

การเปรียบเทียบการดำเนินนโยบายการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ
ภายในประเทศไทยและอินโดนีเซีย
Comparison of Implementation of International Migrant
Worker Protection in Thailand and Indonesia

นวิยา ยศวิไล¹

Nawiya Yotwilai

ขวัญณภิส รัชตะวรรณ²

Khwannapis Ratchatawan

Abstract

The objectives of this 12-month research were to compare and analyze the from implementation of the regulations and the agreement of the international migrant worker protection in Thailand and Indonesia, and to suggest practice of labour protector officials and law enforcement. The secondary data were collected from documents and

¹เจ้าหน้าที่ด้านการบริหารองค์กรและการวางแผนประจำสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ ประเทศอินโดนีเซีย

Organization Management and Planning of UNHCR officer, Indonesia

²อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเทศไทย

Lecturer, Faculty of Political, Ubon-Ratchathane University, Thailand

Corresponding Author: E-mail: nawiya_y@hotmail.com

(Received: 7 February, 2017; Revised: 28 August, 2018; Accepted: 11 February, 2019)

websites, and the primary data were obtained through the in-depth interview with the 45 representatives of each country based on semi-structured questions. Finally, focus group discussion was conducted with 50 representatives (5 times) of each country consisting of employees, employers, experts, and international organizations.

This research focused on the international migrant worker protection policy, practice of officials, and governmental organizations, law enforcement, and implementation of the labour protection system. It was found that Thailand government is adjusting the policies and laws related to labour, but in practice, the labour protection has the limitation in law enforcement and the outside labour has increased under the limitation of rights and liberty in the groups of labour union. Concurrently, the human trafficking problem is the critical challenge for the Thai government. At the same time, Indonesian government is adjusting the social security system to cover the outside employees and to procure the employees following the request of the labour union, and has the limitation of the law, the labour patrol, and the political intervention. Now, the improvement of competition is the critical challenge for both Thailand and Indonesia. Similarly, the laws which focused on the control of migrant workers and the rights to organize trade unions need to be considered in every dimension, in conjunction with limiting the discretion of government officials under territorial conditions.

Keywords: International migrant worker protection, employee, employer, Thailand, Indonesia

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบสถานการณ์จากการนำกฎระเบียบและข้อตกลงด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติไปปฏิบัติในประเทศไทยและอินโดนีเซีย และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐด้านการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งใช้ระยะเวลาการศึกษา 12 เดือน โดยสำรวจและรวบรวมข้อมูลผ่านแหล่งข้อมูลจากเอกสารและเว็บไซต์ต่างๆ พร้อมกับสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามกึ่งโครงสร้างผ่านตัวแทนประเทศละ 45 คน และการสนทนากลุ่มประเทศละ 50 คน (5 ครั้ง) ซึ่งเป็นตัวแทนลูกจ้าง นายจ้าง นักวิชาการ และองค์การระหว่างประเทศ

การวิจัยนี้มุ่งเน้นด้านนโยบายการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ องค์การภาครัฐ การบังคับใช้กฎหมาย และการปฏิบัติงานตามระบบการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งพบว่า ประเทศไทยมีความพยายามปรับปรุงนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการคุ้มครองแรงงานกลับมีข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติก็มีเพิ่มขึ้นภายใต้การจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มสหภาพแรงงานควบคู่กับความท้าทายที่รัฐบาลกำลังเผชิญกับปัญหาการค้ามนุษย์ ส่วนรัฐบาลอินโดนีเซียกำลังปรับปรุงระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างนอกระบบและให้บริการจัดหาลูกจ้างตามคำเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งองค์การภาครัฐอินโดนีเซียเองก็มีข้อจำกัดในด้านกฎระเบียบ การตรวจแรงงาน และการแทรกแซงทางการเมือง ทั้งนี้ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศพร้อมกับการคุ้มครองแรงงานกำลังเป็นความท้าทายของรัฐบาลทั้งสองประเทศในเวลา นี้ ขณะเดียวกันกฎหมายที่มุ่งเน้นควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติและสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาในทุกมิติควบคู่กับการจำกัดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐภายใต้เงื่อนไขเชิงภูมิศาสตร์

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ลูกจ้าง นายจ้าง ไทย อินโดนีเซีย

บทนำ

การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงในเวทีโลกของทุกวันนี้ ทำให้ความต้องการแรงงานข้ามชาติในหลายภาคธุรกิจด้วยกันและกลายเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากปัญหาอื่นที่ตามมาไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคง การคุ้มครองสวัสดิการทางสังคม ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศทั้งสิ้น

ปัญหาแรงงานข้ามชาติกำลังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น เนื่องจากโดยทั่วไปแรงงานข้ามชาติกลุ่มหนึ่งมักจะถูกหลอกลวงและไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของประเทศที่รับเข้าทำงาน ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักประสบปัญหาที่เกี่ยวกับสถานภาพทางกฎหมาย อาทิ การถูกโกงค่าแรง อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมตามมา สาเหตุหนึ่งเพราะแรงงานเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ขณะเดียวกันกลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก เพราะยังประสบปัญหาการสื่อสาร การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐ สถานะทางกฎหมาย และการไม่สามารถรวมกลุ่มสร้างกลไกการเจรจาการค้าด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติและเกิดการเอาเปรียบเปรียบแรงงานชาติตามมา ดังนั้น องค์การภาครัฐจึงต้องบริหารจัดการและการควบคุมแรงงานข้ามชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์และปัญหาสิทธิมนุษยชน กล่าวได้ว่า ปัญหาการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติถือเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีกฎหมายและนโยบายในการดำเนินการอย่างชัดเจนและยั่งยืน เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคในการขยายการค้าระหว่างประเทศ การรักษาผลประโยชน์ในการเจรจาต่อรองและสิทธิการรวมกลุ่ม ซึ่งต่างพิจารณาถึงปัญหาด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนประกอบด้วยเช่นกัน ดังนั้น ภูมิภาคอาเซียนที่กำลังขยายบทบาททางเศรษฐกิจจึงจำเป็นต้องเข้าใจและพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอินโดนีเซียและไทยที่ต่างมีบทบาทและขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ

ของภูมิภาคอาเซียนนี้ (International Institute for Trade and Development, 2016, p. 2)

คณะผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาศถานการณ์การนำเข้าข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติไปปฏิบัติในประเทศไทยและอินโดนีเซีย พร้อมกับการเปรียบเทียบถึงความท้าทายในการนำกฎหมายและนโยบายไปปฏิบัติของทั้งสองประเทศ เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐด้านการคุ้มครองแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อภาพลักษณ์และเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ถือเป็นการวิจัยเชิงผสมผสานที่มุ่งเน้นการค้นคว้าผ่านเอกสารและการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 12 เดือน ภายใต้ระยะเวลาและงบประมาณที่มีจำกัด ซึ่งสามารถอธิบายสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การสำรวจและรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวกับทฤษฎี รูปแบบ หลักการ และการบริหารจัดการการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและอินโดนีเซีย แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์ขององค์การภาครัฐและองค์การระหว่างประเทศ เช่น กระทรวงแรงงาน ธนาคารโลก โดยเอกสารที่ใช้การศึกษา (อาทิ งานวิจัย นโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบการคุ้มครองแรงงานทั้งไทยและอินโดนีเซีย) ซึ่งมุ่งเน้นช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้เข้าใจบริบทของช่วงเวลาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่หลายประเทศต้องเผชิญและส่งผลกระทบต่อแรงงานตามมา

2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มด้วยคำถามกึ่งโครงสร้าง ที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบได้อย่างอิสระภายใต้กรอบข้อคำถาม ประกอบกับคณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลและทฤษฎี ส่วนการเก็บข้อมูลสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้คำถามที่มีลักษณะกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ซึ่งมีลักษณะกว้าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นได้อย่างครบถ้วน กลุ่มเป้าหมายของการสัมภาษณ์ในประเทศประเทศละ 45 คน ประกอบด้วย ตัวแทนทั้งจากลูกจ้าง นักวิชาการ องค์กรระหว่างประเทศ รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 90 คน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีประสบการณ์ด้านแรงงานข้ามชาติไม่ต่ำกว่า 8 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลบางคนไม่สามารถเปิดเผยตัวตนหรือระบุชื่อได้

2.2 การสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพการทำงาน บทบาทหน้าที่และแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงกฎหมายแรงงานได้ชัดเจนมากขึ้น การเก็บข้อมูลในประเทศไทยนั้น คณะผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มตามภูมิภาคเศรษฐกิจทั้ง 5 ภูมิภาค ครั้งละ 10 คน โดยดำเนินการในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นเมืองหลวงของประเทศไทย และอีก 4 จังหวัด ซึ่งแต่ละแห่งเป็นจังหวัดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละภูมิภาคและมีชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ อุบลราชธานี สงขลา เชียงราย และตราด ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มในประเทศไทยรวม 50 คน ส่วนการสนทนากลุ่มในอินโดนีเซีย อาทิ จาการ์ตา สุราบายา ที่ดำเนินการ 5 ครั้ง ครั้งละ 10 คน ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มในอินโดนีเซียรวม 50 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน โดยผู้เข้าร่วมเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบงานด้านแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคนั้น ๆ มาเป็นระยะเวลาเกินกว่า 3 ปี

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ควบคู่กับการใช้โปรแกรม Nvivo เปรียบเทียบปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินนโยบายและบังคับใช้กฎหมายทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับประเทศ ตลอดจนให้เห็นถึงผลกระทบ ปัญหาและความท้าทายด้านแรงงานที่แท้จริงของทั้งประเทศไทยและอินโดนีเซีย

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่พิจารณาถึงการดำเนินนโยบายในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน การใช้แรงงาน กองทุน การรวมกลุ่ม ภายใต้ระบบการตรวจสอบ

แรงงานที่มีเจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ พร้อมกับพิจารณาถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังของแต่ละประเทศที่มีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา

กระทรวงแรงงานของประเทศไทยดำเนินนโยบายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญหลายด้าน เพื่อให้แรงงานในประเทศได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล โดยกระทรวงแรงงานพยายามดำเนินการเร่งรัดวางรากฐานการพัฒนาด้วยแผนการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายใต้โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานควบคู่กับแผนงานการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปภายใต้ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ อีกทั้งกระทรวงแรงงานยังได้ทำการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีหลักประกันที่มั่นคงจากการทำงานและได้รับการคุ้มครองกฎหมายอย่างทั่วถึงด้วยการส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายและข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน โดยดำเนินการภายใต้ผลผลิตที่แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงานและนายจ้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมแรงงาน แต่ทว่า การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อการคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ในบางแห่งเท่านั้น เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีจำกัดหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขณะที่ประเทศอินโดนีเซียมีองค์การภาครัฐที่ชื่อว่า กระทรวงแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐาน (Ministry of Manpower and Transmigration: MOMT) รับผิดชอบด้านแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐานแรงงาน การฝึกอบรมอาชีพ การจัดสรรแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการสังคม การตรวจแรงงาน ตลอดจนการประเมินสถานการณ์

การโยกย้ายถิ่นฐานแรงงาน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐานได้ดำเนินนโยบายระดับจังหวัดและท้องถิ่นเป็นจำนวนหลายโครงการด้วยกัน เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นสำคัญ เพราะรัฐบาลอินโดนีเซียพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดสิ้นไป โดยการติดตามตรวจสอบปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งได้มีการจัดทำโครงการเพื่อการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน การพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานทางสังคม อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเองก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้สำเร็จ เนื่องจากประสบปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย อันเป็นสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่รัฐอินโดนีเซียขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริง และไม่มีการอบรมอย่างชัดเจนถึงมาตรการการปฏิบัติงานและข้อบังคับทางกฎหมาย

กระทรวงแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐานยังได้ร่วมมือกับกระทรวงการวางแผนเพื่อการพัฒนาแห่งชาติ (Ministry for National Development Planning: MNDP) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การพัฒนาเอกชนอื่น ๆ ในการร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้อต่อการจัดการจ้างแรงงานเด็ก การกำหนดนโยบายเชื่อมโยงกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจำแนกแผนปฏิบัติการเป็นสองระดับด้วยกัน อันได้แก่ แผนปฏิบัติการแห่งชาติ (Nation Action Plan: NAP) มีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2544-2565 โดยเมื่อปีพ.ศ.2554 เป็นต้นมา สหประชาชาติได้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2554 เป็นต้นมา และแผนปฏิบัติการขจัดการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็กทั้งระดับชาติ จังหวัด และอำเภอ (National, Provincial, and District Plans of Action on the Elimination of Trafficking of Women and Children) ซึ่งเป็นการร่วมมือและสนับสนุนขององค์การอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศมากกว่า 20 องค์การ โดยมีความเชื่อมโยงกับการคุ้มครองแรงงานด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ โครงการที่สำคัญ อาทิ โครงการขจัดการใช้แรงงานเด็ก โครงการความหวังของครอบครัว โครงการช่วยเหลือเด็กที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ การดำเนินการดังกล่าวนี้เป็นการพยายามให้ความช่วยเหลือเด็กและครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นด้าน

สวัสดิการทางสังคม ที่อยู่อาศัย และการส่งเสริมด้านการศึกษา ควบคู่กับการจัดกิจกรรมที่เพิ่มความตระหนักรู้ในการต่อต้านการค้ามนุษย์ให้แก่ประชาชน อีกทั้งรัฐบาลยังได้ส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรที่ทำงานด้านนี้ด้วยการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณค่ากับคนทำงานบ้านเพื่อยุติการใช้งานเด็ก เพื่อทำวิจัยให้ความรู้ด้านแรงงานและสร้างศักยภาพองค์กรแรงงานในการสร้างงานให้กับเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาแทนการทำงานเสี่ยง เช่น งานบนท้องถนน การค้าบริการทางเพศ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐานยังได้ร่วมมือกับระบบประกันสังคมของลูกจ้าง เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองในกรณีต่าง ๆ ทั้งการเจ็บป่วย การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ทุพพลภาพ คลอดบุตร วัยชรา และผู้อยู่ในการคุ้มครองดูแล (SMERU Research Institute, 2016, pp. 39 - 50)

ส่วนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ พบว่า กระทรวงแรงงานของประเทศไทยได้มีนโยบายในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน โดยดำเนินการเร่งรัด กำกับ ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมุ่งเน้นการตรวจแรงงาน รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการประมงทะเล แต่การปราบปรามและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องพึ่งพาและบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น เพราะไม่มีองค์กรใดที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการจัดการทั้งหมดเพียงลำพัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอาชญากรรมที่ต้องปฏิบัติงานควบคู่กับตำรวจและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่รัฐยังมีบทบาทต้องเร่งรัดการติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างและการขอใช้เงินคืน การปรับฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และดำเนินการติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามระเบียบ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่รัฐไทยก็ได้มีการทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. 2554 แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานทั้งองค์กรและบุคลากร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่รัฐไทยเองยังได้ดำเนินการเร่งรัดและขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กระทรวงแรงงานจะทำการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงานและเครือข่าย เพื่อเป็นกลไกพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนควบคุมการชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้างให้จำกัดอยู่ภายในพื้นที่ และขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์ปฏิบัติแรงงานสัมพันธ์ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่รัฐไทยยังต้องทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิด้านสวัสดิการแรงงานและกำกับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการและสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายทั่วไป ประกอบกับพัฒนางานวิชาการและมาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงาน อีกทั้งยังต้องทำการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และได้ทำการส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมกับการพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภายใต้มาตรฐานสากล รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐยังต้องให้ความร่วมมือตรวจสอบการดำเนินการของสถานประกอบกิจการหรือช่องทางแดนที่สำคัญ ขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานยังได้ทำการส่งเสริมและพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001 - 2010) และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการบริการ อาทิ การยื่นคำร้อง การจดทะเบียนแรงงาน และการเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกับองค์กรอื่น เช่น กรมการปกครอง โดยมุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งบประมาณและสร้างความไว้วางใจจากประชาชน

เมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่รัฐในประเทศอินโดนีเซียที่มีอำนาจในการเรียกดูเอกสารที่เชื่อมโยงกับการตรวจแรงงาน ออกคำสั่ง คำแนะนำหรือคำปรึกษาทางกฎหมายแรงงาน หรือกำหนดบทลงโทษต่อผู้ละเมิดกฎหมายโดยลักษณะต่าง ๆ อาทิ การเรียกค่าปรับ การถอดถอนใบอนุญาตประกอบกิจการ ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐจะทำการจดหมายเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก่อน แต่หากยังมีการฝ่าฝืนคำสั่งอีกครั้ง เจ้าหน้าที่รัฐจะยื่นเรื่องต่อศาล เพื่อการตัดสินโทษตามกฎหมายต่อไป

กรณีการตรวจแรงงานที่เชื่อมโยงกับอาชญากรรม เจ้าหน้าที่รัฐจะออกตรวจร่วมกับตำรวจและองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยในระหว่างดำเนินการตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่รัฐก็อาจให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการได้เช่นกัน ซึ่งในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่รัฐเองจะทำการตรวจสอบว่า รายงานเรื่องอาชญากรรมแรงงานนั้นเป็นจริงหรือไม่ ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่รัฐจะทำการสอบสวนผู้ต้องสงสัยที่อาจก่ออาชญากรรมแรงงาน พร้อมกับขอคำอธิบายและหลักฐานจากองค์กรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมแรงงาน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่รัฐจะทำการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมแรงงาน และหยุดการดำเนินการตรวจสอบหากไม่มีหลักฐานเพียงพอกับความเชื่อมโยงถึงอาชญากรรมแรงงาน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลอินโดนีเซียก็ได้มีการกำหนดข้อห้ามในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยเจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งทางตรงและทางอ้อม พร้อมทั้งยังคงต้องรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานอันดีระหว่างนายจ้างหรือผู้ประกอบการและลูกจ้าง ระหว่างสหภาพ และระหว่างลูกจ้างในสถานประกอบการ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่รัฐก็ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่เป็นความลับเกี่ยวกับการตรวจแรงงานให้แก่สถานประกอบการได้รับทราบล่วงหน้า รวมถึงการตรวจแรงงานตามคำร้องและเป็นกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายแรงงาน เจ้าหน้าที่รัฐต้องเก็บข้อมูลของผู้ร้องเรียนเป็นความลับ

จากสาระสำคัญข้างต้นของทั้งสองประเทศนี้ จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรหลักที่ดูแลรับผิดชอบด้านการคุ้มครองแรงงาน การวางแผนและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน การปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนในประเทศอินโดนีเซีย องค์กรภาครัฐอื่น ๆ ก็ได้มีการให้ความร่วมมือกับการดำเนินนโยบายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์พิเศษ เช่น การต่อต้านการค้ามนุษย์ ซึ่งองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) คณะกรรมการแรงงานเด็กระดับจังหวัดและอำเภอ (Provincial-level and District-level Child Labor Committee) ช่วยประสานงาน กำกับ และดูแลการนำนโยบายด้านแรงงานเด็กไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น 2) กรมพัฒนาและควบคุมแรงงาน (Labour Development and Supervision) ทำการควบคุมและตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยให้ความรู้ทางด้านกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานแก่นายจ้าง รวมถึงทำหน้าที่รายงานการละเมิดกฎหมายต่าง ๆ 3) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำการตรวจสอบ จับกุม และโจมตีผู้ก่ออาชญากรรม 4) คณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ (National Commission on Child Protection: KPAI) ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานเด็ก ตรวจสอบและติดตามประเมินผลนโยบายคุ้มครองเด็กและแรงงานเด็ก เพื่อเสนอผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินนโยบายต่อประธานาธิบดี 5) กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่จัดอบรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก 6) คณะทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์แห่งชาติ (National Task Force to Combat Trafficking in Persons) ทำหน้าที่ตามนโยบายและความตั้งใจของประเทศในการต่อต้านการค้ามนุษย์ รวมถึงการค้าแรงงานเด็ก 7) กระทรวงสตรีและคุ้มครองเด็ก (Ministry of Women's Empowerment and Child Protection: MOWECP) มีหน้าที่ประสานงานการพัฒนาและการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็กและสตรีสตรี และรับเรื่องราวร้องเรียนจากเด็ก รวมถึงแรงงานเด็กและสตรีผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายและข้อบังคับกำหนด 8) คณะทำงานย่อยว่าด้วย

การป้องกันเด็กเข้าไปมีส่วนร่วมในการค้ามนุษย์ (Sub-task Force on the Prevention of Child Participation in Trafficking in Persons) ช่วยประสานงานการจัดฝึกอบรมเชิงเทคนิคและตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ และ 9) คณะทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในระดับจังหวัดและอำเภอ (Provincial and District Task Force to Combat Trafficking in Persons) เพื่อป้องกัน ฟันฟูและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์

การบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือเป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นให้การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ลูกจ้างพึงควรจะได้รับ แม้ว่า การละเมิดบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจะมีโทษทางอาญา แต่ความผิดตามกฎหมายฉบับนี้เป็นความผิดเปรียบเทียบ หรือปรับได้ โดยผู้ที่มีอำนาจเปรียบเทียบปรับความผิดตามกฎหมายฉบับนี้ ได้แก่ 1) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือบุคคลที่อธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่กระทำในกรุงเทพมหานคร และ 2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือบุคคลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

ในกรณีที่นายจ้างกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 วิธี คือ 1) ใช้สิทธิทางศาลโดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน และ 2) ยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่รัฐให้ดำเนินการสอบสวนและมีคำสั่ง หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจในคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐก็สามารถใช้สิทธิตามมาตรา 125 โดยยื่นเรื่องต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดภายหลังได้ ทั้งนี้ การใช้สิทธิทั้ง 2 วิธีข้างต้นไม่สามารถปฏิบัติพร้อมกันได้ในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว เรื่องยังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่รัฐ ลูกจ้างก็ไม่อาจยื่นคดีเดียวกันนั้นให้ศาลแรงงานพิจารณาได้ ในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์ให้เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือในพื้นที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่

ประเทศไทยจำเป็นต้องดำเนินการการปรับปรุงแก้ไขนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความครอบคลุมถึงสิทธิและสวัสดิการของแรงงานหลายด้านและชัดเจนมากขึ้น เพื่อตราเป็นพระราชบัญญัติเฉพาะ พร้อมกับเพิ่มระดับความคุ้มครองในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และรัฐบาลต้องพิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งในทางปฏิบัติ กลับพบว่า กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย รวมถึงนายจ้างบางคนมีความสัมพันธ์กับผู้มีอิทธิพล จึงไม่รู้สึกเกรงกลัวต่อกฎหมาย ประกอบกับเจ้าหน้าที่รัฐไทยที่รับผิดชอบงานด้านนี้กลับมีจำนวนไม่ถึง 2,500 คน ขณะที่จำนวนแรงงานต่างชาติมากกว่า 1.9 ล้านคน (Foreign Workers Administration Office, 2017) จึงไม่สามารถดำเนินการเข้าตรวจแรงงานได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับเจ้าหน้าที่รัฐแต่ละคนต่างมีภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป การดำเนินงานจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบที่มีสาเหตุมาจากการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจก็มีการขยายตัวของภาคบริการมากขึ้น ทำให้แรงงานในระบบที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเริ่มลดลง และการจ้างแรงงานส่วนใหญ่ได้น้อยยิ่งขึ้นไป ในภาคบริการเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 ส่วนภาคเกษตรกรรมมีแรงงานเพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยมากกว่าร้อยละ 30 ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเหลือเพียงไม่เกินร้อยละ 20 (Foreign Workers Administration Office, 2017) ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบที่ยังไม่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพียงพอ เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน

ส่วนการบังคับใช้กฎหมายในประเทศอินโดนีเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามมาตรา 190 แห่งกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2546 (Act Concerning Manpower 2003) ที่บัญญัติให้รัฐมนตรีหรือผู้ได้รับการแต่งตั้งในนามของรัฐมนตรีมีอำนาจลงโทษทางการปกครองได้ในกรณีที่มีการกระทำความผิดบางอย่าง ซึ่งบทลงโทษทางการปกครองได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน หนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร คำสั่งจำกัดการกระทำ

บางอย่าง คำสั่งงดการดำเนินการทางธุรกิจ การยกเลิกความเห็นชอบ การยกเลิก ทะเบียน การหยุดเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมด ตลอดจนการเพิกถอนใบอนุญาต

อินโดนีเซียก็กำลังเผชิญกับความท้าทายถึงประสิทธิภาพของระบบการ คัดกรองแรงงานที่ต้องขยายขอบเขตการคัดกรองแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบประกันสังคม ที่ต้องขยายความครอบคลุมลูกจ้างแรงงานทุกคนในกรณีบาดเจ็บ จากการปฏิบัติงาน ประกันชีวิตในกรณีเสียชีวิต และการดำรงชีวิตภายหลังการ เกษียณอายุภายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งการเพิ่มความคุ้มครองนี้เป็นผลสืบเนื่องจาก วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตลอดระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วประเทศ ขณะเดียวกันความกระตือรือร้นของฝ่าย ตัวแทนลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีลักษณะผ่านการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานในอินโดนีเซียที่มีจำนวนมาก ซึ่งการเคลื่อนไหวของ สมาพันธ์แรงงานหลายครั้งได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลอินโดนีเซียที่ เป็นผลดีแก่ลูกจ้าง เช่น การประท้วงจากภาคอุตสาหกรรมเหล็กทั่วประเทศเมื่อปลายปี พ.ศ. 2558 เพื่อเรียกร้องการปรับเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ ส่งผลทำให้รัฐบาลต้อง วางแผนออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อรองรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในภายหลัง และพิจารณาทบทวนค่าจ้างแรงงานทั่วประเทศตามมา แม้ว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ แรงงานได้ถูกบัญญัติเพิ่มเข้าไปในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมากขึ้น แต่ในทาง ปฏิบัติ อาจเกิดปัญหาในการบังคับใช้อย่างจริงจัง ส่งผลทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบ กิจการ ลูกจ้าง และองค์การภาครัฐเกิดความขัดแย้ง และเกิดความไม่เหมาะสมหรือ สอดคล้องกันของการจ้างงาน เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดค่าแรง ขั้นต่ำตามที่กรรมการหรือสภาค่าจ้างทั้ง 20 คน ทำการสำรวจและนำเสนอ

เจ้าหน้าที่รัฐของกระทรวงแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐานที่ทำหน้าที่ตรวจ แรงงานมีจำนวนเพียง 2,500 กว่าคน แต่ทว่า จำนวนบริษัทจดทะเบียนทั่วประเทศมี มากกว่า 210,000 แห่ง (SMERU Research Institute, 2016, pp. 18 - 21) เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอยู่อย่างจำกัดนี้ จึงทำให้การดำเนินการเป็นไปได้เพียง

แค่การตรวจตราเฉพาะพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ขณะเดียวกันนายจ้างบางแห่งเองก็ประสบปัญหาในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีการปรับขึ้นทุกปี ขณะที่ปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขและยังไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทำให้ในบางปี จะพบได้ว่า แรงงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการนี้ตกกันหยุดงานมากถึง 200 ครั้ง (Industri Global Union, 2014; Asia Monitor Resource Center, 2015)

องค์การแรงงานในอินโดนีเซียมีบทบาททางการเมืองมานานตั้งแต่การตกเป็นประเทศอาณานิคมของเนเธอร์แลนด์จนถึงปัจจุบันนี้ เช่น สมัยการเลือกตั้งประธานาธิบดีเมื่อปี พ.ศ. 2557 ที่เกิดความแตกแยกระหว่างสมาพันธ์แรงงาน 4 แห่งในอินโดนีเซีย ซึ่งสนับสนุนผู้สมัครชิงตำแหน่งประธานาธิบดีแตกต่างกันไป และบางครั้งสภาพแรงงานอาจทำการประท้วงขึ้น เจ้าหน้าที่รัฐเองก็ไม่สามารถเข้าควบคุมได้ เพราะผู้ประท้วงต่างเป็นฐานเสียงทางการเมืองทั้งสิ้น องค์การภาครัฐที่เกี่ยวข้องของอินโดนีเซียจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่า การเมืองของประเทศได้กลายเป็นข้อจำกัดหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินนโยบายและการปฏิบัติงานเป็นไปภายใต้การบังคับใช้กฎหมายที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

การบังคับใช้กฎหมายทั้งประเทศไทยและอินโดนีเซียต่างมีปัญหาในทางปฏิบัติภายใต้ข้อจำกัดของจำนวนเจ้าหน้าที่รัฐที่ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่องค์การต้องรับผิดชอบทั่วประเทศ ซึ่งทั้งสองประเทศต่างมีขนาดเศรษฐกิจลำดับต้นๆ ของภูมิภาคอาเซียนนี้ จึงจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาาระบบต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาพันธ์แรงงานของอินโดนีเซียที่มีลักษณะและความเชื่อมโยงกับการเมือง เจ้าหน้าที่รัฐเองก็ควรบังคับใช้กฎหมายด้วยเช่นกัน ซึ่งกรณีดังกล่าวแตกต่างกับการรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งองค์การแรงงานของประเทศไทยที่มุ่งเน้นเพียงปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานด้วยกันเองเป็นสำคัญ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปและอภิปรายผล

สภาพปัญหาของการคุ้มครองแรงงานซึ่งแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ได้รับทราบเงื่อนไขและข้อตกลงในการทำงานด้วยวาจา ลูกจ้างทำงานบ้านต้องรับผิดชอบดูแลงานหลายอย่างในบ้าน แต่ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมเรื่องวันหยุด วันลา รวมถึงค่าตอบแทนในวันหยุดและวันลา ขณะเดียวกันการคุ้มครองทางสังคมยังไม่มีสภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย และการได้รับสวัสดิการพื้นฐานด้านที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่มอย่างถูกสุขลักษณะ รวมถึงการประกันด้านสุขภาพจากองค์การภาครัฐไทย นอกจากนี้ ลูกจ้างเหล่านี้ยังสามารถเข้าถึงการศึกษาจากโครงการการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การคุ้มครองแรงงานจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง องค์การภาครัฐต้องสร้างกลไกให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถให้การสนับสนุนสื่อในการเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องการคุ้มครองแรงงานด้านกฎหมาย (Srichaiwong, 2014, pp. 79 - 80)

จากทฤษฎีเสรีนิยมและมาร์กซิสต์ที่กล่าวว่า สิทธิของแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมและรับประกัน เนื่องจากเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน จึงส่งผลทำให้การคุ้มครองแรงงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างไตรภาคี (ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ) การผสมผสานทั้งสองทฤษฎีนี้ จึงทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พิจารณาบัญญัติหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขึ้นมา 4 หมวด ซึ่งประกอบด้วย 1) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับในการเจรจาต่อรองร่วม 2) การขจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ 3) ขจัดการใช้แรงงาน และ 4) การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (International Labour Organization, 1998) จากความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงทำให้แรงงานต้องได้รับการคุ้มครองและปกป้องสิทธิของตนเอง

ขณะที่องค์การภาคีรัฐทั้งในประเทศไทยและอินโดนีเซียต่างมีอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติภายในประเทศตนเอง รวมถึงมีบทบาทการจัดสวัสดิการสังคมทั่วไป เนื่องจากแรงงานมีบทบาททางสังคมอื่น เช่น การศึกษา สุขภาพ ครอบครัว สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงปรับเปลี่ยนบทบาทการประสานงานกับองค์การภาคีรัฐอื่นที่ทำงานด้านสังคม เช่น กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานเหล่านี้ในด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการในการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้รัฐภาคีต้องเคารพและสนับสนุนหลักการและสิทธิ (International Labour Organization, 1998) ประกอบกับการดำเนินการภายใต้หลักการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานและออกตราสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน 2 ฉบับ ได้แก่ 1) อนุสัญญาการบริหารจัดการแรงงาน พ.ศ. 2521 และ 2) ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแรงงาน พ.ศ. 2521 เป็นข้อเสนอแนะที่ขยายความอนุสัญญา (International Labour Organization, 2015a, 2015b) โดยให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั้ง 2 ด้าน คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การภาคีรัฐที่รับผิดชอบ ซึ่งมีนายจ้างและลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่ทราบถึงขั้นตอนการร้องทุกข์ อาจเนื่องจากการขาดการประชาสัมพันธ์ขององค์การภาคีรัฐที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการทำความเข้าใจถึงภาพรวมของระบบการคุ้มครองแรงงาน เช่น ข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงภาพรวมของระบบการคุ้มครองแรงงาน กระบวนการและขั้นตอน และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น หากสิทธิและสวัสดิการของแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การถูกตัดสิทธิพิเศษในการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ เพราะฉะนั้นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การภาคีรัฐและการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว จึงควรดำเนินการผ่านสื่อที่เข้าถึงได้ง่าย และสามารถสื่อสารได้ในวงกว้างที่รวมรายละเอียดและง่ายต่อการเข้าใจ

กระทรวงที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านแรงงานทั้งไทยและอินโดนีเซียต้องมีบทบาทตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมแรงงานแต่ละกลุ่มให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในทางปฏิบัติ ด้วยสาเหตุมาจากการขาดข้อมูลที่มีความละเอียดและถูกต้อง ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจ หากองค์การภาครัฐมีข้อมูลเหล่านี้ก็จะช่วยทำให้กระทรวงที่รับผิดชอบด้านแรงงานสามารถกำหนดนโยบายการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อสภาพการทำงานของแรงงานแต่ละประเภทได้ เช่น จำนวนชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นกว่าการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีเวลาทำงานชัดเจน สอดคล้องกับที่ Phatthanasak (2008, pp. 28 - 31) พบว่า นโยบายด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติยังไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นภาพรวมที่บูรณาการขององค์การที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้เกิดผลกระทบอื่นตามมา อีกทั้งการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติก็ไม่อาจเข้าถึงได้ การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจึงยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐทั้งในไทยและอินโดนีเซียเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แม้ในทางปฏิบัติจะพบว่า แต่ละประเทศยังมีข้อจำกัดในการดำเนินการหลายประการ อาทิ บังคับผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงอาจมีการบัญญัติแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐไว้เป็นหมวดหนึ่งในประมวลกฎหมายหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากการคุ้มครองแรงงานมีองค์การภาครัฐอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องและร่วมงานกัน แต่ละองค์การจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานกัน ตั้งแต่ระดับการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานในอนาคตให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสนธิสัญญาแห่งสหประชาชาติที่ได้กำหนดหลักการ 10 ประการให้ภาคธุรกิจดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 2) ดำเนินการโดยไม่มีกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ 3) เคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและยอมรับการต่อรองร่วมกัน 4) ยึดมั่นการขจัดแรงงานบังคับทุกประเภท

5) ขจัดการใช้แรงงานเด็ก 6) ขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน 7) สนับสนุนการบริหารจัดการและความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม 8) รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 9) มุ่งเน้นเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 10) ต่อต้านการคอร์รัปชัน (United Nations, 2004)

ขณะเดียวกันการบังคับใช้กฎหมายก็เป็นข้อจำกัดสำคัญของระบบการคุ้มครองแรงงานทั้งในประเทศไทยและอินโดนีเซีย เนื่องจากขาดเครื่องมือที่เพียงพอในการให้ความคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่า จะมีความจำเป็นในการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่รัฐ แต่การคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมืออื่นๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานที่เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการคุ้มครองแรงงานในประเทศอินโดนีเซีย

กฎหมายของไทยไม่เอื้ออำนวยต่อการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานและยังมีข้อจำกัดในการเรียกร้อง ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานในสถานะกลไกการคุ้มครองแรงงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ องค์การภาคีรัฐของทั้งสองประเทศจำเป็นต้องพิจารณาการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สหภาพแรงงานได้มีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานด้วยกันเองมากขึ้น ซึ่งการส่งเสริมสหภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็งนี้ ถือเป็น การช่วยผ่อนภาระแก่เจ้าหน้าที่รัฐ โดยให้แรงงานช่วยดูแลสิทธิและสวัสดิการของแรงงานด้วยกันเอง ประกอบกับการรวมกลุ่มจะช่วยทำให้อำนาจการต่อรองของลูกจ้างต่อนายจ้างเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ควรมีการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานมีความร่วมมือที่ดีกับองค์กรนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้นายจ้างและลูกจ้างมองเห็นผลประโยชน์ร่วมกันในการคุ้มครองแรงงาน เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานควบคู่กับการพัฒนาสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้าง โดยอาจสนับสนุนให้มีการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างตามเกณฑ์การผ่านหลักสูตรพัฒนาทักษะฝีมือที่กิจการต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ทุนและแรงงานสามารถพัฒนาไปพร้อมกันได้และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานในประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาของ

Satchanan, Euyyanon, Wanasattha, & Bua-sawan (2014, pp. 143 - 148) ที่พบว่า กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานสัญชาติไทย แต่งาน บางประเภทกลับไม่มีประชาชนในประเทศทำกัน นายจ้างจึงสามารถจัดหาแรงงานข้าม ชาติจากประเทศเพื่อนบ้านทดแทน ดังนั้น รัฐบาลจึงควรกำหนดวิธีปฏิบัติและประเภท ของงานที่ให้แก่นายจ้างได้เข้าใจอย่างถูกต้อง

การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการลักลอบเข้าเมือง องค์การของภาครัฐ ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการชายแดนที่เป็นสาเหตุให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในภูมิภาค ดังที่ Martin & Abella (2014) อธิบายว่า การเคลื่อนย้ายสินค้าและทุนอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียนอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ เศรษฐกิจเติบโตและการจ้างงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงาน ข้ามชาติตามมา ซึ่งจะเกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ เพราะความต้องการจ้างแรงงาน กลุ่มนี้ได้ขยายเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามโครงสร้างการผลิตในภูมิภาคนี้ การสร้างความ มั่งคั่งทางเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้ถือเป็นเป้าหมายสำคัญ ทั้งประเทศไทยและอินโดนีเซีย จึงต้องกำหนดมาตรการให้มีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อป้องกันการ เคลื่อนย้ายแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งในระยะสั้นจะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือ และกึ่งไร้ฝีมือ แรงงานที่มีฝีมือจะเกิดปัญหานี้ในระยะปานกลางและระยะยาว แต่ทว่า ประเทศไทยและอินโดนีเซีย รวมถึงประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนนี้ยังไม่มีข้อตกลง เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ชัดเจน และเมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการแรงงานของ ไทยกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน จะเห็นได้ว่า สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของ แรงงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังเช่น วันลาคลอดในประเทศไทยที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาทั้งก่อน และหลังคลอดได้ 90 วัน แต่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพียงแค่วันลาไม่เกิน 45 วัน ขณะที่ อินโดนีเซียลาได้เพียง 45 วันเท่านั้น แต่สามารถให้ลูกจ้างชายที่กำลังมีบุตรเพิ่งคลอด หรือภรรยาแท้งได้รับสิทธิลาได้ 2 วัน เพื่อไปดูแลครอบครัวตนเอง โดยยังคงได้รับ ค่าจ้าง และให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้เพียง 45 วัน ในการรักษาตัว (Thosuwanjinda, 2016, pp. 190 - 192) แต่ละประเทศสมาชิกมีนโยบาย มาตรการ

แนวทางที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ จากเหตุผลนี้เอง จึงทำให้ภูมิภาคนี้ไม่สามารถกำหนดแนวทางและมาตรการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฎหมายที่ควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยเองมีลักษณะคลุมเครือ เช่น กรรมกรที่เป็นหนึ่งในอาชีพต้องห้าม แต่อनुญาติให้กับแรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติตามที่ประเทศไทยทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding: MoU) นั้นสามารถกระทำได้ ขณะที่กฎหมายแรงงานไทยทุกฉบับมิได้กล่าวถึงสิทธิที่นายจ้างสามารถเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเข้าเมืองมาอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ล้วนได้รับการคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐานทางแรงงานอยู่แล้ว แต่มีเพียงสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานเท่านั้นที่ยังถูกจำกัด อันสืบเนื่องมาจากแนวคิดด้านความมั่นคง แต่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องพิจารณาถึงความพร้อมของประเทศเมื่อแรงงานข้ามชาติรวมกลุ่มเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องทางด้านแรงงาน นอกจากนี้ การจำกัดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่จะกักกันหรือเรียกประกันแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาผิดกฎหมาย ซึ่งโดยสภาพที่เกิดขึ้นนี้ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถพำนักอยู่ในประเทศไทยได้และเปิดโอกาสในการหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอีกครั้ง ดังนั้นการกำหนดกฎเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจะช่วยทำให้ประเทศไม่ต้องรับภาระในการเลี้ยงดูกลุ่มคนเหล่านี้ด้วยระยะเวลาที่ยาวนาน เนื่องจากต้องส่งกลับประเทศต้นทางในทันที ขณะเดียวกันอาณาเขตระหว่างประเทศไทยที่ติดต่อกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้านรอบด้านก็เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการหลบหนีเข้ามา แต่ทว่า การพยายามปรับขึ้นค่าธรรมเนียมอันเป็นมาตรการที่เป็นประโยชน์ในบางประเทศ เช่น สิงคโปร์ ก็ไม่สามารถนำมาใช้กับไทยได้ และกลับทำให้แรงงานข้ามชาติพยายามหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้น จนอาจนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ตามมา

องค์การภาครัฐจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายระบบสวัสดิการสำหรับแรงงานให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานทุกคนในประเทศไทย

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติควรมาจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้บทบัญญัติและข้อกำหนดมีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานจริงไม่เกิดการขัดแย้งกันเอง ซึ่งถือเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาในภายหลัง เหมือนกับบางกิจการ เช่น โรงเรียนเอกชน

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

องค์การภาครัฐควรให้โอกาสและพัฒนาความรู้แรงงานข้ามชาติควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการ ตลอดจนควรประสานงานร่วมกันจัดทำระบบการสื่อสารในการแจ้งข้อมูลต่างๆ ที่จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ

References

- Asia Monitor Resource Centre. (2015). *General strike Indonesia 2015*. Retrieved from <https://www.amrc.org.hk/content/general-strike-indonesia-2015>.
- Foreign Workers Administration Office. (2017). *Statistic of monthly report (March, 2017): Foreign workers in Thailand*. Retrieved from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/1bddde6de37dbcb8d6697cd5113aa00e.pdf. [in Thai].

- Industri Global Union. (2014, December 15). *1 million workers strike across Indonesia*. Retrieved from <http://www.industrialunion.org/thousands-of-workers-strike-across-indonesia>.
- International Institute for Trade and Development. (2016). *Migrant labour*. Bangkok: Author. [in Thai]
- International Labour Organization (ILO). (1998). *About the declaration*. Retrieved from <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomfassociation/lang—en/index.htm>.
- International Labour Organization (ILO). (2015a). *Labour administration convention 1978 (No.150)*. Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO::12100_ILO_CODE:C150.
- International Labour Organization (ILO). (2015b). *Labour administration convention, 1978 (No.158)*. Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO::12100_INSTRUMENT_ID:312496.
- Martin, P. & Abella, M. (2014). *Reaping the economic and social benefits of labour mobility: ASEAN 2015*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_321003.pdf.
- Phatthanasak, S. (2008). *International migrant workers protection in Thailand: The image on world stage*. Bangkok, Thailand: Department of Labour Protection and Welfare. [in Thai]
- Satchanan, S., Euyyanon, P., Wanasattha, A., & Bua-sawan, P. (2014). *International migrant workers protection in Thailand*. Nonthaburi. *Sukhothai Thammathirat Journal*, 28(2), 139-154. [in Thai]

- SMERU Research Institute. (2016). *Ministry of manpower and transmigration: Policy and development*. Jakarta, Indonesia: Author.
- Srichaiwong, P. (2014). *Protection of female migrant workers from Myanmar: A case study of domestic workers in Bangkok*. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Thosuwanjinda, V. (2016). An analysis of labour welfare in Thailand: Comparative study with ASEAN countries. *Kasem Bundit Journal*, 17(1): 178-194. [in Thai]
- United Nations (UN). (2004). *The ten principles*. Retrieved from <http://www.unglobalpact.org/AboutTheTenPrinciples/index.ht>.