การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562
ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เปรียบเทียบสวัสดิการของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

มณีรัตน์ ทรัพย์พล *

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

E-mail: Nanwoody1997@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 พบว่า การจัดสวัสดิการของหน่วยงานภาครัฐให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเท่าเทียมกัน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด วันลา การรักษาพยาบาล และสิทธิประกันสังคม แต่อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติพบว่าการนำหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ไปปรับใช้ยังพบปัญหาด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่ยังคงไม่เท่าเทียมกับแรงงานไทย เพราะแรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยได้เพียง 4 ปีเท่านั้นจึงไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ได้ครบ 7 กรณี เช่น กรณีบำนาญชราภาพ และบำเหน็จชราภาพ ซึ่งต้องสมทบเงินมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี หรือรับสิทธิประโยชน์เมื่ออายุครบ 55 ปี อีกทั้งสิทธิประโยชน์การว่างงานเพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวสิ้นสุดการทำงานกับนายจ้างคนเก่า ต้องหานายจ้างใหม่และระหว่างนั้นต้องรับบริการการจัดหางานพัฒนาฝีมือต่อไป และยังถูกละเมิดสิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง การทำงานหนัก ชั่วโมงยาวนาน ฯลฯ ดังนั้นรัฐบาลควรบริหารจัดการแก้ไขอย่างเข้มงวดและทั่วถึง เพื่อลดปัญหาเหล่า และเพื่อเพิ่มความมั่นคงให้แก่ประเทศ

คำสำคัญ : สวัสดิการ, แรงงานไทย, แรงงานต่างด้าว

Comparative of the welfare of Thai and foreign workers in Thailand

Maneerat Sabpol *

Abstract

This article aims to compare the welfare of Thai and foreign workers in Thailand. The objective is to study the welfare of Thai and foreign workers and also to compare the benefits of Thai workers and foreign workers. This study will consider the Labor Protection Act, 1998. The result is the welfare of government agencies to Thai workers and foreign workers is equal, such as wages, overtime pay, break time, vacation time, medical fee and public welfare. However, in practice it is found that the implementation of the principles under the Labor Protection Act 1998 inequal. The problem is migrant workers work in Thailand for only 4 years, they can not use the benefits in 7 cases, such as old age pension that migrant workers have to contribute money for at least 15 years or get benefits at the age of 55 years, Moreover, migrant workers cannot get unemployment benefits. The government should also dealt rigorously and thoroughly to reduce these problems.

Keywords : Welfare, Thai workers, Foreign workers

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังมีการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งประเทศไทยในปัจจุบันเข้ามาสู่ยุคของภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานของคนไทย รัฐบาลจึงมีนโยบายแก้ไขปัญหาโดยการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีความเป็นอยู่ที่ยากจนกว่าประเทศไทย และอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าประเทศไทย เช่น ประเทศกัมพูชา ประเทศเวียดนาม ประเทศลาว ประเทศพม่า ฯลฯ (พศิน เนื่องชมพู , 2550) โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต่างมีความต้องการสวัสดิการที่ดีและความคุ้มครองในชีวิต ให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทน การสร้างสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานที่ดี สิทธิประโยชน์ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการ(welfare) เป็นการเสริมค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทั้งยังเป็นการเสริมความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย สวัสดิการมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ทำให้แรงงานมีความสุข ความมั่นคง และทำให้หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่เท่าเทียมกับแรงงานไทยผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยว่าเหมือนหรือแตกต่างอย่างไร โดยบทความนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3ส่วน ดังนี้ 1.สวัสดิการของแรงงานไทย 2.สวัสดิการของแรงงานต่างด้าว และ 3.การศึกษาเปรียบเทียบการให้สวัสดิการระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย ซึ่งจะนำเสนอแต่ละส่วนดังนี้

สวัสดิการของแรงงานไทย

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 แรงงานไทยได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆจากภาครัฐ คือ สิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ประกันสังคม คือ กองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อประสบภัยอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน และต้องมีการจ่ายเงินสมทบกองทุน

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง ต้องนำส่งกองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนมี 3 กลุ่มด้วยกันคือ 1.ผู้ประกันตน 2.นายจ้าง และ3.รัฐบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางรูปภาพที่ 1 ตารางรูปภาพแสดงการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม

สิทธิประโยชน์	อัตราเงินสมทบ		
	ผู้ประกันตน	นายจ้าง	รัฐบาล
เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร	1.5%	1.5%	1.5%
สงเคราะห์บุตร ชราภาพ	3%	3%	1%
ว่างงาน	0.5%	0.5%	0.25%
รวม	5%	5%	2.75%

ที่มา: เว็บไซต์ https://flowaccount.com

สิทธิประกันสังคมที่ผู้ประกันตนจะได้รับจาก 2 กองทุน ได้แก่ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะได้รับสิทธิแตกต่างกันแล้วแต่กรณี ดังนี้ (ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)

1.กองทุนประกันสังคม มีการคุ้มครอง ทั้งหมด 7 กรณี

1.กรณีเจ็บป่วย ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในกรณีที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลอื่นโดยที่ได้สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน สามารถเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมในอัตราที่กำหนดโดยมี เงื่อนไขการใช้สิทธิ์ คือ ต้องจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน

2.กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนสามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ 13,000 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง (ไม่จำกัดจำนวนครั้ง) ผู้ประกันตนหญิงได้รับเงินสงเคราะห์จากการลาคลอดเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือนเป็นระยะเวลา 90 วัน (ใช้สิทธิได้เฉพาะบุตรคนที่ 1 และ 2 เท่านั้น) ส่วนในกรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ สามารถเลือกใช้สิทธิได้เพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยมีเงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่ต่ำกว่า 15 เดือน

3.กรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนสามารถรับเงินทดแทนขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพร้ายแรง รับค่าบริการทางการแพทย์ ผู้ป่วยนอกได้เดือนละไม่เกิน 2,000 บาท ผู้ป่วยในได้เดือนละไม่เกิน 4,000 บาท ในส่วนของค่ารถและค่าบริการทางการแพทย์ จะได้รับการเหมาจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท เมื่อชราภาพได้รับเงินบำเหน็จเมื่อมีมติให้เป็นผู้ทุพพลภาพ หากผู้ทุพพลภาพเสียชีวิต ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท และได้รับเงินสงเคราะห์เสียชีวิต หากผู้ทุพพลภาพจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปีจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน แต่หากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน โดยมีเงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 3 เดือน

4.กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพสามารถขอค่าทำศพได้ 40,000 บาท เงินสงเคราะห์กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้บุคคลที่มีชื่อระบุอยู่ในหนังสือระบุให้เป็นผู้รับเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต หากไม่มีหนังสือระบุไว้ต้องนำมาเฉลี่ยให้ บิดามารดา หรือ สามีหรือภรรยา หรือบุตร ในจำนวนที่เท่ากัน ซึ่งจะได้เงินสงเคราะห์ดังนี้ หากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือนจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน หากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป จะได้เงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน และทายาทสามารถขอรับคืนเงินกรณีชราภาพได้ภายใน 2 ปี โดยมีเงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ สาเหตุการเสียชีวิตต้องไม่เกิดจากการทำงาน และจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 1 เดือน

5.กรณีสงเคราะห์บุตร ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาท ตั้งแต่บุตรอายุแรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ (สามารถขอใช้สิทธิ์ได้ไม่เกิน 3 คน) โดยมีเงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12เดือน ต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

6.กรณีชราภาพ แยกเป็น 2 กรณี คือ กรณีบำนาญชราภาพ เงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (ไม่ต้องจ่าย 180 เดือนติดต่อกัน) และ มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ส่วน กรณีบำเหน็จชราภาพ เงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

7.กรณีว่างงาน ในกรณีที่ถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วันในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย ซึ่งค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ในกรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญา

จ้างตามระยะเวลา จะได้รับเงินทดแทนระหว่างว่างงานปีละไม่เกิน 90 วันในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย ซึ่งค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ในกรณีที่ว่างงานเพราะถูกเลิกจ้างมากกว่า 1 ครั้งใน 1 ปีจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนทุกครั้งรวมกันไม่เกิน 180 วัน และในกรณีว่างเงินเพราะลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างมากกว่า 1 ครั้งใน 1 ปีจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนรวมกันไม่เกิน 90 วัน โดยมีเงื่อนไขการใช้สิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน และมีระยะเวลาว่างงานตั้งแต่ 8 วันขึ้นไป

2.กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียวโดยสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ คือ เมื่อนายจ้างขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทนแล้ว ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานให้กับนายจ้างจะได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนทันทีเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เนื่องจาการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ดังนี้

1.กรณีเจ็บป่วย ลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 35,000 บาท ต่อการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย 1 ครั้ง หากเกินเบิกเพิ่มได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงอีกไม่เกิน 200,000 บาท นอกจากนี้ยังได้รับค่าทดแทนรายเดือนในอัตรา 60 % ของค่าจ้าง หากแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวติดต่อกันเกิน 3 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี

2.กรณีสูญเสียอวัยวะ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนรายเดือนในอัตรา 60 % ของค่าจ้าง ตามประเภทการสูญเสียอวัยวะ และระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูจะได้รับการฟื้นฟูที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ของสำนักงานประกันสังคม คือ ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูด้านการแพทย์ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

3.กรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนรายเดือนในอัตรา 60 % ของค่าจ้าง เป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี

4.กรณีตายหรือสูญหาย ลูกจ้างจะได้รับค่าทำศพจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน (ปัจจุบันจ่าย 18,100 บาท) และค่าทดแทนรายเดือนในอัตรา 60 % ของค่าจ้าง เป็นเวลา 8 ปี แก่ทายาท

สรุปได้ว่าแรงงานไทยทุกคนจะได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยที่สำคัญคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน ที่ถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายบังคับ (กระทรวงแรงงาน , 2557) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงสวัสดิการของแรงงานไทย

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
ค่าจ้าง	ได้รับค่าจ้างเป็นเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
วันทำงาน	งานทั่วไปไม่เกิน 6 วัน/สัปดาห์
เวลาทำงาน	งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือรวมกันแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ งานที่เป็นอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน หรือรวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ งานในกิจการปิโตรเลียมไม่เกิน 12 ชั่วโมง/วัน
เวลาพัก	มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง/วัน
วันหยุด	วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีอย่างน้อย 13 วัน/ปี (รวมวันแรงงานแห่งชาติ) วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หยุดเมื่อทำงานครบ 1ปี อย่างน้อย 6 วัน/ปี
วันลา	วันลาป่วย ลาได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน วันลาเพื่อทำหมัน ได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ลา ตามความเห็นของแพทย์ วันลากิจ เป็นการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น กฎหมายมิได้กำหนดให้ได้รับค่าจ้าง วันลาเพื่อคลอดบุตร ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน วันลานับรวมวันหยุด วันลาเพื่อรับราชการทหารได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาไม่เกิน 60 วัน/ปี
ค่าล่วงเวลา	ทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า/ชั่วโมง ทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ จ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราสองเท่า/วันทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงาน จ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราสามเท่า/วัน
ค่าชดเชย	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้ • ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน • ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย90 วัน • ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน • ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน • ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย300 วัน

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (https://www.labour.go.th)

สวัสดิการของแรงงานต่างด้าว

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 แรงงานต่างด้าวจะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ จากภาครัฐ คือ สิทธิประโยชน์ประกันสังคม แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิ

ด้านการรักษาพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

1.กองทุนประกันสังคม

แรงงานต่างด้าวต้องขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตรา5% ของค่าจ้าง นายจ้างจ่ายสมทบ 5% รัฐบาล 2.75% ได้รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย ทุพพลภาพ ตาย ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2.กองทุนเงินทดแทน

นายจ้างของแรงงานต่างด้าวเป็นผู้จ่ายสมทบฝ่ายเดียวในอัตรา 0.2 - 1% ของค่าจ้างตามความเสี่ยงของประเภทกิจการ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญหายหรือตายเนื่องจากการทำงาน

กลุ่มแรงงานต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ที่ทำงานในประเภทงานรับใช้ในบ้าน เกษตร ปศุสัตว์ ประมง ค้าขายที่มิใช่ธุรกิจ ไม่ต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข โดยการซื้อประกันสุขภาพ 1,600 บาทต่อปี

ตารางที่ 3 สิทธิของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
ค่าจ้าง	ได้รับค่าจ้างเป็นเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
วันทำงาน	งานทั่วไปไม่เกิน 6 วัน/สัปดาห์
เวลาทำงาน	งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือรวมกันแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ งานที่เป็นอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน หรือรวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ งานในกิจการปิโตรเลียมไม่เกิน 12 ชั่วโมง/วัน
เวลาพัก	มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง/วัน
วันหยุด	วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตมประเพณีอย่างน้อย 13 วัน/ปี (รวมวันแรงงานแห่งชาติ) วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หยุดเมื่อทำงานครบ 1ปี อย่างน้อย 6 วัน/ปี
วันลา	วันลาป่วย ลาได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน วันลาเพื่อทำหมัน ได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ลา ตามความเห็นของแพทย์ วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ กฎหมายมิได้กำหนดให้ได้รับค่าจ้าง วันลากิจ เป็นการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น กฎหมายมิได้กำหนให้ได้รับค่าจ้าง วันลาเพื่อคลอดบุตร ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน วันลานับรวมวันหยุด

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวจะได้ค่าล่วงเวลา การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ในการทำงานเช่นเดียวกันแรงงานไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคนจะได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงานโดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ย่อมจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ทักษิณ เห็นชอบดี , 2551) นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2551 ที่อธิบายถึงรายละเอียดการทำงานของคนต่างด้าว เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติการทำงานของคนด้าวพ.ศ.2551 พบว่าแรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิและความคุ้มครองในด้านต่างๆ ได้แก่ กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าวและผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ดอกผลของกองทุน เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2551 นี้ยังบอกถึงบทกำหนดโทษของแรงงานต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมายในประเทศไทยอีกด้วย

การศึกษาเปรียบเทียบการให้สวัสดิการระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 พบว่า รัฐบาลไทยให้ความคุ้มครอง สิทธิและสวัสดิการแก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวโดยเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าแรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิความคุ้มครอง และสวัสดิการที่แตกต่างกับแรงงานไทยโดยมีรายละเอียดดังนี้

สิทธิประโยชน์ประกันสังคมและสวัสดิการ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่ง ในตลาดแรงงานของไทย โดยเฉพาะงานบางประเภท เช่น กรรมกร คนงานประมง เด็กปั๊มน้ำมัน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า พนักงานเสิร์ฟ คนรับใช้ ฯลฯ ซึ่งต้องยอมรับว่าแรงงานเหล่านี้ นับวันคนไทยจะทำน้อยลงเรื่อยๆ จากการเปิดเผยของกรมการจัดหางานระบุว่า ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าว ที่จดทะเบียนและรอรับรองสถานะทั้งหมดกว่า 1.5 ล้านคน ขณะที่มีแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนประกันสังคมเพียง 3.5 แสนคนเท่านั้น ยังไม่นับรวมแรงงานต่างด้าวนอกระบบที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI) และ หน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องคาดการณ์กันว่ามีมากกว่าครึ่ง หรือรวมแล้วไม่น่าจะน้อยกว่า 2-3 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่มีสัญชาติลาว กัมพูชา และพม่า ทำให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ไม่เท่าเทียมกับคนไทยดังนี้เห็นได้จากกรณีโรงงานหนึ่ง ในจังหวัดขอนแก่น มีการปิดโรงงานและส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานต่างด้าว หรือกรณีแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสงขลาที่ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือด้านค่าตอบแทน หรือกรณีที่แรงงานต่างด้าวหญิงไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ เรื่องการคลอดบุตร หรือกรณีสิทธิประโยชน์เรื่องการสงเคราะห์บุตร ซึ่งรัฐบาลของประเทศไทยกำหนดสิทธิประโยชน์ที่บุตรจะได้รับไว้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ แต่ว่าแรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ในประเทศไทยได้เพียง 4 ปีก็สิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่

สามารถใช้สิทธิเรื่องการสงเคราะห์บุตรได้ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้เพียง 4 ปีเท่านั้น จึงไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทั้ง บำนาญชราภาพและบำเหน็จชราภาพ ที่กำหนดไว้ว่าต้องมีการส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี หรือต้องรอรับสิทธิประโยชน์เมื่ออายุครบ 55 ปี (บุษยรัตน์ กาญจนดิษจ์ , 2555) นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์กรณีการว่างงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงของ MOU ซึ่งเมื่อสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างจะต้องถูกส่งกลับสู่ประเทศของตน และหากเป็นแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว เมื่อสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างกับนายจ้างปัจจุบันจะต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายใน 7-15 วัน และจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข คือ รับบริการจัดหางานและการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานก็ไม่ใช่ผู้ว่างงานแล้วจึงไม่สามารถเข้าไม่ถึงสิทธิประกันการว่างงานได้ และในกรณีส่งเงินสมทบของแรงงานต่างด้าว เมื่อส่งเงินครบตามเงื่อนไขเวลาที่แรงงานควรได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีเสียชีวิต และได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวต่อไปอีก 6 เดือน นับแต่วันที่ผู้ประกันตนผู้นั้นสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัตินั้นแรงงานต่างด้าวเมื่อสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างแล้วจะต้องถูกส่งกลับสู่ประเทศของตน จึงไม่อาจที่จะใช้สิทธิต่อเนื่องอีก 6 เดือนนี้ได้ อีกกรณีหนึ่งที่เป็นปัญหาจากการทำงาน คือ เมื่อแรงงานเจ็บป่วยจากการทำงานและต้องไปใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ.2537 กลับถูกไม่ให้ใช้สิทธิ และให้เป็นการดำเนินการระหว่างนายจ้างเท่านั้น หรือการถูกละเมิดสิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง การทำงานหนัก ชั่วโมงยาวนาน ไม่จ่ายสวัสดิการ ฯลฯ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ผ่านมาแม้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการให้ความช่วยเหลือตามกรณีที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิ แต่ก็ยังเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง แต่ก็ยังเป็นลักษณะรายบุคคลมากกว่าการมีนโยบายระดับชาติที่ชัดเจน ส่วนปัญหาที่เข้าไม่ถึงการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 มีดังนี้ (ธัญลักษณ์ จิโรภาส , 2558)

1)เหตุที่นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ ซึ่งเมื่อครบกำหนดการชำระแล้วต้องนำเงินสมทบมาจ่ายภายใน 15 วัน หากเลยกำหนดจะโดนปรับดอกเบี้ย ทำให้มีนายจ้างบางคนที่จ้างแรงงานจำนวนมากจึงแก้ปัญหาด้วยการไม่ส่งเงินสบทบเลย เพราะไม่อยากเสียค่าปรับจำนวนมาก ทำให้แรงงานจึงเสียสิทธิ

2)การเข้ารับการรักษาพยาบาลระหว่างรอบัตรประกันสังคม พบว่าในระหว่างที่แรงงานรอบัตรนั้น ต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐเท่านั้น จึงจะสามารถเบิกคืนเงินย้อนหลังที่จ่ายไปได้ทั้งหมด แต่มีแรงงานบางคนที่ไม่ทราบและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนแทน การเบิกคืนย้อนหลังจะสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

3)เกิดความล่าช้าในการออกใบอนุญาตการทำงาน จึงทำให้แรงงานไม่สามารถตรวจสอบสิทธิประกันสังคมได้ เพราะชื่อของแรงงานต่างด้าวนั้นคล้ายคลึงกันและไม่มีนามสกุล และการบันทึกทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมก็ไม่ได้แยกกลุ่มแรงงานต่างด้าวไว้ ทำให้เกิดความสับสน ล่าช้าเสียเวลามากยามต้องตรวจสอบสิทธิประกันสังคม

4)บางโรงพยาบาลในระบบประกันสังคม มีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอและขนาดพื้นที่ของโรงพยาบาลที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงานต่างด้าว ยังส่งผลถึงคนในพื้นที่ที่มาใช้บริการเกิดความล่าช้า และไม่เป็นที่ยอมรับต่อคนในชุมชน

5)แรงงานต่างด้าวมักไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ และไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยจึงเกิดปัญหาในเรื่องการเบิกจ่ายสิทธิทดแทน และถูกนายจ้างยึดบัตรไว้ จึงเป็นอุปสรรคต่อการรักษาอย่างยิ่ง

6)เมื่อแรงงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินนอกสถานที่ทำงานและถูกส่งตัวเข้ารับการรักษา ส่วนใหญ่แรงงานจะไม่มีเอกสารพกติดตัวมา เนื่องจากนายจ้างยึดเก็บไว้ เพราะกลัวแรงงานหลบหนี ทำให้การรักษาพยาบาลเกิดความล่าช้า เพราะต้องตรวจสอบเพื่อยืนยันสิทธิการเบิกจ่ายในการรักษา รวมถึงแรงงานมักจะมีชื่อที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ยิ่งทำให้การตรวจสอบสิทธิล่าช้ามากยิ่งขึ้น(ข่าวแรงงาน,2555)

บทสรุป

การเปรียบเทียบของสวัสดิการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยพบว่า รัฐบาลไทยให้ความคุ้มครอง สิทธิ และสวัสดิการแก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวโดยเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า แรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิความคุ้มครอง และสวัสดิการที่แตกต่างกับแรงงานไทย ตามข้อกำหนดของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม สิทธิที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับมี 7 กรณี แต่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถทำงานในประเทศได้เพียง 4 ปีเท่านั้น จึงไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทั้งบำนาญชราภาพและบำเหน็จชราภาพที่กำหนดไว้ว่าต้องส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 15 ปี และสามารถใช้สิทธิประโยชน์นี้เมื่ออายุครบ 55 ปี และยังไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ถ้าผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว เมื่อสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างกับนายจ้างปัจจุบัน จะต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายใน 7-15 วัน และจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข คือ รับบริการจัดหางานและการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานก็ไม่ใช่ผู้ว่างงานจึงไม่สามารถเข้าไม่ถึงสิทธิประกันการว่างงานได้ และเมื่อเกิดประสบเหตุอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต หรือแม้แต่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง สามารถใช้สิทธิประโยชน์ต่อไปได้อีก 6 เดือน แต่ในทางปฏิบัตินั้น แรงงานต่างด้าวต้องกลับสู่ประเทศของตนจึงไม่อาจใช้สิทธิประโยชน์นี้ได้ และเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงานแรงงานต่างด้าวกลับถูกไม่ให้ใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมในการรักษาแต่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของนายจ้าง และยังถูกละเมิดสิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง การทำงานหนัก ชั่วโมงยาวนาน ไม่จ่ายสวัสดิการ ฯลฯ ดังนั้นรัฐบาลควรมีการตรวจสอบอย่างเข้มงวดในเรื่องนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่ยุติธรรม ความไม่เท่าเทียม แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และยังทำให้หน่วยงานภาครัฐมีความน่าเชื่อถือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2561). **ความรู้เบื้องต้นของแรงงานต่างด้าว.** กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/academician/basic_alien

กรมจัดหางาน. (2561). **การจัดหางานให้แก่แรงงาน.** จังหวัดปทุมธานี. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2561). **สิทธิของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541.** กรุงเทพฯ. กระทรวงแรงงาน.

ทักษิณ เห็นชอบดี. (2551). **สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางการแก้ไข.** คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญลักษณ์ จิโรภาส. (2558). **สภาพการทำงานและประสบการณ์การใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างสัญชาติถูกกฎหมายที่ประกอบอาชีพแม่บ้าน.** คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริษัท นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ เจดีซีเอส จำกัด. (2560). **สิทธิประโยชน์แรงงานต่างด้าว.** สืบค้นจาก https://www.jdcs.co.th

บุษยรัตน์ กาญจนดิษจ์. (2555).**ประกันสังคมกับแรงงานข้ามชาติสิทธิที่ไม่เท่าเทียม?.** สืบค้นจาก http://voicelabour.org

พศิน เนื่องชมพู. (2550). **แนวทางการดำเนินการของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.** คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เมตตา จิระแสงเมืองมา. (2550). **การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างงาน ศึกษากรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2561). **ประกันสังคมยืนยันลูกจ้างต่างด้าวถูกกฎหมายรับสิทธิคุ้มครอง 7 กรณีเท่าเทียมแรงงานไทย.** สืบค้นจาก https://www.hfocus.org/content/2013/10/5169

Flowaccuont. (2561). **สิทธิประกันสังคมที่คนทำงานควรรู้.** สืบค้นจาก.https://flowaccount.com.

Insuranger. (2559). **สรุปสวัสดิการประกันและค่ารักษาพยาบาลจากรัฐบาล : ตอนที่ 2 กองทุนประกันสังคม.** สืบค้นจาก https://aommoney.com/stories/insuranger.