

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยในบริบทการถกเถียง ระดับสากล แรงงานข้ามชาติกลายเป็นปัญหาที่ชัดเจนในสังคมไทยนับตั้งแต่ ต้นทศวรรษ 2530 ซึ่งเศรษฐกิจของไทยได้ขยายตัวไปอีกขั้นหนึ่ง ในช่วงเวลา ดังกล่าว แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านได้หลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ในสถานการณ์นี้จึงพบว่า เครื่องมือดั้งเดิมของ รัฐในการจัดการแรงงานข้ามชาติได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมืองและกฎหมายแรงงาน ต่างด้าว ด้อยความหมายลงทุกขณะ ดังนั้นเพื่อรับมือกับปัญหาจึงเกิดมาตรการเพิ่ม เต็มคือ การใช้มติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่เข้ามา ทำงานอยู่แล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้ในเงื่อนไขที่กำหนด มติคณะรัฐมนตรีได้ เริ่มใช้มาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2535 และก็ถูกประกาศใช้เป็นระยะๆ ต่อเนื่องมาโดยตลอด

ในบริบทดังกล่าว กฤษฎา อาชวนิชกุล และคณะ (2540) ผู้เชี่ยวชาญ เรื่องคนข้ามชาติได้วิจารณ์ไว้อย่างตรงประเด็นว่ารัฐไทย “ไม่มีนโยบายในการจัดการ แรงงานข้ามชาติ” สภาพไร้นโยบายนี้อาจเห็นได้ตั้งแต่ความสับสนในการจัดจำ แนก ประเภทของคนข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติซึ่งทำให้ข้อมูลสถิติของคนข้ามชาติ เหล่านั้นพลอยสับสนตามไปด้วย ในขณะที่หน่วยงานจัดการเรื่องคนข้ามชาติก็มี หลากหลายหน่วยงานและหลากหลายระดับที่ขาดการประสานงานกันอย่างดีพอ ในด้านการจัดการกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือซึ่งเป็นกลุ่มคนข้ามชาติที่มีจำนวน มากที่สุด โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้ทำงานได้ก็เป็นมาตรการเฉพาะหน้า ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็เป็นเพียงการแก้ปัญหาแบบพายเรือในอ่างเท่านั้น มาตรการนี้ ยังสะท้อนทัศนคติหลังต่อเพื่อนมนุษย์โดยเห็นแรงงานข้ามชาติเป็นเพียงวัตถุในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ เราต้องการเพียงแรงงานราคาถูก เมื่อ หมดเวลาก็ผลักไสให้กลับไป มาตรการอาจเป็นประโยชน์ต่อรัฐในการระแวดระวัง เรื่องความมั่นคง และต่อนายจ้างที่ได้คนงานค่าแรงถูก แต่ในระยะยาวจะมีผลเสีย ต่อเกียรติภูมิของชาติรวมทั้งความถดถอยของอุตสาหกรรมไทย เพราะจมอยู่กับ การหาประโยชน์จากค่าแรงถูกโดยไม่สนใจพัฒนาการผลิตให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ในทศวรรษต่อมา นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ ของไทยก็มีพลวัตในทางที่ดีขึ้น หลังจากที่ใช้มติ.ร.ม. เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหา แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายมาระยะหนึ่ง มติครม. ปี2547 ถือเป็นก้าวใหม่ที่สร้างสรรค์ คือมีมาตรการขึ้นทะเบียนทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (ก่อนหน้านี้ไม่ขึ้น ทะเบียนนายจ้าง)สำหรับแรงงานที่ยังไม่มีนายจ้างก็สามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตัวเอง เพื่อจะได้มีโอกาสหางานทำ ต่อไป

มาตรการอีกประการหนึ่งคือ การขึ้นทะเบียน ผู้ติดตาม ซึ่งหมายถึงครอบครัวลูกเมียญาติพี่น้องของแรงงาน โดยทุกคนที่ขึ้นทะเบียน จะต้องตรวจสอบสุขภาพและทำ บัตรประกันสุขภาพด้วย มาตรการประการหลังนี้ แสดงให้เห็นการยอมรับความเป็นมนุษย์ของแรงงานที่มีญาติพี่น้อง และการให้ โอกาสเข้าถึงการดูแลสุขภาพของผู้ติดตาม ซึ่งหลักสิทธิมนุษยชนถือว่ามนุษย์ ทุกผู้ทุกนามไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติถูกหรือผิดกฎหมาย ก็ไม่มีอะไรมาถ่วงกั้นสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ที่จะได้รับการดูแลสุขภาพและการเจ็บไข้ป่วย (กฤษฎา และ พันธุ์ทิพย์ 2548)

ในช่วงเวลาเดียวกัน รัฐยังได้สร้างสรรค์กลไกจัดการแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะการร่วมมือระหว่างประเทศ โดยการจัดทำ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้านในการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ (Memorandum of Understanding on Employment Cooperation หรือ MOU ว่าด้วยการจ้างแรงงาน) มีการทำ MOU ระหว่างไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปี 2545 ต่อมาระหว่างไทยกับกัมพูชา และไทยกับพม่าในปี ในปี 2546 MOU นับเป็นมาตรการเชิงรุก ที่ต้องการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงาน ข้ามชาติให้เป็นระบบ โดยมีภารกิจที่สำคัญคือ การจัดการการจ้างและว่าจ้าง แรงงานโดยความร่วมมือกันระหว่างประเทศต้นทางกับปลายทางให้การดำ เนินงาน มีความต่อเนื่อง ราบรื่น รวดเร็ว ถูกต้อง รวมทั้งมีการติดตามส่งคืนถิ่นแรงงาน ที่ครบวาระการจ้างงาน การปกป้องคุ้มครองสิทธิของแรงงาน และการป้องกัน การจัดการงาน/การข้ามพรมแดน/การจ้างแรงงานผิดกฎหมายอีกด้วย ควรกล่าวไว้ในขั้นนี้ด้วยว่า การดำ เนินการตาม MOU ด้านการจ้างแรงงาน ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้มีผู้วิจัยประเมินผลไว้อย่างดีโดย ประชา วสุปราสาท (Vasuprasat, 2008) นักวิชาการแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประจำภูมิภาคอาเซียน ด้วยจุดยืนที่เห็นว่า MOU ด้านการจ้างแรงงาน เป็นกลไกส่งเสริมธรรมาภิบาลในประเด็นแรงงานข้ามชาติเขาชี้ว่า แม้จะมีเจตนา และเป็นกลไกที่ดีแต่การดำ เนินงานตาม MOU ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ยังได้ผลตามวัตถุประสงค์ไม่มากนัก นับตั้งแต่จำ นวนการจ้างแรงงานตาม MOU ทำ ได้น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการจ้างแรงงาน การพิสูจน์สัญชาติของ แรงงานทำได้ล่าช้า ในขณะที่การปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานก็ยังไม่เกิดผลมากนัก และแม้ว่าจะมี MOU แต่ตัวเลขของแรงงานข้ามชาติโดยไม่เป็นไปตามกฎหมาย ก็ยังคงเพิ่มสูงขึ้น เขาชี้ให้เห็นว่าเป็นปัญหาในการปฏิบัติของการจ้างงานตาม MOU ที่มีหลายขั้นตอน ต้องใช้เวลาเดินเรื่องยาวนาน ค่าธรรมเนียมที่แรงงานต้องจ่าย

มีอัตราสูง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงที่ได้รับ การมีข้อกำหนดบางประการที่แรงงาน ไม่ต้องการ เช่นการหักเงินเดือนจำ นวนหนึ่งเข้ากองทุนส่งกลับประเทศ การกำหนด ให้ทำงานกับผู้จ้าง

รายเดิมอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 2 ปีการไม่ยอมให้ทำงานต่อเนื่อง ในประเทศไทยเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้ทำให้แรงงานส่วนหนึ่ง สมัยใจที่จะย้ายถิ่นมาทำงานโดยไม่เป็นไปตามกฎหมาย ประชาชนชาวต่างชาติก็ตาม การทำให้แรงงานเข้าสู่การกำกับควบคุมตามกฎหมาย ตามแนวทางของ MOU เป็นสิ่งที่ดีปัญหาในการดำเนินการตาม MOU มีในหลายระดับ นับตั้งแต่การขาด ประสบการณ์ และความพร้อมของเจ้าหน้าที่ การมีเทคโนโลยีเครื่องไม่เครื่องมือ ไม่ดีพอ การมีกฎเกณฑ์บางอย่างซึ่ง กลายเป็นอุปสรรคและการขาดการให้ ความสำคัญกับบางภารกิจ เช่น การค้า นิ่งและปกป้องสิทธิของ แรงงาน ซึ่งปัญหา เหล่านี้ต้องร่วมมือกันแก้ไขต่อไป จากข้อเท็จจริงและข้อวิจารณ์ที่กล่าวมา เมื่อจัดวาง (located) นโยบาย การจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยในบริบทการถกเถียงเรื่องแรงงานข้ามชาติ ระดับสากลเราก็จะเข้าใจที่ทางของปัญหาของนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ ของไทยได้ดีขึ้น โดย จะพบว่าในทศวรรษ 2530 นโยบายมีความโน้มเอียงไปในทาง แนวคิดความเกลียดกลัวคนต่างชาติ แต่ แนวคิดนี้ก็ไม่ได้ปรากฏในสังคมไทยอย่าง ตรงไปตรงมา หากแต่แปลงรูปมาปรากฏผ่านแนวคิดความ มั่นคงแห่งชาติซึ่งก็ สืบเนื่องมาจากเงื่อนไขจำเพาะทางประวัติศาสตร์ที่รัฐไทยเป็น “รัฐความมั่นคง” (Security State)⁴ แนวคิดความมั่นคงมีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดนโยบายคนข้าม ชาติ/แรงงานข้าม ชาติซึ่งจะเห็นได้จาก การที่มันเป็นข้ออ้างเรื่องผลกระทบของ แรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงของชาติใน ด้านต่างๆ ไล่เรียงตั้งแต่ความมั่นคง ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การที่หน่วยงานด้าน ความมั่นคง มีบทบาทสูงยิ่งต่อเรื่องคนข้ามชาติการมีมาตรการจำกัดสิทธิแรงงานข้ามชาติในรูปแบบ ต่างๆที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างไม่น่าจะเกิดขึ้น⁵ เป็นต้น ความมั่นคง แห่งชาติยังถูกหนุนเสริมด้วย ลัทธิชาตินิยมไทย ที่สร้างเอกภาพด้วยการสร้างภาพ ให้ประเทศเพื่อนบ้านเป็นศัตรูไม่น่าไว้วางใจ หรือ ล้าหลังต่ำต้อยกว่าเรา (ชาญวิทย์ เกษตรศิริ, 2551) ลัทธิชาตินิยมเช่นนี้บ่อยครั้งหลอกหลอนให้เกิด วิตกกังวลต่อภัยจาก ประเทศเพื่อนบ้าน และความมั่นคงก็กลายเป็นโจทย์สำคัญของการจัดการปัญหา แรงงานโดยไม่เคยหมดไป⁶

ในช่วงกลางๆทศวรรษ 2540 เห็นได้ว่านโยบายของไทยเคลื่อนตัวไปใน ทิศทางแนวคิดสิทธิ มนุษยชน นับจาก มติค.ร.ม.2547จนถึงการเกิดขึ้นของ MOU กับประเทศเพื่อนบ้าน และหากสำรวจดู ก็คงพบว่าองค์กรที่สนับสนุนสิทธิมนุษยชน/ สิทธิแรงงาน อย่างองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์กรระหว่างประเทศเพื่อ ผู้ย้ายถิ่น (IOM) ได้เข้ามามีบทบาทในประเทศไทยมากขึ้น รวมไปถึง การเกิดขึ้นและ การทำงานที่คึกคักขององค์กรพัฒนาเอกชนไทย ที่ส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เหมือนนโยบายรัฐให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนมากขึ้น แต่ความเกลียดกลัว คนต่างชาติที่ปรากฏผ่าน เรื่องความมั่นคงแห่งชาติก็ไม่จางหายไปไหน อีกทั้ง กลไก MOU ที่คาดหวังว่าจะเป็นเครื่องมือแก้ไข

ปัญหาที่ก้าวหน้า ก็ประสบความสำเร็จ ในทางปฏิบัติน้อยมาก อีกทั้งยังทำให้เกิดปัญหาใหม่ๆ ขึ้นอีก จึงน่าสนใจว่าเราจะเข้าใจปัญหา นโยบายที่ไม่จบสิ้นนี้ได้อย่างไร เมื่อมาถึงจุดนี้แนวคิดเหนือกว่า สิทธิมนุษยชน ซึ่งได้กล่าวไปแล้วว่ามีหลายสำนึกคิด ก็อาจเข้ามาช่วยส่องสะท้อนให้ เราเข้าใจปัญหาที่เผชิญอยู่ได้มากขึ้น เราอาจเริ่มจากใช้แนวคิดมาร์กซิสต์มาทบทวน ปัญหาทั้งหมด เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างรัฐ ทูต และแรงงาน ในบริบทโลกาภิวัตน์ซึ่งจะทำให้เราเข้าใจยุทธศาสตร์ของแต่ละฝ่าย และการต่อสู้ต่อ รองที่ไม่สิ้นสุด ส่วนในกรณีการประเมิน MOU ดังที่ประชา วสุปราสาท ได้เสนอไว้ ก็อาจจุดประเด็นถกเถียงที่น่าสนใจว่า ปัญหาอาจไม่ใช่เรื่องเชิงเทคนิคของ การปฏิบัติการตามกรอบ MOU แต่เป็นปัญหาเชิงหลักการ คือรากฐานปัญหา มาจากความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยรัฐเป็นฝ่ายกำหนดกติกา ทูตเป็นฝ่ายได้ประโยชน์ในขณะที่แรงงานต้องเล่นตามเกมส์ในภาวะที่แรงงานเป็น ฝ่ายด้อยอำนาจต่อรอง ไม่ว่าจะกติกาจะออกมาอย่างไร แรงงานก็เป็นฝ่ายเสียเปรียบ อยู่ดี (พวกเขาจึงหาทางออกด้วยการเลี่ยงกฎหมายซึ่งเป็นการต่อรองในรูปแบบ หนึ่ง) ดังนั้นทางออกก็คือการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับแรงงาน ให้พวกเขาสามารถ ปกป้องสิทธิของพวกเขาได้เช่นนั้นแล้ว การส่งเสริมสภาพแรงงานของแรงงาน ข้ามชาติน่าจะเป็นทางออกที่แท้จริงใช่หรือไม่? แนวคิดหลังสมัยใหม่ก็สามารถช่วยให้เราวิจารณ์นโยบายรัฐไทยในบาง แง่มุมได้อย่างแหลมคม เช่น แนวคิดการเมืองในการควบคุมการย้ายถิ่น จะทำให้ เราเข้าใจว่า รัฐไทยใช้การกำกับควบคุมการย้ายถิ่นในลักษณะเลือกปฏิบัติ เพื่อให้ ประโยชน์สูงสุดแก่ตน (politicof regulation) มาโดยตลอด ดังกรณีมติ.ร.ม. ผ่อนผัน ให้ผู้เข้าเมืองหรือแรงงานผิดกฎหมายทำ งานต่อไปได้ก็คือการสร้างสภาวะยกเว้น ทางกฎหมาย เพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติตราบที่ยังต้องการ แต่เมื่อเกิด ปัญหาหรือหมดความต้องการ ก็มักจะอ้างเรื่องความมั่นคงเพื่อกีดกันหรือผลักดัน พวกเขา/เธอกลับไป รวมไปถึงการจัดให้แรงงานข้ามชาติเป็น “แรงงานต่างด้าว” ซึ่ง เป็นตัวอย่างของการจัดประเภทให้กลายเป็น “คนอื่น” ซึ่งด้านหนึ่งก็ทำให้พวกเขา/ เธอตกอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายที่รัฐกำหนด อีกด้านก็เป็นการประทับตราคนนอก ที่อาจเป็นอันตราย ทำให้พวกเขาตกอยู่ในภาวะเปราะบางต่อการเป็นจำ เลยสังคม ในขณะที่วิธีวิทยาแบบชาตินิยม (Methodological Nationalism) ก็จะช่วย ส่องสะท้อนให้เห็นปัญหาของวิธีคิดในการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายบนพื้นฐานความมั่นคงแห่งชาติซึ่งเราก็จะพบว่า นโยบายเกิดขึ้นบน กระบวนทัศน์ที่มีรัฐชาติเป็นตัวตั้งอย่างตายตัว คือมีอยู่อย่างไม่ต้องสงสัย รัฐจึงมี ความชอบธรรมในการใช้อำนาจอย่างไม่ถูกตั้งคำถาม ในขณะที่ความมั่นคงก็กลายเป็นเหตุผลกำกับนโยบายอย่างไม่เสื่อมคลายและถูกต้องชอบธรรมเสมอ ความคิดที่ อยู่บนฐานรัฐชาตินี้ยังมีลักษณะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะข้อเท็จจริงของโลก จะเปลี่ยนไปในลักษณะที่ไร้พรมแดน และรัฐชาติตามความหมายเดิมแทบจะหมด ความหมาย แต่่นโยบายของรัฐก็ยังพยายามตรึงทุกอย่างให้เป็นไปในขอบเดิม ภายใต

ข้ออ้างการใช้อำนาจแบบเดิมๆ การกำหนดนโยบายรัฐไทย ยิ่งน่าเป็นห่วงมากขึ้น ไปอีกเมื่อประกอบกับ ทักษะชาตินิยมแบบล้าหลังคับแคบ ที่พร้อมจะถูกกระพือ ขึ้นมา แม้ว่าในบางครั้งอาจนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดหรือศึกสงครามกับ ประเทศเพื่อนบ้านก็ตาม เมื่อเดินทางมาถึงจุดนี้บทความได้แสดงให้เห็นแล้วว่า นโยบายการจัดการ แรงงานข้ามชาติของไทย ซึ่งตามไม่ค่อยทันปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น อุปสรรคไม่ได้อยู่ที่ ตัวปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นเท่านั้น แต่อาจอยู่ที่วิธีคิดในการจัดการปัญหาของรัฐเองที่ยังไม่ก้าวข้ามพรมแดนของวิธีคิดแบบเดิมๆ บทความนี้ได้ชี้ชวนและท้าทาย ให้เห็นว่าการรื้อถอนวิธีคิดในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของ ไทยเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดยั้ง.

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า สถานประกอบการ SME มีความต้องการแรงงานเพื่อนำมาใช้ในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานไทยมักเลือกงาน ไม่ทำงานหนัก งานที่ต้องใช้แรงมาก ซึ่งต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันอดทน ไม่เลือกงาน ค่าแรงก็ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งเป็นการช่วยในเรื่องของการบริหารต้นทุนให้ต่ำลง แรงงานต่างด้าวยังช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ เนื่องจากค่าแรงต่ำทำให้ต้นทุนด้านค่าแรงถูกกว่าสถานประกอบการอื่นที่ใช้แรงงานไทย ยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน โดยการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานเหนือคู่แข่งรายอื่น จากความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อสถานประกอบการเป็นอย่างมาก หากขาดแรงงานต่างด้าวไปอาจส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต จะเห็นได้ว่าอีกสาเหตุหนึ่งที่สถานประกอบการ SME เลือกใช้แรงงานต่างด้าวก็เพราะว่า แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ ขยันและอดทน ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานไทยเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับล่างก็เพราะว่า แรงงานไทยมีทางเลือกที่จะไม่ทำงานประเภทนี้มากขึ้น เนื่องจากงานในระดับล่างนั้นเป็นที่หนักมาก และด้วยนิสัยคนไทยมีความอดทนน้อย จึงไม่ใช่เลือกแปลกที่สถานประกอบการต่างๆจะหันไปเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สังข์นาค, สิ้น พันธุ์พินิจ (2557) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าว คือคนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ที่กล่าวว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้าง

แรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพงษ์ ลิ้มปัทมาญจนวัฒน์ (2558) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน

การจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการSME พบว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ เริ่มตั้งแต่

การวางแผน ผู้ประกอบการจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานประกอบการ ก่อน แล้วจึงทำการกำหนดทางเลือก กำหนดจำนวนแรงงานที่ต้องการ กำหนดตัวเลือกระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวและกำหนดแหล่งที่มา

การสรรหาและคัดเลือก สถานประกอบการจะสรรหาแรงงานต่างด้าวจากแหล่งใกล้ตัว คือ เป็นเพื่อนหรือญาติพี่น้องของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงาน ถ้าสถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วนก็จะหาจากสำนักงานจัดหางาน การคัดเลือกแรงงานจะคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้คือ เป็นแรงงานต่างด้าว ชายหรือหญิงที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ชยัน อุดทน สามารถทำงานล่วงเลยเวลาได้

การฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าว หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยจะทำการฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวในวันแรกที่เข้ามาทำงาน และจะติดตามคอยดูแลอย่างใกล้ชิดว่าแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

การจ่ายค่าตอบแทน สถานประกอบการจะทำการกำหนดค่าตอบแทนตามเกณฑ์ที่วางไว้ โดยเกณฑ์ส่วนหนึ่งมาจากการสำรวจจากสถานประกอบการอื่นๆโดยรอบ การจ่ายค่าตอบแทนจะจ่ายทุกวันที่ 15 และ 30 ของทุกเดือน

สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ แรงงานต่างด้าวจะได้รับ ประกันสังคม เบี้ยชยัน ที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี เสื้อผ้า เงินโบนัสในปีที่ผลประกอบการดี เงินกู้ยืม สิทธิวันหยุด 15 วัน

การประเมินผลการทำงาน ทุกเดือนกันยายน สถานประกอบการจะทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยมีเกณฑ์ประเมินผลจากด้านความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน และความเสียหายที่เกิดขึ้น

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการจะทำการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวทุกคน โดยจะเตรียมเอกสารและค่าใช้จ่ายให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคน ส่งต่อให้กับผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการขึ้นทะเบียนแทน

การเลิกจ้าง ทุกกรณีไม่ว่าแรงงานต่างด้าวจะกระทำความผิดหรือไม่ได้กระทำความผิด ก่อนการออกจากงาน ผู้ประกอบการจะเรียกค้ำประกันการส่วนตัว และจะมีหนังสือการแจ้งความประสงค์ขอลาออกให้แรงงานต่างด้าว ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานานหลายสิบปี ผู้ประกอบการก็จะมีเงินพิเศษให้

การจัดการแรงงานต่างด้าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นหลักการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารจัดการในเรื่องของคน เนื่องจากคนงานหรือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อสถานประกอบการ หากมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลดีต่อสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิลาวรรณ รัตพิศาล(2554) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า สอดคล้องกับแนวความคิดของ ญัฐกานต์ (2555) ที่ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรในองค์การนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้ และความสามารถให้กับบุคคลากรนั้น และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mondy&Noe(1996) ที่ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการSME ใน พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นทั้งหมด 6 ด้าน

ปัญหาด้านการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทำงานกับสถานประกอบการ เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ไม่นาน ทำให้พวกเขาไม่สามารถ ฟัง พูด และเข้าใจภาษาไทยได้เท่ากับพวกแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 5 ปี

ปัญหาด้านค่าตอบแทนและการปรับเงินค่าตอบแทน ในเรื่องค่าตอบแทนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดขึ้นเองได้เหมือนเดิมเพราะต้องคำนึงถึงสถานประกอบการโดยรอบ และเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคนไม่เท่ากันทำให้แรงงานต่างด้าวมีความน้อยใจไม่พอใจ ไม่อยากทำงาน เกิดความรู้สึกในด้านลบกับสถานประกอบการ

ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก แรงงานต่างด้าวจะลาออกจากสถานประกอบการอย่างกะทันหันถ้ามีสถานประกอบการรายอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และหากมีเพื่อนที่สนิทสนมกันก็จะชักชวนกันไปทำที่ใหม่และมาขอลาออกพร้อมกันอย่างกะทันหัน

ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวต่างพากันเรียกร้องอยากให้สถานประกอบการ SME จ่ายเงินโบนัสให้พวกเขาทุกปี เนื่องจากที่ผ่านมาสถานประกอบการจะจ่ายเงินโบนัสให้เฉพาะปีที่มีผลประกอบการดีเท่านั้น

ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เนื่องจากทุกปีจะมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบการใช้แรงงานต่างด้าว มักเข้ามาพบกับเด็กเล็กที่เป็นลูกเป็นหลานของแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาอาศัยอยู่ด้วยกันในสถานประกอบการ จึงเกิดความเข้าใจผิดคิดว่าทางสถานประกอบการมีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี บางครั้งการประกอบพิธีทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น พิธีการโกนผมให้ลูกให้หลานของพวกเขา จะตรงกับช่วงเวลาทำงาน แรงงานทุกคนก็จะขอผู้ประกอบการเข้าร่วม ทางผู้ประกอบการก็จะอนุญาต ทำให้ส่งผลต่อกระบวนการผลิต อาจผลิตสินค้าได้ไม่ทันตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมายไว้ต่อวัน

จากผลการศึกษาด้านปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้น ผู้ประกอบการควรมีวิธีการแก้ไขที่ดี ควรมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งต่างๆที่จะเกิดขึ้น ปัญหาต่างๆล้วนมีทางแก้ไขอยู่ที่การตัดสินใจของผู้ประกอบการว่าจะใช้วิธีการใด อย่างไรก็ตามควรใช้วิธีที่เป็นธรรมต่อทุกๆฝ่าย เพื่อลดปัญหาการเกิดการปะทะหรือเกิดการประท้วงที่รุนแรงขึ้นภายในสถานประกอบการ เพราะนั้นอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตสินค้าของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดมสมิธ ที่กล่าวว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองการที่มีการกระทำอย่างก้าวร้าว รุนแรง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุของลูกจ้างแรงงานนั้น ผลสุดท้ายคือ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลดีนอกจากความเสียหายตอบแทน ผลการวิจัยด้านปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล พรชัย วัฒนากร (2549) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ โดยในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหา มาก และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีปัญหา มาก ในเรื่องความแตกต่างระหว่างภาษา

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

1. ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการSME ว่ามีการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมือนหรือแตกต่างกัน
2. หากมีการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างการจัดการแรงงานต่างด้าวกับการจัดการแรงงานไทย ในสถานประกอบการSME
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สถานประกอบการต่างๆทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
4. ควรศึกษาแนวทาง หรือปัจจัยที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวจังหวัดอื่น ๆ ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว
5. ควรที่จะศึกษาเชิงคุณภาพด้านผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อม เนื่องจากการเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่ ของแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์เชิงการจัดการ

- 1.1 สถานประกอบการSME สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะได้มีมาตรฐานในการจัดการแรงงานที่ดี สามารถปรับตัวได้ทันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 สถานประกอบการSME สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพในกระบวนการผลิต
- 1.3 สถานประกอบการSME ควรหาวิธีการแก้ไขและพัฒนาด้านการสื่อสารภายในสถานประกอบการ ควรจัดอบรมด้านภาษาไทยให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจภาษาไทยที่ใช้ในการทำงานได้บ้าง
- 1.4 ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกี่ยวกับการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ให้กับผู้ประกอบการ เพื่อให้ผู้ประกอบการลดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย
- 1.5 กรมการจัดหางานควรสำรวจความต้องการ ด้านการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ของภาคธุรกิจ SME เพื่อส่งเสริมให้มีแรงงานที่มีฝีมือ ได้เข้าไปทำงานกับสถานประกอบการต่างๆ

1.6 ธุรกิจ SME ควรมีนโยบายในด้านการกำหนดอัตราค่าแรงที่มีความเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว และไม่ให้เกิดการเอาเปรียบจากผู้ประกอบการเองด้วย

1.7 ธุรกิจ SME ควรมีนโยบายการกำหนดกระบวนการในการพัฒนาด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อจะได้มีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน นำไปพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน