

การพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย

เรืองเดช นวสันติ¹ ญัฐ สันตาสว่าง²
ภูมิ โชคเหมาะ³ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม (2) สภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย (3) วิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและสิทธิในระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายของไทยกับต่างประเทศ และ (4) หาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมายประกันสังคมให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักประกันสังคม สำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายจากการเปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย จะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้มีค่านิยาม “ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว” และ “แรงงานต่างด้าวจดทะเบียน” เพื่อความชัดเจนในการตีความ และมีมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย (กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างาน และชราภาพ) รวมทั้งแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักรมีสิทธิประกันสังคมคุ้มครองอย่างต่อเนื่อง แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่ลูกจ้างแรงงานจ่ายเงินสมทบครั้งสุดท้าย และกำหนดโทษทางกฎหมายในกรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงินสมทบประกันสังคมให้หนักขึ้น

คำสำคัญ: ประกันสังคม; แรงงานต่างด้าว; พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

เรืองเดช นวสันติ, ญัฐ สันตาสว่าง, ภูมิ โชคเหมาะ และไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2566). การพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 13(2), 514-528.

¹ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: ruengdaj_boy@hotmail.com

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{3,4} คณะนิติศาสตร์ ปรีดีพนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

The Development of Social Security Law for Foreign Workers Legally Working in Thailand

Ruengdaj Navasanti¹ Nut Santaswang²
Poom Chokmoh³ Phaisith Phipatanatkul⁴

Abstract

This research article aims to study (1) the concepts and theories related to social security law; (2) problem regarding the rights under the social security law of foreign workers who are legally allowed to work in Thailand; (3) analyze and compare the laws and rights in the social security system of migrant workers who come to work legally in Thailand and abroad; and (4) find appropriate ways to develop social security laws to provide social security protection for foreign workers who are legally permitted to work in Thailand by using a qualitative research method and collecting data through documentary research, in-depth interviews and focus group discussion and analyzed the data by using content analysis techniques and comparison interpretation.

Findings are as follows: The development of social security law for foreign workers legally working in Thailand. The Social Security Act, B.E. 2533 must be amended to have a definition that “foreign employee” and “registered foreign worker” for clarity in interpretation and legal measures in exercising the social security rights of foreign workers who come to work legally in Thailand. (in case of encountering danger or sickness not due to work, childbirth, child support, unemployment and old age) Including foreign workers who are legally allowed to work in Thailand who travel out of the Kingdom have the right to social security protection continuously, but must not exceed one year from the last payment of contributions by the workers. And the penalty for employers avoiding registration of employees or not sending social security contributions is to have imprisonment and a more severe fine.

Keywords: Social Security; Foreign Workers; Social Security Act, B.E. 2533

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Navasanti, R., Santaswang, N., Chokmoh, P., & Phipatanatkul, P. (2023). The development of social security law for foreign workers legally working in Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 13(2), 514-528.

¹ Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: ruengdaj_boy@hotmail.com

² Faculty of Law, Ramkhamhaeng University

^{3,4} Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีความตกลงร่วมมือในด้านเศรษฐกิจ การลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีร่วมกันในสมาคมอาเซียน ทำให้รัฐบาลปรับนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจากสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ที่ตามบันทึกความเข้าใจ (Memorandum Of Understanding--MOU) และแรงงานประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ในปี พ.ศ. 2561 มีแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 3,805,827 คน (Ministry of Labour, 2018) ซึ่งเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นที่รัฐบาลกำหนดมาตรการให้แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน อย่างเท่าเทียมกันในมิติประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community--AEC) และตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights) และสิทธิการคุ้มครอง ประกันสังคมตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีสภาพปัญหา ดังนี้ (Suriya, 2012)

1. ปัญหาการกำหนดนิยาม “แรงงานต่างด้าว” ยังไม่มีการกำหนดนิยามความหมายเป็นการเฉพาะ ทำให้เกิดปัญหาการตีความ
2. ปัญหาการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน โดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย (1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน (2) กรณีคลอดบุตร (3) กรณีสงเคราะห์บุตร (4) กรณีว่างงาน และ (5) กรณีชราภาพ ซึ่งทั้ง 5 กรณียังไม่ได้ รับความคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
3. ปัญหาการคุ้มครองสิทธิประกันสังคมในกรณี

แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเมื่อเปลี่ยนย้ายสถานที่ทำงาน นายจ้างเดิมไม่แจ้งออกและนายจ้างใหม่ก็ไม่สามารถขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ ทำให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้กลายเป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และขาดสภาพการเป็นผู้ประกันตน

4. ปัญหากำหนดโทษในทางกฎหมายในกรณี นายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้าง หรือไม่ นำส่งเงินสมทบประกันสังคม ให้มีการกำหนดโทษทางอาญาและทางปกครองให้เหมาะสม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมที่มีอยู่ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างครบถ้วน จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประกันสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ดังนั้น จึงควรพัฒนาปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมายให้เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและสิทธิในระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายของไทยกับต่างประเทศ
4. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมายประกันสังคมให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักประกันสังคม สำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาต

ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แนวคิดหลักสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยประกันสังคมตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐเกาหลี สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม จำนวน 35 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการ (นายจ้าง) แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย ตัวแทนสหภาพแรงงานต่างด้าว นักวิชาการและนักสิทธิมนุษยชน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย และนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าว จำนวน 8 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม
2. ทำให้ทราบสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย
3. ทำให้ทราบถึงการวิเคราะห์และเปรียบเทียบ

กฎหมายและสิทธิในระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายของไทยกับต่างประเทศ

4. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมายประกันสังคมให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักประกันสังคม สำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดหลักสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวโดยการส่งเสริมสวัสดิการและศักดิ์ศรีของแรงงานต่างด้าว และมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดการกับการลักลอบขนย้ายและการค้ามนุษย์ มีการนำบทลงโทษขั้นรุนแรงมาใช้กับผู้กระทำความผิด รวมทั้งประเทศที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ถูกแสวงหาประโยชน์และละเมิดสิทธิเนื้อหาปฏิญญาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ หลักการทั่วไป พันธกิจของประเทศผู้รับ พันธกิจของประเทศผู้ส่ง และพันธกิจของอาเซียน (Sajjanan, Uiyanon, Wanaset, & Buasawan, 2014)

1. อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยความเป็นทาส อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพและสมาชิกครอบครัวซึ่งมุ่งคุ้มครองทั้งแรงงานถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานนอกระบบให้มีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ และพิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก สนธิสัญญาและข้อตกลงองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการอพยพเพื่อทำงานทำ (Siripreecha, 2009) ข้อเสนอว่าด้วยแรงงานอพยพ ซึ่งมุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงาน 3 ด้าน คือ ความเท่าเทียมในด้านโอกาสและการรักษาพยาบาล ด้านนโยบายสังคม และด้านการจ้างงานและที่พักอาศัย อนุสัญญาว่าด้วย

แรงงานอพยพ ค.ศ 2518 ซึ่งมุ่งเน้นในการจัดการแรงงานอพยพผิดกฎหมาย และมีได้ระบุให้แรงงานผิดกฎหมายได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับแรงงานชอบด้วยกฎหมาย ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิผลในสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง การจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ การเลิกจ้างการใช้แรงงานเด็กอย่างได้ผล และการยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน กรอบพหุภาคีว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้รวบรวมหลักการและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานระหว่างประเทศ โดยมีได้มีผลผูกมัดสมาชิกผู้ร่วมลงนามตามกฎหมาย

2. กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศได้แก่ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เป็นข้อตกลงใช้ร่วมกันเป็นแนวทางไปสู่เสรีภาพและความเท่าเทียมโดยการปกป้องสิทธิมนุษยชนของทุกคนในทุกแห่งหน ปฏิญญานี้มีบทบัญญัติที่ให้การรับรองสิทธิของแรงงาน รวมถึงแรงงานอพยพ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง การจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Rights and Liberties Protection Department, 2014) ซึ่งมีเนื้อหาระบุว่าภาคีสมาชิกขอให้คำมั่นว่าจะเคารพสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของบุคคล รวมถึงสิทธิในชีวิต เสรีภาพในศาสนา เสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการชุมนุม สิทธิเลือกตั้ง และสิทธิในการได้รับการพิจารณาความอย่างยุติธรรม โดยยังมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการห้ามค้าทาส และรับรองสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีผลผูกมัดภาคี

สมาชิกให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่การให้สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง แก่ปัจเจกบุคคล รวมถึงสิทธิแรงงานและสิทธิในสุขภาพอนามัย สิทธิในการศึกษา ตลอดจนสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียงโดยกติการะหว่างประเทศฉบับนี้มีบทบัญญัติในการรับรองสิทธิในการทำงาน และสิทธิในการมีสภาพในการทำงานที่เหมาะสม

กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายของไทย

การประกันสังคมเป็นหลักในการสร้างความมั่นคงทางสังคม โดยการบังคับเก็บเงินสมทบ 3 ฝ่าย จากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ให้สิทธิประโยชน์ 4 เรื่องหลักๆ ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน การประกันชราภาพ และการประกันทุพพลภาพ (Loypimai, 2009) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไข พ.ศ. 2558 ให้ค่านิยามตามมาตรา 5 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง และ “ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ โดยไม่มีการกำหนดนิยามความหมายที่เป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับการเป็นผู้ประกันตนให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

สำหรับกรณีประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดไว้ ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตน

มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ ห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานในกรณีผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่ง จนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย ตามมาตรา 64

2. กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่จำกัดจำนวนครั้ง และในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครึ่งร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน

3. กรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนทุพพลภาพ

อันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต และในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูตามมาตรา 70 (6) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ได้มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ตามวรรคหนึ่งไปแล้ว ต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้ได้นั้นได้ ตามมาตรา 72

4. กรณีตาย ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตน

ได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสี่

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสิบสอง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามมาตรา 71 ถึงแก่ความตายให้น้ำความในมาตรา 73 มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพนั้นอยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนและในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามวรรคหนึ่งในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา 73 เพียงทางเดียว

5. กรณีสงเคราะห์บุตร ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร (2) ค่าเล่าเรียนบุตร (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร และ (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น และให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสามคน บุตรชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ตามมาตรา 75 ตี

6. กรณีชราภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่ เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า “เงินบำนาญชราภาพ” หรือเงินบำเหน็จที่จ่าย

ให้ครั้งเดียว เรียกว่า “เงินบำเหน็จชราภาพ” ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนให้สิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทย ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. กรณีว่างงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง การจ่ายเงินสมทบให้รัฐบาลนายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้รัฐบาล

นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

การกำหนดอัตราเงินสมทบ ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา 24

(1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

(2) กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

(3) กรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ

(4) กรณีตาย กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน

(5) กรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้

รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

(6) กรณีชราภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

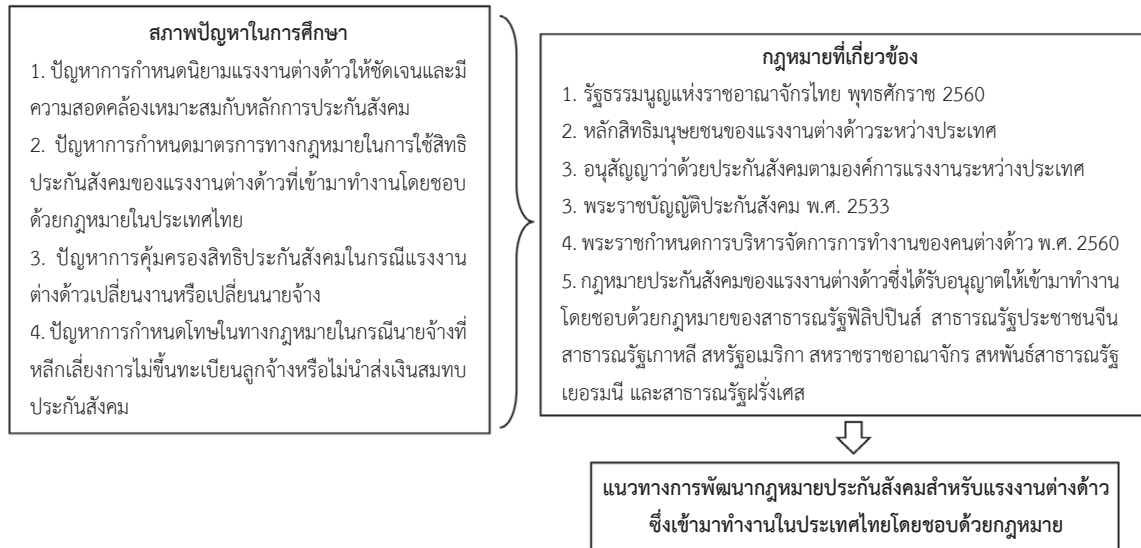
(7) กรณีว่างงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน

8. การส่งเงินประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

(1) กองทุนประกันสังคม แรงงานต่างด้าวต้องขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง นายจ้างจ่ายสมทบร้อยละ 5 รัฐบาลร้อยละ 2.75 ได้รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทุพพลภาพ ตายซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

(2) กองทุนเงินทดแทน นายจ้างของแรงงานต่างด้าวเป็นผู้จ่ายสมทบฝ่ายเดียวในอัตรา 0.2-1% ของค่าจ้างตามความเสี่ยงของประเภทกิจการ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญหายหรือตายเนื่องจากการทำงาน

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

กฎหมายประกันสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาการจำแนกกลุ่มแรงงานต่างด้าวในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมและการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคมโดยทันทีและไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจนในการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนได้อย่างครบถ้วน กอปรกับบทกำหนดโทษทางอาญาและทางปกครองสำหรับนายจ้างเกี่ยวกับการไม่ส่งเงินหรือนำส่งเงินไม่ครบยังไม่เพียงพอที่จะดำเนินการบังคับทางกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายประกันสังคมปัจจุบัน หรือพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมายขึ้นมาใหม่ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการศึกษาทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งเอกสารของไทยและต่างประเทศ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interviews) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสารมาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่ม จำนวน 35 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการ (นายจ้าง) แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย ตัวแทนสหภาพแรงงานต่างด้าว นักวิชาการและนักสิทธิมนุษยชน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ให้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย และนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย

3. การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เมื่อได้ข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากฎหมายประกันสังคมให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักประกันสังคม สำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ จำนวน 8 คน ร่วมแสดงความคิดเห็น

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายจากการเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย

การศึกษากฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและสิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายของไทยกับต่างประเทศ ตลอดจนหลักกฎหมายประกันสังคมในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย สิทธิในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง และบทลงโทษในกรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงินสมทบประกันสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมายให้มีความเหมาะสม โดยการวิจัยมีขอบเขตการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการ

ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กฎหมายอื่นๆ และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและจากการสนทนากลุ่ม สามารถนำมาวิเคราะห์ปัญหาแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ (1) การกำหนดนิยาม “แรงงานต่างด้าว” ให้ชัดเจนและมีความสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการประกันสังคม (2) การกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย (3) การคุ้มครองสิทธิประกันสังคมในกรณีแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง และ (4) การกำหนดโทษในทางกฎหมายในกรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงินสมทบประกันสังคม ซึ่งมีรายละเอียด โดยสรุปดังนี้

จากการศึกษา พบว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่มีกำหนดนิยาม “แรงงานต่างด้าว” ไว้เพื่อเป็นบทบัญญัติบังคับใช้ทางกฎหมาย ซึ่งหากมีการกำหนดนิยามความหมายไว้เฉพาะก็จะทำให้มีความชัดเจนและสามารถตีความหมายได้อย่างถูกต้องตามเจตนาของกฎหมายที่ถูกบัญญัติ สอดคล้องกับนิยามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization--ILO) ที่กำหนดไว้ จึงควรที่จะต้องกำหนดนิยามของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมายให้ชัดเจน

สำหรับการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย พบว่า สิทธิประโยชน์อันเกิดจากการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทยยังมีความไม่เหมาะสมอยู่หลายประการ โดยแยกพิจารณา ดังนี้

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน พบว่า การเกิดสิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสบทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการ เป็นการขัดต่อสิทธิการรักษาพยาบาล ซึ่งแตกต่างกับระบบประกันสังคมของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนจะได้รับการประกันสุขภาพในกรณีเจ็บป่วยโดยอัตโนมัติ ทำให้สามารถรับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และไม่มีกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำสุดของการเป็นผู้ประกันตน

2. กรณีคลอดบุตร พบว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่เป็นหญิงมีสิทธิในกรณีคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ในอัตราเหมาจ่าย 13,000 บาท และหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราครึ่งร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วันนั้น ยังไม่สอดคล้องตามหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และยังพบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ 3 สัญชาติ ลาว เมียนมา และกัมพูชา ส่วนมากเป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่ต้องใช้กำลังในการทำงาน เมื่อมีการตั้งครรภ์เกิดขึ้นจะถูกนายจ้างขับให้ออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง ทำให้พ้นจากสภาพการเป็นผู้ประกันตน ซึ่งหากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายคลอดบุตรหลังจากเมื่อพ้นกำหนด 6 เดือน นับแต่พ้นจากการเป็นผู้ประกันตนแล้ว แรงงานต่างด้าวกุมนั้นก็จะเสียซึ่งสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายไม่ได้รับเงินค่าคลอดบุตรและเงินเลี้ยงดูบุตร และในบางกรณีที่แรงงานต่างด้าวต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง ก็จะทำให้ถูกตัดสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ไป ย่อมขัดต่อหลักความเป็นธรรมและไม่เป็นไปตามหลักกฎหมายองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดไว้

3. กรณีสงเคราะห์บุตร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่

เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทยที่อยู่ในระหว่างที่รอผลักดันให้ถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทางเมื่อส่งตัวกลับไปแล้วก็จะเสียสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ไปเนื่องจากประเทศไทยไม่มีกำหนดความร่วมมือระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับความเชื่อมโยงข้อตกลงประกันสังคมหรือข้อตกลง SSA (Social Security Agreement) ที่จะสามารถขอรับเงินตามสิทธิประโยชน์จากประเทศปลายทางได้

4. กรณีว่างงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีสิทธิได้รับเงินชดเชยกรณีว่างงานสูงสุดถึง 6 เดือน แต่มีข้อกำหนดว่า จะต้องหานายจ้างใหม่ภายใน 30 วัน เพื่อให้สามารถอยู่ทำงานในประเทศไทยต่อไปได้ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วการที่จะได้รับเงินชดเชยในกรณีว่างงานนั้นต้องรอถึงในวันที่แปดนับจากวันที่ว่างงานวันแรก ซึ่งทำให้ได้รับเงินชดเชยได้สูงสุดเพียง 23 วัน เท่านั้น โดยแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ จึงไม่ได้รับเงินชดเชยในกรณีว่างงานครบถ้วน และถ้าหากหานายจ้างใหม่ไม่ได้ภายใน 30 วัน ก็จะต้องถูกส่งกลับตามกระบวนการทางแรงงานระหว่างประเทศ เงินชดเชยในกรณีว่างงานก็ไม่สามารถติดตามขอรับเงินชดเชยดังกล่าวได้

5. กรณีชราภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง จะต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักรกลับไปยังประเทศต้นทางไม่มีสิทธิรับบำเหน็จชราภาพจนกว่า แรงงานต่างด้าวนั้นจะอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากยิ่ง นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมไม่มีหลักประกันใดๆ ว่าเมื่อครบกำหนดแรงงานต่างด้าวจะได้รับเงินจำนวนดังกล่าวครบถ้วน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ 3 สัญชาติ ลาว เมียนมา และกัมพูชา ก็จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ คงมีสิทธิรับเงินบำนาญแต่มีความยุ่งยาก

ในขั้นตอนการขอรับเงิน เนื่องจากประเทศไทยไม่มีความร่วมมือระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับความเชื่อมโยงข้อตกลงประกันสังคมหรือข้อตกลง SSA สามารถที่จะรับเงินบำนาญในประเทศของแรงงานต่างด้าว ประเทศต้นทางได้เมื่อกลับไปยังประเทศของตน

นอกจากนี้ การคุ้มครองสิทธิประกันสังคมในกรณีแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ โดยต้องใช้เวลาแจ้งออกจากงาน และหากใช้เวลาเกิน 15 วัน จะต้องดำเนินการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ใหม่ และนายจ้างเดิมยังคงมีหน้าที่ต้องแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่แรงงานต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด หากไม่แจ้งจะมีความผิดตามกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบุชื่อนายจ้างใหม่ได้ เป็นเหตุให้นายจ้างใหม่ก็ไม่สามารถลงทะเบียนประกันสังคมให้ได้รับสิทธิประโยชน์คุ้มครองอย่างต่อเนื่องได้เช่นกัน

สุดท้าย การกำหนดโทษในทางกฎหมายในกรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงินสมทบประกันสังคม บทลงโทษในกรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงินสมทบประกันสังคมนั้น ยังไม่มีความเข้มงวดทำให้นายจ้างเกิดความไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษตามกฎหมาย การกำหนดมาตรการลงโทษอาญาและค่าปรับให้หนักขึ้นเพื่อเป็นการให้นายจ้างเกิดความยำเกรงต่อกฎหมายและเคารพปฏิบัติตามกฎหมายให้มากขึ้น จึงควรกำหนดบทลงโทษให้หนักขึ้นกว่าเดิม

การอภิปรายผล

การกำหนดนิยาม “แรงงานต่างด้าว” พบว่า ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่มีการบัญญัติความหมายให้ชัดเจน และไม่สามารถตีความหมายทางกฎหมายได้อย่างถูกต้องตามเจตนาของ

กฎหมายที่ถูกบัญญัติขึ้นมาใช้บังคับ ซึ่งนิยาม “แรงงานต่างด้าว” สอดคล้องกับนิยามความหมายตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดนิยามของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในต่างประเทศโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น การนิยามคำว่า “แรงงานต่างด้าว” ให้หมายถึง “บุคคลที่เข้าทำงานหรือได้เข้าทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนในชาตินั้น” จึงเป็นการเหมาะสมและยังสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวนี้ซึ่งครอบคลุมสิทธิตามกฎหมาย และเพื่อเป็นหลักการประกันสังคมของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย

การกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย พบว่า กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย หากมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานย่อมได้รับความเดือดร้อนอย่างแสนสาหัส ไม่ควรกำหนดเงื่อนไขเวลาการส่งเงินสมทบเป็นเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ย่อมเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทดแทนเมื่อพิจารณาการเกิดสิทธิประโยชน์ในกรณีผู้ประกันตนได้รับการประกันสุขภาพในกรณีเจ็บป่วย ควรกำหนดการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนได้โดยอัตโนมัติทันทีเมื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมอันทำให้สามารถรับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำสุดของการเป็นสมาชิก อันแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมาย สอดคล้องกับระบบประกันสังคมสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ระบบประกันสังคมที่ได้กำหนดให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่ทำงานเป็นลูกจ้างและมีรายได้

เกิน 450 ยูโรต่อเดือน และมีการจ่ายเงินสมทบเข้าตาม ที่กฎหมายกำหนด ได้รับการประกันสุขภาพในกรณี เจ็บป่วย ทำให้สามารถรับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายใดๆ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำสุดของ การเป็นสมาชิก ทำให้ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ ในกรณีคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตร พบว่า แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย ถูกเลิกจ้างก่อนครบ สัญญา หากถูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงตั้งครรภ์ เนื่องจากมีข้อกำหนดทางกฎหมายในการคุ้มครอง แรงงานที่เป็นหญิงตั้งครรภ์กำหนดไว้อย่างชัดเจน และ หากฝ่าฝืนจะมีบทกำหนดโทษที่รุนแรง ทำให้นายจ้าง ปฏิเสธการทำงานและถูกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิความคุ้มครอง ความเป็นมารดาที่กำหนดคุ้มครองไว้ และเมื่อพ้นสภาพ ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม ถูกจำกัดสิทธิ ประโยชน์ในการคลอดบุตรต่อเนื่องได้อีกเพียง 6 เดือน นับแต่ออกจากงาน และเสียสิทธิที่จะได้รับเงิน สงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรและเสียสิทธิที่จะ ได้รับค่าคลอดบุตรอย่างที่เคยจะได้รับตามสิทธิ ในกรณี วางงานแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทย ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ทดแทนในกรณีการว่างงาน เนื่องจากเมื่อสิ้นสุดสัญญา จ้าง ซึ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัส โควิด 2019 มีสถานประกอบการปิดกิจการชั่วคราว จำนวนมาก ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและ ผิดกฎหมายถูกนายจ้างเลิกจ้างและต้องเดินทางกลับ ประเทศต้นทางตนเอง ซึ่งแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย กลุ่มนี้จะไม่สามารถหางานทำได้ เมื่อไปติดต่อสำนักงาน ประกันสังคมเพื่อยื่นขอสิทธิประโยชน์ในกรณีว่างงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐตรวจสอบขั้นตอนเอกสารทำให้เกิด ความยุ่งยากยิ่งขึ้นทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายประกันสังคมอย่างครบถ้วน ในกรณี

ชราภาพ พบว่า เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างตามข้อตกลง แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยจะต้องถูกส่งตัวกลับยังประเทศของตน เงื่อนไขสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการได้รับในกรณี ชราภาพ จึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และย่อมไม่เป็นธรรม ต่อแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยที่ได้ส่งเงินสมทบมาตลอดระยะเวลาตาม สัญญาจ้าง แนวทางในการแก้ไขโดยการทำข้อตกลง ความเชื่อมโยงข้อตกลงประกันสังคมหรือข้อตกลง SSA โดยมีการกำหนดให้ออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนด เงื่อนไขขึ้นมารองรับน่าจะเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

การคุ้มครองสิทธิประกันสังคมในกรณีแรงงาน ต่างด้าวเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง พบว่า แรงงาน ต่างด้าวไม่สามารถแจ้งย้ายออกได้ด้วยเหตุผลนายจ้าง เอรัดเอาเปรียบใช้แรงงานหนักหรือกดขี่ข่มเหงแรงงาน ต่างด้าว ทำให้ต้องหนีไปรับจ้างทำงานกับนายจ้างใหม่ โดยไม่มีการแจ้งการย้ายออกและย้ายเข้าให้ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบุชื่อนายจ้างใหม่ ได้ เป็นเหตุให้นายจ้างใหม่ก็ไม่สามารถลงทะเบียน ประกันสังคมให้ได้รับสิทธิประโยชน์คุ้มครองอย่าง ต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการออกระเบียบข้อบังคับเพื่อ แก้ไขปัญหาดังกล่าวให้สอดคล้องกับการบังคับทำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

การกำหนดโทษในทางกฎหมายในกรณีนายจ้างที่ หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงิน สมทบประกันสังคม พบว่า นายจ้างไม่แจ้งขึ้นทะเบียน ลูกจ้างและไม่นำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ทำให้รัฐบาลและลูกจ้างได้รับความเสียหาย การกำหนด ลงโทษนายจ้างโดยมาตรการทางอาญามาใช้บังคับ ลงโทษ เพื่อเป็นการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย ในการลงโทษเพื่อที่เหมาะสมเพื่อให้นายจ้างมีความ รับผิดชอบต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยขอด้วยกฎหมาย ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในปัญหาการกำหนดนิยาม “แรงงานต่างด้าว” ให้ชัดเจนและมีความสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการประกันสังคม ควรกำหนดนิยามความหมายขึ้นให้เหมาะสมและเป็นการเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประกันสังคมของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยขอด้วยกฎหมาย โดยกำหนดนิยามความหมายดังนี้

“ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว” หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยมีการจ้างแรงงานตามกฎหมายในประเทศไทย โดยให้หมายรวมถึงผู้ที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน

“แรงงานต่างด้าวจดทะเบียน” หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายไทยในระยะเวลาที่ให้จดทะเบียนแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้สิทธิให้อยู่อาศัยและทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย

2. ข้อเสนอแนะในปัญหากำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยขอด้วยกฎหมายในประเทศไทย

2.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ควรบัญญัติให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ต่อเมื่อนายจ้างลงทะเบียนเป็นผู้ประกันตนภายในสิบห้าวันนับแต่วันส่งเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม

2.2 กรณีคลอดบุตร ควรบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงมีครรภ์ หากต้องครบกำหนดระยะเวลาการทำงานหรือครบกำหนดต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ให้มีสิทธิขออนุญาตอยู่ในราชอาณาจักร

อาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อการคลอดบุตร

2.3 กรณีสงเคราะห์บุตร ควรบัญญัติให้ควรให้สำนักงานประกันสังคมยกเลิกข้อจำกัดหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับเอกสารที่สร้างภาระเกินจำเป็น

2.4 กรณีว่างงาน ควรบัญญัติให้สิทธิแรงงานต่างด้าวที่ทำงานครบกำหนดตามสัญญาจ้างและต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางสามารถได้รับเงินสมทบในส่วนการว่างงานคืนได้

2.5 กรณีชราภาพ ควรบัญญัติให้ตรากฎกระทรวงเพื่อกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ในการจ่ายบำนาญชราภาพให้ชัดเจน โดยให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงมีสิทธิยื่นขอรับเงินบำนาญชราภาพได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

3. ข้อเสนอแนะในปัญหาการคุ้มครองสิทธิประกันสังคมในกรณีแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง ควรบัญญัติให้ในกรณีที่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเพราะเหตุครบระยะเวลาการอนุญาตให้ทำงานหรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวยื่นความจำนงและเหตุผลต่อสำนักงานประกันสังคมในเขตพื้นที่ภายในเจ็ดวันก่อนวันเดินทางกลับประเทศต้นทาง และในกรณีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมีความประสงค์เดินทางกลับเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรอีก ให้ถือว่าความเป็นผู้ประกันตนสะดุดลงจนกว่าลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานและจ่ายเงินสมทบอีกครั้ง แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจ่ายเงินสมทบครั้งสุดท้าย และให้ถือว่าลูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้เดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและจ่ายเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นได้รับสิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ ต่อเนื่องเสมือนได้ส่งเงินสมทบไม่ขาดช่วง

4. ข้อเสนอแนะในปัญหากำหนดโทษในทางกฎหมายในกรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการไม่ขึ้นทะเบียน

ลูกจ้างหรือไม่นำส่งเงินสมทบประกันสังคม ควรบัญญัติให้นายจ้างคนใดไม่ส่งเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา 47 หรือมาตรา 47 ทวิ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อให้ให้นายจ้างเกรงกลัวต่อกฎหมาย

ในกรณีที่นายจ้างคนใดหักค่าจ้างเกินกว่าจำนวนเงินที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามที่กฎหมายกำหนด ต้องระวางโทษต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

References

- Loypimai, T. (2009). Social security abroad: The origin of social security. *Social Security Journal*, 15(5), 18-19. [In Thai]
- Ministry of Labour. (2018). *Guidelines for the management of foreign workers according to the cabinet resolution on 16 January 2018*. Author. [In Thai]
- Rights and Liberties Protection Department. (2014). *International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination (CERD)*. Author. [In Thai]
- Sajjanan, S., Uiyanon, P., Wanaset, A., & Buasawan, P. (2014). *Protection of migrant workers in Thailand: A case study of Nonthaburi province*. Sukhothai Thammathirat Open University, School of Economics. [In Thai]
- Suriya, N. (2012). *Handbook of international law for the people*. October Printing. [In Thai]
- Siripreecha, B. (2009). *Convention No. 97 on migration for employment (revised) 1949*. Department of Labour Protection and Welfare, Labour Standard Development Bureau. [In Thai]