

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัญหากฎหมายในการบังคับใช้พระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560
คำสำคัญ	แรงงานต่างด้าว, การทำงานของคนต่างด้าว, การบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว
นักศึกษา	เมตตา สุขสมรุ่งเรือง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช้องนาง วิฑูรานุพงษ์
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายมหาชน
คณะ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

สืบเนื่องจากปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ อยู่ในกลุ่มประเทศที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watchlist) ว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ฝ่ายบริหารจึงอ้างความจำเป็นรีบด่วนดังกล่าว ในการตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อแก้ไขปัญหา โดยมิเจตนาธรรมในการมุ่งลดการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวเป็นสำคัญ ผลของการนำพระราชกำหนดที่เป็นกฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหารไม่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มาใช้บังคับแทนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ตราโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ทั้งที่กระบวนการกฎหมายระดับพระราชบัญญัตินั้นต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบก่อนการบังคับใช้ ทำให้การบังคับใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ทุกฝ่ายได้รับผลกระทบจนต้องระงับใช้และแก้ไขในทันทีซึ่งขัดกับหลักนิติธรรมในเรื่องกฎหมายจะต้องมีความแน่นอนมั่นคง

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ไม่ได้มุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร โดยบทบัญญัติในมาตรา 131 วรรคสอง มีการให้สิทธินายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารประจำตัวได้หากลูกจ้างให้ความยินยอม ซึ่งการยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ อาจถือได้ว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการบังคับใช้แรงงาน ตามมาตรา 6/1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 นอกจากนั้น มาตรา 51 ยังให้สิทธิแก่นายจ้างในการหักเงินค่าจ้างเป็นค่าใช้จ่ายในการนำตัวแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานซึ่งขัดแย้งกับมาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานที่กำหนดว่านายจ้างจะหักเงินลูกจ้างได้เมื่อได้รับความ

ยินยอมจากลูกจ้างและมีการทำหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้างไว้เท่านั้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 77 และในกรณีที่คนงานต่างด้าวประสงค์จะเปลี่ยนนายจ้างก็ไม่สามารถทำได้อย่างอิสระ เนื่องจากพระราชกำหนดฉบับนี้ยังกำหนดภาระให้คนต่างด้าวนั้นจะต้องพิสูจน์ได้ว่า “ การที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างแล้ว ” ทำให้คนต่างด้าวจำยอมเลือกวิธีการจ่ายเงินซึ่งกระทำได้ง่ายกว่าการพิสูจน์ว่าตนเองไม่มีความผิด นอกจากนี้ ผู้ประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นคนกลางที่ได้รับผลประโยชน์จากการมาทำงานของคนต่างด้าว แต่กลับไม่มีบทบัญญัติกำหนดหน้าที่ให้ ในการดูแลไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิคนต่างด้าวในระหว่างที่อยู่ในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ จึงควรแก้ไขพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ให้สามารถคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมต่อไป