. There is a foreign labor management policy based on human rights principles, and a foreign labor law that legally employs foreign workers. Social protection based on legal norms should also be provided.

Keywords: Labor Policy; Management of Foreign Workers; Foreign Workers; Construction Business

บทนำ

ในประเทศไทยธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีทิศทางฟื้นตัว โดยมูลค่าการลงทุนก่อสร้างโดยรวมมีแนวโน้มขยายตัว 4.5-5.0% ในปี 2564 และ 5.0-5.5% ในปี 2565-2566 ปัจจัยขับเคลื่อนมาจากการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งจะเหนี่ยวนำการลงทุนก่อสร้างภาคเอกชนให้ขยายตัวตาม และนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเปรียบเสมือนนโยบายความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีการประสานสัมพันธ์กัน (สีปงศ์ สุขสม, 2563) อาทิ นิคมอุตสาหกรรม รวมถึงภาวะเศรษฐกิจที่ทยอยฟื้นตัวจะหนุนการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและอาคารเพื่อการพาณิชย์ นอกจากนี้โอกาสทางธุรกิจยังเพิ่มขึ้นจากโครงการก่อสร้างในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของความเป็นเมือง (ธเนศ มหัทธนาลัย, 2564) ที่ผ่านมาผู้รับเหมาของไทยยังขยายฐานลูกค้าออกไปรับงานต่างประเทศ (ส่วนมากเป็นผู้รับเหมารายใหญ่) โดยเฉพาะกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และเวียดนาม (CLMV) เนื่องจากประเทศเหล่านี้กำลังอยู่ในช่วงของการเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น โครงข่ายถนน รถไฟ และโรงไฟฟ้า รวมถึงงานก่อสร้าง ซ่อมแซม/ตกแต่ง อาคาร ที่อยู่อาศัย ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในไทยมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 80,000 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) ผู้ประกอบการรายใหญ่มีจำนวนเพียง 55 ราย (หรือ 0.07%) แต่มีส่วนแบ่งตลาดสูงถึง 50% ของมูลค่าตลาดรวม (พิจารณาจากรายได้) ส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผู้ประกอบการรายใหญ่ 3 อันดับแรกได้แก่ บมจ.อิตาเลียนไทย ดีเวลอปเมนต์ บมจ. ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น และ บมจ.ช.การช่าง มีส่วนแบ่งตลาดรวม 24% ของกลุ่มธุรกิจนี้ และครองส่วนแบ่งตลาดมากถึง 70% ของ 10 บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (ธเนศ มหัทธนาลัย, 2564) ในปัจจุบันมีแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคบริการมากขึ้น จากร้อยละ 36.4 ในปี 2545 เพิ่มขึ้นร้อยละ 45.9 ในปี 2560 ผลสำรวจของธนาคารโลก ระบุว่า ธุรกิจในประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นอันดับ 1 เมื่อเทียบกับประเทศอื่นในประชาคมอาเซียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาโครงสร้าง จึงต้องวางแผนผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการ

ต้องการทิศทางการพัฒนาของประเทศ และการพิจารณาค่าจ้างให้สอดคล้องกับความสามารถแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2561)

ในขณะเดียวกันทิศทางการพัฒนาประเทศการที่เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดีย่อมนำไปสู่การจ้างงานเพื่อสร้างกระบวนการผลิตให้เกิดขึ้นและตอบสนองความต้องการตามกลไกตลาด รวมถึงการนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมากเพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงาน เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานต้นทุนต่ำลดต้นทุนการผลิต ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างชาติมีอัตราเพิ่มมากขึ้น การเข้ามาของแรงงานต่างชาติเป็นผลให้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการจัดการกับแรงงานจากต่างชาติให้อยู่ในระบบการจัดการของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสร้างปลอดภัยความมั่นคงให้กับรัฐ รวมไปถึงปัญหาของแรงงานต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทยทั้งถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งในด้านสิทธิความเป็นอยู่และการทำให้แรงงานสามารถอยู่ภายในระบบของรัฐไม่เช่นนั้นจะส่งผลกระทบทางสังคมนำไปสู่ความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจที่เป็นรากฐานที่สำคัญของรัฐได้ (ธนวัฒน์ พันธุ์สุข, 2559) ปัญหาตลาดแรงงานยังเกี่ยวข้องกับปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ คือ ผู้รับเหมาบางส่วนยังคงไม่จดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างชาติ จากการต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและเสียระยะเวลาการดำเนินการมาก ประกอบกับนโยบายของรัฐในการจ้างแรงงานต่างชาติไม่สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีความล่าช้าและประหลาดใจ ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานคือ แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพ หรือไม่มีประสบการณ์ด้านงานก่อสร้างมาก่อน แรงงานส่วนใหญ่ขาดความประณีต ความละเอียดรอบคอบ และไม่รู้จักการใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานนอกจากนี้ยังเกิดจากการขาดการสอนและควบคุมงานที่ดีของผู้รับเหมาอีกด้วย ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานคือ แรงงานต่างชาติมีความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม และทัศนคติในการทำงาน จึงทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ลำบาก ประกอบกับจุดประสงค์ในการเดินทางมาทำงานยังประเทศไทยคือความต้องการได้เงินในจำนวนมากเป็นหลัก ทำให้มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองหรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานเสมอเมื่อเห็นช่องทางหารายได้ที่ดีกว่า (สิริโฉม พรหมโฉม, 2558)

นอกจากนี้ยังพบเรื่องของสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานในประเทศไทย สิทธิมนุษยชนนับเป็นประเด็นที่ถูกถกเถียงและโต้แย้งอย่างกว้างขวาง องค์กรต่างๆ ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ตลอดจนองค์กรและหน่วยงานในแต่ละประเทศ ต่างมุ่งเน้นให้พลเมืองในประชาคมโลกเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์และสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งกันและกัน สิทธิของมนุษย์นั้น เริ่มต้นจากสิทธิส่วนบุคคล (Personal Right) ที่เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคลที่ผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ สิทธิของพลเมือง (Civil Right) ที่เป็นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐ เป็นสิทธิที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายของรัฐ (Broniatowski et al., 2020) จะเห็นได้ว่าปัญหาตลาดแรงงานที่กล่าวมาเบื้องต้นโดยเฉพาะปัญหาขาดแคลนแรงงานยังไม่สามารถแก้ไขได้แบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด แม้จะมีความเบาบางของปัญหาในบางช่วงเวลา แต่ปัญหาแรงงานขาดแคลนก็ไม่ได้หายไปจากวงการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ผู้รับเหมาต้องประเมินถึงระดับความรุนแรงของการเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้น แม้จะมีมาตรการหรือแนวทางต่างๆ จากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกมาช่วยบรรเทาปัญหา แต่ผู้รับเหมาเองก็ต้องปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้นให้ได้ เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการก่อสร้างได้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา สามารถบริหารจัดการต้นทุนได้อย่างเหมาะสมใน

สภาวะที่เปลี่ยนแปลงได้ และแน่นอนว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในหลายๆ ด้านที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการดำเนินงานก่อสร้างได้ ผู้รับเหมาจำเป็นต้องเรียนรู้และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษานโยบายแรงงานต่างชาติที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษานโยบายแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง มีโครงการก่อสร้างทั้งโครงการก่อสร้างที่ทำร่วมกับภาครัฐและโครงการก่อสร้างจากภาคเอกชน การรวบรวมและประมวลผลข้อมูลการอนุญาตปลูกสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2562 มีการอนุญาตก่อสร้างทั้งหมด จำนวน 19,201 โครงการ เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนโครงการก่อสร้างที่ได้รับการอนุมัติแล้ว มากกว่าในพื้นที่อื่น ๆ และสำหรับในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการอนุญาตก่อสร้างทั้งหมด จำนวน 9,520 โครงการ (กองนโยบายและแผนงาน สำนักผังเมือง, 2563) ผู้วิจัยจึงเลือก กรุงเทพมหานครและจังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยพิจารณาดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจงบุคคล (Purposeful sampling) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานรัฐบาลและผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ 1) นักวิชาการกรมการจัดหางาน จำนวน 1 ท่าน 2) นักวิชาการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1 ท่าน 3) นักวิชาการสำนักหน่วยงานบริหารแรงงานต่างชาติ จำนวน 1 ท่าน 4) เจ้าหน้าที่สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 1 ท่าน กลุ่มที่ 2 บริษัทผู้รับเหมา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นผู้รับเหมางานก่อสร้างของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปทุมธานี พิจารณาจากบริษัทที่ได้ขึ้นการจดทะเบียนผู้รับเหมางานก่อสร้าง โดยข้อมูลผู้รับเหมา ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 โดยแบ่งเป็นลักษณะของธุรกิจรับเหมาแต่ละประเภทที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นผู้รับเหมางานก่อสร้างของกรุงเทพมหานครดังนี้ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างประเภทบริษัทจำกัด (มหาชน) จำนวน 4 แห่ง ประเภทบริษัทจำกัด 4 แห่ง และห้างหุ้นส่วนจำกัด 4 แห่ง ซึ่งพิจารณาจากธุรกิจที่ได้ขึ้นการจดทะเบียนผู้รับเหมางานก่อสร้าง ชั้น 1 คะแนน รวมตั้งแต่ 70 คะแนน ขึ้นไป โดยพิจารณาจาก ฐานการเงิน (35 คะแนน) ผลงาน และประสบการณ์งานก่อสร้าง (45 คะแนน) เครื่องมือเครื่องจักร และยานพาหนะ (10 คะแนน) (สำนักงานโยธาธิการกรุงเทพมหานคร, 2565) รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มบริษัทผู้รับเหมา จำนวน 12 ท่าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และชื่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และกลุ่มที่ 3 แรงงานต่างชาติ เป็นแรงงานต่างชาติที่ใช้แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างชาติจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและอยู่ในประเทศไทยอย่างน้อย 5 ปี โดยผู้วิจัยคัดเลือกจากแรงงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัทที่ได้ขึ้นการจดทะเบียนผู้รับเหมางานก่อสร้างของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปทุมธานีที่ผู้วิจัยคัดเลือกให้เป็น

บริษัทผู้รับเหมาที่เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 แห่ง โดยมีแรงงานต่างชาติแต่ละ 1 ท่าน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มแรงงานต่างชาติ 10 ท่าน

2.2 การสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจากธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่ได้ขึ้นการจดทะเบียนผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยข้อมูลผู้รับเหมา ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 จำนวน 39 แห่ง (สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร, 2565) โดยมีการตอบรับเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 6 ท่าน ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และชื่อบริษัท

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง ใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องนโยบายแรงงานต่างชาติในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย รวมถึง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตลาดแรงงานต่างชาติในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และแนวทางในการการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลกระทบนโยบายแรงงานต่างชาติในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อนำไปสู่แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมต่อการแข่งขันและเติบโตในอนาคต

3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ศึกษาเตรียมการสนทนากลุ่มจากข้อมูลที่ได้จากการ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ และการรวบรวมเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายแรงงานต่างชาติ และการบริหารจัดการของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย และดำเนินการตามขั้นตอนและหลักการเตรียมการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์และประเด็นคำถามที่สำคัญ ประชากรเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมสนทนา มโนทัศน์คำถามและประเด็นเพื่อการซักถามต่อการจัดการสนทนากลุ่ม แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และตีความจากการสนทนากลุ่ม เพื่อการหาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth Interview) นั้น ทางผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐบาลและผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักหน่วยงานบริหารแรงงานต่างชาติ สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง บริษัทผู้รับเหมา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และแรงงานต่างชาติที่ใช้แรงงานในกลุ่มธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ตลอดจนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึกนั้น ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการ บันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูล และการบันทึกเสียงของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการขออนุญาตก่อนทำการบันทึกเสียง หากได้รับอนุญาต เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้

4.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มาจากธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่ได้ขึ้นการจดทะเบียนผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยข้อมูลผู้รับเหมา ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 จำนวน 39 แห่ง (สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร, 2565) โดยมีการตอบรับเข้าร่วมการสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่าน โดยมีรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม คือ 1) การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม

ที่สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) ในประเด็นที่กำหนด 3) บันทึกรายละเอียดที่สำคัญ โดยการจดบันทึก การบันทึกเสียง และการสังเกตลักษณะพฤติกรรมของผู้ร่วมการสนทนากลุ่ม 4) จัดทำสรุปการสนทนากลุ่ม ในรายละเอียดที่สำคัญโดยเฉพาะลักษณะข้อมูลที่เกิดขึ้นจากบทสนทนา และแนวคิดที่สอดคล้องหรือแตกต่างระหว่างการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปประเด็นเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และข้อมูลจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ด้วยการบันทึกข้อมูล และการบันทึกเสียง แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เทปบทสนทนา เนื้อความจากเอกสาร มาดำเนินการจัดแบ่งประเภทของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบกับข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น เพื่อความสอดคล้องและความถูกต้อง และนำมาสรุปและวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นในเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัย

นโยบายแรงงานต่างชาติที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

1) สิทธิมนุษยชน เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เป็นร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ทั่วโลกตกลงใช้ร่วมกันเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการต้องดำเนินการจัดการแรงงานต่างชาติให้มีความเป็นเสรีภาพและความเท่าเทียม ซึ่งการจัดการแรงงานนั้นจะคำนึงถึงเรื่องการปกป้องและเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคน ทั้งการเคารพสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิในชีวิต เสรีภาพในศาสนา เสรีภาพในการพูด สิทธิในการชุมนุมเจรจาต่อรอง และสิทธิในการได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

2) กฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานขัดหนี้ โดยดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ช่วยค้นหาการกระทำความผิด หรือการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน เป็นการ จัดหางานจะเกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางานของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาให้ธุรกิจ ต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่น่าเชื่อถือ ถูกต้องตามกฎหมาย ต้องพึงพาบริษัทจัดหางานช่วยจัดหาแรงงานต่างชาติให้กับธุรกิจได้ ทั้งนี้ในการจัดหางานธุรกิจจะต้องดำเนินการขอการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับแรงงานต่างชาติสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม และมีการกำหนดให้สถานประกอบการต้องดำเนินการคำขออนุญาตทำงาน คำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และคำขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างชาติ เพื่อให้สามารถทำงานในราชอาณาจักรได้ เป็นการข้อบังคับของการจัดหางานให้แรงงานต่างชาติที่ต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อบังคับ การจัดหางานแรงงานต่างชาติจะเกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจโดยนายจ้างจะต้องส่งข้อมูลให้คนจัดหางานเพื่อหา

แรงงานตามที่นายจ้างต้องการและคนจัดหางานจะดำเนินการคัดเลือกแรงงานต่างชาติตามข้อมูลแรงงานที่นายจ้างต้องการ

4) กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคม เป็นข้อบังคับให้เจ้าของกิจการที่มีแรงงานต่างชาติต้องดำเนินการให้แรงงานต่างชาติมีสวัสดิการประกันสังคม และธุรกิจจะดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติโดยจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ได้มีสวัสดิการในระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยแรงงานต่างชาติต้องขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย มีเอกสารที่รับรองคือหนังสือเดินทาง หรือเอกสารแสดงตัวตน หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน เอกสารการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวกรณีพิเศษ โดยนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยประเมินจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แรงงานต่างชาติทั้งปีรวมกัน เพื่อช่วยนายจ้างจ่ายเงินทดแทนและลูกจ้างแรงงานต่างชาติได้รับเงินทดแทน

5) กฎหมายแรงงานต่างด้าวฉบับใหม่ 2562 เป็นการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติจะต้องคำนึงถึงกฎหมายแรงงานต่างชาติฉบับใหม่ 2562 เพราะจะกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างแรงงานต่างชาติ โดยให้ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายเหมือนกับแรงงานไทย ได้รับค่าแรงขั้นต่ำเทียบเท่ากับแรงงานไทย หรือจ่ายเงินค่าตอบแทนตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นแต่ทำให้นายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานต่างชาติที่มีคุณภาพได้ เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลูกจ้างแรงงานต่างชาติได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อตกลง

สำหรับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย มีดังนี้

1) ผู้ว่าจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรกำหนดยุทธศาสตร์กำหนดนโยบายแรงงานต่างชาติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน เช่น กำหนดให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน หรือจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด กำหนดให้จ่ายค่าจ้างล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนด กำหนดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติตามกฎหมาย กำหนดสิทธิในการลาพัก กำหนดสิทธิการได้รับความคุ้มครองทางสังคม เช่น การจัดสวัสดิการพื้นฐานหลักประกันสังคม

2) ผู้ว่าจ้างต้องไม่เอารัดเอาเปรียบ ควรกำหนดแนวทางการจ้างงานที่ชัดเจน เช่น จัดการเรื่องค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด มีการระบุระยะเวลาการจ้างอย่างชัดเจนว่าเป็นสัญญาทำงาน 1 ปีหรือ 2 ปีพร้อมระบุสถานที่ทำงาน กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ถ้าเกินจากชั่วโมงทำงานปกติต้องได้รับค่าล่วงเวลา กำหนดให้ 1 สัปดาห์ต้องหยุดให้ 1 วัน และวันหยุดประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ 13 วัน

3) การให้ความคุ้มครองดูแลตามกฎหมาย ผู้ว่าจ้างต้องจัดหานักกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยดูแลในกระบวนการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานให้ได้รับสิทธิต่างๆ อย่างถูกต้อง มีการวางแผนบริการงานแรงงานต่างชาติโดยยึดหลักกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนจะช่วยให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้วย ควรมีหน่วยงานหรือแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่รับผิดชอบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่มีความรู้ มีความชำนาญการ เพื่อเข้ามาดูแลกระบวนการต่างๆ หรือขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่างชาติ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการค่าตอบแทน

4) การปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนดูแลสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย ควรมีการจ้างแรงงานชาติหรือการเลือกรับเฉพาะแรงงานที่มีทักษะตามที่ต้องการในแต่ละกิจกรรม โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่จะมาช่วยถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานไทย ทั้งนี้ควรดึงดูดแรงงานที่มีทักษะ เช่น การสร้างเครือข่ายคนไทยในต่างประเทศเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะ และการสร้างแรงจูงใจด้วยการอำนวยความสะดวกให้แรงงาน

5) การร่วมมือกับรัฐปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ควรมีนโยบายการบริหารแรงงานต่างชาติที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงานต่างชาติที่เกี่ยวข้อง จ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติต่อแรงงาน คือ การไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่ การไม่แบ่งแยก กีดกัน สร้างอคติ หรือลำเอียงในการจ้างงาน การไม่ใช้แรงงานบังคับ คือ ไม่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลประโยชน์ อันเกิดจากการเกณฑ์แรงงาน โดยวิธีขู่เชิญว่าจะลงโทษ ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นขาดความสมัครใจที่จะทำงาน การไม่ใช้แรงงานเด็ก

5.อภิปรายผล

นโยบายแรงงานต่างชาติที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย นั้นประกอบด้วย 1) สิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องของการเคารพสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิในชีวิต เสรีภาพในศาสนา เสรีภาพในการพูด สิทธิในการชุมนุมเจรจาต่อรอง และสิทธิในการได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bueno & Bright (2020), Van Beers (2020) ระบุว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ได้รับการอย่างยุติธรรม โดยยังมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการห้ามค้าทาส และรับรองสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนด การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติตามกฎหมาย ได้สิทธิในการลาพัก การเข้าถึงตลาดและสินเชื่อ การได้รับความคุ้มครองทางสังคม 2) กฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานขัดหนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) โดยดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่กระทำความผิด นายจ้างจะจัดการเรื่องค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ ระบุระยะเวลาการจ้างอย่างชัดเจน ให้มีวันหยุดตามข้อกฎหมายกำหนด มีการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาจากเวลาทำงานปกติตามข้อตกลง มีอาหารให้แรงงานต่างชาติ และได้รับการดูแลในส่วนของการทำงานที่ให้ความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างมีที่พักอาศัยเป็นหลักแหล่งที่ชัดเจน มีสวัสดิการสุขภาพของลูกจ้างให้ลูกจ้างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Broniatowski et. al. (2020), Chen, Liu & Wang (2020) กล่าวว่ากฎหมายจะช่วยให้แรงงานได้รับการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนตามที่หน่วยงานภาครัฐได้กำหนดไว้ และผู้ถูกจ้างหรือแรงงานก็ได้รับความคุ้มครองดูแลตามกฎหมาย 3) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานจะต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่น่าเชื่อถือ ถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องส่งข้อมูลให้คนจัดหางานเพื่อหาแรงงานตามต้องการ อาจจะเป็นการเขียนระบุลักษณะ หรือคุณสมบัติของแรงงานต่างชาติ ข้อตกลงในการว่าจ้างแรงงานต่างชาติให้ชัดเจน ก่อนจัดส่งข้อมูลให้กับผู้จัดหางานได้ดำเนินการการจัดหางานต่อไป ภายใต้กฎหมายการจัดหางาน การจัดหางานยังช่วยลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Bashyal (2020), Martin et. al. (2020) ผลการศึกษพบว่า การตรวจสอบทักษะความสามารถที่มีอยู่ของแรงงานข้ามชาติ การรับสมัครงานไม่เป็นไปตามกฎหรือกระบวนการที่เข้มงวด ทำให้แรงงานไม่ได้รับการจัดให้เข้าทำงานหรือคัดเลือกเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสมในตลาดแรงงานจึงขาดโอกาสในการทำงานที่ดีและรายได้ 4) กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมเป็นข้อบังคับให้เจ้าของกิจการที่มีแรงงานต่างชาติต้องดำเนินการให้แรงงานต่างชาติมีสวัสดิการประกันสังคม และธุรกิจจะดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติโดยจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานต่างชาติต้องขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย มีเอกสารที่รับรองคือหนังสือเดินทางหรือเอกสารแสดงตัวตนหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน เอกสารการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว

กรณีพิเศษ โดยนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุน เพื่อช่วยนายจ้างจ่ายเงินทดแทนและลูกจ้างแรงงานต่างชาติได้รับเงินทดแทน และได้รับการคุ้มครองครอบคลุมขั้นต่ำ โครงการประกันสังคมและสวัสดิการจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และสามารถได้รับการฝึกอบรมทักษะการทำงานงานได้เป็นอย่างดี (Bashyal, 2020, Tri, 2020, Hendren & Sprung-Keyser, 2020) 5) กฎหมายแรงงานต่างด้าวฉบับใหม่ 2562 เป็นการกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างแรงงานต่างชาติ โดยให้ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายเหมือนกับแรงงานไทย ได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มีความมั่นคงในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563) ลูกจ้างแรงงานต่างชาติได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อตกลง การให้สิทธิลูกจ้างได้ลาคลอดและได้รับเงินทดแทน เป็นกฎหมายที่ช่วยคุ้มครองลูกจ้างมากกว่านายจ้าง ลูกจ้างแรงงานต่างชาติสามารถเรียกร้อง และร้องทุกข์ตามสิทธิของแรงงานต่างชาติเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Però (2020), Danujaya & Wahyuningish (2019) ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดแนวคิดของการจัดระเบียบใหม่ในลักษณะที่รวมเข้าด้วยกันเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองดูแลและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกับคนในประเทศ

ในส่วนของแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยนั้น

- 1) ผู้ว่าจ้างต้องดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล ควรกำหนดนโยบายแรงงานต่างชาติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน เช่น กำหนดให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน กำหนดให้จ่ายค่าจ้างล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนด กำหนดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติตามกฎหมาย กำหนดสิทธิในการลาพัก กำหนดสิทธิการได้รับความคุ้มครองทางสังคม กำหนดนโยบายเรื่องการห้ามใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งการที่ธุรกิจกำหนดนโยบายตามหลักสิทธิมนุษยชน ช่วยให้แรงงานไม่ถูกละเมิดสิทธิในการจ้างงานจากนายจ้าง (Bernaz, 2021, Brennan Lohman & Gwyther, 2019) 2) ผู้ว่าจ้างควรกำหนดแนวทางการจ้างงานที่ชัดเจน เช่น จัดการเรื่องค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด มีการระบุระยะเวลาการจ้างอย่างชัดเจน กำหนดชั่วโมงการทำงาน กำหนดให้มีวันหยุดตามข้อกำหนดกำหนด มีการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาจากเวลาทำงานปกติตามข้อตกลง เป็นต้น เพื่อเป็นการปฏิบัติตามหลักกฎหมายของประเทศ (Broniatowski et. al., 2020, Djatmiko & Pudyastiw, 2019) 3) การให้ความคุ้มครองดูแลตามกฎหมาย ผู้ว่าจ้างต้องจัดหานักกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยบริหารแรงงานต่างชาติ มีการวางแผนบริหารงานแรงงานต่างชาติโดยยึดหลักกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน ควรมีหน่วยงานหรือแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่รับผิดชอบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่มีความรู้ มีความชำนาญการ มีเจ้าหน้าที่ประสานงานการจัดการด้านเอกสาร (Broniatowski et. al., 2020, Booth et. al., 2022) 4) การปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนดูแลสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย ควรได้รับสิทธิในเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ โดยมีอาหารให้แรงงานต่างชาติ และได้รับการดูแลในส่วนของการทำงานที่เป็นอันตรายจากสถานที่ทำงาน การป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kim et al. (2020), Howe et al. (2020) ผลการศึกษาพบว่าสำหรับคนงานก่อสร้างอพยพได้รับความรุนแรงจากอุบัติเหตุ ข้อเสนอแนะที่สำคัญในด้านความปลอดภัยสูงกว่าแรงงานที่ไม่ใช่แรงงาน ควรมีระบบการจัดการความปลอดภัยของคนงานก่อสร้างข้าม

ชาติ 5) การร่วมมือกับรัฐปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ควรมีนโยบายการบริหารแรงงานต่างชาติที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงานต่างชาติที่ จ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติต่อแรงงาน คือ การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่ใช้แรงงานบังคับ การไม่ใช้แรงงานเด็ก การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของพนักงานที่จะรวมกลุ่มเป็นสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม ทั้งนี้ควรให้ความคุ้มครองทางสังคม เป็นการบริหารแรงงานต่างชาติที่ไม่ผิดต่อกฎหมายบังคับ การยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการทำงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รวบรวมหลักการและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานตามกฎหมาย (Broniatowski et. al., 2020, Kim, 2019) ที่เกิดขึ้นกับแรงงานภายในประเทศด้วย

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดงแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

สำหรับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยนั้นผู้ว่าจ้างต้องดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล มีการกำหนดแนวทางการจ้างงานที่ชัดเจน ทั้งค่าตอบแทน เวลาการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดตามข้อกฎหมาย การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ผู้ว่าจ้างต้องจัดหานักกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยบริหารแรงงานต่างชาติ มีเจ้าหน้าที่ประสานงานการจัดการด้านเอกสาร ซึ่งกฎหมายจะช่วยให้ทั้งผู้ว่าจ้างและแรงงานที่ดำเนินการอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม การได้รับสิทธิในเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ โดยมีอาหารให้แรงงานต่างชาติ และได้รับการดูแลในส่วนของการทำงานที่เป็นอันตรายจากสถานที่ทำงาน การป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน มีนโยบายการบริหารแรงงานต่างชาติที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงานต่างชาติที่จ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย ควรให้ความคุ้มครองทางสังคม เป็นการบริหารแรงงานต่างชาติที่ไม่ผิดต่อกฎหมายบังคับ การยุติการ

เลือกปฏิบัติในแง่การจ้างงาน และการทำงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รวบรวมหลักการและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานตามกฎหมายด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติควรณรงค์ส่งเสริมให้ธุรกิจมีการขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายบังคับ มีการปรับปรุงรูปแบบวิธีการจัดหาแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านโดยลดขั้นตอน ระยะเวลา เงื่อนไข และค่าใช้จ่ายลง เพื่อจูงใจให้แรงงานต่างชาติเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ลดปัญหาแรงงานต่างชาติขาดแคลน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ธุรกิจควรจัดหน่วยงานเพื่อเป็นช่องทางให้แรงงานต่างชาติสามารถยื่นคำร้องทุกข์ ร้องเรียน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการให้ถูกต้อง จัดให้มีนักกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยให้คำปรึกษา แนะนำดูแลกระบวนการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานให้ได้รับสิทธิต่างๆ อย่างถูกต้อง มีหน่วยงานหรือแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่รับผิดชอบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่มีความรู้ มีความชำนาญการ เพื่อเข้ามาดูแลกระบวนการต่างๆ หรือขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานต่างชาติ เป็นตัวแทนของแรงงานต่างชาติและเป็นตัวแทนของนายจ้าง เพื่อการจัดการด้านเอกสาร ดำเนินการตามกระบวนการในการยื่นขอการจ้างแรงงานต่างชาติหรือการประสานงานกับหน่วยงานรัฐบาลให้ได้รับความสะดวกสบายได้ง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่เหมาะสมกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อให้เกิดความหลากหลายและเกิดประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของธุรกิจมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านบริหารจัดการแรงงานต่างชาติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและกฎระเบียบขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้แก้ปัญหาขอแรงงานต่างชาติ ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

References

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). ข้อมูลธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=1622.
- กองนโยบายและแผนงาน สำนักผังเมือง. (2561). รายงานสถิติการอนุญาตปลูกสร้างอาคารในเขตกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2560. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก <http://cmc.bangkok.go.th/bmaitev/web/uploads/84.pdf>.
- ธนพัฒน์ พันธุ์สุข. (2559). ปัญหาแรงงานต่างชาติกับการละเมิดสิทธิ. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 5(2). 114-125.
- ธเนศ มหัทธนาลัย. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry /industry->

outlook/Construction-Construction-Materials/Construction-Contractors/IO/io-Construction-Contractors-21.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2565, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/043/T_0021.PDF.

สืบทองศ์ สุขสม. (2563). นโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 9(2), 166-175.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). เจาะลึกปัญหาแรงงานก่อสร้างขาดแคลน. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก <https://www.buildernews.in.th/news-cate/24373>

สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร. (2565). ประกาศผลการจัดทะเบียนเป็นผู้รับเหมาของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 1/2565. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก <http://office.bangkok.go.th/dpw/index.php/>

สิริโณม พรหมโณม. (2558). การทำงานของคนต่างชาติหรือแรงงานข้ามชาติ. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก http://web.senate.go.th/lawdatacenter/includes/FCKeditor/upload/Image/b/k120%20jun_12_1.pdf

Bashyal, K. (2020). Labour market outcomes and skill endowment of Nepali migrant workers in India: Case of Uttar Pradesh and Delhi. *Journal of International Affairs*, 3(1), 103-118.

Bernaz, N. (2021). Conceptualizing corporate accountability in international law: Models for a business and human rights treaty. *Human rights review*, 22(1), 45-64.

Booth, A., Freeman, R., Meng, X., & Zhang, J. (2022). Trade unions and the welfare of rural-urban migrant workers in China. *ILR Review*, 75(4), 974-1000.

Brennan, F., Lohman, D., & Gwyther, L. (2019). Access to pain management as a human right. *American Journal of Public Health*, 109(1), 61-65.

Broniatowski, D. A., Jamison, A. M., Johnson, N. F., Velasquez, N., Leahy, R., Restrepo, N. J., ... & Quinn, S. C. (2020). Facebook pages, the “Disneyland” measles outbreak, and promotion of vaccine refusal as a civil right, 2009–2019. *American journal of public health*, 110(S3), S312-S318.

Bueno, N., & Bright, C. (2020). Implementing human rights due diligence through corporate civil liability. *International & Comparative Law Quarterly*, 69(4), 789-818.

Chen, B., Liu, T., & Wang, Y. (2020). Volatile fragility: New employment forms and disrupted employment protection in the new economy. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1-14.

Danujaya, I. D. P. G. A., & Wahyuningsih, S. E. (2019). Legal Policy On The Existence Of Criminal Law Of Illegal Foreign Labor In Indonesia. *Jurnal Daulat Hukum*, 2(2), 165-172.

Djarmiko, A., & Pudyastiwati, E. (2019). The Role Of Indonesian Labor Placement And Protection Board (BNP2TKI) On Indonesian Labor (TKI). *Ganesha Law Review*, 1(2), 1-17.

- Hendren, N., & Sprung-Keyser, B. (2020). A unified welfare analysis of government policies. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(3), 1209-1318.
- Howe, J., Reilly, A., Clibborn, S., van den Broek, D., & Wright, C. F. (2020). Slicing and dicing work in the Australian horticulture industry: labour market segmentation within the temporary migrant workforce. *Federal Law Review*, 48(2), 247-271.
- Kim, J. M., Son, K., Yum, S. G., & Ahn, S. (2020). Analyzing the risk of safety accidents: The relative risks of migrant workers in construction industry. *Sustainability*, 12(13), 5430.
- Martin, W., Jonathan, I. I., Peters, A. K., Brownback, P. A., Newsome, G., & Chang, A. (2020). Labor and Employment Law. *Mercer L. Rev.*, 72, 149.
- Però, D. (2020). Indie unions, organizing and labour renewal: learning from precarious migrant workers. *Work, Employment and Society*, 34(5), 900-918.
- Van Beers, B. C. (2020). Rewriting the human genome, rewriting human rights law? Human rights, human dignity, and human germline modification in the CRISPR era. *Journal of Law and the Biosciences*, 7(1), 1-36.

