

ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ
(เมียนมา ลาว กัมพูชา)

โดย

พลโท ธรณิศวร์ โรจนสุวรรณ
หัวหน้าสำนักงานประสานภารกิจทางทหาร
กับกระทรวงการต่างประเทศ
สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 57
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2557-2558

บทคัดย่อ

เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา)

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย พล.ท. ธรณิศวรร โรจนสุวรรณ

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหา แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและผลกระทบที่มีต่อประเทศไทย เพื่อเสนอแนะ ปัจจัย แนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบและนำไปสู่ข้อสรุปการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยที่สำคัญ คือ นโยบายในการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง มีการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง ประเทศต้นทางไม่มีความจริงจังและความร่วมมือในการพิสูจน์สัญชาติ การทำงานแบบไม่บูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ ขาดความเคร่งครัดในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งผู้ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เจตจำนงของผู้นำทางการเมืองที่แน่วแน่จริงจัง เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีคุณธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ผู้ประกอบการต้องมีสำนึกใช้แรงงานต่างด้าวอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ในส่วนของประชาชนต้องไม่วางเฉยต่อการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย สำหรับปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ควรประกอบด้วยเสาหลักของสมดุลแรงงานต่างด้าว ดังนี้ 1. ความมั่นคง หน่วยความมั่นคง มีขีดความสามารถเพียงพอในการควบคุม สกัดกั้น ปรามปราม จับกุม ส่งกลับคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งข้อห้ามในการนำผู้ติดตามเข้าในประเทศไทย การตั้งครุฑ การสมรส ทั้งแรงงานต่างด้าว และการสมรสกับคนไทย 2. เศรษฐกิจ ประกอบด้วย การกำหนดโควตา ภาษีการใช้แรงงาน ฐานข้อมูลแรงงานที่ถูกต้อง การพัฒนาขีดความสามารถของภาคธุรกิจ ให้คำนึงถึงการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม 3. สังคม คำนึงถึงการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างสุภาพ ไม่รบกวนสังคมไทย การอบรมให้เข้าใจขนบธรรมเนียมและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย การจัดระเบียบที่พักแรงงานต่างด้าวให้ถูกสุขอนามัย

คำนำ

ในภาคธุรกิจเริ่มมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตั้งแต่ พ.ศ.2535 แต่ทางรัฐบาลได้ริเริ่มจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ครั้งแรกใน พ.ศ.2539 กระบวนการขังวนเวียนในวงจรการจดทะเบียน-ตรวจสัญชาติ-ผ่อนผันขยายระยะเวลา-และเปิดจดทะเบียนใหม่ วนเวียนเช่นนี้นับเกือบ 20 ปี ไม่สามารถจัดระเบียบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนถึงปัจจุบัน การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทางภาครัฐจำเป็นต้องดำเนินการให้เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลประโยชน์ของชาติ อย่างยิ่ง ดังนั้น การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะ ปัจจัย แนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้เป็นข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ที่ภาครัฐ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ และประชาชน นำสู่ นโยบายของรัฐบาล “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ต่อไป

พล.ท.

(ตรีศิวร์ โจรนสุวรรณ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	5
บทที่ 2 นโยบาย แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
 ด้านแรงงานต่างด้าว	6
วิวัฒนาการในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน	8
หลักกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว	16
พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	20
การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	40
แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อม	
สู่ประชาคมอาเซียน	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ	66
การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ	66
ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ	111
บทที่ 4 ปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว	117
ปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย	117
ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย	126
ปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว	130
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	136
สรุป	136
ข้อเสนอแนะ	141
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก	153
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์	154
ผนวก ข พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	163
ประวัติย่อผู้วิจัย	180

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	จำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขของ มติคณะรัฐมนตรี ห้วง พ.ศ.2539 - 2550	24
2-2	จำนวนและการกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ตามมติกรม. ปี 2547 จำแนกตามประเภทกิจการที่จ้างงานจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุด	29
2-3	การบริหารจัดการแรงงานต่างในห้วง พ.ศ.2550-2557	40
3-1	กลุ่มประเทศและสาขาธุรกิจที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงาน	71
3-2	ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์	72
3-3	โทษทั่วไปต่อผู้ฝ่าฝืน กรณีมิได้มีการระบุโทษไว้ในพระราชบัญญัติ	84
3-4	โทษของผู้ฝ่าฝืนกรณีไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	85
3-5	อัตราการจ่ายเงินทดแทนการสูญเสียความสามารถอย่างถาวรหรือเสียชีวิต	86
3-6	ค่าใช้จ่ายสำหรับขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน ประเทศมาเลเซีย	94
5-1	สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างค่า 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)	146

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
2-1 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามมติ ครม. ปี จำแนกตามประเภทกิจการที่จ้างงาน2547	28
2-2 แนวระเบียบเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง	48

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานนับเป็นปัจจัยสำคัญในระบบเศรษฐกิจและการบริหาร ตามหลักการบริหารงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 M ได้แก่ Man Money Material และ Management แรงงานไทยเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยจากสังคมเกษตรกรรมก้าวเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมและเมื่อเศรษฐกิจพัฒนาขยายตัวจนถึงระดับที่ทำให้แรงงานไทยขาดแคลนภาคเอกชนจึงร้องขอการนำเข้าแรงงานประเทศเพื่อนบ้านมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยดังกล่าว รัฐบาลที่ผ่านมาจึงอนุมัติให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ 3 สัญชาติ เข้ามาถึงปัจจุบันเป็นจำนวนมาก เฉพาะการจดทะเบียนในช่วง 26 มิถุนายน – 31 ตุลาคม พ.ศ.2557 มีจำนวน 1,564,015 คน แยกเป็นแรงงาน 1,474,000 คน ผู้ติดตาม 90,015 คน และเมื่อรวมกับแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนตาม มติ ครม. เมื่อเดือน มิถุนายน พ.ศ.2539 และการนำเข้าตาม MOU อีกจำนวน 2,326,881 คน รวมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติทั้งสิ้น 3,800,881 คน ตามข้อมูลการจดทะเบียนของภาครัฐ ในห้วงสิบกว่าปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับ ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้าสู่ประเทศไทยเพื่อหางานทำมาโดยตลอดการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในประเทศต้นทางที่มีปัญหาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข ความมั่นคงและการเมือง ในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจำนวนมาก เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เช่น ธุรกิจก่อสร้าง และประมง เป็นต้น จึงเกิดแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้ง 3 ประเทศ คือ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก ประกอบกับประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับปัญหาการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานของคนต่างชาติ จึงไม่มีนโยบายโดยตรงในเรื่องแรงงานข้ามชาติและไม่ยอมรับการมีอยู่ของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายผู้ที่ไม่มีสถานะเป็นคนต่างชาตินี้จะถูกกฎหมายจะถูบบังคับดำเนินคดี นอกจากการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทางเท่านั้น

ปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดมาตรการหรือระบบในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ดีพอที่ผ่านมาเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอ้างถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมทั้งการระดมอัตรากำลังในการปฏิบัติระหว่างส่วนราชการเกี่ยวข้องที่รับผิดชอบและผู้ประกอบการทำให้มีการปล่อยปละละเลยไม่มีการควบคุมโดยอ้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลักทำให้กฎหมาย กฎกระทรวงและระเบียบข้อบังคับที่ออกมาไม่มีผลบังคับที่แท้จริง และเมื่อแรงงานต่างด้าวเคลื่อนเข้าสู่ประเทศไทยอย่างต่อเนื่องจึงเกิดการรวมกลุ่มเป็นจำนวนมากตามแหล่งอุตสาหกรรมหรือในพื้นที่ต่าง ๆ ที่มีการจ้างงาน และขาดการควบคุมจากเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึงเกิดเป็นแหล่งซ่องสุมและที่หลบซ่อนของผู้กระทำความผิดกฎหมาย รวมทั้งก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมการมั่วสุมในการกระทำความผิดกฎหมายทั้งในเรื่องของยาเสพติด การค้าประเวณีค้ำมนุษย์แหล่งอบายมุขในพื้นที่กลุ่มอิทธิพลในด้านต่าง ๆ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักพาครอบครัวเข้ามาอยู่ด้วยก่อให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่อย่างถาวรทำให้ชุมชนขยายตัวเป็นชุมชนขนาดใหญ่อย่างรวดเร็วอยู่กันอย่างแออัดเป็นแหล่งเสื่อมโทรมก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมของชุมชนและด้านสาธารณสุขที่มักเป็นแหล่งของโรคร้ายแรงในอดีต เช่น วัณโรค กาฬโรค และโรคเท้าช้าง เป็นต้น การขยายตัวอย่างรวดเร็วของแรงงานต่างด้าวจนเกิดเป็นชุมชนดังกล่าว ยังทำให้เกิดการพัฒนาจากผู้ใช้แรงงานไปเป็นผู้ประกอบการธุรกิจหรือเจ้าของกิจการเกิดการสมรณะระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกันหรือกับคนไทยและมีบุตรเกิดขึ้นจำนวนมากเกิดปัญหาด้านสถานะสิทธิในการเป็นพลเมืองของไทย รวมทั้งบางกลุ่มเข้ามาแอบแฝงในชุมชนของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อต้านรัฐบาลของตน กลุ่มก่อการร้ายระหว่าง ประเทศ มาเฟีย ผู้มีอิทธิพล โดยใช้ชุมชนในพื้นที่เป็นฐานในการดำเนินการ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักไม่มีการศึกษาจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 ที่ไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาเป็นกรรมกรในประเทศทำให้มีการลักลอบเข้าเมืองเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีกฎหมายต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและปัจจุบันเริ่มผ่อนผันโดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับโดยอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ คือ ลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ในการพิสูจน์สัญชาติเพื่อปรับสถานะให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และเป็นแรงงานที่ได้รับรองสถานะจากประเทศต้นทางสามารถทำงานในประเทศไทยต่อไปเป็น “บุคคลที่อยู่อย่างถูกกฎหมาย” โดยให้ประเทศต้นทางเป็นผู้รับรองสถานะบุคคล รวมทั้งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ 2/2552

ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอให้เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันซึ่งลักลอบทำงานในประเทศโดยไม่รวมบุตรและผู้ติดตามอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับองค์การสหประชาชาติได้มีการกำหนดความหมายแรงงานข้ามชาติไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวไว้ในมาตรา 2 หมายถึง “บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงานกำลังถูกว่าจ้างหรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น” สำหรับประเทศไทยความหมายของคนต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและกำหนดไว้ว่าคนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

จากสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ แม้จะสร้างความมั่งคั่งในภาคธุรกิจแต่ในขณะเดียวกันการที่ไม่มีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือนักก็ได้สร้างความไม่แน่นอนไร้เสถียรภาพของความมั่นคงประเทศไทยเช่นเดียวกันผู้รับผิดชอบในเรื่องแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยมองเฉพาะมุมมองด้านเศรษฐกิจ ส่วนความรับผิดชอบด้านความมั่นคงเป็นของกระทรวงและหน่วยงานด้านความมั่นคงแก้ไขปัญหาโดยปราศจากการบูรณาการเป็นองค์รวมอย่างมีระบบ หากยังไม่มีการบริหารจัดการบูรณาการที่เหมาะสมแล้วย่อมบั่นทอนกีดกร่อนเสถียรภาพความมั่นคงของชาติส่งผลกระทบต่อคนไทยรุ่นต่อไปในอนาคตทำให้ยากลำบากต่อการแก้ไขมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานไทยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือนักเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการจัดระบบการใช้แรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือนัก 3 สัญชาติให้สามารถช่วยสนับสนุนภาคเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกันอยู่ในกรอบความมั่นคงที่สามารถบริหารจัดการได้ง่ายอันมีผลลัพธ์คือประเทศมั่นคงประชาชนมั่งคั่งปลอดภัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) และสภาพปัญหาของการจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ
2. เพื่อศึกษา ข้อมูลระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ใต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น แล้ววิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. มุ่งเน้นการวิจัยเฉพาะนโยบาย ขั้นตอน และกระบวนการในการจัดการบริหารแรงงานต่างด้าว
2. กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน (พ.ศ.2557)
3. วิจัยเฉพาะข้อมูลที่เปิดเผยได้เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) รวบรวมข้อมูล งานวิจัย ทฤษฎี ยุทธศาสตร์ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวทางปฏิบัติ บทความและข้อมูลในอินเทอร์เน็ต นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบนำไปสู่ข้อสรุป
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นสัมภาษณ์ในเชิงพูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อยืนยันและตรวจสอบข้อมูลทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารเพิ่มเติมประเด็นในสภาพปัจจุบันอีกทั้งให้ได้ข้อคิด แนวทางในการเสนอแนะขั้นตอน กระบวนการ ในการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบ สถานการณ์ และสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ รวมทั้งแนวโน้มและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประเทศไทย
2. ทำให้ทราบ ระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ และสามารถนำมาปรับใช้กับระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย
3. ทำให้ทราบ ทิศทาง แนวทาง แนวความคิด การดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมา ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ข้อเสนอแนะ แนวทางในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จึงจะนำไปสู่สภาพสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ

คำจำกัดความ

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับผ่อนผันให้จดทะเบียนปรับสภาพเป็นให้เป็นแรงงานเข้าเมืองตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 67, 68, 77, 90, 94, 117 และ 118/2557 ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และต้องพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง เพื่อรับรองสถานะและขออนุญาตทำงาน
แรงงานต่างด้าว	หมายถึง แรงงานต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่สัญชาติ เมียนมา ลาว และ กัมพูชา
แรงงานต่างชาติ	หมายถึง แรงงานต่างชาติของประเทศที่ทำการศึกษาในเอกสารวิจัยฉบับนี้ รับเข้ามาทำงานในประเทศนั้นๆ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ใต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น

บทที่ 2

นโยบาย แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านแรงงานต่างด้าว

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหา แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและผลกระทบด้านสังคมที่มีต่อประเทศไทย เพื่อเสนอแนะ ปัจจัย แนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. วิวัฒนาการในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน
3. หลักกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
4. พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย
5. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
6. แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
7. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิวัฒนาการในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ในอดีตตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ประเทศไทยมีการใช้แรงงานต่างชาติซึ่งเป็นแรงงานเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่กวาดต้อนเพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน ซึ่งสมัยโบราณพลเมืองไทยยังมีจำนวนน้อย แรงงานทาสเชลยเหล่านี้ ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน

ในพระราชพงศาวดาร รัชกาลที่ 1 กล่าวว่า พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนครด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยาที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค

สมัยรัชกาลที่ 2 ชาวจีนเข้ามาอาสารับจ้างทำงานโยธาต่างๆ และรับจ้างแบกหาม โดยคนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขาดแคลน จากประเทศจีน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกู่ลิ รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้ ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออกเฉียง

สมัยรัชกาลที่ 3 มีการค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ได้ทำสนธิสัญญากับอังกฤษ สหรัฐอเมริกา เศรษฐกิจขยายตัวอย่างกว้างขวาง ความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น แรงงานจีนถือเป็นแรงงานรับจ้างรุ่นแรกๆ ชาวจีนได้อพยพเข้ามารับจ้างเป็นแรงงานในประเทศไทย ชาวจีนทำงานเป็นกู่ลิแบกหาม ขนส่งสินค้า และทำงานในเรือเดินทะเล บางคนเริ่มทำการค้าขายทั้งภายใน และภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างทำงานขุดคลอง สร้างและซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างคนจีนขุดคลองท่าแสนแสบถึงบางขุนน้ำไปออกแม่น้ำบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และคลองบางขุนเทียน

สมัยรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจขยายตัว รุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายจากต่างประเทศหลายชาติ การใช้แรงงานจีน หรือ กู่ลิจีน ซึ่งเป็นแรงงานต่างชาติ ในการทำงานบุกเบิกสังคมไทย โดยต้องมีการผูกปื้ครั้งที่ข้อมือเป็นสัญลักษณ์การเสียภาษีให้รัฐไทยราวปีละ 2 บาท ก็จะมีอิสระในการเดินทางและทำงานรับจ้าง แรงงานจีนขยันขันแข็ง ทำงานหลากหลายประเภท เช่น เป็นกู่ลิลากรถ ทำงานขุดหนองขุดคลอง อยู่ต่อเรือ เป็นกะลาสีเรือ ทำงานก่อสร้าง สร้างถนน เป็นคนงานในโรงงาน น้ำตาล โรงสี โรงเลื่อย คนงานเหมืองแร่ มีคนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงหีบอ้อย ฝรั่งเศสตะวันตกเข้ามาเป็นกำลังทางสมองรับราชการ งานที่ปรึกษา ราชการแผ่นดิน มีแรงงานอินเดียเข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย

สมัยรัชกาลที่ 6 พ.ศ. 2454 โปรดให้ตรากฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน พ.ศ. 2459 โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรดต้องจดทะเบียนใบอนุญาตทำงาน โดยมีระเบียบปฏิบัติว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18 – 40 ปี และพูดภาษาไทยได้ นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน และควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยม ได้ออกกฎหมายบังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงานด้วยการเนรเทศกลับ ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว

ปี 2515 มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในรูปของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 เรื่อง การส่งเสริมและคุ้มครองการประกอบอาชีพของคนไทย กำหนดประเภทและสิทธิหน้าที่ของคนต่างด้าวที่จะมาประกอบอาชีพ หรือทำงานในประเทศไทย และสิทธิหน้าที่ของนายจ้างคนต่างด้าวทำงาน รัฐบาลมีเจตนาธรรมในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ ต่อมา กรมแรงงาน ได้เสนอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานเปลี่ยนไป จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2556)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้

Harris และ Todaro(Harris J. R., & Todaro, M. P. Migration, Unemployment and Development: a Two – Sector Analysis, 1969: 126 – 142) เสนอว่า การตัดสินใจเพื่อย้ายถิ่นนั้น จะถูกกำหนดขึ้น โดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและในชนบท และมีโอกาสที่จะได้ทำงาน ในเขตเมือง เพราะในเมืองจะมีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ซึ่งต่างจากในเขตชนบทที่ไม่มีโรงงาน อุตสาหกรรม จึงทำให้มีการอพยพเพื่อไปทำงานในเมือง โอกาสที่จะได้ทำงานมีมากและมีโอกาส ติดต่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในระหว่างรอนานก็ได้อาศัยเงินออมที่ติดตัวมาจาก ชนบทหรือจากเพื่อนที่อยู่ในเมืองก่อนแล้ว หากยังไม่มีการจ้างงานในโรงงานก็อาจไปทำงานในสถาน ประกอบการเล็กหรืองานบริการ ซึ่งแม้ว่าจะมีรายได้น้อยกว่าโรงงานแต่ก็ยังมีรายได้ดีกว่าอยู่ใน ชนบท และคอยโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

2. ทฤษฎีการพึ่งพา

T. DosSantos(1970) (อ้างถึงใน เศรษฐา พวงหัตถ์, 2553: 29-30) ได้ให้ความหมาย ของการพึ่งพาไว้ดังนี้ “การพึ่งพา หมายถึง สถานการณ์ที่เศรษฐกิจของประเทศตกอยู่ภายใต้เงื่อนไข ของการพัฒนา และขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือของเศรษฐกิจเพื่อเลี้ยงตัวเองให้ได้ของประเทศอื่น” และมี ลักษณะพึ่งพาทั้งในทางวัฒนธรรม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจต่อประเทศทุนนิยมตะวันตก โดยเฉพาะทางเทคโนโลยีความเชี่ยวชาญ ทุน สินค้าประเภททุน และตลาดสินค้าสำหรับส่งออก เป็นต้น การที่ชาวชนบทจำเป็นต้องเข้าไปทำงานในเมืองนั้น แสดงให้เห็นถึงสถานะการดำรงอยู่

ของการพัฒนาแบบพึ่งพา ซึ่งมักจะสร้างความด้อยพัฒนาขึ้นในชนบท ในขณะที่เมืองหรือศูนย์กลางจะมีการพัฒนามากขึ้น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมจะเอาไร้อาเปรียบแรงงานจากชนบท และดูดซับมูลค่าส่วนเกินทางเศรษฐกิจออกไปสู่เมือง ตลาดแรงงานจะมีลักษณะแข่งขันไม่สมบูรณ์ หากแต่จะผูกขาดแรงงานจากชนบทซึ่งต้องเข้าไปทำอาชีพขั้นต่ำลงไปจากชาวเมือง ทำให้ต้องอาศัยอยู่สลัมหรือในที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถผสมผสานกับแบบแผนชีวิตความเป็นอยู่ของชาวเมืองได้

3. ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค

ทฤษฎีนี้ อธิบายการย้ายถิ่นโดยใช้ปัจจัยทางสังคม จิตวิทยาประชากร กล่าวคือการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะได้รับผลจากการมีพฤติกรรมย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้น การย้ายถิ่นในลักษณะนี้จะเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า “Instrumental Behavior” ที่จะนำบุคคลไปสู่สิ่งที่ตนประสงค์

Dejong & Fawcett (1981) และ Mukherji (1975) นักภูมิศาสตร์ประชากร (อ้างถึงในสุภวัณษ์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย, 2529) ได้อธิบายว่า การย้ายถิ่นต้องพิจารณาปัจจัย 3 ประการคือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่น
2. การรับรู้ในความแตกต่างของอรรถประโยชน์ ระหว่างแหล่งต้นทางและปลายทาง
3. ลักษณะการย้ายถิ่น ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายแบบไป-กลับ ย้ายไปตามฤดูกาล หรือย้ายแบบถาวรก็ได้

4. ทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies)

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้ Lewis Fei Ranis (อ้างถึงใน สุภวัณษ์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย, 2529) แบ่งสังคมที่เป็นภาคเศรษฐกิจออกเป็น 2 สาขา คือ สาขาเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมและสาขาอุตสาหกรรม เมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้น สาขาเกษตรกรรมนี้จะดูดซับแรงงานส่วนเกินจากชนบท โดยมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าเป็นแรงจูงใจ เมื่ออุตสาหกรรมพัฒนาขึ้นจะมีการสะสมทุนมากขึ้น ทำให้สามารถขยายการจ้างงานส่วนเกินจากชนบทได้มากขึ้นและเมื่ออัตราการเกิดในชนบทลดลง ลักษณะการว่างงานแอบแฝงจะลดลง ค่าจ้างแรงงานจะสูงขึ้นพอๆ กับภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดสภาพสมดุลในแรงงานขึ้น การย้ายถิ่นจากภาคชนบทที่จะลดลงหรือหมดไป

5. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration)

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration)(สุภาวศ์ จันทวานิช และ วิศนิตติตระกูล, 2541: 6-15) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดน จากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่ง เป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Travel Regulation) อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่น จำนวนหนึ่งสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขา ไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่

การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกได้ตามสาเหตุ ได้แก่ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ การย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) กับการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่ การลี้ภัย (Refugee)

กลุ่มเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก อธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทาง เศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจ ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญทำให้มนุษย์ย้ายถิ่น ได้แก่ ค่าจ้างที่สูงขึ้น และโอกาสการได้งานทำ นอกจากนี้อัตราค่าจ้างแล้วยังได้เสนอว่าการเลือกเดินทางไป ประเทศใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้น ทาง และของประเทศปลายทางผู้รับแรงงานอีกด้วย ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงานยัง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะทำ

นักเศรษฐศาสตร์ซึ่งเล็งเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีผลต่อการย้าย ถิ่นได้เสนอสาเหตุระดับโครงสร้างว่าสาเหตุนั้นคือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ ของผู้ย้ายถิ่น สภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงจะพัฒนาเป็น เศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับปฐม ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก และยังเป็น ลักษณะงานวิชาชีพที่ต้องการทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงกาย ใน ขณะเดียวกันก็มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติย ซึ่งเป็นตลาดแรงงานระดับรอง เป็นงานที่ ไม่ใช่งานวิชาชีพ เน้นการใช้ทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงาน มีค่าแรงต่ำกว่า ในสังคมดังกล่าว ประชากรของประเทศจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่จะเข้าทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติย ระบบทุนนิยมได้ทำให้ ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับเช่นนี้ เมื่อประเทศทุน นิยมเติบโตจนมีสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มี

พัฒนาการทางเศรษฐกิจซ้ากว่าย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้นไม่ต้องการทำ และจากสภาพโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทำให้ทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่นจะย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับแรงงาน (Host Country) ที่เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสาร โลก และการเกิดขึ้นของระบบโลกที่เรียกว่า “Global City” สภาวะเศรษฐกิจของเมืองและประเทศเหล่านี้จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสองระบบที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระบบตลาดแรงงานในระดับทุติยะเพราะพลเมืองของตนต้องการทำงานอยู่ในตลาดแรงงานระดับปฐมมคแล้ว แรงงานต่างชาติจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจซ้ากว่าเป็นประเทศชายขอบ (Peripheral) ที่จะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตำแหน่งงานในประเทศศูนย์กลางทุนนิยม อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายที่ทำได้โดยการมีเส้นทางคมนาคมขนส่ง และจากการที่ Global City ดึงดูดแรงงานต่างชาติเข้าไปจนเกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองอย่างหนัก รัฐบาลของเมืองใหญ่เหล่านี้จึงได้พยายามผลักดันนโยบายการลงทุนด้านการผลิตในประเทศชายขอบทุนนิยมแทน

นักสังคมวิทยาพยายามพิจารณาปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามประเทศในแง่มุมที่ต่างไปจากนักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยาพิจารณาว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นของระบบการย้ายถิ่นฐาน (Migration System) โดยเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้ระบบการย้ายถิ่นยังหมายถึงกระบวนการเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับ โดยผ่านเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในประเทศต้นทาง เครือข่ายของการอำนวยความสะดวกระหว่างการย้ายถิ่น และเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่น รวมทั้งผู้ว่าจ้างผู้ย้ายถิ่นในประเทศผู้รับ กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ กล่าวคือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญในขั้นนี้ ได้แก่ ตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ คือ ความดี้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่นๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่าและการได้ทำงานในประเทศปลายทางตัวแปรทางด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์ที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเป็นอาณานิคม การรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักในอดีต อาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ส่วนตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในระดับครอบครัวเครือญาติและท้องถิ่น

เดียวกัน และการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทาง โดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “ชุดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้าย คือ ระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้ คือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่คิดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่สอง ระหว่างการย้ายถิ่น คือ กระบวนการย้ายถิ่นสำหรับการเดินทาง อันประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่านายหน้าและเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก ตัวแปรในระบบการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานย้ายถิ่นหรือจะเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ ในกระบวนการนี้ตัวแปรทางการเมือง หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้าหรือเหตุผลอื่นๆ ซึ่งจะมีผลให้การเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศดังกล่าวเป็นไปได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการจัดการเดินทาง

ขั้นตอนที่สาม ขึ้นเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้ว และได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งานและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับได้ การส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นกระทำ ซึ่งมีการย้ายถิ่นต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกัน

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของ Massey (อ้างใน กุศล สุนทรธาดา, 2543: 873-908) มี 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) เนื่องจากการศึกษาการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งเศรษฐกิจของประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลต่อกระแสทิศทางและแนวโน้มของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับ แนวคิดนี้ Star (1991) มองการตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือนในลักษณะ

ของภาพรวมว่าเป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้มีน้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมาก และส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่ล้นเกินในครัวเรือนออกไปหางานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปหางานในประเทศ แม้ว่าจะเข้าใจดีว่า

1.1 รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูงแต่การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน

1.2 การไปทำงานในต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่กับบ้านก็เสี่ยงกับความยากจนหรืออดตาย ดังนั้น ครอบครัว โดยทั่วไปจะกระจายความเสี่ยง โดยการให้สมาชิกครอบครัวออกไปหางานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานดังกล่าวได้ จึงต้องเสาะหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ

1.3 รัฐบาลของประเทศต่างๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่น โดยการออกนโยบายซึ่งมีผลไม่เฉพาะแต่ตลาดแรงงานแต่ยังมีผลต่อตลาดทุนและตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การประกันการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ

1.4 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลต่อการกระจายรายได้ของประชากรและมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2. แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual Labour Market Theory) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรม โดยภาพรวมมากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคลหรือครัวเรือน ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว มองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภทโดยเฉพาะ แรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ด้อยพัฒนาว่าเดินทางเข้ามาทำงาน มากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากจะมีรายได้หรือค่าจ้างต่ำแล้ว ก็ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสถานภาพ

ทางสังคมในประเทศได้ แต่ลักษณะงานดังกล่าวก็ไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าวก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (Labour supply) ทั้งผู้ส่งและผู้รับด้วย

3. ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ซึ่งผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่นรวมนายจ้างทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางเครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นเพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยง ซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทาง สามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบัน และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ยกที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

4. ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากระบบต่าง ๆ ของโลก ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้กระแสทุนเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสของการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment – FDI) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลกระทบต่อกรย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย

6. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (สุณีฉัตราคม, 2523: 38-48) คือ

6.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

6.1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่อัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

6.1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะ เดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการ เคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้าง ที่สูงกว่า

6.1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความ ชำนาญสูงไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยาก เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีก ประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

6.1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจ กลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำ ให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

6.1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพ เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจาก ความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

6.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า สาเหตุดึงดูดให้แรงงาน เคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

6.2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพ ต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่า มากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

6.2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้รับทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลน เหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

6.2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่ง ที่อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนากุศลกรที่ ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงาน โดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูด ให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

หลักกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

การดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว นอกจากนี้ยังต้องอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้องอีกหลายฉบับ ได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1. กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้ามาของคนต่างด้าวสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว (ราชกิจจานุเบกษา, 2522 : 45) มีดังนี้

1.1 คนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามา หรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเข้าหรือออกตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลาที่รัฐมนตรีประกาศ

1.2 ห้ามคนต่างด้าวที่ไม่มีหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ที่ถูกต้องสมบูรณ์ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูต หรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ หรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่คนต่างด้าวบางประเภทที่ได้รับการยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ

1.3 ห้ามคนต่างด้าวที่ไม่มีปัจจัยในการยังชีพตามควรแก่กรณีเข้ามาในราชอาณาจักร

1.4 ห้ามคนต่างด้าวเข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการหรือเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

1.5 คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อดำเนินการลงทุนหรือการอื่นที่เกี่ยวกับการลงทุนภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน สามารถเข้ามาในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และอธิบดีหรือพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรได้ตามกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนพิจารณาเห็นสมควร

1.6 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต้องไม่ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้มีบทกำหนดโทษต่ำสุดคือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท และสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทซึ่งโทษสูงสุด ได้แก่ การนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรืออุปการะหรือช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักร

2. กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 (ราชกิจจานุเบกษา, 2534:97) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา, 2551: 13) ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติราษฎร การจัดทำบัตรประจำตัวหรือการอื่นใดอันเกี่ยวกับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย สำระสำคัญของพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาของคนต่างด้าว คือ การกำหนดให้นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นจัดทำทะเบียนบ้านสำหรับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และในกรณีผู้มีรายการในทะเบียนบ้านพ้นจากการได้รับอนุญาตหรือผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรให้นายทะเบียนจำหน่ายรายการทะเบียนของผู้นั้นโดยเร็ว ซึ่งในกรณีของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ก็จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

3. กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวเริ่มมีในปี พ.ศ. 2454 โดยมีการตรา กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน ปี พ.ศ. 2459 ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรตต้องจดทะเบียนใบอนุญาตทำงาน อัตราฉบับละ 3 สตางค์โดยมีระเบียบปฏิบัติว่าผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18 - 40 ปี และพูดภาษาไทยได้นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว (ชมนาท รัตนมณี และคณะ, 2547: 17)

ต่อมาปี พ.ศ. 2483 รัฐบาลประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย ปี พ.ศ. 2484 มีพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพโดยกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว ปี พ.ศ. 2490 มีการออกกฎหมายบังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้อง

มีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทย ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศและขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว ปี พ.ศ. 2499 มีการออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทยโดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ โดยมีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และให้ยกเลิกพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ต่อมาได้เสนอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แทน

ปัจจุบัน ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แทน เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ไม่สอดคล้องกับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบัน และโดยที่แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในประเด็นสำคัญๆ ได้แก่ การเปลี่ยนจากงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำเป็นงานที่ให้คนต่างด้าวทำได้ การเปิดให้มีการจ้างแรงงานระดับล่างแบบถูกกฎหมายบริเวณชายแดน (มาเข้ากลับเย็นหรือตามฤดูกาล) การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) และการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เป็นต้น

4. เปรียบเทียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

โดยที่ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เพื่อให้การกำหนดนโยบายมาตรการ และแนวทางปฏิบัติรวมทั้งการบริหารจัดการและการประสานการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบและต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงได้มีการวางระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองพ.ศ. 2544 (ราชกิจจานุเบกษา, 2544: 1) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2544: 18) กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง” เรียกโดยย่อว่า “กบร.” ประกอบด้วย

นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและ เลขานุการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 22 หน่วยงานและ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 4 คน เป็นกรรมการ รวมทั้งสิ้น 29 คน มีหน้าที่ พิจารณากำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงานรวมทั้งมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

5. ประกาศกระทรวง

นอกจากกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวดังกล่าว แล้ว ยังมีประกาศกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีกหลายฉบับ ได้แก่

5.1 ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ได้แก่

5.1.1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบาง จำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2555 ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ซึ่งได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และ ได้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์ สัญชาติ และให้หมายความรวมถึงบุตรของคนต่างด้าวดังกล่าว ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ตามเงื่อนไข และระยะเวลาที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

5.1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าว เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ให้บุคคลสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่มาทำ ทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และได้รับใบอนุญาต ทำงาน ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่าง รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสหภาพพม่า รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวและรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา เดินทางไปเพื่อพิสูจน์สัญชาติและรับหนังสือ เดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และหนังสือรับรองสถานะบุคคลของคนต่างด้าว

5.2 ประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) มี 2 ฉบับ คือ

5.2.1 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตาม
มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 30
มิถุนายน 2547 กำหนดให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำได้ 2 งาน
คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน

5.2.2 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรับแจ้งความต้องการจ้างคน
ต่างด้าว ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2550 กำหนดให้นายจ้างทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่ต้องการ
จ้างแรงงานดังกล่าวต้องแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวเพื่อขอรับการจัดสรรโควตาจ้างคนต่างด้าว
ก่อนรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ในอดีตประเทศไทยไม่เคยมีนโยบายโดยตรงในเรื่องแรงงานข้ามชาติ มีแต่แนวปฏิบัติ
ในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างชาติ ที่ตั้งอยู่บนระบบความคิดต้องการสงวนอาชีพ
บางอย่างไว้ให้คนไทยทำ เริ่มจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322/2515¹ กำหนดให้คนต่างชาติที่
ต้องการทำงาน ต้องขอใบอนุญาตจากกรมแรงงานก่อน ก่อนหน้านี้คนต่างชาติสามารถทำงานใน
ประเทศไทยได้เลยโดยไม่ต้องขออนุญาต ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้เป็นฐานคิดหลักของการตรา
พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ที่มีประกาศแนบท้ายสงวนอาชีพและวิชาชีพ
สำหรับคนไทยไว้จำนวนรวม 39 อาชีพ หนึ่งในหลายอาชีพนั้นคืองานกรรมกรใช้แรงงาน
(ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข.) ซึ่งต่อมาได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนใน มาตรา 12 ของพระราชบัญญัติ
คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ว่า ไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาเป็นกรรมกรในประเทศ (กฤษฎา, 2540)

¹ ประกาศนี้ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และมีผลบังคับ
ใช้เป็นกฎหมาย เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

แต่สถานการณ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2531 เริ่มจากเหตุการณ์ในประเทศพม่าที่มีการปราบปรามประชาชน จนเป็นจลาจลทางการเมืองในปี 2531 หลังจากนั้นมาทำให้มีประชาชนจากประเทศพม่า ทะลักเข้าประเทศไทยนับเป็นจำนวนแสน เพื่อหลบภัยและหางานทำ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจของไทยในช่วงนั้นเป็นยุคเริ่มต้นของเศรษฐกิจฟองสบู่ โดยเฉพาะในภาคการก่อสร้างและประมง ทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ขณะที่พื้นที่ชายแดนติดกับประเทศกัมพูชา และลาวก็มีแรงงานจากสองประเทศนี้เดินทางลักลอบเข้าเมืองมาทำงานจำนวนมากเช่นกัน สถานการณ์ดังกล่าวบีบบังคับให้รัฐไทยจำเป็นต้องยอมรับการมีอยู่ของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่อพยพเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในหลายกิจการจ้างงาน เพราะตระหนักว่ามีจำนวนผู้ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานจำนวนมาก จนกลายเป็นปัญหากระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองระหว่างประเทศ นั่นคือ รัฐบาลจะยังคงทำเป็น ไม่รับรู้อีกต่อไปไม่ได้ ในส่วนของภาครัฐกิจเอกชนเอง ก็ทั้งเจรจาและกดดันรัฐบาลให้เปิดให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ได้การเรียกร้องนี้ทำอย่างต่อเนื่องโดยการรวมตัวกันของหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย

ผลของสถานการณ์ข้างต้นนี้ทำให้รัฐบาลต้องปรับตัวหันมาใช้นโยบายที่ยืดหยุ่นขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เปิดนโยบาย “ผ่อนผัน” ให้บุคคลที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเฉพาะจากสามประเทศเพื่อนบ้านคือ พม่า กัมพูชา และลาวเท่านั้น สามารถทำงานได้ในลักษณะชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด ทั้งนี้ใช้วิธีออกเป็นมติคณะรัฐมนตรีประกาศการผ่อนผันและวางแนวทางการปฏิบัติการอนุญาตจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเป็นรายปีนับตั้งแต่ปี 2539² โดยใช้มติคณะรัฐมนตรีประกาศผ่อนผันเป็นครั้ง ๆ ไป และวางแนวปฏิบัติในการอนุญาตจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเป็นรายปีสรุปคือตั้งแต่ พ.ศ. 2539 ถึง พ.ศ. 2550 มีมติ ครม.ที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อนโยบายการผ่อนผันนี้รวม 12 ครั้ง (ดูตาราง 5) ทั้งหมดล้วนตั้งอยู่บนฐานคิดของการควบคุมจำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาต

² ที่จริงการผ่อนผันครั้งแรกเกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลของนายอานันท์ ปันยารชุน เมื่อเดือนมีนาคม 2535 แต่อนุญาตให้จ้างเฉพาะ ผู้พลัดถิ่นสัญชาติ พม่าหรือผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่าที่มีถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศไทยได้ชั่วคราว เท่านั้น และเฉพาะในเขต 9 จังหวัดชายแดน ซึ่งมีแรงงานจากประเทศพม่าเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว ต่างจากมติครม.ตั้งแต่ปี 2539 ถึงปัจจุบันที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติดังกล่าวจาก 3 ประเทศคือพม่า กัมพูชา และลาว โดยในพ.ศ. 2539 อนุญาต 37 จังหวัด และมติครม. ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 ถึงปัจจุบันอนุญาตทั่วประเทศ

และผ่อนผันให้ทำงานได้เฉพาะอาชีพกรรมกรเท่านั้น แต่ประเภทของกิจการและพื้นที่ที่ผ่อนผันให้มีการจ้างงานมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา โดยสามารถจัดแบ่งเป็น 3 ช่วงเวลาดังรายละเอียดต่อไปนี้ (กฤตยา, 2550 : 17-23)

1. การดำเนินการ ในช่วงพ.ศ. 2539 – พ.ศ. 2543

หลักการสำคัญคือ จดทะเบียนเฉพาะตัวแรงงาน อนุญาตให้ทำงานเฉพาะในบางจังหวัด และบางภาคการจ้างงาน แรงงานต้องมีนายจ้างพามาจดทะเบียน และเริ่มบังคับให้ซื้อบัตรประกันสุขภาพใน พ.ศ. 2542

1.1 มติ ครม. เดือนมิถุนายน 2539 กำหนดให้มีการผ่อนปรนการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวมาจากประเทศพม่า ลาว และเขมร ให้ทำงานได้ชั่วคราว โดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกิน 2 ปี พื้นที่ที่ได้รับการอนุญาตรวม 43 จังหวัด และให้ทำงานได้เฉพาะ 8 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมงทะเล ต่อเนื่องประมงทะเล ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เหมืองแร่/เหมืองหิน การผลิต และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งแยกเป็นประเภทของกิจการที่จ้างงานได้ รวม 36 ประเภท

1.2 มติ ครม. เดือนเมษายน 2541 รัฐบาลได้มีมติ ครม. เมื่อวันที่ 28 เมษายน และวันที่ 8 พฤษภาคม 2541 ผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติดังกล่าวได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2539 ต่อได้อีก 1 ปี แต่ขยายพื้นที่ที่ได้รับการอนุญาต รวม 54 จังหวัด ให้ทำงานได้เฉพาะ 8 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมงทะเล ต่อเนื่องประมงทะเล ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เหมืองแร่/เหมืองหิน การผลิต และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งแยกเป็นประเภทของกิจการที่จ้างงานได้ รวม 47 ประเภท

1.3 มติ ครม. เดือนสิงหาคม 2542 มติ ครม. ครั้งนี้ยังคงผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวได้อีก 1 ปี แต่ลดประเภทของกิจการที่จ้างงานได้ลงเหลือเพียง 18 ประเภท และลดพื้นที่ลงเหลือ 37 จังหวัด คือเป็นจังหวัดชายแดน 10 จังหวัด จังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล 18 จังหวัด และจังหวัดที่อยู่ในระหว่างปรับปรุงกระบวนการผลิต 9 จังหวัด

1.4 มติ ครม. เดือนสิงหาคม 2543 การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวเริ่มเป็นภาระงานประจำปีของกระทรวงแรงงานแน่นชัดมากขึ้น มติครม. ปีนี้ ยังคงมีมติให้คงจำนวนพื้นที่ และกิจการที่จะได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิมตามมติ ครม. ปี 2542 เพื่อยืนยันนโยบายที่ว่าจะไม่ให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติจากที่มาจดทะเบียนในปี 2542 อีกต่อไป

2. การดำเนินการ ในช่วง พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2546

2.1 มติ ครม. เดือนสิงหาคม 2544 เกิดการผลัดเปลี่ยนรัฐบาลในปีนั้น คือพรรคไทยรักไทยเข้ามาเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาล นำโดยพ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี และมีพรรคชาติไทยกำกับกระทรวงแรงงาน มีนายเดช บุญหลง เป็นรัฐมนตรีว่าการ และเกิดการเปลี่ยนแปลง

นโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบพลิกกลับจากหน้ามือเป็นหลังมือ กล่าวคือ มีมติกรมผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถมาขึ้นทะเบียนได้ทุกจังหวัดในทุกประเภทกิจการ และเป็นครั้งแรกที่แรงงานที่ไม่ได้ทำงานประจำกับนายจ้างคนใดคนหนึ่งคนใดสามารถมาขอขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง การขึ้นทะเบียนครั้งนี้มีแรงงานมาจดทะเบียนมากกว่าทุกปีที่ผ่านมา คือสูงถึง 568,249 คน

2.2 มติ ครม.เดือนสิงหาคม 2545 มติปีนี้ยึดหลักประเภทของกิจการที่จ้างได้ และพื้นที่ที่ให้แรงงานที่จดทะเบียนเหมือนปี 2544 แต่อนุญาตเฉพาะผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานจากปี 2544 เท่านั้น ซึ่งมีผู้มาต่ออายุ 430,074 คน

2.3 มติ ครม. เดือนสิงหาคม 2546 มติครม.ปีนี้ยังคงยึดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เหมือนปี 2544 คือให้ต่ออายุเฉพาะกลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว รวมมีผู้มาต่ออายุ 288,780 คน

3. การดำเนินการ ในช่วง พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2550

มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหลบหนีเข้าเมืองจากสามประเทศเพื่อนบ้าน ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ทั้งระบบ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 มติ ครม. เดือนเมษายน 2547 ให้มีการขึ้นทะเบียนทั้งในส่วนแรงงานและนายจ้าง โดยแรงงานที่มีนายจ้างพามารายงานตัวให้ขึ้นทะเบียนตามทะเบียนบ้านของนายจ้าง ส่วนแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีนายจ้างพามารายงานตัว หรือทำงานรับจ้างรายวันไม่มีนายจ้างประจำสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง ในทำนองกลับกันนายจ้างที่ยังไม่ได้จ้างแรงงานหรือเคยจ้างแต่จำนวนไม่พอ สามารถมาขึ้นทะเบียนนายจ้างแจ้งความจำนงว่าต้องการจ้างแรงงานในกิจการอะไรเป็นจำนวนเท่าใด และจากประเทศใดใน 3 ประเทศ หรือจะไม่ระบุประเทศก็ได้

ตารางที่ 2-1 : จำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขของมติคณะรัฐมนตรี
 ห้วง พ.ศ.2539-2550

มติกรม. ปี พ.ศ.	จำนวน กิจการ ที่อนุญาต	จำนวน จังหวัด ที่อนุญาต	ระยะเวลา ที่อนุญาต	จำนวน แรงงานที่มา จดทะเบียน	ประเทศต้นทาง		
					พม่า	กัมพูชา	ลาว
(1) มติกรม. 2539	36	43	2 ปี	293,654	256,492 (88%)	25,568 (7%)	11,594 (5%)
(2) มติกรม. 2541	47	54	1 ปี	90,911 ⁿ	79,057 (87%)	10,593 (12%)	1,261 (1%)
(3) มติกรม. 2542	18	37	1 ปี	99,974	89,318 (89%)	9,492 (10%)	1,164 (1%)
(4) มติกรม. 2543	18	37	1 ปี	99,656	90,724 (91%)	7,921 (8%)	1,011 (1%)
(5) มติกรม. 2544	11 ประเภท ^u	ทั่ว ประเทศ	6 เดือน	568,249	451,335 (79%)	57,556 (10%)	59,358 (11%)
(6) มติกรม. 2545	11 ประเภท ^u	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	430,074	349,264 (81%)	38,614 (9%)	42,196 (10%)
(7) มติกรม. 2546	6 ประเภท ^h	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	288,780	247,791 (86%)	19,675 (7%)	21,314 (7%)
(8) มติกรม. 2547	2 ประเภท หลัก ^l	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	844,387	629,260 (75%)	110,018 (13%)	105,109 (12%)
(9) มติกรม. 2548/1	2 ประเภท หลัก ^l	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	705,293 ^u	539,416 (76%)	75,804 (11%)	90,073 (13%)
(10) มติกรม. 2548/2	2 ประเภท หลัก ^l	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	208,562 ^u	163,499 (79%)	23,410 (11%)	21,653 (10%)

ตารางที่ 2-1 : จำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขของมติคณะรัฐมนตรี
 ห้วง พ.ศ.2539-2550 (ต่อ)

มติครม. ปี พ.ศ.	จำนวน กิจการ ที่อนุญาต	จำนวน จังหวัด ที่อนุญาต	ระยะเวลา ที่อนุญาต	จำนวน แรงงานที่มา จดทะเบียน	ประเทศต้นทาง		
					พม่า	กัมพูชา	ลาว
(11) มติ ครม. 2549	2 ประเภท หลัก ¹	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	460,014 ¹	405,379 (88%)	24,952 (5%)	29,683 (7%)
(12) มติ ครม. 2550	2 ประเภท หลัก ¹	ทั่ว ประเทศ	1 ปี	501,570 ¹	476,676 (95%)	12,094 (2.4%)	12,800 (2.6%)

ที่มา : ปรับจาก กฤตยา (บรรณาธิการ, 2550) รัฐไทยกับการปรับเปลี่ยนนโยบายเอคส์
 และอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ, 2550

หมายเหตุ

ก มติปี 2539 ผ่อนผันให้จดทะเบียนได้ 2 ปี ในปี 2540 มีผู้มาต่ออายุรวม 88,644 คน
 ซึ่งถ้านำตัวเลขนี้มารวมกับจำนวนที่มาจดทะเบียนในปี 2541 ทำให้จำนวนแรงงานต่างชาติที่
 ได้รับการผ่อนผันในปี 2541 มีรวม 179,555 คน

ข คือ กิจการพิเศษ 1 (มีนายจ้าง) ประมงทะเล ทำสวนทำไร่ คนรับใช้ในบ้าน ก่อสร้าง
 เลี้ยงหมูเลี้ยงกุ้ง กิจการพิเศษ 2 (ไม่มีนายจ้าง) การขนย้ายสินค้าในโกดัง โรงสีข้าว ทำอิฐทำโอ่งและ
 เหมืองแร่ ซึ่งคำว่ากิจการพิเศษในที่นี้หมายความรวมถึงกิจการอะไรก็ได้ และมีนายจ้างพามาจด
 ทะเบียนหรือมาขึ้นทะเบียนด้วยตนเองก็ได้ เพราะไม่มีนายจ้างแน่นอน เช่น เป็นคนงานรับจ้างตาม
 ฤดูกาลเกษตร เป็นต้น

ค คือ กรรมกรทั่วไป กรรมกรในกิจการประมงและต่อเนื่อง ลูกจ้างในโรงงาน ผู้รับใช้
 ในบ้าน ลูกจ้างในฟาร์ม และลูกจ้างในแปลงเพาะปลูก

ง ประเภทหลักในประกาศคือกรรมกรทั่วไป และผู้รับใช้ในบ้าน โดยให้แต่ละจังหวัดทำ
 ประกาศรายละเอียดประเภทอาชีพที่จะอนุญาตเอง

จ จำนวน 705,293 คน มาจากผลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2547 ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2548, จำนวน 208,562 คน มาจากผลการดำเนินการตามมติกรม.ต้นปี 2549 ที่ยกเลิกมติกรม.เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 ที่ให้มีการประกันคนแรงงานใหม่ที่ไม่เคยจดทะเบียนมาก่อนคนละ 10,000 บาท (สำหรับคนที่มีชื่ออยู่ใน ทร.38/1) และ 50,000 บาท (สำหรับคนที่มีชื่ออยู่ใน ทร.38/1) และให้แรงงานกลุ่มใหม่นี้มาจดทะเบียนในช่วงวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2549, จำนวน 460,014 คน มาจากผลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2547 และมาต่ออายุในปี 2548 (ที่มา : กลุ่มพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนอกระบบ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว วันที่ 21 กรกฎาคม 2549)

ฉ ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2551

การขึ้นทะเบียนของแรงงานให้รวม “ผู้ติดตาม” ด้วย ซึ่งอยู่บนฐานคิดที่ต้องการเริ่มนับจดผู้หลบหนีเข้าเมืองจาก 3 ประเทศที่ตรงกับสถานการณ์ความจริงกว่าที่เคยปฏิบัติมา คือ ให้มีการขึ้นทะเบียนบุคคลผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อายุ 1 ปีขึ้นไปด้วย และให้มีการแจ้งเกิด แจ้งตาย และแจ้งย้ายที่อยู่เหมือนประชากรกลุ่มอื่น ๆ ในฐานข้อมูลทะเบียนบุคคล นั่นคือทำให้ฐานข้อมูลนี้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ ขั้นที่หนึ่ง ให้แรงงานและผู้ติดตามมารายงานตัวที่เขตหรืออำเภอทั่วประเทศ เพื่อขึ้นทะเบียนรับหมายเลขประจำตัว 13 หลักที่ขึ้นต้นด้วยเลข 00 โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้มารายงานตัวที่ได้ถ่ายรูปและพิมพ์ลายนิ้วมือจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยได้ 1 ปี และสำนักงานบริหารการทะเบียน (สบท.) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบนำฐานข้อมูลในทะเบียนราษฎร 38/1 เข้าจัดเก็บด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยในปี 2547 มีจำนวนประชากรกลุ่มนี้อยู่ในทะเบียนบุคคลรวม 1,284,920 คน

ที่สำคัญคือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่วางเป้าหมายสูงสุดว่า ประเทศไทยจะไม่ มีแรงงานผิดกฎหมายที่ต้องผ่อนผันให้ทำงานอีกต่อไป จึงกำหนดให้มีการปรับสถานะแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานอย่างถูกต้องกฎหมาย โดยการทำข้อตกลงสัญญาทวิภาคี (MOU) ระหว่างประเทศไทย-พม่า ไทย-ลาว และไทย-กัมพูชา ในการให้ประเทศต้นทางมาพิสูจน์สัญชาติและรับรองว่าแรงงานมาจากประเทศนั้นจริง ในกรณีของประเทศลาวเมื่อพิสูจน์สัญชาติแล้ว แรงงานจะได้รับเอกสารการเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) ในกรณีของประเทศกัมพูชา จะได้รับเอกสารรับรองตน (Certification of identification – CI) การพิสูจน์สัญชาติตามข้อตกลงทวิภาคีนี้ดำเนินการได้จริงเฉพาะประเทศลาวและกัมพูชาเท่านั้น ส่วนประเทศพม่าไม่

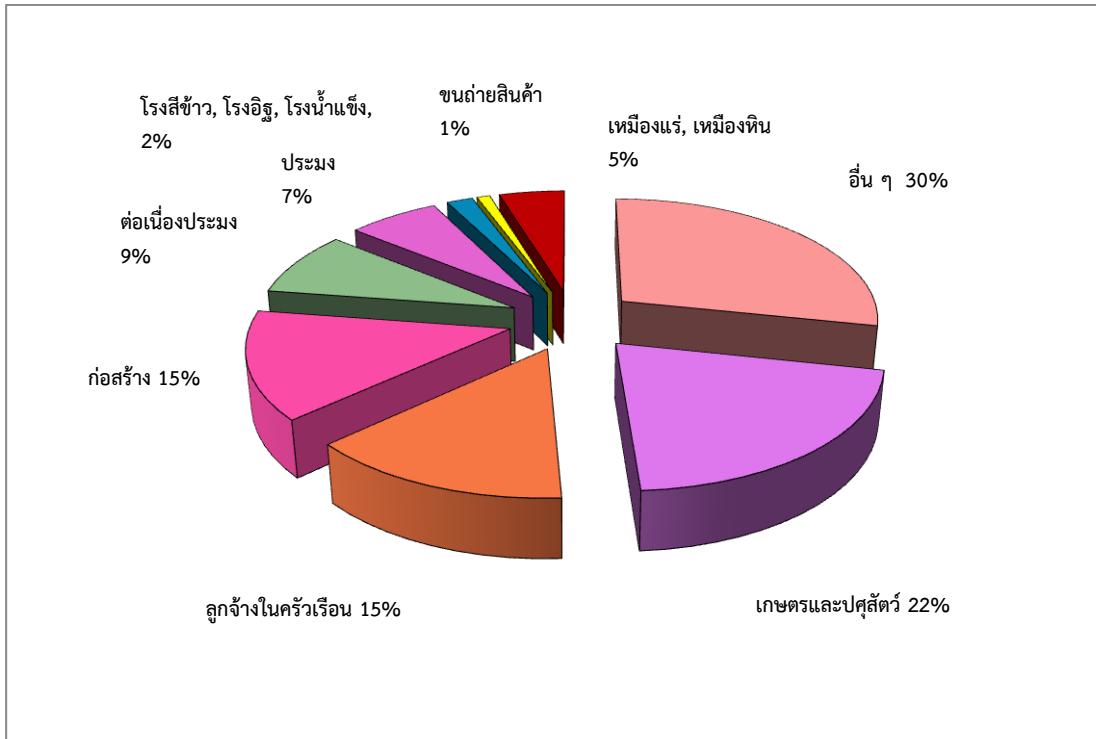
มีความคืบหน้าในเชิงปฏิบัติจริงแต่อย่างไร ยังอยู่ในขั้นตอนของการเจรจา ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2550 จากฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2551) ระบุว่า มีแรงงานจากสองประเทศที่ปรับสถานะและยังคงต่อไปอนุญาตทำงานรวม 72,098 คน

สำหรับกิจการที่อนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ อนุญาตให้จ้างได้ในงานสองประเภทหลัก คือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้านในกิจการ 10 ประเภทหลัก คือ

1. ประมง (ทะเล+น้ำจืด)
2. ต่อเนื่องประมง
3. เกษตรและปศุสัตว์
4. โรงสีข้าว
5. โรงอิฐ
6. โรงน้ำแข็ง
7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ
8. ก่อสร้าง
9. เหมืองแร่/เหมืองหิน

10. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล และตั้งแต่ปี 2547 ซึ่งเป็นปีแรกที่ใช้เกณฑ์นี้ หากลักษณะของกิจการที่จ้างไม่เข้าข่าย 10 ประเภทนี้ ก็ให้จัดไว้ในรหัส (11) คือ ประเภทอื่น ๆ ปรากฏว่าประเภทกิจการที่จ้างแรงงานข้ามชาติสูงสุดคือกิจการประเภทอื่น ๆ (30%) รองลงมาคือกิจการเกษตร (22%) ส่วนการจ้างงานในครัวเรือน และในกิจการก่อสร้าง มีสัดส่วนเท่ากัน (15%) เช่นเดียวกับในกิจการประมงทะเลและน้ำจืด (7%) และต่อเนื่องประมง (9%) ที่มีสัดส่วนรวม 16% นั่น คือ กิจการที่กระทรวงแรงงานไม่สามารถจัดประเภทเข้าข่ายได้ ถูกจัดไว้ในกิจการอื่น ๆ ทำให้ภาพของการกระจายการจ้างงานในกิจการต่าง ๆ มีความไม่ชัดเจน (ดูรูป 4 และตาราง 6)

แผนภาพที่ 2-1 : การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามมติ ครม. ปี 2547 จำแนกตามประเภทกิจการที่จ้างงาน



ที่มา : ปรับจาก กฤตยา และ พันธุ์ทิพย์, 2548

(คำนวณจากข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวฯ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน)

แต่ในทางปฏิบัติมีความชัดเจนว่า คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวระดับจังหวัดเป็นผู้พิจารณาอนุญาตว่า แรงงานข้ามชาติจะถูกจ้างในลักษณะที่เป็นผู้ใช้แรงงาน (หรือคือกรรมกร) ในกิจการอะไรได้บ้าง ซึ่งข้อมูลการจ้างงานในจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้มข้นและในส่วนกลางชี้ชัดว่ามีการจ้างอยู่อย่างหลากหลายได้แก่ กรรมกรในกิจการต่อไปนี้ คือ ขนส่งทางบก ขนถ่ายสินค้า โรงเลื่อย โรงกลึง เทปาล์ม จำหน่ายพืชผลเกษตร ผลิตศาลพระภูมิ โรงงานทำเส้นขนมจีน ผลิตคอนกรีต ผลิตเสาเข็ม โรงยางแผ่นรมควัน เตาถ่าน ท่าทราย แปรรูปไม้ ยาง ประมง น้ำกร่อย ชักอบรีด จัดสวน โรงแรม ค้าปลีก/ค้าส่ง/แผงลอยในตลาด บั๊มน้ำมัน/แก๊ส/เชื้อเพลิง อู่ซ่อมรถ/ล้าง/อัดฉีด (คาร์แคร์) กิจการค้าของเก่า มูลนิธิ เป็นต้น

ตารางที่ 2-2 : จำนวนและการกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ตามมติ ครม. ปี 2547 จำแนกตามประเภทกิจการที่จ้างงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ประเภทกิจการและรหัสกิจการ	จำนวนแรงงาน	ร้อยละ
กิจการอื่น ๆ (11)	254,774	30.20
เกษตรและกิจการปศุสัตว์ (3)	182,604	21.60
ลูกจ้างในครัวเรือน (10)	126,297	15.00
ก่อสร้าง (8)	124,365	14.70
ต่อเนื่องประมง (2)	73,281	8.70
ประมงทะเลและน้ำจืด (1)	60,566	7.20
โรงสีข้าว, โรงอิฐ, โรงน้ำแข็ง (4+5+6)	16,640	2.00
ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ (7)	4,312	0.50
เหมืองแร่/เหมืองหิน (9)	1,548	0.20
รวม	844,387	100.00

ที่มา : ปรับจากกฤษฎา และ พันธุ์ทิพย์, 2548

(คำนวณจากข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวฯ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน)

3.2 มติ ครม. พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2550 ในปี 2548 รัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่มีบัตรทำงานต่ออายุอีก 1 ปี ปรากฏว่าในบางจังหวัดมีสภาพขาดแคลนแรงงาน จำนวนแรงงานที่มาต่ออายุมีน้อยกว่าแรงงานที่ต้องการจ้าง จึงมีการเรียกร้องให้มีการอนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานกลุ่มใหม่เพิ่มเติม รัฐบาลจึงมีมติครม.เมื่อเดือนธันวาคม 2548 ยินยอมให้เพิ่มได้ แต่ให้มีการประกันตนตามมาตรา 54 ของกฎหมายคนเข้าเมือง คือ กลุ่มที่มีชื่ออยู่ใน ทร. 38/1 แล้วต้องจ่ายค่าประกันตน 10,000 บาท และผู้ยังไม่มีชื่อใน ทร. 38/1 ต้องมารายงานตัวรับเลข 13 หลัก และจ่ายค่าประกันตน 50,000 บาท ส่งผลให้เกิดการประท้วงของนายจ้างในหลายจังหวัด และการร้องเรียนจากสมาคมผู้ประกอบการหลายภาคการจ้างงาน และสภาอุตสาหกรรมต่างๆ ทั่วประเทศ จนสามารถกดดันให้รัฐบาลยกเลิกมาตรการนี้ได้สำเร็จ

ต่อมารัฐบาลมีมติกรม.เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2549 ยกเลิกมติ กรม. เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 ผ่อนปรนให้ไม่ต้องเสียค่าประกันคนแต่อย่างใด คือเสียค่าใช้จ่าย 3,800 บาท เช่นเดิม จากนั้นรัฐบาลเปิดให้มีการรายงานตัวขึ้นทะเบียนของแรงงานและผู้ติดตามกลุ่มใหม่ขึ้น ระหว่างวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2549 มียอดจำนวนแรงงานและผู้ติดตามใน ทร. 38/1 รวมประมาณ 3 แสนคน ทำให้ ยอดของแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจากสามประเทศในปี 2549 พุ่งสูงขึ้นเป็น 1,523,289 คน เป็นชายร้อยละ 55 และหญิงร้อยละ 45 (กฤษฎา 2549)

อย่างไรก็ตาม มติกรม. ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 ถึง พ.ศ. 2550 ก็ยังคงยึดหลักการจำกัด อาชีพที่ให้แรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านทำได้เพียงงานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งจากข้อเท็จจริงปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานต่างชาติ และไม่สอดคล้องกับการจ้างงานจริง ๆ ที่เกิดขึ้น แม้มีการเปิดช่องให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวระดับจังหวัด พิจารณาผ่อนผันประเภทกิจการเพิ่มเติมดังกล่าวแล้ว แต่ลักษณะงานก็ยังคงเป็นงานที่ใช้แรงงาน เท่านั้น

อาชีพหนึ่งที่มีการรณรงค์เรียกร้องให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้คือ พนักงาน สาธารณสุขต่างด้าว (พสต.) และล่าม เพราะในข้อเท็จจริง ทั้งหน่วยงานราชการและองค์กรสาธารณ กุศล (ประเภท มูลนิธิต่าง ๆ) ได้มีการจ้างแรงงานทำงานดังกล่าวอยู่แล้วในหลายจังหวัดที่มีใช้ แรงงานข้ามชาติเข้มข้น เช่น ระนอง ตาก และสมุทรสาคร เป็นต้น³ ขณะที่ฝ่ายนายจ้างและผู้ประกอบการ ก็เรียกร้องให้กระทรวงแรงงานระบุนโยบายการจ้างงานที่สามารถจ้างได้เพิ่มเติม เช่น งานในภาคบริการ และงานเสมียนระดับล่าง ซึ่งมีการจ้างจริงอยู่แล้วเช่นกัน แต่หลบเลี่ยงไปจ้างเป็น กรรมกรแทน

³ จากการสัมภาษณ์เพื่อหามาตรการรองรับพนักงานสาธารณสุขต่างด้าว (พสต.) ช่วยงานในระบบสุขภาพ จัดโดย สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนการบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และเครือข่ายฟ้ามิตร ณ โรงแรมมารวยการ์เด็นท์ วันที่ 23-24 เมษายน 2551

4. การดำเนินการในปี พ.ศ.2550

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานในปี 2549 จำนวน 668,576 คน(ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 จำนวน 208,562 คน และใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จำนวน 460,014 คน) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและทำงานต่อไป ได้อีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 และสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2551 ตามลำดับ

มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 30 มกราคม 2550 เห็นชอบให้ดำเนินการจดทะเบียนคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา 4 อำเภอ คือ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ

ผลการดำเนินการ ปี 2550

1. ผลการดำเนินการมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 19 ธันวาคม 2549

1.1 แรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 จำนวน 208,562 คน มาต่ออายุใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้นจำนวน 140,873 คน

1.2 แรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จำนวน 460,014 คน มาต่ออายุใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้นจำนวน 387,858 คน

2. ผลการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2550 ถึงวันที่ 13 พฤษภาคม 2550 มีแรงงานต่างด้าวรายงานตัวกับกรมการปกครอง 11,996 คน แต่มาขอใบอนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน 10,540 คน

5. การดำเนินการ ในปี พ.ศ.2551

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในปี 2550 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและทำงานต่อไปได้อีกไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 และเห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ (เฉพาะผู้ที่มี ท.ร.38/1) และผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวและทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

ผลการดำเนินการปี 2551

1. แรงงานต่างด้าวมาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน 412,783 คน

2. แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนใหม่ขออนุญาตทำงานจำนวน 88,787 คน รวมแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในปี 2551 จำนวน 501,570 คน

6. การดำเนินการในปี พ.ศ.2552

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 เห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่ออนุญาตให้ทำงานเป็นกรรมกรในกิจการต่างๆ ประกอบด้วย 1. กิจการประมง 2. กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3. กิจการก่อสร้าง 4. กิจการต่อเนื่องประมงทะเล 5. ผู้รับใช้ในบ้าน และ 6. กิจการอื่นๆตามที่จังหวัดเสนอ

ผลการดำเนินการปี 2552

1. แรงงานต่างด้าวในปี 2551 มาต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 18 ธันวาคม 2550 จำนวน 382,541 คน

2. แรงงานต่างด้าวจดทะเบียนใหม่และขออนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 จำนวน 933,391 คน รวมแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในปี 2552 จำนวนทั้งสิ้น 1,315,932 คน

7. การดำเนินการในปี พ.ศ.2553

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 เห็นชอบให้ขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติและการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับอนุญาตทำงานในปี 2552 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 จำนวน 382,541 คน และตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 จำนวน 933,391 คน โดยแรงงานต่างด้าวดังกล่าวต้องกรอกแบบพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 และเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

ผลการดำเนินการปี 2553

1. การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน : แรงงานต่างด้าวมาต่ออายุใบอนุญาตทำงานจำนวน 32,255 คน (พม่า 812,984 คน ลาว 62,792 คน กัมพูชา 56,479 คน)

2. การพิสูจน์สัญชาติ : แรงงานต่างด้าวผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว 581,897 คน (ลาว 34,999 คน กัมพูชา 48,907 คน พม่า 497,991 คน) คงเหลือที่ยังไม่พิสูจน์สัญชาติ จำนวน 350,358 คน (ลาว 27,793 คน กัมพูชา 7,572 คน พม่า 314,993 คน) ซึ่งต้องดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

8. การดำเนินการในปี พ.ศ.2554

ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 เห็นชอบมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 5 มาตรการ ดังนี้

1. มาตรการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทย ซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงาน รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยใช้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และใช้มาตรา 5 และ มาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 จัดทำทะเบียนประวัติราษฎรคนต่างด้าว รวมทั้งใช้มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 อนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างรอการส่งกลับ

2. มาตรการป้องกันสกัดกั้น และการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เน้นดำเนินการในการสกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่อย่างเด็ดขาดจริงจัง และต่อเนื่องทั้งก่อนการจดทะเบียน ระหว่างการจดทะเบียน และหลังสิ้นสุดการจดทะเบียน และเน้นการปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดจริงจังทั้งนายจ้าง ผู้ให้ที่พักพิง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาเข้าระบบ รวมทั้งเน้นดำเนินการมิให้มีการลักลอบกลับเข้ามาใหม่อีกหากพบว่าแรงงานต่างด้าวลักลอบกลับเข้ามาซ้ำอีกต้องถูกดำเนินคดี และลงโทษตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และพร้อมจัดทำบัญชีรายชื่อห้ามมิให้เข้าประเทศ

3. มาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวรายใหม่อย่างถูกกฎหมายดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 โดยเร่งรัดดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาให้สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างผู้ประกอบการได้อย่างทันทั่วถึง

4. มาตรการปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ.2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ให้ครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ รวมทั้งการปรับโครงสร้าง คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้มีคณะอนุกรรมการทั้งในส่วนกลาง และในระดับจังหวัด

5. มาตรการยกระดับหน่วยงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบโดยการยกระดับสถานะสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง และระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงแรงงาน และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินการ

ผลการดำเนินการปี 2554

ดำเนินการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่แล้วมารายงานตัวจดทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้อง

1. นายจ้างแจ้งรายงานตัวคนต่างด้าว 1,010,892 คน (พม่า 655,780 คน ลาว 105,576 คน กัมพูชา 249,536 คน)
2. แรงงานต่างด้าวอนุญาตทำงาน 851,830 คน (พม่า 543,535 คน ลาว 93,421 คน กัมพูชา 214,874 คน)

9. การดำเนินการในปี พ.ศ.2555

ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2555 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2555 เห็นชอบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2555 ดังนี้

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2555

1. เร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี 19 มกราคม 2553 ที่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ 14 มิถุนายน 2555
2. ให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรภายในวันที่ 14 มิถุนายน 2555
3. การลดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและที่เข้ามาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายตาม MOU จากอัตราปกติ 2,000 บาท เหลือ 500 บาท และสามารถขอยืดต่อได้อีกครั้งเดียว ค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน โดยมีผลบังคับใช้เป็นเวลา 4 ปี
4. การขยายเวลาการเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ออกไปอีก 1 ปี

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2555

เห็นชอบให้ขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติและผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปอีกจนถึงวันที่ 14 ธันวาคม 2555 เพื่อเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จ

ผลการดำเนินการ

1. แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 และวันที่ 13 มิถุนายน 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 886,507 คน (พม่า 565,058 คน ลาว 99,019 คน และกัมพูชา 222,430 คน ซึ่งแรงงานดังกล่าวจะสิ้นสุดการผ่อนผันภายในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2555 ขยายระยะเวลาการผ่อนผันให้สิ้นสุดในวันที่ 14 ธันวาคม 2555

2. แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2555 และวันที่ 12 มิถุนายน 2555 จำนวน 619,830 คน (พม่า 537,584 คน และกัมพูชา 82,246 คน) โดยมีความคืบหน้าของการพิสูจน์สัญชาติ ดังนี้

2.1 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานพม่า ได้จัดตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติแรงงานพม่าเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่เดิมอีก 5 ศูนย์ฯ ในจังหวัดเชียงใหม่ สมุทรปราการ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี และกรุงเทพมหานคร และศูนย์พิสูจน์สัญชาติเดิม 3 ศูนย์ฯ ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดตาก และจังหวัดระนอง รวมทั้งสิ้น 8 ศูนย์ฯ

2.2 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานกัมพูชา ทางกรมกัมพูชาได้ตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติ ณ บริเวณด้านหลังสถานเอกอัครราชทูตกัมพูชาประจำประเทศไทย และบางส่วนได้ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวตามจังหวัดต่างๆ

2.3 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานลาว ไม่มีเจ้าหน้าที่ของทางการลาวเข้ามาพิสูจน์สัญชาติแรงงานของตนในช่วงเวลาดังกล่าวแต่อย่างใด

3. การลดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและที่เข้ามาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายตาม MOU กระทรวงมหาดไทยได้ออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราและค่าธรรมเนียมค่าขออนุญาตเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต่อไปสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเข้ามาเพื่อทำงานในราชอาณาจักรตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2555

สำหรับการขยายเวลาการเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ออกไปอีก 1 ปี กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการแล้ว โดยจะเริ่มเก็บเงินเข้ากองทุนฯ ในวันที่ 1 มีนาคม 2556 ซึ่งคาดการณ์ว่าเมื่อถึงกำหนดคงจะขยายระยะเวลาการเก็บเงินต่อไปอีก

10. การดำเนินการในปี พ.ศ.2556

ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2556 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556

1. เห็นชอบให้ผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ เป็นเวลา 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2555 เป็นต้นไป เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) จากประเทศต้นทาง และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะกับนายจ้างเดิมต่อไป

2. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราประเภทผู้ติดตามให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) ในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยืดต่อได้อีกครั้งเดียวในอัตรา 500 บาท เช่นกัน และให้มีผลใช้บังคับในระยะเวลาที่เท่ากับ บิดา – มารดา

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2556

ขยายระยะเวลาการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 ซึ่งนายจ้างได้อื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว บัญชีรายชื่อ และเอกสารต่างๆ ไว้กับ กรมการจัดหางานแล้ว อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษต่อไปอีกเป็นเวลา 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ 14 เมษายน 2556 เป็นต้นไป (ถึงวันที่ 11 สิงหาคม 2556)

ผลการดำเนินการ

1. ได้จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม รวมทั้งสิ้น 12 ศูนย์ ในจังหวัดแยกตามภาคต่างๆ ที่เห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น ระยอง กาญจนบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี ระนอง สุราษฎร์ธานี สงขลา เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้าง และคนต่างด้าว

2. แรงงานต่างด้าวได้รับการพิสูจน์สัญชาติ และได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 492,881 คน (พม่า 450,938 คน ลาว 5,547 คน กัมพูชา 36,396 คน)

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556

1. ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่นายจ้าง ได้ยื่นบัญชีรายชื่อไว้กับกรมการจัดหางานแล้วตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 แต่ยังไม่ได้รับการรับรองสถานะบุคคลจากประเทศต้นทาง ให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 13(2) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และในระยะเวลาระหว่างการผ่อนผันฯ ให้ประเทศต้นทางเข้ามา ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ โดยการออกเอกสารเพื่อรับรองสถานะบุคคลให้แรงงานต่างด้าวเพื่อ ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และขอรับอนุญาตทำงานตาม มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

2. ให้นายจ้างในกิจการประมงทะเลนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างอยู่แล้วมาจดทะเบียน ปีละ 2 ครั้ง โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนแล้ว อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และอนุญาตให้ทำงานตาม มาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

ผลการดำเนินการ

1. มีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียน จำนวน 93,866 คน (พม่า 9,794 คน ลาว 35,773 คน กัมพูชา 48,299 คน) ประเทศต้นทางไม่เข้ามาพิสูจน์สัญชาติ

2. จดทะเบียนครั้งแรก จำนวน 6,864 คน (พม่า 2,091 คน ลาว 136 คน กัมพูชา 4637 คน)

3. จดทะเบียนครั้งที่ ๒ จำนวน 5,760 คน (พม่า 2,105 คน ลาว 22 คน กัมพูชา 3,633 คน)

11. การดำเนินการในปี พ.ศ.2557

ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2557ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2557 มติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2557

ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติซึ่งครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี ที่ถือหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) แต่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเกินกว่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 180 วัน หรือจนกว่าจะมีคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ สุดแล้วแต่ระยะเวลาใดจะถึงก่อน เพื่อให้ นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปขอรับการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ขอรับใบอนุญาตทำงาน ตามขั้นตอนและสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนด

ผลการดำเนินงาน

มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจลงตรา และได้รับอนุญาตทำงานทั้งสิ้น 122,340 คน แยกเป็น เมียนมาร์ 120,044 คน ลาว 2,296 คน กัมพูชาไม่มีการดำเนินการ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2557

จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด โดยจัดตั้งในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรก ทำหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติ และออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา

ผลการดำเนินงาน

มีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,626,235 คน แยกเป็นแรงงานต่างด้าว 1,533,675 คน เมียนมา 623,648 คน ลาว 213,689 คน กัมพูชา 696,338 คน ผู้ติดตาม 92,560 คน เมียนมาร์ 40,801 คน ลาว 9,150 คน กัมพูชา 42,609 คน

มติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557

เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556 ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 11 สิงหาคม 2557 ไปรายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติ และอนุญาตทำงาน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่เป็นที่ตั้งสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับสถานะเป็นแรงงานถูกกฎหมายต่อไป

ผลการดำเนินงาน

แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ไปรายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติ และอนุญาตทำงาน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557

1. เห็นชอบแนวทางการตรวจสัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวจากศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) รวมทั้งผู้ติดตามที่อายุไม่ถึง 15 ปี และแรงงานประมงที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556 ตั้งแต่วันที่อนุญาตจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 เท่ากันทุกคนตามที่ได้รับแจ้งจากกรมการจัดหางาน โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท

2. เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556 ที่เห็นชอบให้มีการจดทะเบียน ปีละ 2 ครั้ง

2.1 ครั้งแรก สิ้นสุดการผ่อนผันในวันที่ 24 กันยายน 2557 เห็นควรให้ไปดำเนินการจดทะเบียน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติต่อไป

2.2 ครั้งที่สอง สิ้นสุดการผ่อนผันในวันที่ 2 มีนาคม 2558 เห็นควรให้เข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติตามมาตรการนี้ด้วย

ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558) มีแรงงานต่างด้าวยื่นแบบบัญชีรายชื่อ เพื่อเข้ารับการตรวจสัญชาติแล้ว จำนวน 276,508 คน ผ่านการตรวจสัญชาติ จำนวน 107,020 คน แยกเป็นเมียนมา 65 คน ลาว 13,474 คน กัมพูชา 93,546 คน

ตารางที่ 2-3 : การบริหารจัดการแรงงานต่างในห้วง พ.ศ.2550-2557

ปี พ.ศ.	การดำเนินการ	ระยะเวลา อนุญาต (ปี)	แรงงานที่มา ต่อทะเบียน	แรงงานที่มา จดทะเบียน/ขอ อนุญาตทำงาน
2550	ต่ออายุ/จดทะเบียน	1	528731	11996/10540
2551	ต่ออายุ/จดทะเบียน	2	412783	88787
2552	ต่ออายุ/จดทะเบียน	-	382541	933391/1315932
2553	ต่ออายุ/พิสูจน์สัญชาติ	-	932255	-
2554	จดทะเบียน/นำเข้า	1	-	1010892/851830
2555	ขยายเวลาพิสูจน์ฯ		886507/พิสูจน์619830	
2556	จดทะเบียน รง.และบุตร/ ตั้ง OSS 12 ศูนย์	1		492881 ประมง : 93866
มี.ค. 2557	รง.ครบ 4 ปีอยู่ต่อ	180 วัน	122340	
มี.ย. 2557	จดทะเบียน/ตั้ง OSS	6 เดือน	-	1533675+ผู้ติดตาม 92560

ที่มา : กรมการจัดหางาน, 2550

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1. พิมพ์เขียวการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

พิมพ์เขียวการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, ม.ป.ป.: 52-53) ที่อาเซียนได้จัดทำขึ้น จะเป็นแผนงานบูรณาการ การดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจของอาเซียน โดยครอบคลุมทั้งสินค้า การบริการ การลงทุน เงินลงทุนและแรงงาน ที่จะเปิดเสรีมากขึ้นในอนาคต AEC Blueprint จะช่วยกำหนดทิศทาง การดำเนินงานแก่อาเซียนให้ เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี 2558 ซึ่งจะประกอบด้วยแผนงานต่างๆ เพื่อสร้างอาเซียนให้ เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการพัฒนาที่เท่าเทียม

กัน และสร้างการรวมตัวของอาเซียนเข้ากับประชาคมโลก ซึ่งถือเป็น 4 เป้าหมายหลักของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนในการแถลงการณ์บาหลี ฉบับที่ 2 (Bali Concord II) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single Market and Production Base) การเป็นตลาดเดียวกันและมีฐานการผลิตร่วมกันถือเป็นเป้าหมายหลักที่จะให้มีการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า ภาคบริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายเงินทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะอย่างอิสระเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตที่ไหนก็ได้และสามารถใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากแต่ละประเทศเข้ามาในกระบวนการผลิตรวมถึงการปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภายใน และให้มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์ กฎระเบียบต่างๆ ร่วมกัน เป้าหมายนี้ถือเป็นเป้าหมายหลักของการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นที่มาของการจัดทำ AEC Blueprint

อาเซียนได้ตกลงที่จะเปิดเสรีด้านสินค้าและภาคบริการให้เร็วขึ้นกว่ากำหนดการเดิมโดยเริ่มจากสินค้าและบริการสำคัญ 12 สาขานำร่อง (12 Priority Sectors) ซึ่งเป็นสาขาที่มีศักยภาพในการแข่งขันของอาเซียน คือ มีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในด้านทรัพยากรธรรมชาติ แรงงานมีฝีมือ ดันทุน และมูลค่าเพิ่มต่อเศรษฐกิจของอาเซียน เพื่อเป็นการนำร่องการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ทั้งในด้านการเปิดเสรีและขยายความร่วมมือระหว่างกัน และเพื่อส่งเสริมการผลิตสินค้าโดยใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตภายในอาเซียน ซึ่งเป็นไปตามแผนการดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และได้มอบหมายให้ประเทศต่างๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานหลัก (Country Coordinators) ดังนี้

1.1.1 พม่า สาขาผลิตภัณฑ์เกษตร (Agro-based Products) และสาขาประมง (Fisheries)

1.1.2 มาเลเซีย สาขาผลิตภัณฑ์ยาง (Rubber-based Products) และสาขาสิ่งทอ (Textiles and Apparels)

1.1.3 อินโดนีเซีย สาขายานยนต์ (Automotive) และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้ (Wood-Based product)

1.1.4 ฟิลิปปินส์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics)

1.1.5 สิงคโปร์ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-ASEAN) และสาขาสุขภาพ (Healthcare)

1.1.6 ไทย สาขาการท่องเที่ยว (Tourism) และสาขาการบิน (Air Travel)

ส่วนสาขาสุดท้าย คือ สาขาโลจิสติกส์ (Logistics) ซึ่งเป็นสาขาที่ได้เพิ่มเติมในปี 2549 เนื่องจากอาเซียนเห็นความสำคัญของการลดต้นทุนการค้าระหว่างประเทศจากการลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

1.2 การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง (Towards a Highly competitive Economic Region) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียนจะมุ่งให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น กรอบนโยบายการแข่งขันของอาเซียน การมีกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคและสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ มาตรการภาษีที่เหมาะสม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ทางบก น้ำ และอากาศ) เทคโนโลยีสารสนเทศ และความร่วมมือด้านพลังงาน เป็นต้น

1.3 การเป็นภูมิภาคที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน (Equitable Economic Development) การสร้างความเท่าเทียมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิกเดิม 6 ประเทศ กับสมาชิกใหม่ 4 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม (หรือ CLMV) เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศโดยผ่านโครงการ Initiative for ASEAN Integration (IAI) และการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

1.4 การเป็นภูมิภาคที่บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างสมบูรณ์ (Integration into the Global Economy) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่ามร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต/จำหน่ายภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

2. แนวทางดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.1 การเร่งรัดการดำเนินงานรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ภายใต้ AEC Blueprint กำหนดว่าอาเซียนจะร่วมมือกันผลักดันการยกเลิกข้อจำกัดต่อการค้าในด้านสินค้า ด้านบริการ ด้านการลงทุน ด้านแรงงาน และด้านเงินทุน ระหว่างกัน ดังนี้

2.1.1 ด้านสินค้า การยกเลิกภาษีสินค้าระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ได้จัดทำใหม่ภายใต้ความตกลง CEPT-AFTA6m ซึ่งเป็นการขจัด/ลดภาษีนำเข้าสำหรับสินค้าทุกรายการ โดยภายในปี 2553 ประเทศสมาชิกอาเซียนเดิม 6 ประเทศ จะต้องลดภาษีสินค้าให้อยู่ที่อัตราร้อยละ 0 (ยกเว้นสินค้าอ่อนไหวและอ่อนไหวสูง) และภายในปี 2558 สำหรับประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน 8 โดยมีความยืดหยุ่นสำหรับสินค้าอ่อนไหวบางรายการได้ถึงปี 2561 โดยกำหนดให้ลด

ภาษีสินค้าอยู่ที่อัตราร้อยละ 0 – 5 ภายในวันที่ 1 มกราคม 2556 สำหรับเวียดนาม ส่วนลาวและพม่า ภายในวันที่ 1 มกราคม 2558 และกัมพูชา ภายในวันที่ 1 มกราคม 2560

ส่วนการขจัดมาตรการที่มีใช้ภาษี (Non-tariff Barriers: NTBs) อาเซียน กำหนดจะยกเลิกมาตรการที่มีใช้ภาษีต่างๆ ภายในปี 2558 โดยสมาชิกอาเซียนเดิม เริ่มภายในปี 2553 ยกเว้น ฟิลิปปินส์ เริ่มปี 2555 ส่วนสมาชิกอาเซียนใหม่ เริ่มปี 2558 และให้ยืดหยุ่นได้ถึง ปี 2561

นอกจากนี้ ยังต้องมีการทบทวนและปรับปรุงกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า (Rules of Origin: ROO) ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นและมีมาตรฐาน เพื่อให้ตอบสนองต่อกระบวนการผลิตของโลกและในภูมิภาคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุน ระหว่างสมาชิกอาเซียน และส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจ SMEs พร้อมทั้งลดช่องว่างการพัฒนาระหว่าง ประเทศสมาชิกอาเซียน อีกทั้งยังต้องมีการอำนวยความสะดวกทางการค้า โดยการปรับประสาน กฎระเบียบวิธีการ และขั้นตอนศุลกากรที่เกี่ยวข้องทางการค้าให้ชัดเจนขึ้น ง่ายขึ้น และให้มี มาตรฐานเดียวกันเพื่อลดต้นทุนทางธุรกรรมระหว่างสมาชิกอาเซียน และช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน โดยมีการอำนวยความสะดวกด้านศุลกากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ณ จุดเดียวของ อาเซียน (ASEAN Single Window: ASW) นั่นคือ ให้แต่ละประเทศพัฒนาระบบศุลกากรภายในประเทศ ณ จุดเดียว (National Single Window: NSW) จากนั้นจึงเชื่อมโยง NSW เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการ บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านศุลกากรของอาเซียน (ASW) โดยใช้เอกสารและข้อมูลเพียงชุดเดียว และ ตรวจสอบปล่อยสินค้าเพียงครั้งเดียว ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยเร่งการตรวจสอบทางศุลกากร ลดขั้นตอนและ เวลาการทำธุรกรรม พร้อมทั้งช่วยเสริมสร้างให้การค้ามีประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถ โดย ประเทศสมาชิกเดิม 6 ประเทศ เริ่มภายในปี 2551 ส่วนสมาชิกใหม่ 4 ประเทศภายในปี 2555 เพื่อให้ สอดคล้องกับการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี 2558

2.1.2 ด้านบริการ อาเซียนจะร่วมมือกันผลักดันการยกเลิกข้อจำกัดต่อการค้า บริการระหว่างกันโดยจะยกเลิกข้อกีดกันการเปิดเสรีการค้าบริการ สำหรับ 4 สาขาสำคัญ (Priority Service Sectors) ได้แก่ การขนส่งทางอากาศ เทคโนโลยีสารสนเทศ สุขภาพ และการท่องเที่ยว ภายในปี 2553 และได้เพิ่มสาขาที่ 5 คือ โลจิสติกส์ ซึ่งเป็นภาคบริการที่มีความสำคัญสำหรับ อาเซียน โดยจะยกเลิกข้อจำกัดให้ได้ภายในปี 2556 ส่วนบริการอื่น ๆ ที่เหลือ เช่น วิชาชีพ ก่อสร้าง การศึกษา เป็นต้น จะยกเลิกข้อจำกัดภายในปี 2558 ซึ่งเป็นปีเป้าหมายที่จะจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน สำหรับการจัดตั้งกิจการ กำหนดให้สัดส่วนการถือหุ้นของคนสัญชาติอาเซียนมีได้มากขึ้น ตามลำดับ เช่น ใน 4 สาขาบริการสำคัญ สามารถถือหุ้นได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 51 ภายในปี 2551 และ ร้อยละ 70 ในปี 2553 สำหรับสาขาโลจิสติกส์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 49 ในปี 2551 ร้อยละ 51 ในปี 2553

และร้อยละ 70 ในปี 2556 ส่วนสาขาอื่นๆ ที่เหลือ กำหนดให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 49 ในปี 2551 ร้อยละ 51 ในปี 2553 และร้อยละ 70 ในปี 2558 อย่างไรก็ตาม แต่ละประเทศสามารถที่จะสงวนสาขาบริการที่ตนเองมีความอ่อนไหวสูงไว้ได้ร้อยละ 15 ของจำนวนสาขาบริการทั้งหมดที่เจรจา กัน ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวยังไม่ได้เป็นอัตราที่กำหนดตายตัว และยังคงเจรจารี้อีกต่อไป

2.2 ด้านการลงทุน เปิดให้มีการลงทุนเสรีในอาเซียนและให้การปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติ (National Treatment: NT) ต่อนักลงทุนอาเซียน โดยจะเร่งเปิดการลงทุนในรายการสงวน (Sensitive List) ภายในปี 2553 สำหรับอาเซียนเดิม 6 ประเทศ ภายในปี 2556 สำหรับเวียดนาม และภายในปี 2558 สำหรับกัมพูชา ลาว และพม่า และส่งเสริมการผลิตในอาเซียน โดยการจัดตั้งเครือข่ายของพื้นที่การค้าเสรีของอาเซียน (ASEAN Free Trade Zones) เพื่ออำนวยความสะดวกกิจกรรมการจัดซื้อและส่งเสริมการซื้อวัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตในอาเซียนและดำเนินมาตรการร่วมเพื่อดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) และสนับสนุนพร้อมเอื้ออำนวยความสะดวกการลงทุนร่วม/ข้ามพรมแดนในกิจกรรมการผลิตต่างๆ โดยประเทศ CLMV จะต้องพิจารณาให้สิ่งจูงใจพิเศษแก่สมาชิกอาเซียนอื่นที่เข้าไปลงทุนภายในประเทศ และประเทศสมาชิกเดิม 6 ประเทศก็ควรพิจารณามาตรการพิเศษที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายการลงทุนไปยังประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน (CLMV) โดยเฉพาะสาขากิจกรรมผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลัก การลงทุนระหว่างสมาชิกอาเซียน ในลักษณะนี้นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและพัฒนาเศรษฐกิจภายในของอาเซียน และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน

ภายในกรอบความตกลงเขตการลงทุนของอาเซียน ระบุการเปิดเสรีทุกอุตสาหกรรมได้แก่การผลิต เกษตร ประมง ป่าไม้ และเหมืองแร่ และบริการที่เกี่ยวข้องกับ 5 ภาค (การขนส่งทางอากาศ เทคโนโลยีสารสนเทศ สุขภาพ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์) และให้การปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติแก่นักลงทุนทั้งก่อนและหลังการลงทุน โดยมีข้อยกเว้นได้สำหรับรายการที่อยู่ในบัญชียกเว้นชั่วคราว (Temporary Exclusion List) และรายการอ่อนไหว (Sensitive List) ของประเทศสมาชิก ทั้งนี้ รายการบัญชียกเว้นชั่วคราวจะต้องถูกยกเลิกภายในเวลาที่กำหนด ในขณะที่รายการอ่อนไหวไม่มีกรอบเวลาในการยกเลิกแต่จะต้องมีการทบทวนเป็นครั้งคราว ทั้งนี้ ความตกลงเขตการลงทุนอาเซียนแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วย

2.2.1 การคุ้มครองการลงทุน (Investment Protection) กำหนดให้มีการคุ้มครองแก่นักลงทุนทุกประเภท โดยส่งเสริมความร่วมมือด้านการลงทุนด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ กลไกยุติข้อพิพาทระหว่างนักลงทุนกับรัฐ (Investor-state Dispute Settlement Mechanism) การโอน (Transfer)

และการส่งกลับผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนกลับประเทศ (Repatriation) และการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการแข่งขัน

2.2.2 การอำนวยความสะดวกและความร่วมมือ (Facilitation and Cooperation) ส่งเสริมกฎระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และขั้นตอนด้านการลงทุนที่มีความโปร่งใสและเชื่อถือได้มากขึ้น ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการลงทุนและบริการทั้งหมดให้ดีขึ้น

2.2.3 การส่งเสริมและสร้างความตื่นตัว (Promotion and Awareness) ส่งเสริมให้อาเซียนเป็นแหล่งรวมของการลงทุนและเครือข่ายการผลิต โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการลงทุนทุกรูปแบบ และดึงดูดการลงทุนในสาขาที่มีการเจริญเติบโตเข้ามาในอาเซียน ส่งเสริมการลงทุนระหว่างกัน ในอาเซียน โดยเฉพาะจากสมาชิกอาเซียนเดิม 6 ประเทศ ไปยังประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน (CLMV) เป็นต้น

2.2.4 การเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น (Liberalization) ด้วยการผ่อนคลายมาตรการบัญชีทุน และหากเป็นไปได้ให้ยกเลิกหรือผ่อนคลายข้อจำกัดด้านการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างอาเซียนยกเลิกหรือผ่อนคลายข้อจำกัดต่อการลงทุนในหลักทรัพย์ พร้อมกับเชื่อมโยงตลาดตราสารหนี้ (Bond) และตราสารทุน (Equity) ด้วยการปรับประสานมาตรฐานและแนวปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงตลาดหลักทรัพย์ของอาเซียน ภายในปี 2553 เพื่อส่งเสริมให้อาเซียนเป็นเป้าหมายการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติ

2.3 ด้านแรงงาน ให้แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) สามารถเคลื่อนย้ายภายในอาเซียนได้อย่างเสรีโดยจัดให้มีการบริหารการเคลื่อนย้ายหรืออำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับบุคคลธรรมดาที่เกี่ยวข้องกับการค้าสินค้าบริการ และการลงทุน โดยยกเว้นการตรวจลงตราสำหรับคนสัญชาติอาเซียนที่เดินทางภายในอาเซียนในช่วงระยะเวลาสั้นๆ การอำนวยความสะดวกในการออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้เชี่ยวชาญ และแรงงานฝีมือ เพื่อให้นำไปสู่เป้าหมายการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเร็วขึ้น

2.4 ด้านเงินทุน มุ่งให้มีการไหลเวียนของเงินทุนเสรีมากขึ้น

2.5 แนวทางใหม่เพื่อเร่งรัดการเปิดเสรีการค้าสินค้าและบริการ (New Initiatives) มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในกระบวนการผลิตสินค้า ด้วยการซื้อวัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศสมาชิกของอาเซียน รวมทั้งให้มีการใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนภายในประเทศอาเซียนหลายประเทศมาประกอบกันเพื่อผลิตสินค้าของอาเซียน โดยกำหนดสาขาสินค้าและบริการ 12 สาขาสำคัญ เพื่อเป็นการนำร่องการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ทั้งในด้านการเปิด

เสรีและขยายความร่วมมือระหว่างกัน โดยแต่ละสาขาได้มอบหมายให้แต่ละประเทศทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานหลัก

2.6 การปรับปรุงสถาบัน/กลไกการดำเนินงานของอาเซียน ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ณ สำนักเลขาธิการอาเซียน หน่วยงานดูแลแก้ไขปัญหาของเอกชน (ASEAN Consultation to Solve Trade and Investment Issues: ACT) ในแต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งในส่วนของประเทศไทย ได้แก่ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง จัดตั้งหน่วยงานติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสมาชิกอาเซียน (ASEAN Compliance Body: ACB) เพื่อให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามพันธกรณีที่มีอยู่อย่างจริงจัง

2.7 การอำนวยความสะดวกทางการค้า (Trade Facilitation) ในปัจจุบันรูปแบบทางการค้ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและต้องการความเร็วในการส่งผ่านสินค้า ทำให้การเพิ่มปริมาณการค้าโดยการลดหรือยกเลิกภาษีศุลกากรแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพออีกต่อไป แต่ต้องมีการอำนวยความสะดวกทางการค้าเกิดขึ้นด้วย เช่น การขนส่งสินค้าผ่านแดน การลดขั้นตอนพิธีการทางศุลกากร และการจัดอุปสรรคเกี่ยวกับการเดินทางและการพำนักในต่างประเทศชั่วคราวสำหรับธุรกิจ เป็นต้น เพื่อลดต้นทุนทางธุรกรรมในการเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายและเวลาที่ต้องเสียไปโดยไม่จำเป็นซึ่งจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศอาเซียน การอำนวยความสะดวกทางการค้าถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี 2558 ที่ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, ม.ป.ป.: 50-61)

3. แนวพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ

โครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong sub region: GMS) ซึ่งประกอบด้วยประเทศไทย พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และจีน (มณฑลยูนนาน กว่างสี) เป็นโครงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาเส้นทางเศรษฐกิจจำนวนทั้งสิ้น 10 เส้นทาง เพื่อเชื่อมโยง 6 ประเทศ ในกลุ่ม GMS เข้าด้วยกัน โดยประเทศไทยมีพื้นที่ตั้งอยู่บนแนวระเบียงเศรษฐกิจ 3 แนว ได้แก่

- 3.1 ระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor: NSEC)
- 3.2 ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor: EWEC)
- 3.3 ระเบียงเศรษฐกิจตอนใต้ (Southern Economic Corridor: SEC)

การพัฒนานี้มุ่งหวังที่จะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาสาขาต่างๆ ที่มีศักยภาพร่วมกัน อาทิ การคมนาคมขนส่ง โทรคมนาคม พลังงาน การค้า การลงทุน เกษตร สิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยว และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมถึงการค้าผ่านแดนไทย-พม่า คือ มาตรการแห่ง-เมียวดี (พม่า) –แม่สอด-พิจิตร-โลก-ขอนแก่น-มุกดาหาร (ไทย) ข้ามสะพานมิตรภาพ ไทย-ลาว แห่งที่ 2 ไปยังแขวงสะหวันนะเขต-แดนสะหวัน (ลาว) จากนั้นตรงไปสู่ฝั่งตะวันออกของภูมิภาคโดยผ่านชายแดนลาว-เวียดนาม ที่เมืองลาวบาว ต่อไปยังเมืองดองฮาในจังหวัดกวางจิ เข้าสู่เมืองเว้ ในจังหวัดถัวเทียน-เว้ ก่อนไปสิ้นสุดที่เมืองดานัง ซึ่งเป็นเมืองท่าขนาดใหญ่อันดับ 3 ของเวียดนาม

แผนภาพที่ 2-2 : แนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง



07-gms0109 hj RM

ที่มา : ธนาคารพัฒนาเอเชีย, 2554

เส้นทางเศรษฐกิจ EWEC เป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมากแห่งหนึ่งในทวีปเอเชีย เพราะเป็นเส้นทางที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้า และเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการขนส่งสินค้าจากทะเลอันดามันออกสู่ทะเลจีนใต้ไปยังประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงเป็นเส้นทางที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนต่าง ๆ มาลงทุนทั้งด้านการค้า การผลิต การเกษตร อุตสาหกรรม การบริการ และการท่องเที่ยว นอกจากนี้เส้นทางเศรษฐกิจ EWEC ยังเอื้ออำนวยให้ประเทศที่ไม่มีทางออกสู่ทะเล (Land Locked) อย่างลาว กลายเป็นประเทศที่สามารถเชื่อมโยง (Land-linking Country) ไปยังท่าเรือต่างๆ ทั้งทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของภูมิภาคนี้

แนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตอนใต้ (Southern Economic Corridor: SEC) เป็นการพัฒนาแนวเส้นทางเชื่อมระหว่างไทย-กัมพูชา-เวียดนาม มีเส้นทางสำคัญ 2 เส้นทาง คือ เส้นทาง R1 และ R10 มีจุดเชื่อมโยงเมืองสำคัญต่างๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ – กบินทร์บุรี – สระแก้ว-อรัญประเทศ หรือ กรุงเทพฯ-แหลมฉบัง-พนมสารคาม-กบินทร์บุรี-สระแก้ว-อรัญประเทศ-ปอยเปต-ศรีโสภณ-เปือย-พนมเปญ-นาคหลวง-บาเวด-มอโคป-โฮจิมินห์ซิตี้-วังเตา เส้นทาง R10 มีจุดเชื่อมโยงเมืองสำคัญ ดังนี้ กรุงเทพฯ-ตราด-หาดเล็ก (ไทย) –แซมแยม-เกาะกง-สะแรมเป็ล-กำพด-ลอก (กัมพูชา) –ฮาติเยน-คามมา-นามคาน (เวียดนาม) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจที่ครอบคลุมเมืองสำคัญในไทย กัมพูชา และเวียดนามโดยผ่านโครงสร้างเครือข่ายถนนและทางรถไฟ

เส้นทางเศรษฐกิจ EWEC เชื่อมโยง 4 ประเทศ คือ พม่า ไทย ลาว และเวียดนาม ซึ่งต่างก็เป็นประเทศในภูมิภาคอาเซียน (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อาเซียนนั้นเป็นกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ที่มีความใกล้ชิดกับไทยมายาวนาน โดยในด้านการค้าได้มีการจัดทำเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ตั้งแต่ปี 2535 ซึ่งเป็นผลให้อาเซียนมีความสำคัญอย่างมากสำหรับไทยในฐานะแหล่งนำเข้าและตลาดส่งออก สำหรับการดำเนินการไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้นำอาเซียน ทั้ง 10 ชาติ ได้เห็นชอบในที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 12 จัดขึ้น ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ในปี 2550 ที่จะเร่งรัดให้อาเซียนไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้สำเร็จภายในปี 2558 จากเป้าหมายเดิมปี 2563 โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ 1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน 2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง 3. การเป็นภูมิภาคที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน และ 4. การเป็นภูมิภาคที่บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ได้อย่างสมบูรณ์ การเป็นตลาดเดียวกันและมีฐานการผลิตร่วมกัน หมายถึง การเปิดเสรีด้านการค้า

สินค้า ภาคบริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายเงินทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะอย่างอิสระ โดยวางแผนผลักดันการเปิดเสรีการค้าสินค้าและบริการ 12 สาขานำร่อง ได้แก่

1. สินค้าเกษตร
2. ประมง
3. ผลิตภัณฑ์ไม้
4. ผลิตภัณฑ์ยาง
5. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
6. ยานยนต์
7. อิเล็กทรอนิกส์
8. ผลิตภัณฑ์สุขภาพ
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ
10. การท่องเที่ยว
11. การบิน
12. โลจิสติกส์

จากที่กล่าวมาข้างต้น หากพิจารณาจากประเทศตามแนวเส้นทางเศรษฐกิจ EWEC จะเห็นได้ว่า ไทยเป็นประเทศเดียวที่เป็นประเทศสมาชิกเดิม 6 ประเทศ ดังนั้น ภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี ดูเหมือนจะส่งผลให้สินค้าจากประเทศพม่า ลาว และเวียดนามเข้ามามีบทบาทในไทยมากขึ้น เนื่องจากไทยจะต้องทำการลดภาษีและยกเลิกมาตรการที่มีไว้กีดกันประเทศเพื่อนบ้านเหล่านั้นภายในปี 2553 ไทยสามารถนำเข้าสินค้าวัตถุดิบจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อใช้สำหรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมมากขึ้น หลังจากนั้นก็สามารถส่งออกกลับยังประเทศเพื่อนบ้านเหล่านั้น การค้าระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านยังคงมีศักยภาพที่จะขยายตัวต่อไปอีกมาก การกระชับความสัมพันธ์ทางการค้าไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือบริการ และการร่วมมือกันด้านการขนส่งจะทำให้ทั้งประเทศสมาชิกอาเซียนที่อยู่ตามแนวเส้นทางเศรษฐกิจ EWEC ได้รับประโยชน์และได้พัฒนาการค้าร่วมกันได้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้นจึงเป็นการเปิดโอกาสทางการค้า แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการเปิดประตูรับคู่แข่งจากต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นแหล่งผลิตสินค้านำราคาถูก หากภาครัฐและภาคเอกชนไทยวางกลยุทธ์ที่ไม่ดีพอ อาจทำให้เส้นทางเศรษฐกิจ EWEC ภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นประตูเปิดให้สินค้านำราคาถูกเหล่านั้นเข้ามาคราคร่าสินค้าในประเทศไทยเพียงฝ่ายเดียวก็เป็นได้

การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของการนำไปสู่การเป็นตลาด และฐานการผลิตเดียวกัน โดยภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระบุให้เปิดเสรีแก่ทุก อุตสาหกรรม ได้แก่ การผลิต เกษตร ประมง ป่าไม้ และเหมืองแร่ และการบริการที่เกี่ยวข้องกับ 5 สาขานี้ ทั้งยังระบุให้มีการปฏิบัติเยี่ยงคนชาติ (National Treatment: NT) แก่นักลงทุนทั้งก่อนและ หลังการลงทุน โดยมีข้อจำกัดได้ตามรายการที่อยู่ในบัญชียกเว้นชั่วคราว (Temporary Exclusion List) และรายการอ่อนไหวของประเทศสมาชิก ทั้งนี้ รายการยกเว้นชั่วคราวจะต้องถูกยกเลิกภายในเวลา ที่กำหนด ในขณะที่รายการอ่อนไหวไม่มีกรอบเวลาในการยกเลิก แต่จะต้องมีการทบทวน เป็นครั้งคราว การเคลื่อนย้ายการลงทุนโดยเสรีนี้ จึงเป็นการสนับสนุนขีดความสามารถในการ แข่งขันของอาเซียนในการดึงดูดการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ และการลงทุนระหว่างกันใน อาเซียน อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายการลงทุน โดยเสรีระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง ตามแนวเส้นทางเศรษฐกิจ EWEC เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ อาจเป็นการเปิดโอกาสให้ต่างชาติ เข้ามา ยึดครองภาคการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยขึ้นก็ได้ ยกตัวอย่าง เช่น นักลงทุนไทยสามารถย้ายฐานการผลิตไปเวียดนาม เพื่ออาศัยค่าแรงต่ำและวัตถุดิบราคาถูก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น เสื้อผ้าสำเร็จรูป ของเล่นเด็ก และสินค้าที่ใช้ อุปโภคบริโภคประจำวัน เป็นต้น กรณีนี้นักลงทุนไทยจะได้รับประโยชน์จากต้นทุนการผลิตสินค้า ที่ถูกลงและสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ในขณะที่เวียดนามกลับมีคู่แข่งทางด้านการผลิตสินค้า อุตสาหกรรมชนิดนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้น (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, ม.ป.ป.: 19-25)

4. ประโยชน์ที่ไทยจะได้รับจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4.1 อาเซียนเป็นกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีความใกล้ชิดไทยมากที่สุด ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกัน มีวัฒนธรรม ที่คล้ายคลึง มีสินค้าและบริการที่สามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ หรือมีสินค้าบริการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งหากสามารถร่วมมือกัน ก็จะสามารถสร้างความแข็งแกร่งในด้านอำนาจการต่อรอง อันจะนำมา ซึ่งการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจการค้าที่มีความสำคัญยิ่ง

4.2 การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ โดยสามารถนำจุดแข็งของแต่ละประเทศมาเสริมกับจุดแข็งของประเทศไทยเพื่อสร้าง ประโยชน์สูงสุดในการผลิต ส่งออกและบริการ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต ได้อย่างเสรีมากขึ้น นอกจากนี้ การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยให้ประเทศสมาชิกมีความ เป็นปึกแผ่นและช่วยสร้างอำนาจการต่อรองในเวทีต่างๆ มากขึ้น

4.3 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุนของไทย เนื่องจากการผลักดันมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะก่อให้เกิดการยกเลิกหรือลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาด ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคด้านภาษีหรือมาตรการทางการค้าอื่นที่มีใช้ภาษี เนื่องจากประเทศสมาชิกจะแสวงหาความร่วมมือเพื่อลด/ขจัดอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้ รวมถึงอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนระหว่างกัน

4.4 ประชาคมเศรษฐกิจจะทำให้ผู้ประกอบการไทยได้เริ่มปรับตัวและเตรียมความพร้อมกับสถานะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ประกอบการจำเป็นต้องเร่งปรับตัวและใช้โอกาสที่เกิดจากการลดอุปสรรคทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะสาขาที่ไทยมีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

4.5 เสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการภายในประเทศจากการใช้ทรัพยากรในการผลิตร่วมกันและการเป็นพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศจากการจัดอุปสรรคในด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศสมาชิก

4.6 ยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนภายในประเทศจากการดำเนินงานตามแผนงานในด้านการลดอุปสรรคทั้งด้านการค้าและการลงทุน และการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคแผนงานแห่งชาติสำหรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

5. นโยบายรัฐบาล

เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยแบ่งนโยบายเป็น 11 ด้าน ประกอบด้วย

1. การป้องกันเขตชายแดนพระมหากษัตริย์
2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
4. การศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
5. การยกระดับการบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
6. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
8. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนา และนวัตกรรม
9. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

11. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี, 2557)

สำหรับนโยบายต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศข้างต้นของรัฐบาลนั้นมีประเด็นด้านอาเซียนโดยตรง คือการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนและส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศอื่นๆ ในเอเชีย ภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ และเตรียมความพร้อมของทุกภาคส่วนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปลายปี 2558 ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และความมั่นคง และมีประเด็นอื่นที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนได้แก่ การเร่งส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน โดยส่งเสริมความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และสื่อมวลชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความใกล้ชิดระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การขยายการคมนาคมขนส่ง และความร่วมมือด้านอื่นๆ ภายใต้กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้านที่ดีต่อกัน และประเด็นการใช้ประโยชน์จากโครงข่ายคมนาคมขนส่งในภูมิภาคอาเซียนและอนุภูมิภาคให้เป็นประโยชน์ต่อการขยายฐานเศรษฐกิจ ทั้งการผลิตและการลงทุน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่อยู่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจและเมืองชายแดนเพื่อให้แผนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการศูนย์อำนวยการเตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จัดตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2557 โดยมีรองนายกรัฐมนตรี/รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน ปลัดกระทรวงต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อบริหารงานและกำกับดูแลศูนย์อำนวยการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นกลไกสำหรับการตัดสินใจในด้านนโยบายร่วมกัน ในประเด็นที่สำคัญๆ รวมทั้งมีการประสานงานในระดับสูง ให้การเสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนเป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมีรัฐมนตรีและผู้บริหารระดับสูงของทุกหน่วยงานร่วมเป็นกรรมการ

2. คณะอนุกรรมการศูนย์อำนวยการเตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน โดยมีรองนายกรัฐมนตรีฝ่ายความมั่นคง เป็นประธานอนุกรรมการ

3. คณะอนุกรรมการศูนย์อำนวยการเตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีรองนายกรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ เป็นประธานอนุกรรมการ

4. คณะอนุกรรมการศูนย์อำนวยการเตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยมีรองนายกรัฐมนตรีฝ่ายสังคม เป็นประธานอนุกรรมการ

5. สำนักเลขาธิการอาเซียนแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นตามข้อ 13 ของกฎบัตรอาเซียน โดยมีกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศทำหน้าที่ดังกล่าวเพื่อเป็นผู้ประสานงานกลางในการอนุวัติข้อตัดสินใจของอาเซียนและเตรียมการระดับชาติของการประชุมอาเซียน รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการสร้างประชาคมอาเซียนและเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาเซียน(กลุ่มงานนโยบายกรมอาเซียน, 2555)

แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวมเนื่องจากประเด็นต่างๆ ด้านแรงงานนั้นต่างมีความสัมพันธ์กันและต้องบูรณาการการดำเนินงานไปพร้อมกัน ซึ่งแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานนั้นจะปรากฏอยู่ในแผนแม่บทด้านแรงงาน(พ.ศ. 2555-2559) ของกระทรวงแรงงานที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนงานแห่งชาติสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน ประกอบด้วย

1. บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน
2. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
3. วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน
4. ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ
5. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

1. พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

2. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงานประกอบด้วย

1. ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

2. สร้างกลไกคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

3. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

5. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

6. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

3. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัยและบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้าน
แรงงาน

5. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

6. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและ
แก้ปัญหาในด้านแรงงาน

7. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

บทบาทและการดำเนินการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน

1. บทบาทและการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558

ในช่วงที่ผ่านมาความร่วมมือด้านแรงงานของอาเซียนถูกกำหนดไว้ว่าเป็นเรื่อง
ที่อยู่ภายใต้ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยความร่วมมือด้านแรงงานของอาเซียนส่วน
ใหญ่จะเป็นเรื่องที่ได้รับการเห็นชอบจากการประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ซึ่งไทยได้เข้า
ร่วมการประชุมระดับรัฐมนตรีด้านแรงงานของอาเซียน (ALMM) ครั้งที่ 1 ที่อินโดนีเซีย เมื่อปี
2518 การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Ministers Meeting-ALMM) เป็นการ
ประชุมระดับนโยบายที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศสมาชิก โดยเฉพาะเรื่อง
ความร่วมมือด้านแรงงานให้มีความใกล้ชิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยประเทศสมาชิกอาเซียนจะ
ผลัดกันเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมทุก 2 ปี

นับตั้งแต่ปี 2543 การดำเนินงานด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ของอาเซียน
จะเป็นไปตามความสมัครใจตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ALM
Work Programmed) ซึ่งเป็นกรอบงานเพื่อเตรียมกำลังแรงงานให้มีความพร้อมต่อความท้าทายจาก
การเปิดเสรีและโลกาภิวัตน์

ในการประชุม ALMM ครั้งที่ 21 ณ กรุงฮานอย ในเดือนพฤษภาคม 2553
ที่ประชุมได้รับรองเอกสารหลายฉบับและที่มีความสำคัญคือ แผนงานรัฐมนตรีแรงงานปี 2553-2558
(ASEAN Labour Minister's Work Programme 2010-2015) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน
ของประเทศสมาชิก กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ปฏิทินการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน แผนงานจะ
ครอบคลุม 4 ด้านหลัก 1) กฎหมาย 2) สมรรถนะสถาบัน 3) ทุนส่วนทางสังคม 4) ตลาดแรงงาน
และการพัฒนากำลังคน

ในทางปฏิบัติ ALMM จะมีกลไกการดำเนินงานหลักคือการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงาน (SLOM) โดย SLOM ได้ตั้งกลไกย่อยในการดำเนินงานประกอบด้วย

1. คณะทำงานเจ้าหน้าที่อาวุโส SLOM) –WG on Progressive Labour Practices to Enhance the Competitiveness of ASEAN
2. เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OSHNET)
3. คณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว
4. คณะทำงานเจ้าหน้าที่อาวุโส (SLOM-WG on the HIV Prevention and Control in the Work Place)

ภายหลังที่การแบ่งประชาคมหลักของอาเซียนเป็นสามประชาคมแล้ว ประเด็นด้านแรงงานได้กลายเป็น Cross Cutting Issues หรือประเด็นที่คาบเกี่ยวกับทั้งสามประชาคมหลักของอาเซียน และ Blueprint ของประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้กำหนดประเด็นซึ่งเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนในประชาคมการเมืองและความมั่นคงนั้นคาดว่าในอนาคตอันใกล้กระทรวงแรงงานก็ต้องเข้าไปมีบทบาทร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนร่วมกัน เช่น ลาว พม่า กัมพูชา ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวการค้ามนุษย์ (การลักลอบเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว) ซึ่งการดำเนินงานในทั้งสามประชาคมหลักนั้นจำเป็นจะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน เพื่อสนับสนุนกันและกันและไม่อาจให้ความสำคัญกับประเด็นหนึ่งโดยละเลยประเด็นอื่นได้ เนื่องจากแต่ละประเด็นต่างมีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น

2. ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Blueprint ของประชาคมเศรษฐกิจ และแผนงานการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ได้ระบุความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจไว้ในหมวดดังต่อไปนี้

หมวด ก. เป้าหมายการเปิดเสรีการค้าบริการ

มาตรการ 11 ดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติแรงงานฝีมือ อาทิ ด้านการท่องเที่ยว (ร่วมกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกรมเจรจาฯ)

มาตรการ 12 ให้ระบุและจัดทำข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นๆ ภายในปี 2558 และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี 2558

มาตรการ 13 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างขีดความสามารถในด้านการค้าบริการ

หมวด ค. เป้าหมายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี (เฉพาะประเด็นการอำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการพัฒนาและยกระดับแรงงานฝีมือ)

มาตรการ 1 อำนาจความสะดวกในการตรวจลงตราและใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพและแรงงานฝีมืออาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับการค้าพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการลงทุน

มาตรการ 3 พัฒนารอบแผนงานมาตรฐานความสามารถและคุณสมบัติของงานหรืออาชีพและความชำนาญของผู้ฝึกอบรมในสาขาบริการสำคัญ (ภายในปี 2552) และสาขาบริการอื่น ๆ (จากปี 2553-2558)

มาตรการ 4 เสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อสนับสนุนความชำนาญ การเข้าทำงาน และพัฒนาเครือข่ายข้อมูลด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

3. การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.1 ปี พ.ศ. 2551 กระทรวงแรงงานได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุม Asean Labour Ministers Meeting : ALMM ครั้งที่ 20 ขึ้นที่กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 6-9 พฤษภาคม 2551 ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมอภิปรายใน เรื่อง การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าแก่กลุ่มแรงงานที่ด้อยโอกาส/เสียเปรียบ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกรวมทั้งการจัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผลการประชุมก่อให้เกิดนันทามติในเรื่อง รวมทั้งด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2 ปัจจุบัน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินความร่วมมือด้านแรงงานในเวทีอาเซียนมาอย่างต่อเนื่อง เช่น เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียนครั้งที่ 8 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2553 และในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ – 1 มีนาคม 2555 กระทรวงแรงงาน ร่วมเป็นเจ้าภาพจัดการสัมมนาไตรภาคี Fourth Tripartite Regional Seminar on Industrial Relations in ASEAN Region

3.3 ในปีงบประมาณ 2553 ได้จัดทำแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ AEC ในปี 2558 ซึ่งมีคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ AEC ในปี 2558 เป็นกลไกหลักในการดำเนินการ

3.4 ปีงบประมาณ 2554 ได้จัดทำแผนการดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ โดยแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงาน

3.5 ปีงบประมาณ 2555 ได้ดำเนินโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งมีเป้าหมายให้มีแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และแนวทางการเตรียมความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อเตรียมความพร้อมด้านแรงงานในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และภายใต้โครงการดังกล่าว กระทรวงแรงงานร่วมเป็นเจ้าภาพดำเนินโครงการกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) จัดการเสวนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีทักษะในอาเซียนในเดือนมิถุนายน 2555

3.6 ปีงบประมาณ 2555 กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งคณะทำงานรองรับประชาคมอาเซียนทั้งในด้านวิชาการ ปฏิบัติการ การวิเคราะห์ การบูรณาการและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต โดยเชิญนักวิชาการจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานมาร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางอย่างเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในเรื่องนี้

3.7 การดำเนินโครงการระบบฐานข้อมูลการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพ ของส่วนราชการทุกภาคส่วนซึ่งได้รับความร่วมมือจาก 23 ส่วนราชการ ในการนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนากำลังคนของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพ (กพร.ปช.) เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานระดับประเทศที่สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานในมิติต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน และสามารถเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลอื่นๆ ได้ด้วย เช่น ระบบฐานข้อมูลการผลิตกำลังคนในระดับต่างๆ ของภาคการศึกษา เป็นต้น โดยหากมีระบบฐานข้อมูลแรงงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนก็จะสามารถดำเนินงานและตัดสินใจจัดการงานต่างๆ บนพื้นฐานของฐานข้อมูลนี้ ซึ่งทุกภาคส่วนก็จะมีข้อมูลชุดเดียวกัน มีข้อมูลที่ทันสมัยในระดับเดียวกัน ทำให้สามารถดำเนินงานส่วนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ

3.8 การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ปี 2558 กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในเรื่องเทคโนโลยีอย่างมากเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานไทยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นจึงได้มีการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงที่ประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยกลไกสลับซับซ้อนให้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ เช่น เครื่องจักรกลที่ควบคุมการทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ระบบนิวเมติก ระบบไฮดรอลิก ระบบไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือวัดทางกลแบบละเอียด เครื่องมือด้านมาตรวิทยา เป็นต้น ซึ่งศูนย์จะมีที่ตั้งอยู่ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคทั้ง 12 แห่ง โดยกำลังแรงงานทั่ว

ประเทศไม่น้อยกว่า 30,000 คนจะมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและพัฒนาองค์ความรู้ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีขั้นสูง และเมื่อถึงปี 2558 ปัญหาด้านเทคโนโลยีก็จะไม่เป็นปัญหาอีกต่อไป

3.9 การดำเนินโครงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 18 ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2555 ได้มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน 22 สาขาอาชีพ ตามที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทั้ง 6 กลุ่มสาขาอาชีพเสนอ โดยให้ปรับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้นตั้งแต่ร้อยละ 11.7 - 42.9 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นการปรับค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกันตามสภาพการจ้างงานของตลาดแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพและระดับ ตามทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 เมษายน 2555 ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับที่กำหนดได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างได้มีการพัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น ช่วยแก้ไขการขาดแคลนแรงงานระดับช่างฝีมือและรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีด้วย

3.10 การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ซึ่งกระทรวงแรงงานและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้ร่วมมือกับองค์กรภาคีต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศมากกว่า 70 องค์กร จัดประชุมวิชาการนานาชาติ ขึ้น และขณะนี้มีการจัดทำข้อสรุป การระดมความคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนภาคการศึกษา นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมวิชาชีพ จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและจัดทำเป็นยุทธศาสตร์และ Roadmap เสนอคณะรัฐมนตรีผ่านทางคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2554 โดยเน้นการจัดลำดับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังศึกษารูปแบบการเตรียมตัวเรื่องกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลง และวิวัฒนาการของประเทศในอาเซียน โดยเฉพาะเรื่องระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดทำระบบรับรองความสามารถ หรือตามมาตรฐานความสามารถ โดยเลือกประเทศที่มีความก้าวหน้าและปรับตัวได้รวดเร็วเป็นต้นแบบสำหรับรองรับประชาคมอาเซียน และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาของประเทศและรองรับประชาคมอาเซียนต่อไป

ในช่วงที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานทางสื่อต่างๆ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ และเว็บไซต์ ให้แรงงานไทย บุคลากร กระทรวงแรงงาน และบุคคลทั่วไปได้รับทราบ และเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงทุกคนของกระทรวงแรงงาน ได้รับทราบ AEC เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐกานต์ สาจำปา (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวปี 2547 พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว เกิดจากการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ความล่าช้าในการออกคู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบปฏิบัติ ความไม่ชัดเจนของขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนอุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการดำเนินการไม่เพียงพอ

ยศสันต์ ด้านเกษมสาน (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย อันได้แก่ ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง ปัญหาในเรื่องการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีปัญหที่สำคัญๆ 5 ประการ คือ

1. ปัญหาในเรื่องการจัดระบบ และการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย โดยผิดกฎหมาย เนื่องจากมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ทำให้ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และไม่สามารถกำหนดจำนวนที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างแน่นอน

2. ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย เข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรประกอบอาชีพกรรมกรต่างๆ ที่ในปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือมากทำให้มีการลักลอบประกอบอาชีพกรรมกร

3. ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และการควบคุมนายจ้าง เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพียงพอ และไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมคุณสมบัติของนายจ้าง รวมทั้งภาระหน้าที่ของนายจ้าง ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยในรูปแบบอื่น เช่น นักศึกษาหรือนักท่องเที่ยวและไม่สามารถควบคุมนายจ้างให้ต้องรับผิดชอบการจ้างแรงงานต่างด้าว การให้ที่พักอาศัยอยู่ในประเทศไทยและการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของแรงงานต่างด้าวได้

4. ปัญหาในเรื่องการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายเพียงพอในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ทำให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างฟุ่มเฟือย เพราะสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางรัฐกำหนด

5. ปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมาย ทำงานในอาชีพกรรมกรเนื่องจากในปัจจุบันพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 กำหนดห้ามแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร แต่รัฐกลับมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานกรรมกรได้ ทำให้งานต่างด้าวผิดกฎหมายหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้นเพราะสามารถทำงานกรรมกรได้ จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในประเด็นปัญหา ดังนี้

5.1. แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยให้คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องทำสัญญาจ้างกับนายจ้างก่อน จึงจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ นอกจากนี้ นายจ้างต้องมีหน้าที่เสียค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว และการจ้างแรงงานต่างด้าวต้องเป็นไปตามสัดส่วนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการจذبระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าว การควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง และการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

5.2. ยกเลิกมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและยกเลิกงานกรรมกรในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ แล้วเพิ่มเติมในกฎกระทรวง ให้แรงงานต่างด้าวทำงานกรรมกรหรืองานอื่นที่ไม่สามารถหาแรงงานไทยทำได้ที่ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน หรือเจ้าพนักงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้อง ตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย และการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร

คองกระพัน เวฬุสาโรจน์ (2550 : บทคัดย่อ) มาตรการทางกฎหมายในการการคุ้มครองสิทธิการได้รับบริการสุขภาพของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทย จากการศึกษพบว่า เนื่องจากลักษณะเฉพาะของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ในประเทศไทยนี้ มีสถานะที่อยู่กึ่งกลางระหว่างแรงงานถูกกฎหมายกับแรงงานผิดกฎหมาย กล่าวคือ ได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ถือว่าเป็นลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ก็ยังคงเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่กระทำความผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 จึงไม่ใช่แรงงานถูกกฎหมายทำให้แรงงานต่างด้าวกุุ่มนี้ไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิในการได้รับบริการสุขภาพ ซึ่งมาตรการประกันสุขภาพที่รัฐได้กำหนดให้เป็นช่องทางในการให้บริการสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าว ผู้เขียนจึงเสนอแนะให้มีการออกกฎหมายใหม่ควบคู่ไปกับการผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทยในการได้รับบริการสุขภาพ รวมไปถึงกลุ่มผู้ติดตาม คือ พ่อ แม่ ภริยา และบุตร เรื่องการกำหนดสิทธิประโยชน์ครอบคลุมบริการสุขภาพครบวงจรตามโครงการหลักประกันสุขภาพ เรื่องการกำหนดให้มีกองทุนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทยเพื่อคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายครอบคลุมเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจนไม่สามารถทำงานได้ สูญเสียอวัยวะตายหรือสูญหาย ค่าทำศพ และเรื่องการกำหนดทางอื่นในการได้รับบริการสุขภาพโดยสามารถเลือกทำประกันสุขภาพแทนการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อความ เป็นธรรมและเป็น การปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศ ตลอดจนสร้างระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวกุุ่มนี้ในรูปแบบมาตรการทางกฎหมายที่ได้รับมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศและนานาชาติ

ภัทรวิฑูรย์ เกอเสสละ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน สรุปได้ว่ากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ในปี 2551 นั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาในด้านต่างๆ ได้แก่ กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง มีระเบียบ แนวปฏิบัติที่มีรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะเข้าใจ และคู่มือการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ชัดเจนมีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ยุ่ยากซับซ้อนกระบวนการขั้นตอนในการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้าและเจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมือนกันในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อความการประชาสัมพันธ์ไม่ชัดเจนไม่จูงใจ

เนื้อหาไม่ครอบคลุม การสื่อความหมายไม่ถูกต้อง และความถี่ในการประชาสัมพันธ์น้อยเกินไป ปัญหาอุปสรรคอื่นๆ ได้แก่ การหลบหนีรายได้ของแรงงานต่างด้าว และนายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมเอกสาร เป็นต้น

สุพัตตรา ธิมาคำ และบงกชมาศ เอกเอี่ยม (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวพม่า : บทบาทภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นกับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม พบว่า แนวคิดความมั่นคงแห่งรัฐชาติเป็นแนวคิดกระแสหลักที่เป็นความเชื่อพื้นฐานเบื้องหลังการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวพม่าของรัฐบาลไทย โดยมุ่งสร้างไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ (State Sovereignty) ดังนั้นนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นในลักษณะการขยายต่อจากนโยบายด้านความมั่นคงแห่งชาติ แต่ผลของนโยบายดังกล่าวกลับสร้างผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวและชาติมิติให้ชุมชนท้องถิ่นที่มีแรงงานอาศัยอยู่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม การศึกษาแนวคิดกระแสทางเลือกที่พิจารณาจากบริบทภายนอกประเทศได้มีอิทธิพลต่อการที่จะให้รัฐบาลไทยปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว นั่นคือ แนวคิดความมั่นคงทางสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยความมั่นคงทางสังคมนั้นเน้นบทบาทภาคประชาสังคม (Civil Society) เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนท้องถิ่นที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยและประกอบอาชีพอยู่ ส่วนแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ เน้นในมิติสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว โดยทั้งสองแนวคิดดังกล่าวจะต้องนำมาบูรณาการ (Integration) ร่วมกับแนวคิดความมั่นคงแห่งรัฐเข้าไว้ด้วยกัน ส่วนแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวพม่าเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย 1. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานที่สร้างความมั่นคงแห่งรัฐ โดยสอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของประชาคมอาเซียนและตระหนักคุณค่าความมั่นคงของแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2. แนวทางการบริหารจัดการที่สร้างความมั่นคงทางสังคมโดยให้ภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 3. แนวทางการบริหารจัดการที่อาศัยกลไกของชุมชนท้องถิ่นในการดำเนินการเพื่อรองรับกับความเปราะบางวัฒนธรรมจากการเข้ามาอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวพม่า

สาโรจน์ คมคาย (2555 : บทคัดย่อ) วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค แนวนโยบายของรัฐและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยศึกษามติคณะรัฐมนตรี พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติ

ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการศึกษาพบว่า รัฐบาลที่ผ่านมาได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ด้วยการกำหนดนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา สามารถอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด ตั้งแต่ปี 2535-2555 การจัดรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในรูปของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมาตรการต่างๆ ที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญที่ยังมีปัญหาค้างค้ำใช้และขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อกฎหมายเพื่อให้เกิดความสอดคล้อง โดยได้เสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่มีปัญหาอุปสรรคและขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอันประกอบด้วย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎกระทรวงแรงงาน ประกาศกระทรวงมหาดไทย และคำสั่งกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านนโยบายในประเด็นการควบคุมดูแลต่างด้าว การพัฒนาความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การบูรณาการด้านข้อมูล การป้องกันและปราบปราม การลดขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว การสร้างจิตสำนึกนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนทราบถึงบทลงโทษหากมีการลักลอบเข้ามาทำงาน

บทที่ 3

การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ

ในภูมิภาคเอเชียเองซึ่งมีประชากรกว่า 4,400 ล้านคน (World Population Statistics: 2557) มีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติมากกว่า 30 ล้านคน ในภูมิภาคอาเซียนมีประชากรมากกว่า 615 ล้านคน (ASEAN Member States' Data Submission : 2555) มีแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติมากกว่า 12 ล้านคน หลายประเทศในเอเชียต่างมีบทเรียนในการใช้แรงงานต่างชาติ จนเกิดการพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ ประเทศไทยครั้งหนึ่งเคยเป็นประเทศที่ส่งออกแรงงานไปยังประเทศอื่นจำนวนมาก จนมีการสะท้อนออกมาในเพลงยุคหนึ่ง ดังเช่น ไปเสียนา มาเสียมีย เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเอารัดเอาเปรียบในตลาดแรงงาน ในบริบทนี้ เมื่อประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติได้มีการแก้ไขปรับปรุง ให้หลุดพ้นจากการค้ามนุษย์ พัฒนาการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ การกำหนดนโยบาย การตรากฎหมายที่เหมาะสม กระบวนการขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมาย การดำเนินการด้านแรงงานต่างชาติที่ประสบผลสำเร็จหลายประเทศ ทั้งนี้ในการศึกษานี้ได้นำตัวอย่างของประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบายและการดำเนินการด้านแรงงานต่างชาติ ให้ได้จุดเด่น ข้อดี ข้อเสีย นำมาซึ่งปัจจัยความสำเร็จของการจัดระบบแรงงานต่างชาติ แล้วนำมาต่อยอด ปรับให้เข้ากับลักษณะของประเทศไทยในการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สำหรับประเทศที่นำมาเป็นกรณีศึกษาได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ใต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น

การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศสิงคโปร์

1.1 นโยบายด้านแรงงาน

รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพ ของประเทศ (Productivity) ให้สูงขึ้นจากร้อยละ 1 เป็นร้อยละ 2-3 ใน 10 ปี ข้างหน้า โดยให้เงินอุดหนุน ภาคเอกชนในการเพิ่มทักษะของแรงงาน เพิ่มนวัตกรรมและเน้นการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน โดยตั้งเป้าหมายที่จะเป็นศูนย์กลางธุรกิจ ในภูมิภาค ส่งเสริมขีดความสามารถของผู้ประกอบการสิงคโปร์ พัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถระดับมาตรฐานสากล ปรับสมดุลจำนวนแรงงานต่างชาติ ขยายอายุการทำงาน สำหรับผู้สูงอายุ

ช่วยเหลือแรงงานที่มีรายได้น้อย รักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จัดตั้งสถาบัน Human Capital Leadership เพื่อพัฒนาสิงคโปร์ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเอเชีย

วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ในปัจจุบัน คือ

“ A Great Workforce A Great Work Place ”

ภารกิจหลักคือการพัฒนาทักษะและผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานชาวสิงคโปร์ ซึ่งจะนำไปสู่การมีงานทำที่ดี มีรายได้สูงขึ้น และเกษียณอายุอย่างมีความสุข กระทรวงแรงงานสิงคโปร์จึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในเรื่อง การนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้าสู่กำลังแรงงานของประเทศ เพื่อให้ชาวสิงคโปร์เป็นแกนหลักรวมถึงการพัฒนาสถานที่ทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ไตรภาคี ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาค และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ และช่วยให้มีความสมดุลในการทำงานและชีวิตประจำวัน

จากนโยบายสิงคโปร์ในการเพิ่มผลิตภาพของประเทศให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคก่อสร้าง ซึ่งมี อัตราผลิตภาพต่ำมาก (ร้อยละ 0.7) เมื่อเทียบกับสาขาอื่น ซึ่งสืบเนื่องจากภาคก่อสร้างของสิงคโปร์จ้างแรงงาน ต่างชาติที่มีทักษะหรือฝีมือขั้นต่ำและไม่เปลี่ยนแปลงระบบดำเนินการ ดังนั้น รัฐบาลสิงคโปร์จึงออก ระเบียบใหม่ เพิ่มค่าธรรมเนียมแรงงานต่างชาติที่มีระดับฝีมือต่ำและปานกลาง ให้สูงขึ้นทุกๆ 6 เดือน ในขณะเดียวกัน รัฐบาลสิงคโปร์ก็ให้เงินอุดหนุนบริษัทก่อสร้างต่างๆ ให้ฝึกอบรมคนงาน และส่งเสริมให้หันมา ลงทุนในเทคโนโลยี / นวัตกรรมใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน/ผลิตภาพให้สูงขึ้น

1.2 นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของรัฐบาลสิงคโปร์

รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดนโยบายที่จะพึงแรงงานต่างชาติทุกระดับในอัตรา 1 ใน 3 ของกำลังแรงงาน เนื่องจากชาวท้องถิ่นมีการศึกษาที่สูงขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ชาวต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ก็จะต้องมีคุณสมบัติสูงขึ้นตามไปด้วย รัฐบาลสิงคโปร์เพิ่มความเข้มงวดในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานต่างชาติทุกระดับ โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษา รายได้ และความชำนาญเฉพาะด้าน

แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์สามารถแยกพิจารณาได้เป็น 2 ระดับ กล่าวคือ

1. ระดับแรงงานฝีมือ รัฐบาลสิงคโปร์พยายามที่จะดึงดูดฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานฝีมือระดับสูง จึงมีการผ่อนผันให้แรงงานระดับสูงสามารถขออนุญาตในการเป็นพลเมืองประเทศสิงคโปร์ ได้ให้สิทธิพิเศษในการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างฝีมือแรงงานเข้ามาในประเทศ ได้รับการยกเว้นการจ่ายค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ และแรงงานระดับผู้บริหาร นอกจากนี้สามารถนำผู้ติดตามหรือครอบครัวเข้าประเทศได้

2. ระดับแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เชื่อว่าการจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่มากเกินไป จะเป็นผลร้ายต่อระบบเศรษฐกิจในระยะยาว นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ จึงเน้นไปที่การจำกัดจำนวนแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งไร้ฝีมือไม่ให้มีจำนวนที่มากเกินไปจนจำเป็น มาตรการต่างๆ ได้นำมาใช้ เช่น การกำหนด กลุ่มประเทศของแรงงานต่างชาติที่อนุญาตให้ทำงานในสาขาต่าง ๆ การขอใบอนุญาตทำงานและการต่อใบอนุญาตทำงาน ทุกปี การกำหนดโควตาและเพดานการจ้างงานของแต่ละอุตสาหกรรม การจ่ายเงินประกันสำหรับแรงงานต่างชาติ รวมทั้งการเก็บอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเพิ่มขึ้นทุก 6 เดือน นอกจากนี้ แรงงานไร้ฝีมือไม่สามารถนำผู้ติดตามหรือครอบครัวเข้าประเทศสิงคโปร์ได้ด้วย ต้องออกนอกประเทศภายใน 7 วันหลังสัญญาการจ้างงานสิ้นสุด รวมถึงห้ามแต่งงานกับพลเมืองของประเทศสิงคโปร์ หากแรงงานไร้ฝีมือ ถูกตรวจพบว่าตั้งครรภ์จะถูกส่งกลับประเทศทันที

สิงคโปร์ ได้กำหนดใบอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงาน ออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. Employment Pass (EP) เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างชาติระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับบริหาร (Executive) โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้กำหนดคุณสมบัติชาวต่างชาติที่จะเข้ามาทำงาน ในระดับนี้ จะต้องมีวุฒิการศึกษาจากสถาบันที่ได้มาตรฐาน และมีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 3,300 เหรียญสิงคโปร์ และนับตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2557 บริษัทนายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 25 คน และประสงค์ที่จะขอใบอนุญาตการทำงานประเภท 12,000 ที่มีค่าจ้างต่ำกว่า Employment Pass เหรียญสิงคโปร์ จะต้องประกาศตำแหน่งงานว่างในธนาคารตำแหน่งงานว่าง (Job Bank ซึ่งบริหารจัดการโดย Singapore Workforce Development Agency (WDA) ก่อน ซึ่งตำแหน่งงานว่างจะต้องเปิดโอกาสให้ชาวสิงคโปร์อย่างน้อย 14 วัน หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวก็จะไม่อนุญาตให้ยื่นขอใบอนุญาตการทำงานได้ ผู้ถือใบอนุญาตการทำงานประเภทนี้ที่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 4,000 เหรียญสิงคโปร์จึงจะสามารถนำครอบครัวเข้ามาอยู่ด้วยได้

2. Personalised Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตแบบใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ (Global Talent) ให้มาทำงานในประเทศสิงคโปร์ โดยมีคุณสมบัติขั้นต่ำ ดังนี้

2.1 ระดับผู้บริหารที่อยู่ต่างประเทศ จะต้องมียอดเงินเดือนอย่างต่ำ 18,000 เหรียญสิงคโปร์ (เงินเดือนสุดท้ายไม่เกิน 6 เดือน นับจากวันขอใบอนุญาตทำงาน)

2.2 เป็นผู้ถือใบอนุญาตทำงานประเภท (EP) Employment Pass ที่มีเงินเดือนอย่างน้อย 12,000 เหรียญสิงคโปร์

2.3 ผู้ถือใบอนุญาตการทำงานประเภทนี้ จะต้องมียอดรายได้ประจำปีที่ผ่านมา อย่างน้อย 144,000 เหรียญสิงคโปร์

ผู้ถือใบอนุญาตการทำงานประเภทนี้สามารถทำงานทุกภาคสาขาอาชีพและนำครอบครัวเข้ามาอยู่ด้วยได้ หากมีการเปลี่ยนงานใหม่ไม่จำเป็นต้องขอใบอนุญาตการทำงานอีก เพียงแต่แจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบเท่านั้น และหากกรณีที่ไม่มียานทำ กระทรวงแรงงานสิงคโปร์อนุญาตให้อยู่ต่อเพื่อหางานใหม่ได้ไม่เกิน 6 เดือน ระหว่างนี้ไม่จำเป็นต้องเดินทางออกนอกประเทศ แต่หากอยู่ในภาวะว่างงานเกิน 6 เดือน จะต้องยกเลิก Employment Pass ทันที ผู้ถือใบอนุญาตการทำงานประเภทนี้จะต้องแจ้งรายได้ประจำปีให้กระทรวงแรงงานทราบทุกๆ สิ้นปี

ใบอนุญาตประเภท 3 จะออกให้เพียงครั้งเดียว มีอายุ PEP ปี เมื่อใบอนุญาตหมดอายุ PEP ไม่สามารถขอต่ออายุได้อีก แต่หากประสงค์ทำงานต่อในประเทศสิงคโปร์ก็ให้ขอใบอนุญาตการทำงานใหม่ตามระเบียบ การขอใบอนุญาตการทำงานประเภท S-Pass และ Employment Pass

3. S Pass เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างชาติที่มีฝีมือแรงงานระดับกลาง ซึ่งจะพิจารณาคณะสมบัติ หลายด้าน ค่าจ้าง การศึกษา ลักษณะงาน ประสบการณ์และความชำนาญพิเศษ เช่น ช่างเทคนิคต่างๆ และจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 มีเงินเดือนประจำขั้นต่ำ 2,200 เหรียญสิงคโปร์

3.2 มีการศึกษาระดับปริญญาหรืออนุปริญญา (Degree or Diploma) หรือใบประกาศนียบัตรเทคนิคหลักสูตรเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี

3.3 ประเภทของงานที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ผู้ชำนาญการ หรือช่างเทคนิค โดยเฉพาะอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานสิงคโปร์ในระยะ 3 – 2 ปี ข้างหน้า

3.4 มีประสบการณ์ทำงาน

4. Work Permit (Foreign Worker) เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างชาติดั้งฝีมือ (skilled worker-Semi) และแรงงานไร้ฝีมือ (worker Unskilled) อายุระหว่าง 18-50 ปี ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ ซึ่งจะมีการควบคุมโดยการเก็บค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างชาติ (Levy) จากนายจ้าง การกำหนดสัดส่วนของแรงงานท้องถิ่นกับแรงงานต่างชาติ การกำหนดกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้ทำงานในแต่ละภาคธุรกิจ

5. Worker Permit (Foreign Domestic Worker) เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างชาติที่ทำงาน รัับใช้ในบ้าน และจะต้องมาจากประเทศที่กระทรวงแรงงานสิงคโปร์อนุญาตเท่านั้น มีอายุระหว่าง 50 – 23 ปี และต้องมีการศึกษาอย่างน้อย 8 ปี (สำหรับลูกจ้างที่มาจากประเทศไทยต้องจบอย่างน้อยมัธยมศึกษาปีที่ 3) สำหรับผู้ที่เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ครั้งแรกต้องผ่านการอบรม (SIP) In Programme –Settling เป็นการอบรม เรื่องการทำงานในประเทศสิงคโปร์ และความปลอดภัยในการทำงาน

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ เน้นนโยบายการเพิ่มผลผลิตในธุรกิจภาคต่างๆ มาตรการต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ ในการจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติระดับล่าง คือ การเพิ่มค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติระดับ การลดอัตราส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติ S Pass และ Work Permit ้งานต่างชาติซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้น และสนับสนุนให้บรรลุปเป้าหมายระดับชาติการยกระดับฝีมือแรงงานในเรื่องการปรับปรุงผลิตภาพการผลิต นโยบายดังกล่าวเป็นการส่งสัญญาณ ให้ผู้ประกอบการหันมาลงทุนในเรื่องของการปรับปรุงผลิตภาพการผลิต ยกมาตรฐานการประกอบธุรกิจ ลดการพึ่งพาการใช้แรงงานไร้ฝีมือต่างชาติ

สิงคโปร์ได้แบ่งกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานระดับ Work Permit ออกเป็น 3 กลุ่มประเทศ ได้แก่

1. กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ได้แก่ มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน อินโดนีเซีย
2. กลุ่มประเทศ Non-Traditional Sources (NTS) ได้แก่ ไทย อินเดีย บังกลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ และปากีสถาน
3. กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ได้แก่ ฮองกง มาเก๊า เกาหลีใต้ และไต้หวัน

ตารางที่ 3-1 : กลุ่มประเทศและสาขาธุรกิจที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงาน

สาขาธุรกิจ	TS	NTS	NAS
การก่อสร้าง (Construction)	/	/ (ไทย)	/
อุตสาหกรรมเรือ (Marine)	/	/ (ไทย)	/
งานรับใช้ในบ้าน (Domestic Workers)	/	/ (ไทย)	X
การผลิต (Manufacturing)	/	X	/
บริการ (Services)	/	X	/

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงสิงคโปร์, 2557

รัฐบาลสิงคโปร์ได้เพิ่มค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละระดับ ทุกๆ 6 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2556 จนถึงปี 2559 ดังนี้

ตารางที่ 3-2 : ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

หน่วย : เหรียญสิงคโปร์

ประเภท/ระดับใบอนุญาต ทำงาน (\$)		1 กรกฎาคม 2556 (ฝีมือ/ไร้ฝีมือ)	1 กรกฎาคม 2557 (ฝีมือ/ไร้ฝีมือ)	1 กรกฎาคม 2558 (ฝีมือ/ไร้ฝีมือ)	1 กรกฎาคม 2559 (ฝีมือ/ไร้ฝีมือ)
ทุกภาคธุรกิจ	ระดับ 1	250	300	315	330
S-Pass	ระดับ 2	390	450	550	650
ภาคการผลิต Work Permits	ระดับ 1	230/330	250/350	250/370	250/400
	ระดับ 2	330/430	350/450	350/470	350/500
	ระดับ 3	500	550	550/650	550/700
ภาคบริการ Work Permits	ระดับ 1	270/370	300/400	300/420	300/450
	ระดับ 2	380/480	400/500	400/550	400/600
	ระดับ 3	550	600	600/700	600/800
ภาคก่อสร้าง Work Permits	ระบบโควต้า	280/400	300/450	300/550	300/700
	ยกเว้นระบบ โควต้า	550/650	600/750	700/950	750/1050
ภาคอุตสาหกรรม Work Permits	ระบบโควต้า	230/330	250/350	300/450	300/500
	ยกเว้นระบบ โควต้า	500	550	600/750	600/800
ภาคอุตสาหกรรม Work Permits		250/350	230/330	250/350	300/400

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงสิงคโปร์, 2557

นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องวางเงินค่าธรรมเนียมจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Levy Bond) สำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติในภาคก่อสร้าง สำหรับแรงงานฝีมือคนละ 600 เหรียญสิงคโปร์ และแรงงานไร้ฝีมือคนละ 2,000 เหรียญสิงคโปร์ การวางเงินค้ำประกัน (Security Bond) คนละ 5,000 เหรียญสิงคโปร์ การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน) และการจ่ายเงินประกันค่ารักษาพยาบาล แก่แรงงานต่างชาติ และแรงงานต่างชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้านในวงเงินประกันไม่ต่ำกว่า 15,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่เดือนมกราคม 2553 และกำหนดระยะเวลาสูงสุดในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ประเภทแรงงานฝีมือ ทำงานในสิงคโปร์ สูงสุดได้ไม่เกิน 22 ปี

1.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติในประเทศสิงคโปร์

รัฐบาลสิงคโปร์ต้องการลดอัตราความต้องการแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ให้อยู่ในระดับที่ไม่มากเกินไป โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ประกาศลดอัตราเพดานการจ้างแรงงานต่างชาติ และเพิ่มค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติทุกภาคธุรกิจ ทั้งระดับใบอนุญาตการทำงานประเภท Work Permit และ S Pass ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปี 2558 สรุปได้ดังนี้

1. ลดอัตราเพดานการจ้างแรงงานต่างชาติ

1.1 ภาคบริการ ลดลงจากร้อยละ 45 คงเหลือ ร้อยละ 40

1.2 ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ลดลงจากร้อยละ 65 คงเหลือ ร้อยละ 60

1.3 ภาคการเดินเรือ/อุตสาหกรรมต่อเรือ (Marine Sector)

จากเดิมการจ้างชาวท้องถิ่น 1 คน : การจ้างงานชาวต่างชาติ 5 คน เป็นจ้างชาวท้องถิ่น 1 คน : การจ้างงานชาวต่างชาติ 4.5 คน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 และจะลดลงจากจ้างชาวท้องถิ่น 1 คน : การจ้างงานชาวต่างชาติ 4.5 คน เป็น จ้างชาวท้องถิ่น 1 คน : การจ้างงานชาวต่างชาติ 3.5 คนในปี 2561

2. ใบอนุญาตการทำงานประเภท S Pass ทุกภาคธุรกิจ ลดลงจากร้อยละ 20 คงเหลือร้อยละ 153. ลดโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติอีกร้อยละ 5 สำหรับโครงการที่ประมูลใหม่ ซึ่งจะมีผลตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม 2555 โควตาการจ้างแรงงานต่างชาติในภาคก่อสร้างจะลดลงถึงร้อยละ 45 ในเดือนกรกฎาคม 2556 เพิ่มค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ซึ่งหากนายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ โดยไม่มีโควตาการจ้าง นายจ้างต้องจ่ายภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติถึง 750 เหรียญสิงคโปร์ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2556 เป็นต้นไป เข้มงวดคุณสมบัติของผู้ขอใบอนุญาตการทำงานประเภท Employment Pass ในเรื่องรายได้ และลดสิทธิการพาครอบครัวมาในฐานะผู้ติดตาม

จากนโยบายการเปลี่ยนแปลงข้างต้น จะมีผลกระทบกับผู้ประกอบการในภาคบริการ 8,500 ราย ภาคการผลิต 500 ราย รวมถึงผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อย เนื่องจากต้นทุนในเรื่องของค่าจ้าง เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ถึง 30 ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มอัตราภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ แม้ว่าจะมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลิตภาพการผลิต ซึ่งรัฐบาลได้วางมาตรการให้ความช่วยเหลือบางส่วนก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันสั้น ผู้ประกอบการบางรายอาจจะต้องปิดตัวลงหรือย้ายออกจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศสิงคโปร์ รวมถึงอัตราการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์อีกด้วย

สำหรับผู้ประกอบการในภาคก่อสร้าง ซึ่งต้องพึ่งแรงงานต่างชาติจำนวนมาก ได้ให้ความเห็นว่าในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ต้นทุนการประกอบการสูงขึ้นร้อยละ 30 อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเรื่องการลดเพดาน การจ้างแรงงานต่างชาติ การเพิ่มภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ ค่าจ้างของแรงงานต่างชาติที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายสำหรับ ที่พักและพาหนะรับส่งคนงานสูงขึ้น แต่สิ่งที่จะสร้างปัญหาให้ผู้ประกอบการในภาคก่อสร้างมากที่สุด คือ เรื่องของ การลดจำนวนโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติ ปัจจุบันมีโครงการงานก่อสร้างที่กำลังดำเนินการอยู่ หรือโครงการใหม่ๆ ทั้งที่เป็นงานด้านวิศวกรรมโยธา หรือโครงการที่พักอาศัยทั้งส่วนรัฐบาลและเอกชน ดังนั้น สิ่งน่ากังวลคือ อาจประสบปัญหาโครงการก่อสร้างไม่สามารถสิ้นสุดตามกำหนด เนื่องจากขาดแรงงานก่อสร้าง

สำนักงานประชากรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสิงคโปร์ (The National Population and Talent Division) ได้ระบุว่าความต้องการแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์จะสูงขึ้นในภาคก่อสร้าง แม้บ้านภาคสาธารณสุข ซึ่งเป็นผลมาจากโครงการสร้างที่พักอาศัย สถานพยาบาล โครงการก่อสร้างวิศวกรรมโยธา และจำนวน ประชากรสูงอายุของสิงคโปร์ที่เพิ่มขึ้น

แรงงานก่อสร้างระดับ Work Permit จะเพิ่มขึ้นจาก 250,000 เป็น 280,000 คน ใน 2-3 ปีข้างหน้า และหากการเพิ่มผลผลิตการผลิตในภาคก่อสร้างเป็นไปตามที่วางแผนไว้ แรงงานก่อสร้างในระดับ Work Permit ควรจะอยู่ระหว่าง 250,000 – 300,000 คน แม้บ้าน จะเพิ่มจาก 198,000 คน ในปี 2554 เป็น 300,000 คน ในปี 2573

ประมาณการตัวเลขความต้องการผู้ทำงานในภาคสาธารณสุขจะเพิ่มขึ้นจาก 50,000 คน ในปี 2554 เป็น 91,000 คน ในปี 2573 ในจำนวนนี้จะมี 28,000 คน เป็นชาวต่างชาติที่เพิ่มขึ้น 13,000 คน จากปี 2554

ในปี 2557 รัฐบาลสิงคโปร์เน้นการพัฒนาคุณภาพกำลังแรงงานเข้ามาทดแทนจำนวนแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ประกาศการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ นายจ้างจ้างแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานได้นานขึ้น กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ประกาศการเปลี่ยนแปลงอายุการทำงานของช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) ในภาคก่อสร้าง ภาคอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมน้ำมัน จากเดิมที่กำหนดอายุการทำงานสูงสุดของช่างฝีมือชั้นสูง 18 ปี เพิ่มเป็น 22 ปี โดยมีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2557 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะทำให้ นายจ้างสามารถจ้างแรงงานดังกล่าวต่อไปได้ โดยมีแรงงานประเภทนี้จำนวน 8,700 คนที่จะทำงานได้นานขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ได้เป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติประเภท Work Permit เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างชาติยังต้องอยู่ภายใต้อัตราเพดานการจ้างแรงงานต่างชาติอยู่

2. ปัจจุบันแรงงานต่างชาติประเภท Work Permit ในภาคก่อสร้างที่จัดได้ว่าเป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) จะต้องมีประสบการณ์การทำงานในประเทศสิงคโปร์เป็นระยะเวลา 6 ปี และผ่านการลงทะเบียนเป็น CoreTrade หรือ ได้รับใบประกาศนียบัตรพหุช่าง (Multi-Skilling) ดังนั้น เพื่อช่วยให้นายจ้างมีทางเลือกมากขึ้น ในการยกย่องระดับแรงงานต่างชาติในภาคก่อสร้างเป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) รัฐบาลได้ประกาศทางเลือกอีกทางหนึ่งคือ Market – Based Skills Recognition Framework โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2557 ช่างฝีมือพื้นฐาน (Basic Skilled) สามารถยกย่องระดับเป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) ได้ หากมีประสบการณ์การทำงานภาคก่อสร้างในประเทศสิงคโปร์อย่างน้อย 6 ปีและได้รับค่าจ้างอย่างต่ำเดือนละ 1,600 เหรียญสิงคโปร์

3. การเพิ่มภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) สำหรับแรงงานระดับช่างฝีมือพื้นฐาน (Basic Skilled) โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) จะเพิ่มขึ้นจาก 600 เหรียญสิงคโปร์ เป็น 700 เหรียญสิงคโปร์ ส่วนช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) ไม่มีการเปลี่ยนแปลง (ดูรายละเอียดตามค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ)

รัฐบาลประกาศการเพิ่มผลผลิตการผลิตและคุณภาพในภาคก่อสร้างโดยกำหนดนโยบายต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ยกระดับ – ปัจจุบันบริษัทก่อสร้างในประเทศสิงคโปร์มีจำนวนมากกว่า 10,000 บริษัท มีการจ้างแรงงานประมาณ 300,000 คน ร้อยละ 15% ของลูกจ้างที่มีใบอนุญาตการทำงานประเภท Work Permit เป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled - R1) แต่ไม่กระจายอย่างทั่วถึงกัน ดังนั้นเพื่อเพิ่มแรงงานก่อสร้างที่มีทักษะสูงในภาพรวม Building Construction of Singapore (BCA) มีนโยบายยกระดับโดยกำหนดให้บริษัทก่อสร้างยกระดับลูกจ้างเป็นช่างฝีมือชั้นสูงภายในระยะเวลา 2 ปี นับตั้งแต่ 1 มกราคม 2558 โดยกำหนดให้ร้อยละ 5 จนถึงปลายปี และอีกร้อยละ 5 ภายในสิ้นปี 2559 ซึ่งจะเป็นการช่วยกระจายแรงงานที่เป็นช่างฝีมือให้ทั่วถึงในภาคก่อสร้าง

1.1 บริษัทในภาคก่อสร้างสามารถยกระดับลูกจ้างจากช่างฝีมือพื้นฐาน (Basic Skilled – R2) เป็นช่างฝีมือชั้นสูง (R1) โดย Core Trade, Multi Skilling Scheme, Market-based Skills Framework และจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนกันยายน 2558 ที่ให้โอกาสแรงงานที่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 1,600 เหรียญสิงคโปร์ ซึ่งได้ลงทะเบียนเป็น Core Trade หรือ Multi Skilling Scheme แล้ว แต่ขาดประสบการณ์การทำงานในภาคก่อสร้างที่ประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งบริษัทนายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างชาติที่เป็นช่างฝีมือโดยตรง

2. บริษัทก่อสร้างทุกบริษัทจะต้องมีจำนวนช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled- R1) ตามระเบียบข้างต้นภายในเดือนมกราคม 2560 รัฐบาลได้ให้เวลาบริษัทก่อสร้างยกระดับลูกจ้างเป็นช่างฝีมือชั้นสูงเป็นระยะเวลา 2 ปี ดังนั้นบริษัทก่อสร้างจะมีลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือชั้นสูงอย่างต่ำร้อยละ 10 ซึ่งรัฐบาลเชื่อว่าจะจะเป็นวิธีที่ทำให้บริษัทก่อสร้างมีแรงงานที่มีประสิทธิภาพการทำงาน และจะได้นำประสิทธิภาพมาแนะนำแรงงานที่ด้อยประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตผ่านการบริหารจัดการ

3. เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตในภาคก่อสร้าง รัฐบาลมีเป้าหมายที่จะรักษาแรงงานที่มีประสิทธิภาพทำงานในประเทศสิงคโปร์อย่างต่อเนื่องและไม่ให้สูญเสียแรงงานเหล่านี้ไป รัฐบาลจะอนุญาตให้นายจ้างจ้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้เมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุ แรงงานไม่จำเป็นต้องเดินทางกลับไปก่อนได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2558

1.4 กฎระเบียบและขั้นตอนการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์

1.4.1. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง/ประเภทวีซ่า/การอนุญาตให้พำนักในสิงคโปร์

1.4.1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติการจ้างงานแรงงานต่างชาติ [Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91 A)]

2. พระราชบัญญัติการเข้าเมือง [Immigration Act (Chapter 133)]

1.4.1.2 ประเภทวีซ่า

1. เมื่อคนงานต่างชาติได้รับอนุมัติอนุญาตในหลักการให้ทำงานในสิงคโปร์ได้ (In-Principle for Work Permit หรือ IPA) เมื่อเดินทางเข้าประเทศสิงคโปร์ จะต้องแสดงหลักฐาน IPA และจะได้รับวีซ่า ประเภท Visit Pass

2. เมื่อเข้าประเทศสิงคโปร์แล้ว นายจ้างจะต้องยื่นขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ภายใน 14 วัน หลังจากเดินทางเข้าประเทศ ซึ่งสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานด้วยตนเองได้ ใช้เวลา 7 วันทำการ หรือ หากยื่นทาง online ใช้เวลา 1 วันทำการ

3. เมื่อคนงานต่างชาติได้รับอนุมัติใบอนุญาตทำงานแล้ว ให้ลูกจ้างไปรายงานตัวที่ Work Pass Service Center เพื่อทำบัตร Work Permit ภายใน 7 วันหลังจากได้รับอนุมัติ และจะได้รับบัตร Work Permit ภายใน 4 วัน

1.4.1.3 การอนุญาตให้อยู่/ออก

1. ลูกจ้างต่างชาติจะต้องไม่ทำงานอื่นใดนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน และต้องทำงานให้กับนายจ้างตามที่ระบุในใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ตลอดจนไม่อนุญาตให้ทำธุรกิจส่วนตัวอื่นใด ทั้งสิ้น

2. ลูกจ้างต่างชาติจะต้องไม่แต่งงาน หรือตั้งครรภ์ระหว่างถือใบอนุญาตทำงาน หรือหลังจาก ใบอนุญาตทำงานหมดอายุแล้วก็ตาม

3. ลูกจ้างต่างชาติจะต้องไม่กระทำการผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม หรือมีพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ ตลอดจนการทำให้ครอบครัวสิงคโปร์แตกแยก

4. เมื่อนายจ้างไม่ต้องการจ้างลูกจ้างต่างชาตินั้นอีกต่อไป นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลต่อลูกจ้าง และต้องแจ้งยกเลิกใบอนุญาตทำงานเป็นหนังสือต่อหน่วยงานควบคุม ใบอนุญาตทำงานภายใน 7 วัน และคืน ใบอนุญาตทำงานต่อหน่วยงานนั้นๆ พร้อมทั้งออกค่าใช้จ่าย ในการส่งลูกจ้างต่างชาติกลับประเทศ

5. เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนเงื่อนไขตามใบอนุญาตทำงาน ให้นายจ้างแจ้ง หน่วยงานควบคุม ใบอนุญาตทำงาน เพื่อยกเลิกใบอนุญาตทำงานและส่งตัวลูกจ้างคนนั้นกับประเทศ

1.4.2. ขั้นตอนและการดำเนินงานเพื่อนำเข้าแรงงานต่างชาติ

1.4.2.1 เงื่อนไขและเรื่องที่ต้องดำเนินการก่อนการขออนุญาตนำเข้า แรงงานต่างชาติ

1. การจะขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ต้องทราบ ว่าทางการสิงคโปร์ อนุญาตให้แรงงานชาติใดทำงานในสาขาใดได้บ้าง (ดูรายละเอียดใน หัวข้อ 2 นโยบายด้านแรงงานและนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์)

2. สิงคโปร์ได้กำหนดอายุของแรงงานที่จะขอใบอนุญาตทำงาน ประเภท Work Permit ต้องมีอายุระหว่าง 18- 50 ปี ส่วนแรงงานมาเลเซีย ต้องมีอายุระหว่าง 18-58 ปี และแรงงานฝีมือ (Skilled Worker) ที่มีประกาศนียบัตร ฝีมือแรงงาน Skill Evaluation Certificate/ Skill Evaluation Certificate (Knowledge) หรือ SEC/SEC(K) สามารถทำงานในสิงคโปร์ตั้งแต่ 10- 22 ปี

3. แรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ได้จะต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานที่ทางการ สิงคโปร์รับรอง ดังนี้

3.1 แรงงานในภาคการก่อสร้าง ต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย SEC/SEC(K)

3.2 แรงงานในภาคธุรกิจต่อเรือไม่ต้องผ่านการทดสอบที่ ประเทศไทย แต่สามารถมาทดสอบใน ประเทศสิงคโปร์

3.3 แรงงานในภาค Process Maintenance & Construction (PCM) และในโครงการที่ได้รับการ สนับสนุนจาก Economic Development Board (EDB) ไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงาน

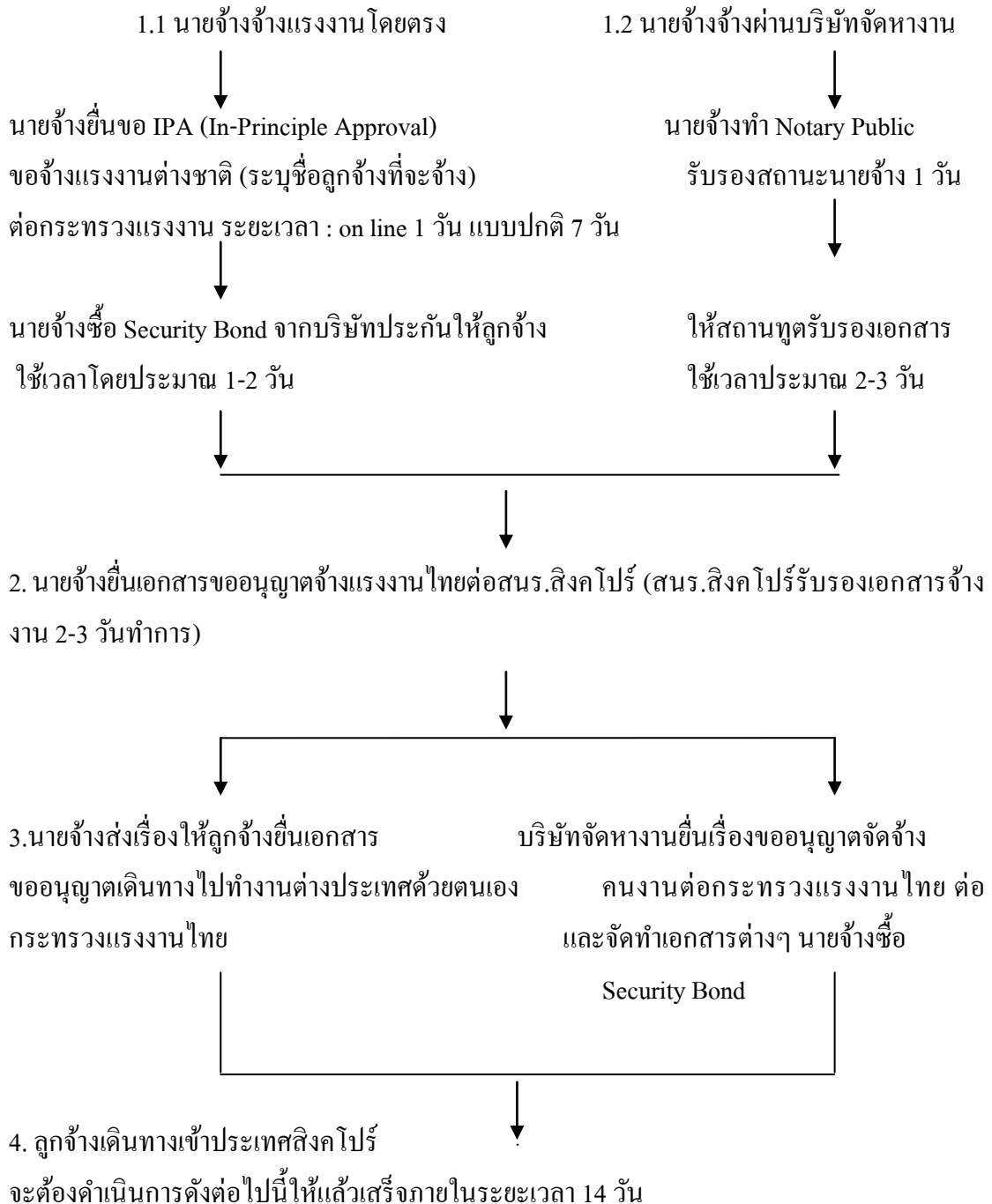
4. สิงคโปร์ได้กำหนดสัดส่วน (โควต้า) การจ้างงานแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ เพื่อควบคุม การจ้างแรงงานต่างชาติตามประเภทและสาขางาน และจะปรับเปลี่ยนโควตา ตามความต้องการกำลังแรงงาน ในขณะนั้น ซึ่งนายจ้างจะต้องทราบก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ

5. การขอจำนวนกำลังแรงงานที่ต้องการใช้ (Man-Year Entitlement – MYE) MYE เป็น ระบบการจัดสรรใบอนุญาต Work Permit ให้แก่ แรงงานจากชาติดังกล่าว การขอจ้างแรงงานจากจีน และ กลุ่มประเทศ Non-Traditional Sources (NTS) ในภาคการก่อสร้าง นายจ้าง (เฉพาะ Main contractor) จะต้องยื่น ขอ MYE ต่อกระทรวงแรงงานก่อนหากแรงงานต่างชาติที่ทำงานกับนายจ้างมาแล้วรวม 4 ปีขึ้นไป ไม่จำเป็นต้องขอ MYE

6. สิงคโปร์จะกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) แตกต่างกันตาม สาขางาน (Sector) และระดับทักษะฝีมือแรงงาน (ดูรายละเอียดอัตราค่าธรรมเนียมในหัวข้อ 2)

1.4.2.2 ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์
ขั้นตอนการขอใบอนุญาตการทำงานประเภท Work Permit

1. การจ้างงาน



4.1 ผ่านการตรวจโรค

4.2 ลูกจ้างในภาคก่อสร้างต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน (Construction Safety Orientation Course - CSOC) หาก CSOC ของลูกจ้างมีอายุน้อยกว่า 1 เดือน

4.3 ได้รับใบอนุญาตการทำงาน

หมายเหตุ

1. ลูกจ้างที่ผ่านสอบ SEC (K) ในกรณีที่ไม่เคยสอบผ่านมาก่อน เมื่อเดินทางเข้าประเทศ นายจ้างต้องนำลูกจ้างไปรายงานตัวที่ Construction Industry Training Institute (CITI) ภายใน 4 เดือน

2. ค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์

สิงคโปร์ได้กำหนดค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ดังนี้

1. ค่าธรรมเนียมการจ้าง (Levy) นายจ้างจะต้องจ่ายทุกสิ้นเดือน นับจากลูกจ้างได้รับใบอนุญาต ทำงานแล้ว

2. เงินค้ำประกัน (Security Bond) คนละ 5,000 เหรียญสิงคโปร์ นายจ้างต้องวางเงินค้ำประกัน คนละ 5,000 เหรียญสิงคโปร์ในรูปแบบของ Bank guarantee หรือ Insurance guarantee โดยเสียค่าใช้จ่ายซื้อประกันคนละประมาณ 110 - 140 เหรียญสิงคโปร์

3. เงินค้ำประกัน Levy Bond เป็นเงินค้ำประกันเพิ่มเติม (Additional Security Bond for levy payment) สำหรับนายจ้างในภาคก่อสร้าง จ่ายในกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าธรรมเนียมและมีผลให้ยกเลิกใบอนุญาต ทำงานของลูกจ้าง หรือนายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมล่าช้า 3 ครั้งใน 1 ปี นายจ้างเปลี่ยนสถานภาพเป็นเจ้าของกิจการ คนเดียวและเป็นบริษัทก่อสร้างตั้งใหม่จะต้องจ่าย Levy Bond สำหรับแรงงานฝีมือคนละ 600 เหรียญสิงคโปร์ และ แรงงานไร้ฝีมือคนละ 2,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยจ่ายเป็น Insurance/Bank Guarantee

4. เงินประกันค่ารักษาพยาบาล (Medical Insurance) โดยซื้อประกันแบบ Group medical insurance เป็นเงินคนละประมาณ 50 - 80 เหรียญสิงคโปร์ วงเงินคุ้มครองไม่ต่ำกว่าคนละ 15,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี คุ้มครองค่ารักษาคนไข้ในและค่าผ่าตัด

5. เงินค่าตรวจสุขภาพ (Medical examination) เมื่อคนงานเดินทางเข้ามาในสิงคโปร์แล้ว นายจ้าง ต้องส่งคนงานไปตรวจสุขภาพก่อนที่จะได้รับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าตรวจคนละประมาณ 35 เหรียญสิงคโปร์

6. เงินประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินประกันคนละประมาณ 150 – 250 เหรียญสิงคโปร์ ขึ้นกับอัตราค่าจ้างของพนักงาน

7. เงินค่าทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายรวมเป็นเงิน คนละ 730 เหรียญสิงคโปร์

8. เงินค่าทำ Work Permit คนละ 30 เหรียญสิงคโปร์

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ดังนี้

1. กรมการอนุญาตการทำงาน (Work Pass Division) กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (Ministry of Manpower)

2. หน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง (Immigration & Checkpoints Authority : ICA) กระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affairs)

3. หน่วยงานด้านการก่อสร้าง (Building & Construction Authority – BCA) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงพัฒนาแห่งชาติ (Ministry of National Development) มีหน้าที่ตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน การทดสอบฝีมือช่างก่อสร้างของไทย ก่อนที่จะส่งคนงานมาทำงานในสิงคโปร์

4. ตำรวจและสมาคมสปาสิงคโปร์ ในกรณีขออนุญาตจ้างพนักงานนวดสปาต่างชาติ ต้องผ่านการเห็นชอบจากตำรวจและสมาคมก่อนที่กระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาให้ใบอนุญาตทำงาน

1.5 กฎระเบียบและกฎหมายแรงงานที่สำคัญโดยสรุป

1. พระราชบัญญัติการจัดหางานแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Manpower Act :EFMA)

เป็นพระราชบัญญัติที่ปรับปรุงแก้ไขมาจาก Employment of Foreign Workers Act (EFWA) ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อ เดือนพฤษภาคม 2550 เพื่อสื่อให้เห็นถึงความครอบคลุมที่กว้างขึ้นของกฎหมายที่ใช้กับ การจ้างงานคนต่างชาติทุกคนและทุกระดับที่ทำงานในสิงคโปร์ ต่างจากเดิมที่มีกฎหมายสองฉบับดูแลเรื่อง การจ้างงานคนต่างชาติ ได้แก่ พระราชบัญญัติการจัดหางานแรงงานต่างชาติ และพระราชบัญญัติการเข้าเมือง (Immigration Act : IA) เพื่อให้การจัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อ คຸ້ມກອງแรงงานต่างชาติมิให้ถูกเอาเปรียบ กนายจ้างที่หลีกเลี่ยงระบบการขออนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติ อย่างถูกกฎหมาย ซึ่งทำให้แรงงานดังกล่าว ไม่ได้รับการดูแล และรับประโยชน์ตามกฎหมายพระราชบัญญัติฯ

ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้กรณีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการจ่ายค่า Levy หรือ มีการจ้างแรงงานต่างชาติ อย่างผิดกฎหมาย และละเลยสวัสดิการของแรงงาน จะได้รับการลงโทษ จ่ายค่าปรับสูงสุดไม่เกิน 15,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับการจ้างงานผิดกฎหมายสำหรับแต่ละคนงาน โดยค่าปรับอาจจะถูกปรับสะสมเป็นรายข้อหา และการจำคุกอาจถูกคุมขังแบบเป็นรายข้อหาต่อเนื่องไป หรือ จำคุกครั้งเดียว สำหรับข้อหาทุกข้อหากี่ได้

ส่วนกรณีคนต่างชาติที่ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) โดยไม่ขอ อนุญาตทำงาน ก็จะถูกลงโทษ รวมทั้งผู้ที่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้าไปในเขตที่ทำงานของตนเอง โดยไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย จะต้องได้รับโทษเป็นจ่ายค่าปรับสูงสุดไม่เกิน 15,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

2. พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2004

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างทุกประเภทยกเว้นทำงานระดับ บริหารหรืองานด้านการเงิน ผู้ทำงานด้านข้อมูลสำคัญ ด้านธุรกิจการค้าของนายจ้าง คนทำงานในเรือ (Seaman) คนรับใช้ในบ้าน และเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการ

ลูกจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายนี้ คือลูกจ้างที่ทำงานด้านฝีมือ ประกอบด้วย

1. ลูกจ้างที่มีฝีมือหรือไร้ฝีมือ รวมทั้งงานช่างฝีมือและผู้ฝึกงาน
2. ลูกจ้างที่ทำงานตำแหน่งปฏิบัติการหรือช่างบำรุงเครื่องยนต์ของ พาหนะเพื่อการเช่าหรือการค้า
3. ลูกจ้างที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนงาน และทำงานด้านฝีมือด้วย
4. ลูกจ้างตำแหน่ง กระเป๋ารถเมล์ นายตรวจรถเมล์ คนขับรถบัส รถบรรทุก และรถตู้ เด็กประจำรถบรรทุก ช่างทอง ช่างเงิน ช่างตัดเสื้อและคนงานที่ทำของเป็นรายชิ้น โดย ทำงานอยู่กับนายจ้าง และคนทำงาน บนเรือในท่าเรือ

กฎหมายนี้ใช้บังคับทั้งกับลูกจ้างท้องถิ่นและต่างชาติ รวมทั้งใช้กับทั้ง ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่จ้าง ตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างประจำ กฎหมายได้กำหนด ระเบียบการเลิกจ้าง การจ่ายเงินเดือน เงินเพิ่มประจำปี เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพักและสิทธิการลาพัก

3. พระราชบัญญัติว่าด้วยบริษัทจัดหางาน (Employment Agencies Act)

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกับการดำเนินงานของบริษัท จัดหางาน กล่าวคือ บริษัท จัดหางานรายใดประสงค์จะดำเนินงานด้านนี้ จะต้องขอจดทะเบียน เพื่อให้ได้ใบอนุญาต (License) หากเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างตัวแทน (Agents) ผู้อำนวยการและหุ้นส่วน

ของบริษัทที่มีการละเมิดกฎเกณฑ์และเงื่อนไขที่ระบุในกฎหมาย ผู้ที่ได้ใบอนุญาต (Licensee) จะต้องรับผิดชอบ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานไม่สามารถนำคนงานต่างชาติที่ไม่ใช่คนชาติมาเลเซียเข้ามาใน สิงคโปร์ ในนามของนายจ้างได้ เว้นแต่นายจ้างได้มีการยื่นเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อขออนุมัติจากหน่วยออก ใบอนุญาตทำงาน (Controller of Work Permits) กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ เพื่อจ้างงานคนต่างชาติแล้วเท่านั้น

2. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานจะต้องแน่ใจว่าคนงานต่างชาติที่นำเข้ามาในสิงคโปร์จะต้องมี คุณสมบัติ ผ่านตามเงื่อนไขที่กระทรวงแรงงานสิงคโปร์กำหนดไว้

3. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดูแลคนงานต่างชาติที่นำเข้ามาโดยตัวแทนของ บริษัทเพื่อไปทำงานตำแหน่ง Maid ในช่วงเวลาก่อนที่จะได้รับ ใบอนุญาตทำงาน เช่น ใ้ที่พัก อาหาร และ การรักษาพยาบาล

4. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางาน จะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่งคนงานต่างชาติที่ไม่ผ่านการอนุญาตให้ทำงาน หรือ ถูกยกเลิกเพราะฝ่าฝืนระเบียบ

5. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางาน ต้องรายงานต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ กรณีนายจ้างท้องถิ่นฝ่าฝืนเงื่อนไข ตามการอนุญาตทำงานที่ออกให้

6. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางาน จะต้องมีหนังสือมอบอำนาจจากนายจ้าง เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อทำการยื่นเรื่องขอใบอนุญาตทำงาน

7. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางาน ต้องไม่นำคนต่างชาติเข้าบรรจุในแผนการอบรมภายใต้ใบอนุญาตประเภท Training Visit หรือ Training Work Permits

8. ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางาน ห้ามนำคนจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเข้าทำงาน ก่อนที่จะได้รับอนุญาตจากหน่วยออกใบอนุญาตทำงาน

4. พระราชบัญญัติว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานประกอบการ (Workplace Safety and Health Act : WSHA)

กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2549 เป็นกฎหมายที่สำคัญที่ช่วยสร้างลักษณะนิสัยการ คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมทั้งเน้นถึงความสำคัญให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายดำเนินการหามาตรการด้านความปลอดภัย และสุขภาพ อนามัยมาใช้ในสถานประกอบการ เพื่อประโยชน์ต่อคนทำงานและบุคคลอื่นๆ

1. หลักการสำคัญภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 หลัก ดังนี้
 - 1.1 ลดความเสี่ยงจากแหล่งสาเหตุ โดยเรียกร้องให้ผู้เกี่ยวข้องกำจัดหรือลดความเสี่ยงที่เกิดโดยตนเอง
 - 1.2 ปลุกฝังให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของการมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานประกอบการ
 - 1.3 ป้องกันอุบัติเหตุ ด้วยการเพิ่มการลงโทษต่อการขาดการจัดการด้านความปลอดภัย
2. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้ ได้แก่
 - 2.1 Workplace Safety and Health Act (Commencement) Notification 2006
 - 2.2 Workplace Safety and Health Act Subsidiary Legislations
 - 2.3 Factories Act Subsidiary Legislations
3. บทลงโทษที่เกิดจากการขาดความระมัดระวังอันเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ

ตารางที่ 3-3 : โทษทั่วไปต่อผู้ฝ่าฝืน กรณีมิได้มีการระงับโทษไว้ในพระราชบัญญัติ

ประเภทบุคคล	ค่าปรับสูงสุด (เหรียญสิงคโปร์)	จำคุก สูงสุด	เงื่อนไข
บุคคลทั่วไป	200,000.-	2 ปี	หรือทั้งจำทั้งปรับ
บริษัท	500,000.-		
คนงานที่ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเอง หรือ ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือด้าน ส่งเสริมความปลอดภัย ในทางที่ผิด	ครั้งแรก : 1,000.- ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป : 2,000.-		
บุคคลเดิม ได้มีการกระทำแบบเดิมเป็น ครั้งที่สอง เป็นต้นไป อันเป็น สาเหตุ ของการเสียชีวิตของบุคคลอื่น	บุคคล : 400,000.- บริษัท : 1 ล้าน	2 ปี	หรือทั้งจำทั้งปรับ

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงสิงคโปร์, 2557

ตารางที่ 3-4 : โทษของผู้ฝ่าฝืนกรณีไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย

ประเภทบุคคล	ค่าปรับสูงสุด (เหรียญสิงคโปร์)	จำคุก สูงสุด	เงื่อนไข
- บุคคลที่ฝ่าฝืนกฎประเภท Remedial Order (ลดความเสี่ยง) - กรณีฝ่าฝืนต่อเนื่องอีก	50,000.- เพิ่มค่าปรับอีก 5,000.- ต่อวันที่มีการ ฝ่าฝืน	12 เดือน	หรือทั้งจำทั้งปรับ
- บุคคลที่ฝ่าฝืนกฎฯ ประเภท Stop Work Order (ห้ามปฏิบัติ) - กรณีฝ่าฝืนต่อเนื่องอีก	500,000.- 20,000.- ต่อวันที่มี การฝ่าฝืน	12 เดือน	หรือทั้งจำทั้งปรับ

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงสิงคโปร์, 2557

5. พระราชบัญญัติว่าด้วยเงินค่าทดแทนอุบัติเหตุจากการทำงาน (Work Injury Compensation Act : WICA) กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายฉบับนี้มาใช้แทนพระราชบัญญัติเงินค่าทดแทน (Workmen's Compensation Act : WCA) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2551 เป็นต้นไป โดยมีขอบเขตการคุ้มครองถึง ลูกจ้างทุกคนภายใต้สัญญาจ้างหรือผู้ฝึกงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับรายได้ที่รับ แต่จะไม่คุ้มครองลูกจ้างดังต่อไปนี้ คือ ผู้ทำงานส่วนตัวประเภท Self-employed ผู้รับเหมาช่วงอิสระ คนรับใช้ในบ้าน เจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจ เจ้าหน้าที่ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ผลประโยชน์เงินค่าทดแทนของ พ.ร.บ. อาท

1. ค่าจ้างระหว่างลาพักรักษาตัว ประกอบด้วย (ก) ค่าจ้างได้รับเต็ม สูงสุดไม่เกิน 14 วัน กรณีเป็นคนไข้นอก (ข) ค่าจ้างได้รับเต็ม สูงสุดไม่เกิน 60 วัน กรณีพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล หากเกินกว่านี้ให้ได้รับเงิน 2 ใน 3 ของค่าจ้าง โดยมีระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ

2. ค่ารักษาพยาบาล เป็นค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ ทั้งนี้ ไม่เกินวงเงิน 25,000 เหรียญสิงคโปร์

3. เงินก้อนทดแทนการสูญเสียความสามารถอย่างถาวร หรือ เสียชีวิต จำนวนเงินที่จะได้พิจารณาได้ ดังนี้

ตารางที่ 3-5 : อัตราการจ่ายเงินทดแทนการสูญเสียความสามารถอย่างถาวรหรือเสียชีวิต

หน่วย: เหรียญสิงคโปร์

ประเภท	ขั้น	วงเงินที่คาดว่าจะได้รับ (เหรียญสิงคโปร์)
สูญเสียความสามารถอย่างถาวร	สูงสุด	\$180,000 x ร้อยละของความสูญเสียความสามารถ
	ต่ำสุด	\$60,000 x ร้อยละของความสูญเสียความสามารถ
เสียชีวิต	สูงสุด	\$140,000
	ต่ำสุด	\$47,000

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงสิงคโปร์, 2557

การบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินประกัน

นายจ้าง ไม่ถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงินประกัน ให้แก่บริษัทประกันภัยให้แก่ลูกจ้างกรณีลูกจ้างนั้นๆ ทำงานที่ไม่ใช่แรงงาน (Non-manual work) และที่รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 1,600 เหรียญสิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม หากเกิดอุบัติเหตุกับลูกจ้างนั้นๆ ระหว่างทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง แม้ว่านายจ้าง จะไม่ได้ซื้อประกันไว้ก็ตาม ดังนั้น นายจ้างจึงมีอิสระที่จะตัดสินใจระหว่างค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ ดังกล่าว หากไม่มีการซื้อประกันกับการจ่ายเงินค่ากรรมธรรม์ไปแต่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับลูกจ้าง แต่อย่างใด

นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานอุบัติเหตุภายใต้กฎหมาย ให้กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ทราบผ่านระบบการรายงานออนไลน์ ที่เรียกว่า iReport ภายใน 10 วัน นับแต่การเกิดอุบัติเหตุ รายละเอียดประกอบด้วย

1. สถานที่ที่เกิดอุบัติเหตุที่เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตของลูกจ้าง
2. สถานที่ที่ทำให้ลูกจ้างต้องประสบอุบัติเหตุจนไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกัน มากกว่า 3 วัน หรือต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอย่างน้อย 24 ชั่วโมง
3. นายจ้างไม่ต้องรายงานกรณีมีการบาดเจ็บเล็กน้อย แต่ยังคงต้องจ่ายเงินทดแทน ตัวอย่างเช่น หากลูกจ้างได้รับอนุญาตให้พักรักษาตัวจากการบาดเจ็บ เป็นเวลา 3 วัน หรือน้อยกว่า นายจ้างไม่ต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุ แต่จะต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างนั้น

การไม่รายงานการเกิดอุบัติเหตุ ถือเป็นการกระทำผิด ต้องถูกปรับสูงสุดไม่เกิน 5,000 เหรียญ สิงคโปร์สำหรับการกระทำครั้งแรก และจะถูกปรับ 10,000 เหรียญสิงคโปร์ และ 6 หรือ ถูกจำคุกสูงสุดไม่เกิน/ เดือน หากกระทำอีก

ลูกจ้างมีเวลาภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุในการยื่นเรื่องต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ โดยลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สามารถร้องขอเงินทดแทนหรือสามารถยื่นฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแพ่งก็ได้ แต่ไม่สามารถทำได้ทั้งสองกรณีไปพร้อมกัน

ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิกรณีบาดเจ็บหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และแพทย์ผู้รักษาให้หยุดงานมากกว่า 14 วัน ลูกจ้างจะมี สิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากเงินทดแทนการบาดเจ็บจากการทำงาน และมีขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิ ดังนี้

1. นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงานของลูกจ้างต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ภายใน 10 วัน
2. เมื่อกระทรวงแรงงานฯ พิจารณาว่าเป็นอุบัติเหตุจากการทำงานจริง จะส่งใบรับรองแพทย์ (ใบประเมินผลการสูญเสียสมรรถภาพ) ไปให้นายจ้าง
3. นายจ้างจะยื่นใบรับรองแพทย์ต่อโรงพยาบาล เพื่อให้แพทย์ผู้รักษาลูกจ้างทำการประเมินผล โดยแพทย์จะสามารถประเมินผลก็ต่อเมื่อสิ้นสุดการรักษาแล้ว
4. เมื่อได้รับผลการประเมิน บริษัทประกันภัยเป็นผู้จ่ายเงิน โดยไม่มีการหักค่ารักษาพยาบาล แต่อย่างไรก็ตามในส่วนที่นายจ้าง)กษาพยาบาล ค่าจ้างช่วงหยุดงาน นายจ้างก็สามารถเรียกร้อง จากบริษัท ประกันภัยได้(

หากมีข้อสงสัย หรือกรณีนายจ้างไม่แจ้งเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงานต่อกระทรวงแรงงานลูกจ้างสามารถร้องเรียนต่อสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ เพื่อติดตามเรื่องให้ได้ โดยลูกจ้างจะต้องยื่นเรื่องขอเงินทดแทนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ประสบอุบัติเหตุ

สิทธิประโยชน์

1. ถ้าไม่ต้องพักรักษาในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 14 วัน (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ)
2. ถ้าต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อไป โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 60 วันหากเกินกว่าที่กำหนด จำนวนวันที่เกินลูกจ้างจะได้รับค่าจ้าง 2 ใน 3 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ได้รับอุบัติเหตุ

ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายควรอยู่รักษาตัวในประเทศสิงคโปร์ จนแพทย์ยุติการรักษาและประเมินผล การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ก่อนที่จะเดินทางกลับประเทศไทย หากเดินทางกลับประเทศไทย ก่อนการประเมินของแพทย์ อาจมีผลให้ไม่ได้รับเงินทดแทน หรือได้รับเงินทดแทนไม่สอดคล้องกับการสูญเสีย สมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย

ค่าทดแทน (Compensation) จำแนกเป็น

1. ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนตามการประเมินผล การสูญเสียจากแพทย์ และอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง พิจารณาทุกพลาพลาการเนื่องจากการทำงาน

2. สูญเสียสมรรถภาพจากการทำงานบางส่วน ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทดแทนระหว่าง ของอัตราค่าจ้างของลูกจ้างและขึ้นอยู่กับการประเมินผลของแพทย์ %51 – 1

ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิกรณีเสียชีวิตอันเนื่องจากการทำงาน

1. เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจนเสียชีวิต นายจ้างจะแจ้งเรื่องให้ตำรวจทราบ

2. จากนั้นแพทย์จะชันสูตรศพว่าผู้ตายเสียชีวิตด้วยสาเหตุใด

3. เมื่อนายจ้างได้รับใบมรณะบัตรที่ระบุสาเหตุการเสียชีวิตจากการทำงาน

4. นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการส่งศพกลับให้ทายาทของผู้ตายรับไปประกอบพิธีทางศาสนา

5. เมื่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาว่าผู้ตายเสียชีวิตจากการทำงานจริง จะติดต่อขอให้ สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ประสานกับทายาทของผู้ตายเพื่อเตรียมเอกสารประกอบการเรียกร้องค่าทดแทน กรณีเสียชีวิตตามกฎหมายแรงงานสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์

1. ค่าทดแทนทายาทจะได้รับค่าทดแทนซึ่งคำนวณจากรายได้แต่ละเดือน และอายุของ คนงาน สูงสุด 140,000 เหรียญสิงคโปร์ และต่ำสุด 47,000 เหรียญสิงคโปร์

2. ทายาทของผู้มีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินทดแทนคือ สามีหรือภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบุตร มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทน มารดา/ของเงินที่ได้รับ ส่วนบิดา %90 มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจำนวน ของเงินที่ได้รับ %10

6. ระเบียบกรณีเจ็บป่วย ประสบอันตรายบาดเจ็บ เสียชีวิตไม่ใช่เกิดจากการทำงาน (นอกเวลาทำงาน)

นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ออกระเบียบให้ นายจ้างสิงคโปร์ต้อง จ่ายเงินประกันเป็นค่ารักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างชาติที่ใช้ใบอนุญาต ประเภท Work Permit และประเภท S Pass และคนงานต่างชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน โดยมีวงเงินประกันไม่ต่ำกว่า 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี และนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เพิ่มวงเงินเป็นไม่ต่ำกว่า 15,000 เหรียญสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคภัยไข้เจ็บ

1. การรักษาพยาบาล

1.1 เงินประกันครอบคลุมการรักษาพยาบาล การวิเคราะห์ตรวจรักษาทั้งก่อนและหลังผ่าตัด อย่างละ 90 วัน

1.2 ค่ารักษาพยาบาลแบบฉุกเฉิน

1.3 ค่าทำศพ

2. การลา หากทำงานกับนายจ้างไม่ต่ำกว่า 6 เดือน และลาโดยมิไ้รับรองแพทย์ จะได้รับค่าจ้าง ดังนี้

2.1 ถ้าไม่ต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์ และวันหยุดราชการ)

2.2 ถ้าต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้างเต็ม (2) และ (1) หากเกินกว่าที่กำหนดใน (ไม่นับวันอาทิตย์ และวันหยุดราชการ)จำนวนวันที่เกิน จะไม่ได้รับค่าจ้าง

กรณีประสบอันตรายนอกเวลางาน

1. การประสบอันตรายใดก็ตาม ที่ไม่ได้เกิดในสถานที่ทำงาน และไม่ได้เป็นงานที่นายจ้างสั่งให้ทำ กฎหมายจะไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนการบาดเจ็บจากการทำงาน เช่น การทะเลาะวิวาทจนได้รับบาดเจ็บ จี้จักรยานไปชนต้นไม้ ขาหักหรือเสียชีวิตก็ตาม กรณีเช่นนี้จะได้รับ การ คุ้มครองจากประกันค่ารักษาพยาบาล

2. หากเสียชีวิต นายจ้างจะรับผิดชอบเรื่องการส่งศพกลับประเทศไทย โดยปกติใช้เวลาในการส่งศพกลับประมาณ 1 สัปดาห์ พร้อมทั้งเงินค่าจ้างงวดสุดท้าย เงินหักฝาก และเงินบริจาคตที่นายจ้าง ยินดีจะบริจาคให้ทายาทผู้ตาย

3. สำหรับกรณีนี้ผู้ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ จะต้องมอบหมายให้ ทนายความดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายและเงินทดแทนจากผู้ที่ทำให้เกิดการละเมิด อันเป็นเหตุ ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ ส่วนกรณีเสียชีวิตทายาทต้องลงนามแต่งตั้งทนายพร้อมจัดเตรียม เอกสารสำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาใบรับรองแพทย์ให้ทนายความดำเนินการต่อไป

7. พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Act)

กฎหมายฉบับนี้ จะเกี่ยวข้องกับการตรวจตราการเข้าออกและการอยู่ทำหน้าที่ (Controller of Immigration) สิ่งค้ำประกันของคนต่างชาติ โดยจะมีหน่วยตรวจคนเข้าเมืองดูแลเรื่องนี้ ภายใต้สังกัดของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสิงคโปร์ (Checkpoints & The Immigration) (ICA : Authority ดังนั้น คนงานไทยนอกจาก จะต้อง มีใบอนุญาตทำงานแล้ว สิ่งสำคัญคือ จะต้อง มีใบวีซ่าที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในสิงคโปร์ด้วย มิฉะนั้นจะต้อง ได้รับโทษทั้งจำทั้งได้รับโทษเมื่อนั้นแล้วแต่กรณี

2. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย

2.1 นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของรัฐบาลมาเลเซีย

รัฐบาลมาเลเซีย โดยกระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affairs) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบกันเป็นคณะกรรมการ ได้กำหนดนโยบายและวางกฎระเบียบในการพิจารณาอนุมัติการขอจ้างงานแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1. การคำนึงถึงสิทธิของแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก

ในการว่าจ้างแรงงานในประเทศมาเลเซีย นั้น บริษัทจะต้องคำนึงถึงสิทธิของแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก หากจะมีการจ้างงาน ต้องเสนอตำแหน่งงานให้แรงงานท้องถิ่นก่อน โดยบริษัทจะต้องพยายามในทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานท้องถิ่น เช่น การลงทะเบียนกับกรมแรงงานมาเลเซียเพื่อจัดหาแรงงานท้องถิ่นผ่านระบบ Job Clearance System (JCS) การลงประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์ ก่อนที่จะยื่นขออนุมัติโควตาในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวกับกระทรวงมหาดไทยของประเทศมาเลเซีย

2. ภาคประกอบการที่ได้รับการอนุมัติให้จ้างงาน

2.1 ภาคการเพาะปลูก (Plantation) ได้แก่ การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยาง น้ำมันปาล์ม และโกโก้

2.2 ภาคการเกษตร (Agriculture) ได้แก่ การปลูกพืชไม้ดอกการเลี้ยงสัตว์ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

2.3 ภาคอุตสาหกรรม (Factory) ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากยาง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากพลาสติก อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง และ อุตสาหกรรมภายในประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็ก เหล็กกล้า และเหมืองอุตสาหกรรมเซรามิก อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมรองเท้า อุตสาหกรรมวิศวกรรมและประดิษฐ์กรรม อุตสาหกรรมการผลิตอุตสาหกรรมเหมืองแร่และน้ำมันดิน

2.4 ภาคการก่อสร้าง (Construction)

2.5 ภาคบริการ (Service) ประกอบด้วยตำแหน่งผู้ประกอบการอาหาร พนักงานทำความสะอาด พนักงานควบคุมคาร์โก้ พนักงานซักอบรีด ช่างทอง ช่างตัดผม พนักงานขายปลีก และส่งพนักงานร้านสิ่งทอ พนักงานร้านโลหะ ของเก่าและของมือสอง พนักงานบ้านพักตากอากาศ หรือรีสอร์ท พนักงานนวด และแม่บ้าน

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน กระทรวงมหาดไทยมาเลเซียจะอนุมัติโควตาการจ้างงานแรงงานต่างชาติ แห่ง ผู้ประกอบการอาหาร พนักงานทำความสะอาด และเฉพาะค่า (โควตาใหม่) พนักงานบ้านพักตากอากาศหรือรีสอร์ทเท่านั้น สำหรับตำแหน่งพนักงานนวด นายจ้างจะต้องดำเนินการผ่านกระทรวงการท่องเที่ยวมาเลเซีย โดยการเข้าไปติดต่อขอให้กระทรวงการท่องเที่ยวมีการจัดระดับ (Rating) ให้กับร้านนวด ซึ่งร้านนวดที่ได้รับการจัดระดับ 3 ดาวขึ้นไปเท่านั้น ที่จะได้รับหนังสือสนับสนุนจากกระทรวงการท่องเที่ยว เพื่อนำไปประกอบการขอหนังสือรับรองจากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย ก่อนที่จะยื่นขอโควตากับกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียต่อไป

เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2557 มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ (Foreign Worker Committee: FWC) โดยมี Tan Sri Muhyiddin Yassin รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในที่ประชุม ได้มีมติกำหนดห้ามไม่ให้แรงงานต่างชาติทำงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารประเภทจานด่วน (Fast Food Industry) หรือร้านอาหารที่มีการบริการในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมีการสำรวจพบว่า แรงงานท้องถิ่นมีความสนใจในการทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น และนักศึกษามหาวิทยาลัย ผู้ต้องการหารายได้พิเศษ และต้องการหาประสบการณ์ในการทำงาน เพราะเป็นงานที่เรียนรู้ได้ง่าย สามารถทำงานเต็มเวลาหรือนอกเวลาเรียน อีกทั้งยังไม่จำเป็นต้องมีทักษะในการประกอบอาหาร

ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศมติในที่ประชุมผ่านสื่อ พบว่ามีผู้ประกอบการร้านอาหารจานด่วนหลายราย โดยเฉพาะร้านอาหารจานด่วนแบรนด์ท้องถิ่น แสดงความไม่เห็นด้วยต่อมติของคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ โดยให้ความเห็นว่ารัฐบาลควรแจ้งให้ผู้ประกอบการทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 6-12 เดือน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถฝึกอบรมแรงงานท้องถิ่นได้ ซึ่งต่อมา Datuk Wan Junaidi Tuanku Jaafar รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ออกมาแถลงข่าวว่า รัฐบาลจะมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างชัดเจน โดยจะมีการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาวิธีที่ดีที่สุดในการใช้นโยบาย เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลและเป็นผลดีต่อแรงงานท้องถิ่น

เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติ

1. ประเทศที่ได้รับการอนุมัติการจ้างงาน

ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียใต้ ได้แก่ ประเทศกัมพูชา เนปาล พม่า ลาว เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน ศรีลังกา เติร์กเมนิสถาน อุซเบกิสถาน คาซัคสถาน อินเดีย อินโดนีเซีย และประเทศไทย

2. ระยะเวลาของการจ้างงาน

การจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน โดยทั่วไปแล้ว ระยะเวลาที่รัฐบาลมาเลเซียกำหนดคือ 5 ปี ต่อได้อีก 5 ปี ดังนั้น แรงงานต่างชาติมีระยะเวลาการจ้างงานสูงสุดเท่ากับ 10 ปี และเมื่อครบกำหนด 10 ปีแล้ว หากนายจ้างยังมีความต้องการจ้างงานต่อ ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี โดยต้องเว้นวรรคการจ้างงานและกลับประเทศไปก่อนเป็นเวลา 6 เดือน และนายจ้างยื่นเรื่องขอให้กลับมาทำงานใหม่ได้

3. ใบอนุญาตทำงาน (Working Permit) มีลักษณะเป็นสติ๊กเกอร์ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะติดในหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงานจะระบุชื่อคนงาน ชื่อนายจ้าง ประเภทของใบอนุญาตฯ ประเภทของงาน และระยะเวลาของใบอนุญาต จึงจะเป็นการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.2 ระบบการออกใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างชาติในมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา และมีเป้าหมายจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้วในปี พ.ศ. 2563. อีกทั้งมีนโยบายในการพัฒนาประเทศเพื่อดึงดูดชาวต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในมาเลเซีย โดยเร่งให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรในประเทศเพื่อรองรับการลงทุนดังกล่าว ทำให้เกิดความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับล่างจนถึงระดับสูง ตลาดแรงงานของมาเลเซียมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการก่อสร้าง อุตสาหกรรม และการบริการ มาเลเซียจึงยังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก

ประเภทใบอนุญาตทำงาน

1. Long Term Social Visit Pass สำหรับใบอนุญาตคู่สมรสของชาวมาเลเซียทำงานได้ปัจจุบันในบางพื้นที่ไม่อนุญาตให้ทำงานในตำแหน่งนวดแผนไทย เนื่องจากพบว่ามี การแต่งงานปลอม ใช้สิทธิ์เข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้มากขึ้น

2. Visit Pass (Temporary Employment) สำหรับแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ

3. Visit Pass (Profession) สำหรับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่มีระยะเวลาในการทำงานในมาเลเซียไม่เกิน 12 เดือน

4. Employment Pass สำหรับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่มีระยะเวลาการจ้าง 2 ปี และมีเงินเดือนมากกว่า 2,500 ริงกิต (ต้องเสียภาษีเงินได้)

ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างชาติ

ในการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซียนั้น นายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครคนหางานในท้องถิ่นเป็นอันดับแรก โดยการประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ ทั้งภาษามลายูและภาษาอังกฤษ และหากไม่มีผู้สมัครภายใน 2 สัปดาห์ กรมแรงงานมาเลเซีย (Department of Labour) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซียจะออกหนังสือรับรองที่แสดงว่า นายจ้างไม่สามารถจัดหาคนงานตามที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักฐานประกอบในการไปยื่นขอโควตา จำนวนแรงงานต่างชาติจากกระทรวงมหาดไทยมาเลเซีย และเมื่อได้รับอนุมัติจาก กระทรวงมหาดไทยแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่แสดงรายละเอียดคนงาน ถ่ายสำเนาหน้า) และตำแหน่งงานที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้า (หนังสือเดินทางของคนหางาน ใบตรวจโรค รูปถ่าย นเข้าเมือง เพื่อขอหนังสืออนุมัติวีซ่าทำงานแรงงานไปติดต่อที่สำนักงานตรวจจก(Calling Visa/Visa with Reference) ให้คนงาน และชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีในการจ้างคนงานต่างชาติ รวมทั้ง ทำประกันเงินค่าทดแทนและค่าประกันสุขภาพให้กับคนงานด้วย สำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการขออนุญาตเข้าทำงานในมาเลเซียแบ่งอัตราค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานตามประเภทงาน มีดังนี้

ตารางที่ 3-6 : ค่าใช้จ่ายสำหรับขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย

หน่วย : รिंगกิต

ประเภทภาค ประกอบการ	ค่าภาษี แรงงาน LEVY	ค่าสติก เกอร์ PL (KS)	ค่ามัดจำ BOND	ค่า ดำเนินการ PROCESS **	ค่าตรวจ สุขภาพ FOMEMA	ประกัน เงิน ทดแทน FWCS	ประกัน สุขภาพ SPIKPA	รวม ค่าใช้จ่าย ทั้งสิ้น
การเกษตร								
- ชาย	410.00	60.00	250.00	125.00	180.00	96.00	120.00	1,241.00
- หญิง	410.00	60.00	250.00	125.00	190.00	96.00	120.00	1,251.00
การ เพาะปลูก								
- ชาย	590.00	60.00	250.00	125.00	180.00	96.00	120.00	1,421.00
- หญิง	590.00	60.00	250.00	125.00	190.00	96.00	120.00	1,431.00
อุตสาหกรรม								
- ชาย	1,250.00	60.00	250.00	125.00	180.00	96.00	120.00	2,081.00
-หญิง	1,250.00	60.00	250.00	125.00	190.00	96.00	120.00	2,091.00
ก่อสร้าง								
- ชาย	1,250.00	60.00	250.00	125.00	180.00	96.00	120.00	2,081.00
- หญิง	1,250.00	60.00	250.00	125.00	190.00	96.00	120.00	2,091.00
บริการ*								
- ชาย	1,850.00	60.00	250.00	125.00	180.00	96.00	120.00	2,681.00
- หญิง	1,850.00	60.00	250.00	125.00	190.00	96.00	120.00	2,691.00
ผู้ช่วยแม่บ้าน	410.00	60.00	250.00	125.00	190.00	96.00	120.00	1,251.00

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ มาเลเซีย, 2557

หมายเหตุ

*ธุรกิจสปาและนวดเท้าผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่มอีก 3,000 ริงกิต/คน ซึ่งจะได้รับคืนเมื่อครบสัญญา หรือมีการยกเลิกใบอนุญาตทำงานส่วนใหญ่ นายจ้างจะออกไปก่อนแล้วมาหักคืนจากลูกจ้างจากรายได้ เงินจำนวนนี้หากต้องการรับคืนต้องแสดงใบเสร็จ พร้อมทั้งมีการแจ้งยกเลิกวีซ่าคนงานให้เรียบร้อยแล้วทางรัฐบาลจะคืนให้ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการคืนเงินประมาณ 1 ปี

** กรมตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียประกาศกำหนดอัตราค่าดำเนินการ (Processing Fee) อัตราใหม่ 125.00 ริงกิต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2557 เป็นต้นไป

อนึ่ง ก่อนหน้านี้ คือตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2009 รัฐบาลมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตทำงานแก่ลูกจ้างต่างชาติตามกฎหมายการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย อย่างไรก็ตาม เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2556 รัฐบาลมาเลเซียประกาศกำหนดให้แรงงานต่างชาติรับผิดชอบค่า Levy เอง และประกาศยกเลิกกฎข้อบังคับที่ให้นายจ้างรับผิดชอบค่า Levy ที่รัฐบาลได้บังคับใช้มาแล้วซึ่งการประกาศดังกล่าว จะมีผลบังคับใช้ทันที สำหรับการจ้างงานแรงงานต่างชาติรายใหม่ รวมทั้งกรณีการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติรายเดิม

การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ

ประกาศอัตราค่าแรงขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 กำหนดให้นายจ้าง ซึ่งจ้างแรงงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป จ่ายค่าแรงขั้นต่ำ จำนวน 900 ริงกิต ให้กับแรงงานในคาบสมุทรมมาเลเซีย และจำนวน 800 ริงกิต ให้กับแรงงานในรัฐซาบฮาร์ ซาราวัก และลาบวน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ได้รับผลสะท้อนกลับจากฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะจากบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้ซึ่งไม่สามารถดำเนินการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามประกาศอัตราค่าแรงขั้นต่ำได้ ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ตกลงดังนี้

1. อนุญาตให้นายจ้าง ที่ยังไม่ดำเนินการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ ยื่นขอเลื่อนเวลาจ่ายค่าแรงขั้นต่ำต่อเลขาธิการคณะกรรมการค่าแรงแห่งชาติ ซึ่งการพิจารณาเพื่อขอเลื่อนเวลาฯ จะใช้ได้กับนายจ้างที่จ้างงานแรงงานต่างชาติ และอนุญาตให้ปรับโครงสร้างเงินเดือนของแรงงานต่างชาติได้ สำหรับแรงงานท้องถิ่น นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 โดยนายจ้างที่ขอเลื่อนเวลาจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ จะไม่ได้รับอนุญาตให้หักค่า Levy และค่าที่พักอาศัยจากเงินเดือนของลูกจ้าง หรือ

2. สำหรับนายจ้างที่ดำเนินการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำแล้ว แต่ประสบความลำบากในการจ่ายเงินเดือนแก่ลูกจ้าง รัฐบาลยินยอมให้นายจ้างสามารถยื่นหนังสือเพื่อขออนุญาตหักเงินค่า Levy และค่าที่พักอาศัยกับกรมแรงงานมาเลเซีย แต่การขออนุญาตหักเงิน (ค่า Levy และค่าที่พักอาศัย) จะไม่สามารถนำมาใช้กับแรงงานในภาคประกอบการเพาะปลูก และนายจ้างที่ได้ดำเนินการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำแล้ว ไม่อนุญาตให้ขอเลื่อนเวลาได้ ทั้งนี้ การดำเนินการตามประกาศค่าแรงขั้นต่ำ จะยังคงดำเนินการต่อไป ยกเว้นสำหรับนายจ้างที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนเวลาจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ

อย่างไรก็ตาม การผ่อนผันตามข้างต้น จะสิ้นสุดภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2556 นี้เท่านั้น และนับจากวันที่ 1 มกราคม 2557 เป็นต้นไป ประกาศอัตราค่าแรงขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จะมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ

จำนวนแรงงานต่างชาติในมาเลเซีย

มีการประมาณการว่ามีแรงงานต่างชาติในมาเลเซียทั้งสิ้นประมาณ 6.83 ล้านคน โดยในจำนวนนั้น มีแรงงานถูกกฎหมาย (Documented Migrant Workers) ประมาณ 2.1 ล้านคนที่เหลือเป็นแรงงานผิดกฎหมาย (Undocumented Migrant Workers) ซึ่งมีจำนวนประมาณ 4.73 ล้านคน

แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติในมาเลเซีย

รัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ให้มีรายได้มวลรวมประชาชาติ 15,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อคนต่อปีในปี 2563 (2020) และได้ประกาศโครงการปฏิรูปเศรษฐกิจในช่วงปี 2012 – 2020 ซึ่งคาดการณ์ว่า ภายในปี 2020 จะสามารถสร้างงานได้มากกว่า 3 ล้านอัตรา (ทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ) โดยเน้นที่ภาคเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ 12 สาขาตาม 12 NKEAs

3. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติสาธารณรัฐไต้หวัน

3.1 กฎระเบียบการบริหารแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

3.1.1 ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2555 เป็นต้นไป แรงงานต่างชาติสามารถทำงานในไต้หวันได้ ไม่เกิน 12 ปี โดยนายจ้างสามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ครั้งละไม่เกิน 3 ปี (เดิมกำหนดให้นายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ครั้งละ 2 ปี และต่อสัญญาได้อีก 1 ปีเมื่อครบกำหนด)

3.1.2 นายจ้างจะต้องเตรียมเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพาลูกจ้าง ไปยื่นขอใบถิ่นที่อยู่ และพิมพ์ลายนิ้วมือที่สถานีตำรวจภายใน 15 วัน นับจากวันเดินทางถึงไต้หวัน และเมื่อเข้าสู่ไต้หวันแล้วภายใน 30 วัน ก่อนหรือหลังทำงานครบเดือนที่ 6, 18 และ 30 นายจ้างจะต้องพาลูกจ้างไปรับการตรวจโรค และต้องรายงานผลการตรวจโรคดังกล่าวต่อหน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่นภายในเวลา 15 วันนับแต่วันที่รับผลการตรวจโรคจากโรงพยาบาล

3.1.3 นายจ้างจะยึดหรือครอบครองหนังสือเดินทาง ใบถิ่นที่อยู่ ทรัพย์สินหรือสิ่งของของลูกจ้าง โดยผิดกฎหมายไม่ได้ และกรณีที่แรงงานต่างชาติขาดงานต่อเนื่องกัน 3 วัน และไม่สามารถติดต่อได้หรือหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นอย่างผิดกฎหมาย จะถูกลงโทษปรับเป็นเงินตั้งแต่ 30,000 ถึง 150,000 เหรียญไต้หวัน จากนั้นจะถูกเนรเทศออกนอกประเทศและไม่มีสิทธิเดินทางกลับเข้ามาทำงานในไต้หวันได้อีกเป็นเวลา 2 ปี

3.1.4 นายจ้างที่แรงงานต่างชาติทำงานอยู่ด้วย จะต้องตรงกับที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน หากไม่ได้รับอนุญาต แรงงานต่างชาติจะเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงานใหม่เองไม่ได้

3.1.5 ประเภทของงานและสถานที่ทำงาน จะต้องตรงตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน แรงงานต่างชาติจะเปลี่ยนประเภทงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับอนุญาตไม่ได้

3.1.6 แรงงานต่างชาติที่ทำงานในตำแหน่งผู้อนุบาล เมื่อผู้ป่วยหรือคนชราที่อยู่ดูแลเสียชีวิต ต้องทำเรื่องขอเปลี่ยนแปลงผู้ถูกดูแล โดยโอนให้ญาติที่มีคุณสมบัติว่าจ้างรับช่วงต่อ หรือโอนย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายใน 60 วัน

3.1.7 เงื่อนไขการโอนย้าย หรือเปลี่ยนแปลงนายจ้างของแรงงานต่างชาติ มีดังนี้
งานโรงงาน นายจ้างเลิกกิจการ หรือย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ โรงงานไฟไหม้ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง 3 เดือนขึ้นไป หรือลดขนาดกิจการการผลิต นายจ้างถูกปรับ หรือถูกยกเลิก โควต้าให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติ เนื่องจากละเมิดกฎระเบียบหรือเงื่อนไขที่ทางการกำหนด

งานผู้อนุบาล/ผู้ช่วยงานบ้าน นายจ้างย้ายถิ่นที่อยู่ไปพำนักในต่างประเทศ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง 3 เดือนขึ้นไป แรงงานต่างชาติถูกนายจ้างลวนลาม ผู้ป่วยที่ดูแลเสียชีวิต นายจ้างไม่มีความประสงค์จะว่าจ้างแรงงานต่างชาติถาวร หรือถูกตรวจพบว่าให้แรงงานต่างชาติทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งงาน ให้ทำงานผิดสถานที่ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเงื่อนไขที่ทางการกำหนด เช่น ปลอมแปลงเอกสารใบตรวจโรค เป็นต้น

ทั้งนี้แรงงานต่างชาติสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้เมื่อได้รับอนุญาตจาก CLA โดยสามารถให้นายจ้างใหม่เลือกได้ 2 ครั้ง แต่หากไม่มีนายจ้างเลือก แรงงานต่างชาติต้องเดินทางกลับประเทศ

3.1.8 กฎหมายกำหนดให้บริษัทจัดหางานไต้หวันเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างชาติเป็นค่าบริการดูแลรายเดือนได้ในปีที่ 1 เดือนละ 1,800 เหรียญไต้หวัน ปีที่ 2 เดือนละ 1,700 เหรียญไต้หวัน และปีที่ 3 เป็นต้นไป เดือนละ 1,500 เหรียญไต้หวัน

3.1.9 กรมสรรพากรได้หวั่นประกาศว่า ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เป็นต้นไป แรงงานต่างชาติที่พำนักในไต้หวันไม่ครบ 183 วันในปีภาษี และมีรายได้ตลอดเดือนไม่เกิน 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องเสียภาษีร้อยละ 6 ส่วนผู้มีรายได้เกินจะต้องเสียภาษีร้อยละ 18

สำหรับแรงงานต่างชาติที่พำนักครบ 183 วันในปีภาษี จะเสียภาษีร้อยละ 5 แต่หากมีรายได้ตลอดทั้งปีไม่เกิน 262,000 เหรียญไต้หวัน จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี

3.1.10 กรมควบคุมโรค ไต้หวัน ได้มีการแก้ไขระเบียบโดยประกาศว่า ตั้งแต่วันที่ 17 มกราคม 2557 เป็นต้นไป แรงงานต่างชาติที่ได้รับการว่าจ้างโดยถูกกฎหมาย หากตรวจพบป่วยเป็นวัณโรคปอด ขณะที่ได้รับการตรวจโรค ครั้งที่ 2 (หลังจากที่ทำงานครบ 6 เดือน) ครั้งที่ 3 (หลังทำงานครบ 18 เดือน) และครั้งที่ 4 (หลังทำงานครบ 30 เดือน) สามารถอยู่รับการรักษาดัวในไต้หวันได้ โดยไม่ต้องถูกส่งกลับประเทศเช่นที่ผ่านมา ยกเว้นกรณีที่แรงงานต่างชาติถูกตรวจพบว่าเป็นวัณโรคปอดในการตรวจโรคครั้งแรกเมื่อเดินทางมาถึงไต้หวัน

3.2 สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างชาติระหว่างทำงานอยู่ในไต้หวัน

3.2.1 ค่าจ้าง กรณีที่กิจการของนายจ้างอยู่ในข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้างจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดไม่ได้ แต่หากกรณีที่กิจการนายจ้างไม่อยู่ในข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเอง

3.2.2 เวลาทำงาน ตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง แต่กิจการที่อยู่ในขอบข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ชั่วโมงทำงานในวันปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 84 ชั่วโมงใน 2 สัปดาห์ เมื่อมีการขยายเวลาทำงานหรือทำงานล่วงเวลา ให้คำนวณค่าจ้างทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย

3.2.3 วันหยุดพักและการลางาน กิจการที่อยู่นอกเหนือการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน สำหรับกิจการที่อยู่ในขอบข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายแรงงาน เมื่อทำงานครบ 1 ปี นับแต่ปีที่ 2 เป็นต้นไป จะมีวันหยุดพักผ่อนพิเศษประจำปีโดยมีค่าจ้างปีละ 7 วัน กรณีได้รับบาดเจ็บหรือป่วยเนื่องจากการทำงาน ในระหว่างรับการรักษาดิวว่าลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่และจะได้รับค่าจ้างตามปกติ

3.2.4 การประกันสุขภาพและการประกันภัยแรงงาน กองทุนประกันสุขภาพและกองทุนประกันภัยแรงงานของไต้หวันกำหนดอัตราค่าเบี้ยประกันไว้ ดังนี้

3.2.4.1 การประกันสุขภาพ แรงงานต่างชาติที่ทำงานในไต้หวันต้องเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ ซึ่งมีอัตราค่าเบี้ยประกันอยู่ที่ร้อยละ 4.91 ของเงินเดือนที่เอาประกัน ในจำนวนนี้ลูกจ้างรับผิดชอบ ร้อยละ 30 นายจ้างรับผิดชอบร้อยละ 60 และรัฐบาลจ่ายสมทบให้ร้อยละ 10 ดังนั้นแรงงานต่างชาติ จึงต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันอย่างน้อยเดือนละ 284 เหรียญไต้หวัน

ขึ้นไป ในขณะที่นายจ้างจ่ายเดือนละ 965 เหรียญได้ทุกวัน (เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มเป็น 20,008 เหรียญได้ทุกวัน ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2558 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพจะปรับเพิ่มเป็นขั้นต่ำ แรงงานจ่ายเดือนละ 294 เหรียญได้ทุกวัน และนายจ้างจ่ายเดือนละ 1,002 เหรียญได้ทุกวัน)

3.3.4.2 การประกันภัยแรงงาน แรงงานต่างชาติที่ทำงานในกิจการที่นายจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป นายจ้างจะต้องทำประกันภัยแรงงานให้กับลูกจ้าง โดยมีอัตราค่าเบี้ยประกันอยู่ที่ร้อยละ 8.5 ของเงินเดือนที่เอาประกัน ในจำนวนนี้ลูกจ้างรับผิดชอบร้อยละ 20 นายจ้างรับผิดชอบร้อยละ 70 และรัฐบาลจ่ายสมทบให้ร้อยละ 10 ดังนั้นแรงงานต่างชาติจึงต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยอย่างน้อยเดือนละ 328 เหรียญได้ทุกวันขึ้นไป ในขณะที่นายจ้างจ่ายเดือนละ 1,147 เหรียญได้ทุกวัน (เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มเป็น 20,008 เหรียญได้ทุกวัน ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2558 ค่าเบี้ยประกันภัยแรงงานจะปรับเพิ่มเป็นขั้นต่ำ แรงงานจ่ายเดือนละ 340 เหรียญได้ทุกวัน และนายจ้างจ่ายเดือนละ 1,191 เหรียญได้ทุกวัน)

อนึ่ง ในปี 2553 สภานิติบัญญัติได้วันได้ผ่านกฎหมายว่าด้วยระเบียบการจ่ายเงินกองทุนประกันภัยแรงงานฉบับใหม่ เปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิตสำหรับผู้เอาประกันครั้งแรกหลังวันที่ 1 มกราคม 2552 โดยกองทุนฯ จะทยอยจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทเป็นรายเดือน จะไม่จ่ายเป็นก้อนครั้งเดียวเหมือนที่ผ่านมา ทั้งนี้ให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่ 1 มกราคม 2552 เป็นต้นไป

3.3.5 ระหว่างทำงานในไต้หวัน หากปรากฏข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาการจ้างหรือสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานต่างชาติสามารถร้องเรียนต่อกองแรงงานท้องถิ่น ศูนย์ให้คำปรึกษาแรงงานต่างชาติ หรือองค์กร ใกล้เคียงภาคเอกชนในท้องถิ่นได้ และสำนักงานแรงงานไต้หวัน ตลอด 24 ชั่วโมง

3.3 หลักเกณฑ์และคุณสมบัติของนายจ้างในการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ

3.3.1 งานก่อสร้าง

3.3.1.1 กรณีโครงการก่อสร้างของรัฐและโครงการก่อสร้างสำคัญๆ รัฐบาลได้ประกาศระงับการว่าจ้างแรงงานต่างชาติมาตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2544

3.3.1.2 กรณีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของภาคเอกชนที่มีมูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 100 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป แต่เดิมอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ในอัตราร้อยละ 30 ได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 20 ตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2547

3.3.2 อุตสาหกรรมการผลิต ได้มีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้ประกอบการที่จะยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นครั้งแรก โดยมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2547 เป็นต้นมา ดังนี้

3.3.2.1 ประเภทดั้งเดิม เดิมกำหนดว่านายจ้างที่จะยื่นขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาตินั้น จะต้องต้องมีมูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป เปลี่ยนแปลงเป็นมูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 50 ล้านบาทขึ้นไป ก็สามารถยื่นขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาตินั้นได้

3.3.2.2 แบบใช้ technology ขั้นสูง เดิมกำหนดว่านายจ้างที่จะยื่นขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาตินั้น จะต้องต้องมีมูลค่าการลงทุนเกินกว่า 500 ล้านบาทขึ้นไป ได้เปลี่ยนแปลงมูลค่าการลงทุน ตั้งแต่ 1,000 ล้านบาทขึ้นไป จึงจะสามารถยื่นขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาตินั้นได้

3.3.3 ผู้ช่วยงานบ้าน ครอบครัวที่มีบุตรแฝด 3 คน ขึ้นไป จึงจะสามารถยื่นขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาตินั้นในตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านเป็นกรณีพิเศษ

3.3.4 ผู้อนุบาล ครอบครัว หรือองค์กรที่มีภาระต้องดูแลเลี้ยงดูผู้ป่วยที่พิการทางจิตประสาท ผู้ป่วยอัมพาต คนพิการในระดับรุนแรงตามเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึงจะสามารถนำเข้าแรงงานต่างชาตินั้นมาทำงานได้

3.4 ภาระของนายจ้างในการว่าจ้างแรงงานต่างชาตินั้น

3.4.1 ค่าประกันกองทุนความมั่นคงในการทำงานของแรงงานท้องถิ่น นายจ้างต้องจ่ายสำหรับกรว่าจ้างแรงงานต่างชาตินั้นแต่ละคนในแต่ละเดือนตามแต่ตำแหน่งงานที่ว่าจ้าง ดังนี้

หน่วย : เหรียญไต้หวัน

แรงงานก่อสร้างทั่วไป	1,900.-
แรงงานก่อสร้างสำคัญของรัฐ (โครงการเก่า)	2,000.-
แรงงานก่อสร้างสำคัญของรัฐ (โครงการใหม่)	3,000.-
แรงงานในอุตสาหกรรมทั่วไปและดั้งเดิม	2,000.-
แรงงานในอุตสาหกรรม technology ขั้นสูง	2,400.-
ผู้ช่วยงานบ้าน (ผู้ว่าจ้างเป็นชาวไต้หวัน)	5,000.-
ผู้ช่วยงานบ้าน (ผู้ว่าจ้างเป็นชาวต่างชาติ)	10,000.-
ผู้อนุบาลในบ้าน/สถานบำบัด	2,000.-
ผู้อนุบาลในบ้าน (ผู้ถูกดูแล หรือนายจ้างเป็นผู้มีรายได้น้อย และได้รับเงินสงเคราะห์จากรัฐบาล)	1,200.-
ผู้อนุบาลในบ้าน (ผู้ถูกดูแล/นายจ้างเป็นผู้มีรายได้น้อย ต่ำกว่ามาตรฐานตามที่กฎหมายสังคมกำหนด)	600.-

3.4.2 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ/ค่าเบี้ยประกันภัยแรงงาน คำนวณจากฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 19,273 เหรียญได้วันต่อเดือน

ประกันสุขภาพ	965.-/คน/เดือน
ประกันภัยแรงงาน	1,147.-/คน/เดือน

3.4.3 ค่าบริหารแรงงานต่างชาติ ในกิจการภาคก่อสร้างและภาคการผลิต เช่น ค่าจ้างล่าม และพนักงานดูแลคนงานต่างชาติโดยเฉพาะเฉลี่ยเดือนละ 1,500 เหรียญได้วันต่อคน

3.4.4 ค่าอาหาร/ที่พัก สำหรับแรงงานต่างชาติในกิจการภาคก่อสร้างและภาคการผลิตเฉลี่ย เดือนละ 5,000 เหรียญได้วันต่อคน

หมายเหตุ

*** กระทรวงแรงงานได้วัน ได้ขอความร่วมมือให้ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน แยกค่าบริการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายออกจากกัน และเสนอให้บริษัทจัดหางานไทยเก็บค่าบริการจัดหางานได้ไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือน รวมทั้งในการกำหนดค่าบริการจัดหางานให้ตัดรายการค่าซื้อตำแหน่งงานจากออก พร้อมทั้งประกาศให้บริษัทจัดหางานได้วันห้ามเรียกเก็บเงินค่าขายตำแหน่งงานอีกครั้ง ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2544 เป็นต้นมา แต่มาตรการดังกล่าวก็ยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้

4. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี

4.1 นโยบายการจ้างงาน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 รัฐบาลเกาหลีใต้ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานนานาประการเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายทั้งในและนอกประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลได้กำหนดชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างชั่วคราว พระราชบัญญัติสหภาพข้าราชการ พระราชบัญญัติสิทธิประโยชน์ผู้เกษียณอายุ เพื่อขยายสิทธิแรงงานและคุ้มครองกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ในขณะเดียวกันการนำระบบอนุญาตจ้างงาน (Employment Permit System : EPS) มาใช้ในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่ภาคอุตสาหกรรมที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน และเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติขั้นพื้นฐาน การจ้างแรงงานไม่มีฝีมือ โดยผ่านระบบอนุญาตจ้างงาน (Employment Permit System : EPS) กำกับดูแลโดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Employment and Labor : MOEL)

สำหรับแรงงานมีฝีมือ กำกับดูแลโดยกระทรวงความรู้เศรษฐกิจ (Ministry of Knowledge Economy) ซึ่งจะกำหนดโควตาดำก่อนการอนุญาตให้นายจ้างนำเข้าแรงงานต่างชาติตามประเภทของตรวจลงตรา (ตัวอย่างเช่น E-7 สำหรับ ผู้ปรุงอาหาร พนักงานขายสินค้า ช่างเชื่อม และนักแสดงการฝึกกระเช้

4.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน กฎหมายอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่นชาวเกาหลีใต้ ยกเว้นแรงงานผู้ให้บริการในครัวเรือนจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ผู้ว่าจ้างสามารถตัดสินใจและบังคับใช้เงื่อนไขต่างๆ ได้แก่ เวลาทำงาน การเลิกจ้างงาน วันลา วันหยุด ภายในขอบเขตของกฎระเบียบปฏิบัติของกฎหมายแพ่ง นอกจากนี้ บทบัญญัติของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องบางข้อหรือบางมาตราจะไม่มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างชาติใน อุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และประมง

ตัวอย่าง : แรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเกษตร การผสมพันธุ์สัตว์และประมง จะไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้บทบัญญัติ “กฎระเบียบสำหรับค่าแรงเพิ่มเติม” (งานที่ทำเพิ่มนอกเวลาและงานที่ทำในวันหยุด) ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. EXIT AND ENTRY CONTROL ACT 1977 (พ.ศ. 2520) ให้อำนาจให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ยกเว้นงานพิเศษ บางประเภท และการเข้าไปฝึกอบรม การทำงานหรือเข้าไปทำงานผ่านบริษัทร่วมทุนของเกาหลี
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 กำหนดชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ครอบคลุมแรงงานต่างชาติ
3. พระราชบัญญัติสิทธิประโยชน์ผู้เกษียณอายุขยายสิทธิถึงแรงงานและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
4. พระราชบัญญัติการจ้างงานแรงงานต่างชาติ (พ.ศ. 2546)
5. พระราชบัญญัติการควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างชาติ
6. การบังคับใช้พระราชบัญญัติการควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างชาติ
7. พระราชบัญญัติของการจดทะเบียน ฯลฯ ของวารสารที่ออกประจำ
8. พระราชบัญญัติความมั่นคงในการจ้างงาน
9. พระราชบัญญัติกระจายเสียง
10. พระราชบัญญัติระกันสังคมแห่งชาติ
11. พระราชบัญญัติการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
12. พระราชบัญญัติการประกันค่าจ้างค้างจ่าย
13. พระราชบัญญัติการประกันชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน
14. การบังคับใช้พระราชบัญญัติการประกันชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน

4.3 สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศเกาหลี

นับตั้งแต่มีระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติมาใช้ จำนวนแรงงานต่างชาติในเกาหลีใต้ ภายใต้ EPS ได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกๆ ปี ข้อมูลจากการประชุมกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (MOEL) ร่วมกับอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ประเทศผู้ส่งออก 15 ประเทศ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 ระบุว่า ณ เดือนสิงหาคม 2556 มีคนต่างชาติพำนักอาศัยในเกาหลีใต้ประมาณ 1.5 ล้านคน และในจำนวนนี้เป็นแรงงาน EPS 190,000 คน ในแต่ละปีมีการกำหนดโควต้าโดยมีฐานการคำนวณโควตาพิจารณาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ แนวโน้มตลาดแรงงาน ความขาดแคลนแรงงาน และจำนวนแรงงานสัญชาติต่างๆ ที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้ โดยเฉพาะผู้ที่ลักลอบพำนักและทำงาน โดยผิดกฎหมาย การกำหนดโควต้าจะกระจายออกตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในแต่ละภาค ได้แก่ อุตสาหกรรม (83.8%) เกษตรและเลี้ยงสัตว์ (9.7%) และประมง (3.7%) เป็นต้น สถานประกอบการที่ยื่นขอจ้างแรงงานต่างชาติ มีจำนวน 75,000 แห่ง และเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่เกิน 30 คน

จากสถิติของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ณ เดือนพฤศจิกายน 2556 มีคนต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี 1,563,733 คน อยู่อย่างถูกกฎหมาย จำนวน 1,379,939 คน อยู่อย่างผิดกฎหมายจำนวน 183,794 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงาน EPS ทั้งสิ้น 245,163 คน อยู่อย่างถูกกฎหมาย 188,947 คน อยู่อย่างผิดกฎหมาย 56,216 คน สำหรับแรงงานคนไทยในสาธารณรัฐเกาหลี มีจำนวนทั้งสิ้น 22,646 คน จำแนกเป็นแรงงานที่พำนักอยู่อย่างถูกกฎหมาย จำนวน 19,243 คน และเป็นแรงงานที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมาย จำนวน 3,403 คน ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2556

4.4 แนวโน้มแรงงานต่างชาติ

ในปี พ.ศ. 2556 จำนวนโควต้าแรงงานต่างชาติที่จ้างงานผ่านระบบอนุญาตการจ้างงาน EPS มีจำนวนทั้งสิ้น 62,000 คน ซึ่งประกอบด้วยแรงงานใหม่ 52,000 คน และแรงงานเก่าที่เดินทางกลับเข้ามาอีก 10,000 คน การกำหนดโควต้าแรงงานต่างชาตินั้น กระทรวงแรงงานและการจ้างงานได้พิจารณาหลายปัจจัย ประกอบด้วย ความพึงพอใจของนายจ้าง อัตราการพำนักอาศัยอย่างผิดกฎหมาย อัตราการขอย้ายงาน นอกจากนั้น มีการกำหนดเพดาน สำหรับการจ้างงานแต่ละชาติ ในปี 2556 มีแรงงานไทยได้รับโควต้า 5,600 คน และขึ้นทะเบียนรออีก 14,800 คน

ในการกำหนดโควตาดังกล่าวเป็นการสนับสนุนขั้นตอนตามพระราชบัญญัติการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ซึ่งให้ออกาสแรงงานทำงานอยู่อย่างถูกกฎหมาย และอยู่ครบ 4 ปี 10 เดือนกับนายจ้างรายเดียว รัฐบาลอนุญาตให้แรงงานกลับไปประเทศอย่างน้อย 6 เดือนก่อนเข้ากลับมาทำงานที่เกาหลีใต้ใหม่

ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Workers: EPS)

1. ในปี 2547 สาธารณรัฐเกาหลีได้นำระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) มาใช้ในการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดให้หน่วยงานรัฐบาลของแต่ละประเทศเป็นหน่วยงานผู้จัดส่งแรงงาน และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resources Development Service of Korea: HRD Korea) ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงการจ้างงานและแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีเป็นหน่วยงานผู้รับแรงงานส่งให้นายจ้างเกาหลี

2. ปัจจุบันมีประเทศที่ได้รับสิทธิในการจัดส่งคนงานไปทำงานตามระบบ EPS จำนวน 15 ประเทศ คือ ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ศรีลังกา มองโกเลีย จีน กัมพูชา อุซเบกิสถาน ปากีสถาน เนปาล คีจิสถาน บังคลาเทศ พม่า และติมอร์ตะวันออก โดยอนุญาตให้ทำงานได้เฉพาะใน 5 ภาค (แรงงานประเภทไร้ฝีมือ) ได้แก่ 1. ภาคการผลิต 2. ภาคก่อสร้าง 3. ภาคเกษตรและการผสมพันธุ์สัตว์ 4. ภาคประมง และ 5. ภาคบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาลบริการในครัวเรือน ฯลฯ) ซึ่งกระทรวงการจ้างงานและแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะกำหนดโควตาการจัดส่งของแต่ละประเทศโดยพิจารณาจาก 1. ความพอใจของนายจ้าง 2. อัตราแรงงานที่อยู่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย 3. การบริหารจัดการกระบวนการจัดส่ง และ 4. ระยะเวลาจัดส่ง โดยในปี 2557 กำหนดโควตากลางสำหรับทุกประเทศที่มีสิทธิจัดส่งจำนวน 62,000 คน และกำหนดเพดานการจัดส่งในภาคอุตสาหกรรมสำหรับแรงงานไทยจำนวน 5,400 คน และจัดทำบัญชีรายชื่อส่งให้ไม่เกิน 15,000 คน ส่วนภาคประกอบกรอื่นๆ ไม่จำกัดเพดานการจัดส่ง ส่วนปี 2558 กำหนดโควตากลางจำนวน 55,000 คน แบ่งเป็นแรงงานใหม่ 45,000 คน และแรงงานเก่า 10,000 คน โดยกำหนดเพดานการจัดส่งในภาคอุตสาหกรรมสำหรับแรงงานไทยจำนวน 4,700 คน ส่วนภาคประกอบกรอื่นๆ ไม่จำกัดเพดานการจัดส่ง

3. กระทรวงแรงงานไทยกับกระทรวงการจ้างงานและแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีได้จัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกัน โดยกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับทั้งสองฝ่ายเกี่ยวกับการจัดส่งคนงานภายใต้ระบบ EPS ซึ่งฉบับแรกลงนามเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 มีผลบังคับใช้ 2 ปี และฉบับปัจจุบันเป็นฉบับที่ 4 ลงนามเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2555 สิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ 15 เมษายน 2557 แต่ระหว่างดำเนินการต่ออายุให้ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปเว้นแต่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะร้องขอให้มีการสิ้นสุด การมีผลบังคับใช้ ดังนั้น ปัจจุบันบันทึกความเข้าใจฯ ฉบับที่ 4 ยังคงมีผลบังคับใช้ และอยู่ระหว่างการ

พิจารณาปรับแก้บันทึกความเข้าใจฯ โดยฝ่ายไทยได้จัดตั้งร่างตอบโต้ของฝ่ายไทยให้ฝ่ายเกาหลีพิจารณา ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของกระทรวงการจ้างงานและแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี

4. คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS จะต้องสอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลี (EPS-TOPIK) ซึ่งปัจจุบันการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี (EPS-TOPIK) มี 2 วิธี คือ

4.1 การทดสอบด้วยกระดาษข้อสอบ (Paper Based Test : PBT)

4.2 การทดสอบด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Based Test : CBT) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสอบสำหรับบุคคลทั่วไป (EPS-TOPIK CBT) และกรณีพิเศษ (Special EPS-TOPIK) สำหรับบุคคลที่เคยเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเดินทางกลับประเทศตามกำหนดระยะเวลาการจ้าง ทั้งนี้ เกณฑ์การสอบผ่าน คือ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 หรือ 40 คะแนน จากคะแนนเต็ม 200 คะแนน จึงจะมีสิทธิ์ได้รับการส่งรายชื่อให้นายจ้างเกาหลีคัดเลือก โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resources Development Service of Korea: HRD Korea) เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการจัดสอบความสามารถภาษาเกาหลี (EPS-TOPIK)

5. สาธารณรัฐเกาหลีกำหนดให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจากนายจ้างแล้ว ต้องเข้ารับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี เป็นระยะเวลา 45 ชั่วโมง ซึ่งปัจจุบันกรมการจัดหางานอนุญาตให้โรงเรียนเอกชนเป็นสถานฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมสำหรับคนหางานที่ได้รับคัดเลือกให้ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS จำนวน 16 แห่ง

6. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของคนหางานเพื่อจะไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานและค่าใช้จ่ายส่วนตัวในเดือนแรกรวมประมาณ 50,000 บาท โดยระยะเวลาในการทำงานตามสัญญาจ้างครั้งแรก 1 - 3 ปี และต่อสัญญาได้อีก 1 ปี 10 เดือน รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี 10 เดือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2555 สาธารณรัฐเกาหลีได้แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติโดยให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบระยะเวลา 4 ปี 10 เดือนแล้วที่ประสงค์จะทำงานต่อและนายจ้างรายเดิมประสงค์จ้างงานต่อ สามารถกลับเข้าไปทำงานได้หลังจากเดินทางกลับประเทศแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน โดยไม่ต้องทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีและอบรมก่อนเดินทางส่วนแรงงานต่างชาติที่ทำงานครบกำหนดแล้วต้องการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอีกแต่ไม่ประสงค์ จะทำงานกับนายจ้างรายเดิมหรือนายจ้างรายเดิมไม่จ้างทำงานต่อ จะต้องเดินทางกลับประเทศและเข้ารับการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีเพื่อส่งชื่อให้นายจ้างคัดเลือกเช่นเดิม

7. ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 1,563,733 คน เป็นแรงงานถูกกฎหมาย 1,379,939 คน และผิดกฎหมาย 183,794 คน โดยเป็นแรงงาน ในระบบ EPS (วีซ่า E-9) จำนวน 264,996 คน เป็นแรงงานไทย 23,080 คน (ร้อยละ 8.71) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2558) ชั่วโมงละ 5,580 วอน โดยแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานจะได้รับเงินค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 1,261,080 วอน (ประมาณ 36,700 บาท) สำหรับการทำงาน สัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง และเดือนละ 1,166,220 วอน (ประมาณ 33,900 บาท) สำหรับการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

8. สาธารณรัฐเกาหลีตั้งใจแรงงานต่างชาติที่ทำงานครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว ให้เดินทางกลับประเทศโดยดำเนินงาน โครงการ Happy Return โดยการให้การอบรมแรงงานที่ทำงาน ใกล้ครบกำหนดการอนุญาตจ้างงานให้มีความรู้ในการประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือมีทักษะอาชีพ เพื่อ กลับไปทำงานในประเทศของตน และเมื่อเดินทางกลับประเทศแล้วจะมีการจัดกิจกรรมนัดพบกับ นายจ้างเกาหลีที่ลงทุนเปิดกิจการในประเทศผู้ส่งแรงงาน รวมทั้งการเปิด Internet Community จัดหมาย ข่าวและการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ

9. เงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ (Return Cost Insurance) และเงิน ประกันการทำงานครบสัญญาจ้างหรือเงินแท็กซี่ (Departure Guarantee Insurance)

สาธารณรัฐเกาหลีกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานสาธารณรัฐ เกาหลีตามระบบ EPS จะต้องจ่ายเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับหรือเงินค่าบัตรโดยสาร เครื่องบิน(Return Cost Insurance) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อคนงานต้องการเดินทาง กลับประเทศ เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือมีความจำเป็นต้องกลับ แม้ไม่สิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเป็นผู้ที่ หลบหนีแล้วประสงค์จะกลับ โดยเป็นการประกันภาคบังคับที่แรงงานต่างชาติทุกคนต้องทำนับตั้งแต่วัน ทำสัญญาจ้างและแรงงานต่างชาติเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายเบี้ยประกัน ซึ่งกำหนดให้ชำระงวดเดียว และอัตราเบี้ยประกันขึ้นอยู่กับประเทศผู้ส่ง สำหรับประเทศไทยกำหนดเบี้ยประกันจำนวน 400,000 วอน (ประมาณ 16,000.-บาท) นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติยังมีสิทธิได้รับเงินประกันการทำงานครบ สัญญาจ้างหรือเงินแท็กซี่ (Departure Guarantee Insurance) เมื่อทำงานครบกำหนด 1 ปี

ภาพรวมความสำเร็จของความร่วมมือในรอบ 10 ปี

1. ความสำเร็จ

1.1 ลดปัญหาการก้ำกัมนุ้ยด้านแรงงาน การเป็นแรงงานขาดนี้ คือ สามารถลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องจ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยผ่านการจัดส่งของบริษัทจัดหางานคนละประมาณ 180,000 บาท เหลือเพียงประมาณ 50,000 บาท

1.2 ผลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานตามระบบ EPS ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2547 – ธันวาคม 2557 รวมทั้งสิ้น 49,938 คน แบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรม 42,100 คน (ร้อยละ 84.30) ภาคก่อสร้าง 3,916 คน (ร้อยละ 7.84) ภาคเกษตร/เลี้ยงสัตว์ 3,899 คน (ร้อยละ 7.81) ภาคประมง 22 คน (ร้อยละ 0.04) และภาคบริการ 1 คน โดยปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี 23,206 คน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ EPS (วิชา E-9) จำนวน 23,080 คน และแรงงานทักษะฝีมือ (วิชา E-7) จำนวน 126 คน

1.3 ผลดีทางเศรษฐกิจสามารถลดปัญหาการว่างงาน สร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำและมีรายได้จากการทำงานปีละไม่น้อยกว่า 300,000 บาทต่อคน โดยประมาณการรายได้ของแรงงานไทยที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารในปี 2555 จำนวน 644 ล้านบาท ปี 2556 จำนวน 1,047 ล้านบาท และปี 2557 จำนวน 1,598 ล้านบาท

2. ปัญหา

2.1 จำนวนคนหางานที่สอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลีเพื่อให้นายจ้างคัดเลือก มีจำนวนน้อย จึงส่งผลให้จำนวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS น้อยกว่าโควตาที่ได้รับ โดยในปี 2557 ประเทศไทยได้รับจัดสรรโควตาจำนวน 5,600 คน มีผลจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานจำนวน 4,131 คน

2.2 ปัญหาการพำนักเกินระยะเวลาอนุญาตและการหลบหนีนายจ้าง ซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยมีแนวโน้มการหลบหนีมากขึ้น โดยในปี 2557 มีแรงงาน EPS ที่หลบหนีเป็นแรงงานผิดกฎหมายจำนวน 3,236 คน (ร้อยละ 14 ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานตามระบบ EPS และปัจจุบันยังทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีจำนวน 23,080 คน) เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ที่มีแรงงานไทยผิดกฎหมายร้อยละ 12.5 (2,725 คน)

2.3 ปัญหาหาเสพคดีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ทิศทาง/แนวโน้มการดำเนินการในอนาคต

1. HRD Korea มีแผนเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือกคนหางาน โดยเปลี่ยนจากการคัดเลือกโดยการสอบภาษาเกาหลีเพียงอย่างเดียว เป็นการทดสอบและประเมิน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. การทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี 100 คะแนน 2. การทดสอบทักษะฝีมือ 100 คะแนน และ 3. ประสิทธิภาพการทำงาน 50 คะแนน เกณฑ์การสอบผ่านคือจะต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 หรือ 100 คะแนน จากคะแนนเต็ม 250 คะแนน จึงน่าจะช่วยให้อัตราการสอบผ่านของคนหางานไทยเพิ่มสูงขึ้น

2. กรมการจัดหางานอาจต้องพิจารณาปรับปรุงการคัดเลือกและจัดส่งคนหางานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ภายในประเทศมากขึ้น

5. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของประเทศญี่ปุ่น

5.1 สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

ตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมีความขาดแคลนแรงงานในบางสาขาเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ต่ำ ในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศ ขณะที่คนญี่ปุ่นรุ่นใหม่ไม่ทำงานในบางสาขา หรือมีจำนวนคนทำงานในบางสาขาน้อยจนถึงไม่มีเลย โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) เช่น เกษตรกรรม การแปรรูปพืชผลทางการเกษตร การแปรรูปอาหารทะเลที่ต่อเนื่องจากการประมง เป็นต้น ผลของการขาดแคลนแรงงานทำให้รัฐบาลญี่ปุ่นต้องพึ่งแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก โดยในปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่นประมาณ 350,000 คน รัฐบาลญี่ปุ่นต้องเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรับแรงงานได้ในหลากหลายสาขา ส่งผลให้แรงงานต่างชาติมีโอกาสเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งแรงงานไทยก็มีโอกาสด้วยเช่นกัน โดยสามารถแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ ดังนี้

5.1.1 กลุ่มแรงงานฝีมือรัฐบาลญี่ปุ่นอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพและแรงงานฝีมือในกลุ่มนี้จำนวน 14 สาขาอาชีพสามารถมาทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์และกิจการต่างประเทศ วิศวกรแรงงานมีฝีมือผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ นักแสดง ครู ผู้สอนศาสตราจารย์นักลงทุน ผู้บริหารผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา นักวิจัย ศิลปินนักข่าว นักหนังสือพิมพ์ ผู้ให้บริการทางการแพทย์ นักกฎหมาย นักบัญชี

5.1.2 นอกจากนั้น รัฐบาลญี่ปุ่นได้ผ่อนปรนระเบียบเกี่ยวกับการออกวีซ่า การขยายระยะเวลาอนุญาตพำนักและการออกวีซ่าประเภทพำนักถาวร รวมถึงการออกวีซ่าพำนักให้คู่สมรส และครอบครัวของแรงงานเพื่อเป็นการดึงดูดแรงงานต่างชาติที่มีทักษะขั้นสูง (High Skilled Professionals) ให้เข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ นักวิจัยหรือนักวิชาการระดับสูง (Advanced Academic Research Activities) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคเฉพาะทางระดับสูง (Advanced Specialized Technical Activities) นักบริหารธุรกิจ (Advanced Business Management Activities)

ทั้งนี้ มีเป้าหมายการรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวข้างต้นให้ได้จำนวน 5,000 คนบริษัทชั้นนำของญี่ปุ่นหลายบริษัท ได้ตอบรับนโยบายดังกล่าว โดยนำกลยุทธ์การบริหาร Diversity มาปรับใช้ กำหนดให้พนักงานใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการทำงานในบริษัท ซึ่งนอกจาก จะเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานของนักศึกษาที่จบการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นแล้ว ยังเป็นช่องทางของแรงงาน ฝีมือไทยที่มีทักษะ สามารถมาทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้เพิ่มขึ้นจากการ

เพิ่มจำนวนของนักท่องเที่ยวไทยในญี่ปุ่นในปี 2557 (มกราคม-ตุลาคม 2557) จำนวนเท่ากับ 513,500 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 48.2 เมื่อเทียบกับปี 2556 ทำให้การจ้างงานเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวประเภท วิชา Specialist in Humanities/International Services เช่น ล่าม เจ้าหน้าที่จัดซื้อ พนักงานขายของปลอดภาษี เป็นต้น มีความต้องการจ้างคนไทยในสาขาอาชีพนี้เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกันกลุ่มแรงงานอีกประเภทหนึ่งที่รัฐบาลญี่ปุ่นเห็นว่ามีโอกาสขาดแคลน และจะเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นแรงงานฝีมือแบบชั่วคราวได้แก่ กลุ่มแรงงานสาขาก่อสร้าง และกลุ่มแรงงาน สาขาการต่อเรือ ซึ่งจะใช้นโยบายในการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน โดยญี่ปุ่นมีความต้องการแรงงานต่างชาติที่เข้ามาซ่อมแซมบ้านเมืองจากเหตุสึนามิเมื่อเดือนมีนาคม 2554 พร้อมทั้งเตรียมงานกีฬาโอลิมปิกในปี 2563 จึงต้องการแรงงานต่างชาติในสาขาก่อสร้างมาก ตัวอย่างของการขาดแคลนแรงงานในสาขา ก่อสร้าง ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการก่อสร้างโรงพยาบาลประจำเมือง Ishimaki จังหวัดมียากิ ซึ่งให้ค่าจ้างสูงถึงวันละ 24,000-26,000 เยนต่อวัน (เป็นค่าจ้างที่สูงขึ้นถึงร้อยละ 30 เมื่อเทียบกับปี 2554) หรือประมาณ 7,200-7,800 บาทต่อวัน (คิดอัตราเฉลี่ยที่ 100 เยนเท่ากับ 30 บาท) ซึ่งกระทบต่อต้นทุนการก่อสร้างเป็นอย่างมาก แต่ก็ยังหาช่างฝีมือที่จะมาทำงานได้ยากเช่นกัน สำหรับเงื่อนไขในการรับแรงงานสาขาการก่อสร้างนั้นมีดังนี้ ก.แรงงานต่างชาติสาขาการก่อสร้างที่จะรับเข้ามาทำงานจะต้องเป็นผู้ฝึกงานด้านเทคนิค หรือเคยเป็นผู้ฝึกงานด้านเทคนิคสาขาการก่อสร้างในญี่ปุ่น เท่านั้น ข.กรณีทำงานต่อเนื่อง แรงงานต่างชาติจะต้องเป็นผู้ฝึกงานด้านเทคนิคที่ผ่านหลักสูตรการฝึกงานด้านเทคนิคสาขาการก่อสร้างในญี่ปุ่นเป็นเวลา 3 ปี และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีซึ่งจะได้รับการพิจารณาอนุญาต

5.1.3 ให้ทำงานต่อไปอีก 2 ปี โดยได้รับวิชา Designated Activities : Construction (อนุญาตให้ทำกิจกรรม เฉพาะที่กำหนดไว้เท่านั้น กรณีแรงงานต่างชาติเดินทางกลับเข้ามาใหม่ มี 2 กรณี ได้แก่ 1. แรงงานต่างชาติจะต้องเคยเป็นผู้ฝึกงานด้านเทคนิคสาขาการก่อสร้างครบหลักสูตร 3 ปี ในญี่ปุ่น และได้เดินทางกลับประเทศแล้วไม่เกิน 1 ปี จะได้รับพิจารณาอนุญาตให้เดินทางเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศญี่ปุ่นด้วยวิชา Designated Activities : Construction ระยะเวลาอนุญาต 2 ปี 2. แรงงานต่างชาติจะต้องเคยเป็นผู้ฝึกงานด้านเทคนิคสาขาการก่อสร้างครบหลักสูตร 3 ปีในญี่ปุ่น และได้เดินทางกลับประเทศแล้วเกิน 1 ปีขึ้นไป จะได้รับพิจารณาอนุญาตให้เดินทางเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศญี่ปุ่นด้วยวิชา Designated Activities : Construction ระยะเวลาอนุญาต 3 ปีโดยในการดำเนินการดังกล่าวจะเริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2558(วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ของประเทศญี่ปุ่น) จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2564 เป็นระยะเวลา 6 ปีเท่านั้น ซึ่งการดำเนินการของแรงงานต่างชาติสาขาการก่อสร้างและแรงงานต่างชาติสาขาการต่อเรือจะใช้หลักการเดียวกันและระยะเวลาการดำเนินการเหมือนกันทุกอย่าง

5.1.4 กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือหรือผู้ฝึกงานประเทศญี่ปุ่นไม่เปิดรับแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากเกรงว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในภาพรวม แต่เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้มีการเปิดรับแรงงานกึ่งฝีมือเข้าไปทำงานในรูปของการฝึกงานภายใต้การควบคุมของ JITCO (Japan International Training Cooperation Organization ซึ่งเป็นองค์กรอิสระภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรีญี่ปุ่น) ในรูปโครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (Technical Intern Training Program) ระยะเวลาสูงสุด 3 ปี นอกจากกลุ่มผู้ฝึกงานปัจจุบันซึ่งกระจายฝึกงานในสาขาต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรม การผลิต เกษตรและการเพาะปลูก ก่อสร้าง เป็นต้น รัฐบาลญี่ปุ่นกำลังพิจารณาเพิ่มอาชีพงานในระบบการรับผู้ฝึกงานในปัจจุบันออกไปอีก 5 ประเภท ได้แก่ 2.1 งานดูแลผู้สูงอายุ 2.2 งานป่าไม้ 2.3 งานซ่อมแซมรถยนต์ 2.4 งานผลิตอาหารสำเร็จรูป 2.5 งานดูแลร้านค้าปลีกและร้านอาหาร โดยเฉพาะงานดูแลผู้สูงอายุนั้น กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการญี่ปุ่นได้ประมาณการไว้ว่าในปี 2568 จะมีผู้สูงอายุที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนมาก และต้องการผู้ดูแลผู้สูงอายุเหล่านั้นสูงถึง 2.5 ล้านคน ซึ่งอาจจะมีการผ่อนผันกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจ้างแรงงานต่างชาติให้มากขึ้นกลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ รัฐบาลญี่ปุ่นกำลังพิจารณาต่ออายุของการฝึกงานจาก 3 ปี เป็น 5 ปี โดยจะพิจารณาเป็นรายอาชีพในแต่ละสาขาตามความจำเป็นและเหมาะสมเท่านั้น ไม่มีการขยายระยะเวลาการฝึกงานออกไปครบทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งยังไม่ได้กำหนดระยะเวลาแน่นอนว่าจะพิจารณาได้เมื่อไร เนื่องจากรัฐบาลที่นำโดยนายกรัฐมนตรีนาชิโน ฮิโตะ อาเบะ ได้ประกาศยุบสภาเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2557

5.2 จำนวนคนต่างชาติในญี่ปุ่น

จำนวนคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก	2,086,603 คน
ในจำนวนนี้เป็นคนไทย(ผู้ฝึกงาน แรงงานฝีมือ คู่สมรสฯ)	42,270 คน
แรงงานต่างชาติ	373,892 คน
แรงงานฝีมือ	211,738 คน
ผู้ฝึกงานต่างชาติ	162,154 คน

*** ข้อมูลจากเว็บไซต์ กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น ณ เดือนมิถุนายน 2557

ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ

1. การบริหารจัดการระบบแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

1.1 กำหนดเพดานการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ รวมทั้งอัตราการจ้างแรงงานต่างชาติไว้ที่ทักษะ/กึ่งทักษะ

1.2 การเก็บภาษีการใช้แรงงานต่างชาติ มีการปรับอัตราภาษีให้เหมาะสมกับความต้องการ การพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ขึ้นกับประเภทอุตสาหกรรม ทักษะฝีมือ ปรับตามสถานการณ์แรงงานให้เหมาะสม

1.3 การจัดแบ่งประเภทใบอนุญาต ตามขีดความสามารถ ทักษะฝีมือ ประเภทอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน โดยผ่านการทดสอบฝีมือแรงงาน

1.4 ใช้ระบบสารสนเทศในการติดต่อราชการ

1.5 ประเภทใบอนุญาตทำงานจัดแบ่งตามทักษะฝีมือและภาคอุตสาหกรรมอย่างซับซ้อนแต่ชัดเจน

1.6 นโยบายเป็นมิตรต่อแรงงานต่างชาติทักษะสูง ในขณะที่พยายามจำกัดแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือไม่ให้มีจำนวนมากเกินไปและไม่ให้ตั้งรกรากอยู่อย่างถาวร

1.7 ทักษะแรงงานถูกทดสอบและรับรองอย่างมีมาตรฐานจากหน่วยงานที่ทางการกำหนด

1.8 มาตรการที่ใช้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ในประเทศอยู่เสมอด้วยการปรับอัตราภาษี และเพดานการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในกรณีแรงงานช่างฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ส่วนกรณีแรงงานระดับวิชาชีพ และช่างเทคนิค ใช้วิธีปรับระดับเงินเดือนขั้นต่ำที่สามารถขอใบอนุญาตประเภทต่างๆ ได้

1.9 นายจ้างต้องรับผิดชอบต้นทุนที่แท้จริงที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างชาติ ด้วยการจ่ายภาษีการจัดหาที่อาศัย เชื้อประกันสุขภาพ และส่งแรงงานต่างชาติเข้าอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน

1.10 มุ่งพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้เครื่องมือทางภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างพัฒนาฝีมือแรงงานและให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติ

1.11 ควบคุมปริมาณแรงงานต่างชาติโดยกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ โควตา หรือเพดานการพึ่งพิง อายุและสัญชาติ

1.12 มีการปฏิรูประบบแรงงานใหม่เพื่อให้สามารถปรับตัวและอบรมแรงงานเป็นระยะเพื่อให้แรงงานมีมาตรฐานและความปลอดภัย

1.13 รัฐบาลบอกให้นายจ้างตระหนักว่า การจ้างแรงงานต่างชาติถือเป็นสิทธิพิเศษ นายจ้างต้องจ้างคนสิงคโปร์เป็นหลักและก่อนที่จะจ้างแรงงานต่างชาติ

1.14 เผยแพร่ข้อมูลการจ้างแรงงานต่างชาติและการขอใบอนุญาตทำงานบนเว็บไซต์ อย่างละเอียดครบถ้วน

1.15 แรงงานต่างชาติทุกระดับไม่ต้องเข้าประกันสังคม นายจ้างซื้อประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างชาติทั้งฝีมือและไร้ฝีมือ ทำให้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมที่ให้การคุ้มครองแรงงานในด้านที่ไม่เหมาะกับแรงงานต่างชาติ เช่น สิทธิการคลอดบุตร ทั้งนี้ สิงคโปร์ไม่มีประกันการว่างงาน

1.16 มีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติแต่ละสัญชาติไม่เท่าเทียมกัน โดยกำหนดภาษีอาชีพ และระยะเวลาที่สามารถทำงานได้ ที่เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานจากมาเลเซียและเอเชียเหนือ มากกว่าแรงงานจีน และ Non-traditional

1.17 มีความเข้มงวดเรื่องการแต่งงาน การตั้งครรภ์ และการนำผู้ติดตามเข้าประเทศ ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องผู้ติดตาม

1.18 มีการกำหนดระยะเวลาทำงานของแรงงานต่างชาติไว้ชัดเจนทำให้ทุกฝ่ายสามารถวางแผนระยะยาวได้ทำให้นายจ้างมีแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และป้องกันปัญหาการตั้งรกราก

จุดอ่อนการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

1. นโยบายมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ส่งผลต่อภาคธุรกิจและผู้ประกอบการบางรายปรับตัวไม่ทัน

2. สิงคโปร์ยังมีปัญหาในเรื่องสิทธิมนุษยชนจากความเห็นของกลุ่มพิทักษ์สิทธิมนุษยชน และ NGO

3. ยังคงมีการลักลอบเข้าไปทำงานของแรงงานต่างชาติผ่านการยื่นขอหนังสือเดินทางไปท่องเที่ยว

4. สิงคโปร์ไม่ได้ทำข้อตกลงการจ้างงานแบบทวิภาคีกับประเทศต้นทางใด ๆ ทำให้ปราศจากช่องทางการเข้าแทรกแซงอัตราค่านายหน้าจัดหางานในประเทศต้นทางส่งผลให้แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ต้องจ่ายค่านายหน้าในอัตราค่อนข้างสูง

5. สิงคโปร์ไม่มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ค่าจ้างอาจต่ำเกินไปไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงานทั้งแรงงานสิงคโปร์และแรงงานต่างชาติ/แรงงานขั้นต่ำเกิดความกังวลใจ

2. การบริหารจัดการระบบแรงงานต่างชาติของมาเลเซีย

2.1 การกำหนดงานที่แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้ ได้แก่ ภาคการก่อสร้าง ภาคอุตสาหกรรม ภาคการเพาะปลูกและเกษตรกรรม และภาคบริการ

2.2 ส่วนใหญ่ทุกประเทศสามารถทำงานได้ ยกเว้นแรงงานจากอินเดีย ถูกห้ามทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการบางประเภท นอกจากนี้ในรัฐซาบะฮ์สามารถจ้างงานได้เฉพาะชาวฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียเท่านั้น

2.3 มีกระบวนการขั้นตอนการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติชัดเจน เว้นการกำหนดโควต้าไม่ชัดเจน

2.4 กำหนดประเภทใบอนุญาตทำงานและวีซ่าชัดเจน รวมค่าธรรมเนียมด้วย

2.5 เก็บภาษีการใช้แรงงานต่างชาติ (LEVY) แบ่งตามภาคอุตสาหกรรมและพื้นที่

2.6 ระบบกฎหมายแบ่งเป็น 2 ระบบทำให้สามารถสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่

2.7 มาตรการทางกฎหมายเข้มงวดและมีการบังคับใช้จริงจัง

2.8 มีระบบการเก็บประวัติของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ดี สามารถนำมาข้อมูลนั้นใช้งานได้จริง

2.9 มีการพัฒนามาตรการตรวจจับปรับตามสถานการณ์ เช่น มาตรการ Oph Nyah 1 ก่อนแล้วจึงปรับเป็นมาตรการ Oph Nyah 2 ต่อมา มีมาตรการ 6P อีกทั้งเปิดทางด้วยมาตรการอภัยโทษ

2.10 มีการอบรมแรงงานต่างชาติด้านการทำงาน กฎหมาย สังคมและวัฒนธรรม

2.11 กำหนดระยะเวลาที่อนุญาตให้อยู่ทำงานได้ชัดเจน

2.12 แรงงานที่ถูกตรวจพบโรคติดต่อร้ายแรงจะถูกส่งกลับทันที

3. การบริหารจัดการระบบแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

3.1 การจ้างแรงงานต่างชาติกำหนดชัดเจนในส่วนที่ไม่ใช่แรงงานของไต้หวัน เช่น แรงงานต่างชาติทำงานได้ในภาคอุตสาหกรรมส่งออก เป็นต้น

3.2 การกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะมีอัตราต่ำกว่าแรงงานไต้หวัน เพื่อลดแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในไต้หวัน ไม่ให้มากเกินไป เป็นการควบคุมปริมาณแรงงานต่างชาติ

3.3 เพื่อป้องกันภาพลักษณ์ของไต้หวันในด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองแรงงาน ไต้หวันให้การดูแลสวัสดิการแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในมาตรฐานที่นานาชาติยอมรับ อีกทั้งจัดตั้งศูนย์บริการสายด่วนร้องเรียน โทร 1955 รับเรื่องทุกภาษาตามที่นำเข้าแรงงานต่างชาติและบริการตลอด 24 ชั่วโมง

3.4 มีระบบการเก็บข้อมูลรูปแบบบาร์โคด นายจ้างสามารถตรวจสอบแรงงานต่างชาติดูได้หลากหลาย เช่น เข้ามาทำงานในได้หวั่นกี่ครั้งแล้ว ต่อวีซ่าแรงงานกี่ครั้งแล้ว ประเภทงานอะไร นายจ้างอยู่ที่ไหน เป็นต้น

3.5 นอกจากมีการอบรมแรงงานต่างชาติก่อนเข้ามาทำงานแล้ว ยังมีคู่มือแรงงานต่างชาติและคู่มือนายจ้าง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม

3.6 คณะกรรมการแรงงานและหน่วยงานดูแลแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศจะจัดกิจกรรมตามประเพณีของแรงงานต่างชาติตามความเหมาะสม เพื่อลดความเครียดของแรงงานต่างชาติ อีกทั้งภาครัฐสามารถพบปะแรงงานต่างชาติ ตรวจสอบสุขภาพ ความเป็นอยู่ของแรงงานต่างชาติได้อีกด้วย

3.7 นโยบายการตั้งครรรภ์ หากตรวจพบว่าตั้งครรรภ์ แรงงานต่างชาติจะถูกส่งกลับเมื่ออายุครรภ์ประมาณ 5-6 เดือน ได้หวั่นไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติคลอดในได้หวั่น

3.8 กำหนดและควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติให้สมดุลทั้ง ประเทศที่มา พื้นที่การทำงาน กำหนดโควตาแรงงานต่างชาติชัดเจน

3.9 กำหนดจำนวนปี ระยะเวลาที่สามารถทำงาน ได้ชัดเจน

3.10 ใช้ระบบนายหน้าที่เป็นบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตจัดหางานแรงงานต่างชาติ

3.11 เข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย

3.12 ปรับปรุงกฎระเบียบตามสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศเกาหลีใต้

4.1 นโยบายแรงงานทดแทนในฐานะผู้ฝึกงาน (ITS)

4.1.1 นำมาใช้จัดการกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในโรงงานหรือหน่วยผลิตขนาดเล็กซึ่งจำกัดเฉพาะภาคอุตสาหกรรมผลิตแค่บางประเภทที่คนภายในประเทศไม่ต้องการทำเท่านั้น

4.1.2 ให้แรงงานทำงานในฐานะผู้ฝึกงาน 1 ปี ก่อนจะกลับประเทศต้นทาง ทั้งนี้แรงงานจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.1.3 ขยายเวลาการฝึกงานอีก 1 – 2 ปี ให้ใบอนุญาตทำงาน 2 ปีหลังฝึกงาน 1 ปี ขยายประเภทอุตสาหกรรม

4.1.4 ไม่ประสบความสำเร็จเพราะการกดขี่ของนายจ้างและไม่มีการคุ้มครองทางกฎหมายทำให้มีการหลบหนีกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมาก

4.2 นโยบายใบอนุญาตทำงาน (EPS)

- 4.2.1 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและแรงงานหลบหนีจากนโยบาย ITS
- 4.2.2 รัฐบาลของประเทศเกาหลีใต้ทำ MOU กับประเทศต้นทางเพื่อจัดการการนำเข้าแรงงาน (G to G)
- 4.2.3 Foreign Workforce Policy Committee กำหนดนโยบาย (โควตา ตามประเภทอุตสาหกรรมและประเทศต้นทาง)
- 4.2.4 กำหนดโควตาโดยพิจารณาจากอุปสงค์และอุปทานแรงงานในประเทศและอัตราการหลบหนีของแรงงานในแต่ละประเทศต้นทาง
- 4.2.5 ตัวอย่างการกำหนดโควตา เช่น ในอุตสาหกรรมการผลิต กำหนดโควตาไว้ที่ร้อยละ 12.5 ของแรงงานทั้งหมด
- 4.2.6 ไม่กำหนดให้นายจ้างต้องเสีย Levy
- 4.2.7 แรงงานอายุ 18 – 39 ปี
- 4.2.8 ใบอนุญาตทำงาน 3 ปี ต่อได้อีก 1 ปี 10 เดือน และสามารถ re-entry ได้อีก 1 ครั้งโดยทำงานกับนายจ้างคนเดิม
- 4.2.9 เปลี่ยนนายจ้างได้ 3 ครั้งใน 3 ปีแรก และ 2 ครั้งใน 1 ปี 10 เดือนหลัง
- 4.2.10 แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
- 4.2.11 ไม่อนุญาตให้มีผู้ติดตาม
- 4.2.12 อนุญาตให้แรงงานผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนโดยไม่มีควมผิด ก่อนที่จะกลับมาทำงานตามระบบให้ถูกต้องต่อไป
- 4.2.13 มีมาตรการกวาดล้าง 2 ครั้งต่อปี ลงโทษหนักโดยการปรับและห้ามนายจ้างใช้แรงงานต่างชาติอีก 3 ปี และห้ามแรงงานต่างชาติเข้าประเทศอีก มีโครงการ Voluntary Exit ควบคู่ไปด้วย บางครั้งพบมีการผ่อนปรน โดยนายจ้างต้องเสียค่าปรับ แต่ไม่ถูกห้ามให้ใช้แรงงานต่างชาติ
- 4.2.14 ตั้งศูนย์เพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษาด้านต่าง ๆ สอนภาษาเกาหลีและพบปะกัน

4.3 อนุญาตให้ทำงานได้ 5 กิจการ

- 4.3.1 อุตสาหกรรมการผลิต ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า 300 คน
- 4.3.2 การประมง ในกิจการประมงชายฝั่งที่มีเรือลากอวนขนาด 10-25 ตัน
- 4.3.3 การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

4.3.4 การก่อสร้างในกิจการที่มีงบโครงการไม่เกิน 3 หมื่นล้านบาท

4.3.5 การบริการในงาน 6 ประเภท ได้แก่ งานภัตตาคาร งานสนับสนุนการประกอบการ เช่น งานทำความสะอาด งานบริการสังคม งานดูแลผู้ป่วย แม่บ้าน

4.4 จุดเด่นของนโยบายของเกาหลีใต้

4.4.1 ผู้นำนักธุรกิจ และเครือข่ายประชาสังคมมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบนโยบาย

4.4.2 รัฐเข้ามาจัดการ ตัดตัวกลาง ลดค่าใช้จ่าย ลดปัญหาคอร์รัปชัน คุ้มครองสิทธิแก่ปัญหาขาดแคลนแรงงาน

4.4.3 เน้นการฝึกอบรม โดยเฉพาะด้านภาษา วัฒนธรรม

4.4.4 มีการออกปราบปรามจับกุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

4.4.5 มีหน่วยงานที่ทำการสำรวจข้อมูลเศรษฐกิจและแรงงานเพื่อกำหนดปริมาณแรงงานต่างชาติที่เหมาะสม และปรับปรุงระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้ดีขึ้น

4.4.6 สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ไม่เกิน 5 ครั้ง

4.4.7 ยังพบปัญหาละเมิดสิทธิแรงงาน

4.4.8 รัฐบาลพยายามลดการพึ่งพาโดยใช้มาตรการให้เงินอุดหนุนแก่โรงงานที่จ้างแรงงานชาวเกาหลีทดแทนแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดจ่ายเงิน 500,000 วอนต่อการจ้างแรงงานทดแทน 1 คน

5. การบริหารจัดการระบบแรงงานต่างชาติของญี่ปุ่น

5.1 ไม่เปิดรับแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเพราะเกรงก่อผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในภาพรวม

5.2 ใช้รูปแบบการฝึกงานของแรงงานต่างชาติกึ่งฝีมือเข้าไปฝึกงาน(ซึ่งที่จริงทำงาน)ภายใต้ควบคุมของ Japan International Training Cooperation Organization: JITCO)

5.3 ระยะเวลาในการฝึกงานรวมกำหนดแน่นอน แต่ใช้การทดสอบฝีมือทุกสิ้นปีเพื่อพิจารณาให้อยู่ฝึกงานต่อจนครบ 3 ปี เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.4 การบังคับใช้กฎหมายเข้มงวดจริงจัง

5.5 ภาคเอกชนให้ความร่วมมือ คำนึงผลประโยชน์ของชาติก่อนผลประโยชน์ส่วนตน

บทที่ 4

ปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ และปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย รวมถึงปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย

1. ทักษะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผศ.ดร.กิริยา กุลกลการ รองคณบดีฝ่ายการนักศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สัมภาษณ์, 2558) ได้กล่าวถึงปัญหาของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย 11 ประการ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตลอด 20 กว่าปีที่ผ่านมา ยังไม่มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ทำให้นายจ้างไม่ลงทุนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของประเทศในอนาคต นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ยังไม่มีการกล่าวถึงนโยบายแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ชัดเจน กล่าวเพียงแต่ให้เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการให้เป็นระบบ พัฒนารฐานข้อมูล และจัดบริการทางสังคมตามความเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งนโยบายส่งเสริมการลงทุนยังเน้นให้สิทธิพิเศษต่อการลงทุนที่ใช้แรงงานเข้มข้น โดยให้สิทธิพิเศษทางด้านภาษีอากรทำให้เกิดความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมากขึ้น และแม้รัฐบาลจะออกเป็นกฎกระทรวงและมีผลบังคับใช้ให้เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานข้ามชาติ (Levy) รวมถึงการเรียกเก็บเงินค้ำประกันการส่งกลับแรงงานข้ามชาติโดยจัดตั้งกองทุนส่งกลับ แต่เมื่อใกล้ถึงเวลาดำเนินการ ผู้บริหารประเทศได้ตัดสินใจเลื่อนไปก่อนเพราะเกรงจะสร้างภาระหนักเกินไปต่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

2. นโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยมีลักษณะระยะสั้นแบบปีต่อปี ไม่ชัดเจน ไร้ทิศทางไม่แน่นอนมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอยู่บ่อยครั้งตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสับสนและไม่สามารถวางแผนอนาคตได้ นอกจากนี้อำนาจการบริหารจัดการยังมีลักษณะรวมศูนย์ทำให้ นโยบายไม่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพื้นที่และอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกัน

3. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ของ กบร. เป็นไปในลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ขาดการบูรณาการและประสานงานกัน โดยเฉพาะในเรื่องข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ที่ไม่ได้นำข้อมูลจากการจดทะเบียนไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงและไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องแรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆทุกปี

4. โควตาแรงงานข้ามชาติ ถูกกำหนดโดยใช้เกณฑ์ความจำเป็นซึ่งพิจารณาจากขนาดของธุรกิจหรือขนาดของครัวเรือนและจำนวนเด็กและผู้สูงอายุในกรณีงานบ้าน ซึ่งในทางปฏิบัติมักมีจำนวนต่ำกว่าจำนวนที่นายจ้างขอมาเพียงเล็กน้อย ซึ่งนายจ้างมีแนวโน้มจะแจ้งจำนวนที่สูงเกินจริง ดังนั้น การกำหนดโควตาจึงมิได้สะท้อนความต้องการและการขาดแคลนแรงงานที่แท้จริง อีกทั้ง ยังขาดการมองปัญหาในระดับมหภาคอีกด้วย

5. ค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนและต่ออายุแรงงานข้ามชาติที่คิดเป็นรายปี ไม่สมเหตุสมผลสำหรับนายจ้างที่ใช้แรงงานเพียงบางฤดู อีกทั้งยังมีขั้นตอนและเอกสารมากมายทำให้เกิดความสับสนและเสียเวลาดำเนินการมาก มีผลให้นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยอมพาแรงงานข้ามชาติไปขึ้นทะเบียน นอกจากนี้ การต่ออายุใบอนุญาตทำงานที่ไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเพิ่ม และการเปลี่ยนนายจ้างที่ทำได้ยาก ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนกลายเป็นแรงงานเถื่อนได้ง่าย อีกทั้งการนำเข้าแรงงานใหม่อย่างถูกกฎหมายผ่าน MOU ก็มีค่าใช้จ่ายสูงเช่นกัน และใช้เวลาดำเนินการจัดหามาเข้าแรงงานก่อนจ้างนานอีกด้วย

6. การสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน การปราบปรามจับกุมผู้ลักลอบใช้และแรงงานข้ามชาติลักลอบทำงาน และการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทาง ยังด้อยประสิทธิภาพ แม้จะสามารถสกัดกั้นได้ปีละมากกว่า 2-3 แสนคน แต่แรงงานต่างด้าวที่เล็ดลอดเข้ามาทำงานก็มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปีไม่ต่ำกว่า 2-3 แสนคนเช่นกัน การปฏิบัติงานมีความไม่โปร่งใสของเจ้าหน้าที่รัฐ นายหน้าจัดหาแรงงาน และผู้มีอิทธิพลที่ทุจริตแสวงหาผลประโยชน์จากการนำพาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าประเทศ สาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพที่ถูกหยิบยก ได้แก่ การสกัดกั้นนั้น การที่ประเทศไทยมีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศยาวไกลหลายพันกิโลเมตรจึงไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ส่วนการลักลอบ

ทำงานนั้น หากเจ้าหน้าที่เข้มงวดจริงจังก็จะเกิดปัญหาว่าไม่มีที่กักขังเพียงพอ รวมถึงค่าอาหารในการเลี้ยงดู และสำหรับการผลักดันส่งกลับแรงงานหลายแสนคนอาจส่งผลกระทบต่อ นายจ้างทำให้ขาดแคลนแรงงานได้

7. การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติยังมีปัญหาจนประเทศไทยถูก จัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองระดับที่ 3 (Tier III Watch List) ของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องการค้ามนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานนรก แรงงานข้ามชาติเข้าถึงบริการทางกฎหมายได้ยากและไม่ทราบสิทธิที่พึงมี ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ ระบบประกันสังคม ยังมีความไม่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติที่มีลักษณะการจ้างงานแบบชั่วคราว ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้ใช้ประโยชน์จากประกันสังคมอย่างเหมาะสม

8. รัฐบาลต้องรับภาระการคลังทั้งในเรื่องสาธารณสุขเพื่อป้องกันและเฝ้าติดตามการระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคเท้าช้าง โรคมาลาเรีย ฯลฯ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านสังคมอื่นๆ เช่น การให้การศึกษา การป้องกันการค้ามนุษย์ การสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ยาเสพติด อาชญากรรม และการค้าอาวุธ เป็นต้น

9. ชุมชนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ต่างๆในหลายจังหวัด เช่น ที่ จังหวัดระนอง สมุทรสาคร กาญจนบุรี ตาก และสระแก้ว อันเนื่องจากการไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว ทำให้การอาศัยอยู่อย่างแออัดไม่ถูกสุขลักษณะ และการเข้าครอบครองพื้นที่ของแรงงานข้ามชาติสร้างความไม่พอใจและความขัดแย้งทางวัฒนธรรมของคนไทยกับแรงงานข้ามชาติ และปัญหาความไม่มั่นคงของชาติ ทำให้มีการประกาศจัดระเบียบสังคมในรูปแบบต่างๆ ในบางจังหวัดจนทำให้เกิดการต่อต้านว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

10. ยังไม่มีนโยบายชัดเจนในเรื่องครอบครัวและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย รวมถึงบุตรที่คลอดในประเทศไทยซึ่งมีจำนวนปีละไม่น้อยกว่า 4 พันคน ด้วยว่าจะดำเนินการอย่างไร

11. การนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมายมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายของประเทศต้นทาง เช่น ประเทศลาวห้ามไม่ให้แรงงานทำอาชีพผู้รับใช้ในบ้าน และการไปทำงานต้องดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานของประเทศลาวเท่านั้น ส่วนกัมพูชากำหนดอายุแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศไม่เกิน 35 ปีและกำหนดประเภทงานด้วย

นายโกวิทช์ บุรพชานินทร์ อนุกรรมการด้านแรงงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (สัมภาษณ์, 2558) กล่าวว่าปัญหาการจัดระบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 สัญชาติไม่ประสบความสำเร็จ เพราะมีการลักลอบเข้าเมืองและทำงานมากกว่าการผ่านตามขั้นตอน MOU หลายเท่า โดยมีสาเหตุมีหลายประการ อาทิ ไม่มีการเตรียมนับตั้งแต่ต้นทาง/ปลายทาง หรือทางผ่าน ต้นทางไม่ได้เตรียมคนจะออกไปนับตั้งแต่การคัดเลือก การตรวจสอบสุขภาพ การฝึกอบรมที่เพียงพอ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ครบถ้วน (สัญญาจ้าง) ส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้าย โดยอาศัยข้อมูลจากเพื่อน จากประสบการณ์การบอกเล่า จากประสบการณ์ที่เคยไปและทำงาน ประเทศปลายทางขาดการนำข้อตกลงไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ขาดการควบคุม กำกับด้านถาวร (ซึ่งปกติสำคัญมากหากไม่ได้เดินทางทางเครื่องบิน) การผ่านเขตแดนเพียงแค่อาศัยการเข้าเมืองใน ฐานะนักท่องเที่ยว (อนุญาตให้อยู่ 30 วัน) เป็นเรื่องสาระเพราะมีทางเลี้ยวได้ตลอด (ตั้งแต่เดินทาง ไป-กลับ) แม้กระทั่งการอยู่เกินกำหนด (OVER STAY) หรือลักลอบทำงาน ก็ไม่มีผลกระทบ ที่รุนแรง อย่างดีก็ถูกส่งกลับ ด้วยเหตุผลการลักลอบ (ทั้งเข้าเมือง/ทำงาน) ราคาถูก ระบบที่ตั้งไว้จึง ไม่มีการนำไปใช้ปฏิบัติ การขาดทั้งกำลังคน/งบประมาณที่จะกำกับในเขตแดน ทำให้การทะลักของ แรงงานผิดกฎหมายเดิมของประเทศ ยิ่งหากเจ้าหน้าที่ฉ้อฉล ยิ่งเร่งเร้าปัญหา นายจ้างยังรับผิดชอบ ต่อประชาชน และผู้บริหารอย่างมหาศาล โดยที่นายจ้างแทบไม่ได้รับผิดชอบ (ผิดกับต่างประเทศ ต้องเสียค่าธรรมเนียมสูงมากต่อการนำเข้าแรงงานต่อหัว) ค่าใช้จ่ายต่อหัวที่เก็บมีเพียงค่าทำบัตร ประจำตัว/ค่าประกันสุขภาพ ค่ายื่นคำขออนุญาต ค่าอนุญาตทำงาน 1 ปี ไม่มีส่วนใดระบุที่เก็บจาก นายจ้างโดยตรง ยังไม่มีการประเมินผลกระทบทางสังคม จนเกิดความรู้สึกว่าประโยชน์ที่ได้รับ (GDP ที่เพิ่มขึ้นจากการมีต่างด้าวทำงาน) กับผลกระทบที่ได้รับว่าคุ้มกันหรือไม่ ปัญหาที่แก้ไข ปัจจุบัน เป็นการแก้ไขที่ปรายเหตุแต่ไม่สามารถจัดการได้เต็มที่ นโยบายจะผลักดันออกของผู้ไม่มา รายงานตัว (30 มิถุนายน 2558) คงทำได้ยาก (เพราะไม่มีประเทศไหนทำได้สำเร็จ) จะต้อง มีมาตรการอื่น ๆ เสริมและต้องหยุดไม่ได้เข้ามาเพิ่มอีก (รายใหม่) ปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้เปรียบเสมือน น้ำเหนือไหลบ่าเป็นเรื่องของคนที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพราะฉะนั้นจะห้ามอย่างไร ก็ไม่มีใคร ฟัง เพราะรายได้ที่แตกต่างเห็น ได้ชัดเจน เพราะฉะนั้นจะแก้ไขให้สำเร็จเต็มร้อยทำได้ยาก อย่างดี ก็คือบริหารจัดการให้อยู่ในกรอบ

นายสุเมธ มโหสถ อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (สัมภาษณ์, 2558) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังนี้

1. ปัญหานโยบายในการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชัดเจนและมีความไม่ต่อเนื่อง

2. ปัญหาการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อย่างต่อเนื่อง
3. ปัญหาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว
ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน นายจ้างบางส่วนยังมีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
4. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
5. ปัญหากรณีประเทศต้นทางขาดความจริงจังและความร่วมมือในการพิสูจน์
ปัญหาค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงาน (MOU)
6. ปัญหาค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงาน (MOU) มีค่าใช้จ่ายที่สูง
7. ปัญหาระบบการบริหารควบคุมบริษัทจัดหางานภายในประเทศ กวาระเบียบ
การควบคุมที่ยังขาดความชัดเจน

นายบุญเลิศ ชีระตระกูล ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน (สัมภาษณ์, 2558) ได้กล่าวถึงปัญหาในการบูรณาการระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวระหว่างกรมการปกครองกับกรมการจัดหางาน ที่ไม่ได้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน กรณีดังกล่าว ทำให้กรมการจัดหางาน ไม่มีทางที่จะทราบเลยว่า นายจ้างที่พาลูกจ้างต่างด้าวมารายงานตัว ได้พาลูกจ้างต่างด้าวไปขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน ครบทุกคนหรือไม่ จากประสบการณ์เคยพบว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างต่างด้าวจำนวนมาก พาลูกจ้างไปขออนุญาตทำงาน เพียงร้อยละ 60 เท่านั้น นอกจากฐานข้อมูลไม่บูรณาการเป็นฐานเดียวกันแล้ว ยังมีปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูล ทาง ON -LINE ที่ขัดข้องบ่อย การส่งข้อมูลไป – มา ทำด้วยความยากลำบาก ส่งผลให้เกิดความล่าช้า และมีปัญหาความผิดพลาดในข้อมูลเกิดขึ้น การบังคับใช้กฎหมายทำไม่ได้จริงตามมาตรการที่กำหนดไว้ ซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากการกำหนดมาตรการที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง ตัวอย่าง เช่น การห้ามเปลี่ยนนายจ้างถ้าฝ่าฝืนจะถูกส่งกลับ แต่ในความเป็นจริงก็ไม่สามารถยับยั้งการเปลี่ยนนายจ้างได้ และไม่ได้มีการส่งกลับตามมาตรการที่กำหนดไว้ เพราะจะกระทบต่อเศรษฐกิจของจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการประมงและสวนยางพารา นอกจากนี้การปราบปรามขบวนการค้าแรงงานเถื่อนไม่ได้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง หลาย ๆ กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ค้าเสียเอง

นายอนุรักษ์ ทศรัตน์ รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (สัมภาษณ์, 2558) ได้สรุปปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังนี้

1. ปัญหาการทำงานแบบไม่บูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ

การจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา จะใช้กฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ เป็นเครื่องมือในการจัดระบบ คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. 2551 ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน โดยมีหน่วยงานหลักๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันคือ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัด กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมามีแนวโน้มจะมีการทำงานร่วมกัน แต่ข้อเท็จจริงหาเป็นเช่นนั้นไม่ แต่ละหน่วยงานยังยึดติดกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายในความรับผิดชอบของตนอยู่ตลอดเวลา แต่ละหน่วยงานมักอ้างเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่เป้าหมาย ทำให้ภารกิจไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนและระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. ความตระหนักและความร่วมมือของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการมักกล่าวอ้างว่า ไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้ มีการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้น แรงงานไทยไม่ขยันไม่อดทน แรงงานไทยมักหยุดงานในเทศกาลสำคัญต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในกระบวนการผลิตการทำงาน จนกระทั่งกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติ การกล่าวอ้างเช่นนี้มักนำไปสู่การเรียกร้องขอให้รัฐผ่อนปรนให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักไม่คำนึงว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะเข้ามาในราชอาณาจักรโดยวิธีการหลบหนีเข้าเมืองหรือไม่ ผู้ประกอบการไม่สนใจที่จะปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานในสถานประกอบการ

3. ความเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่และการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐ

เจ้าหน้าที่ของรัฐบางรายไม่ปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ปล่อยปละละเลยให้มีการลักลอบเข้าเมือง มีการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตของคนต่างด้าว ปล่อยให้สถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ที่ร้ายกว่านั้นคือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนรู้เห็นในขบวนการลักลอบนำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกปล่อยปละละเลยจนนำไปสู่การสร้างเงื่อนไขเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์อันมิชอบตามมา

4. ความร่วมมืออย่างจริงจังจากประเทศเพื่อนบ้าน

การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นคนเข้าเมืองและทำงานอย่างถูกต้องกฎหมาย ต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินการจากประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นมาตุภูมิของแรงงานเหล่านั้น ในการพิสูจน์สัญชาติตัวบุคคล การออกเอกสาร

ประจำตัวให้แก่แรงงานเหล่านั้น ตลอดจนการจัดการกับบุคคลที่เป็นผู้ติดตามและบุตรของแรงงานต่างด้าวด้วย การดำเนินการดังกล่าวประเทศเพื่อนบ้านจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังและรวดเร็ว แต่ที่ผ่านมายังมีปัญหาอุปสรรคต่างๆ มากมาย

นายจ่านง ทรงเครพ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (สัมภาษณ์, 2558) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยตรง ได้กล่าวว่าปัญหาในการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ การที่นายจ้างที่ไม่ต้องการจ้างแรงงานตาม MOU เนื่องจากการนำเข้าแรงงานตาม MOU มีอุปสรรคในการติดต่อหน่วยงานราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายขั้นตอน การดำเนินการยุ่งยาก เสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก แต่ต้องการแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เพราะมีต้นทุนต่ำ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง แต่แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนแล้วหนีไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และนายจ้างรายใหม่จะพาแรงงานต่างด้าวดังกล่าว มาจดทะเบียน ส่งผลให้นายจ้างรายเก่าขาดแคลนแรงงานจึงจ้างแรงงานผิดกฎหมาย และเรียกร้องให้มีการจดทะเบียน เพื่อจดทะเบียนแรงงานให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กลายเป็นวงจรการเปิดจดทะเบียน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการตรวจสัญชาติทำได้ล่าช้าเพราะข้อจำกัดในการตรวจสอบการเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง รวมทั้งปัญหาเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต ประพฤติมิชอบ อาศัยอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์จากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

2. ทักษะของผู้ประกอบการ/นายจ้าง

นายกฤษณะ วจิไกรลาส ประธานหอการค้าจังหวัดนนทบุรี สภาหอการค้าไทย (สัมภาษณ์, 2558) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างด้าวสรุปได้ ดังนี้

1. ปัญหาการจำกัดพื้นที่อำเภอของการทำงานของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ในกิจการก่อสร้าง เนื่องจากในการก่อสร้างหลายไซต์งาน จำต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเพื่อไปทำงานในการก่อสร้างในต่างอำเภอ จังหวัดเดียวกัน ภายใต้ นายจ้างคนเดิม เช่น ถนน หรือสถานก่อสร้างในต่างอำเภอ แต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน เป็นต้น

2. ปัญหาการย้ายนายจ้างของแรงงานต่างด้าว การนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวจดทะเบียน แต่หลังจากฝึกหัดจนสามารถทำงานได้ แรงงานต่างด้าวจะหลบหนีไปทำงานที่อื่นต่างๆ ที่นายจ้างได้ออกค่าธรรมเนียมและค่าบริการในการนำเข้าและจดทะเบียนให้กึ่งหนึ่งก็ตาม

3. ปัญหาการรีดไถของเจ้าหน้าที่รัฐทั้ง แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายและหลบหนีเข้าเมืองจะถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่รัฐเช่นเดียวกัน แต่ต่างกันที่จำนวนเงินหรือสินบน

4. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าแบบ นอกจากไม่สามารถเลือกได้แล้ว ยังไร้ฝีมืออย่างสิ้นเชิง ต้องเสียเวลาในการฝึกหัดฝีมือแรงงาน

นางศิริวรรณ พานิชตระกูล กรรมการผู้จัดการ บริษัท วนวิทย์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างด้าวสรุปสังเขป ดังนี้

1. ปัญหาเอกสารหลักฐานนายจ้างที่ใช้ประกอบในการยื่นคำร้องและการทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน มีจำนวนมากรายการ และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนต้องใช้เอกสารนายจ้าง 1 ชุด เช่น แรงงานต่างด้าว 100 คน ต้องใช้เอกสารนายจ้างประกอบ 100 ชุด เช่นกัน ทั้งๆ เป็นเอกสารที่เหมือนกัน เช่น สำเนาบัตรประชาชนนายจ้าง หนังสือบริคณษณิ การจดทะเบียนบริษัท เป็นต้น

2. ปัญหาการปฏิบัติที่แตกต่างกันในแต่ละสำนักจัดหางานทั้งในกระทรวงแรงงาน ในเขต กทม.และในภูมิภาค ต่างที่ ต่างขั้นตอนต่างวิธีการ ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน

3. ปัญหาการให้บริการประชาชนล่าสมัย ใช้เวลานาน เสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้บริการผ่านนายหน้า

3. สรุปปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย

จากการศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยที่ผ่านมา ตลอดจนการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องข้างต้น ปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยโดยสรุป มีดังนี้

3.1 ปัญหานโยบายในการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชัดเจนและไม่มีความไม่ต่อเนื่อง

นโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยมีลักษณะระยะสั้นแบบปีต่อปี ไม่ชัดเจนไร้ทิศทาง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสับสนและไม่สามารถวางแผนอนาคตได้ อำนวยการบริหารจัดการยังมีลักษณะรวมศูนย์ทำให้นโยบายไม่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพื้นที่และอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกัน การกำหนดโควตาจึงมิได้สะท้อนความต้องการและการขาดแคลนแรงงานที่แท้จริง ไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว ทำให้การอาศัยอยู่แออัดไม่ถูกสุขลักษณะ และนโยบายการบริหารจัดการเกี่ยวกับครอบครัวและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย รวมถึงบุตรที่คลอดในประเทศไทย

3.2 ปัญหาการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อย่างต่อเนื่อง

การสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน การปราบปรามจับกุมผู้ลักลอบใช้และแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน และการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทาง ยังค่อยประสิทธิภาพ

3.3. ปัญหากรณีประเทศต้นทางขาดความจริงจังและความร่วมมือในการพิสูจน์สัญชาติ

การตรวจสัญชาติทำได้ล่าช้าเพราะข้อจำกัดในการตรวจสอบการเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง ปัญหาค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานตาม MOU มีค่าใช้จ่ายที่สูง นายจ้างที่ไม่ต้องการจ้างแรงงานตาม MOU เนื่องจากมีอุปสรรคในการติดต่อหน่วยงานราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายขั้นตอน การดำเนินการยุ่งยาก เสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก นายจ้างจึงเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพราะมีต้นทุนต่ำกว่า

3.4 ปัญหาการทำงานแบบไม่บูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ เป็นไปในลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ฐานข้อมูลไม่เชื่อมโยงเป็นฐานเดียวกัน ขาดการบูรณาการและประสานงาน ทำให้ภารกิจไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

3.5 ความเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่และการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ระบบการบริหารควบคุมบริษัทจัดหางานภายในประเทศ กวระเบียบ การควบคุมที่ยังขาดความชัดเจน เจ้าหน้าที่ของรัฐบางรายไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปลอ่ยปละละเลยให้มีการลักลอบเข้าเมือง มีการทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตของคนต่างด้าว ปลอ่ยให้สถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบางกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนรู้เห็นในขบวนการลักลอบนำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากสถานการณ์ดังกล่าว

3.6 ความตระหนักและความร่วมมือของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการยังไม่มี ความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ทำให้นายจ้างไม่ลงทุนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานในสถานประกอบการ นายจ้างมักไม่คำนึงว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะเข้ามาในราชอาณาจักรโดยวิธีการหลบหนีเข้าเมืองหรือไม่ หรือแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนแล้วหนีไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ในบางพื้นที่ไม่สามารถสำรวจแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานเคลื่อนย้ายบ่อย นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าว จึงได้ข้อมูลที่ไม่แน่นอนและไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง

ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย

1. ด้านเศรษฐกิจ

1.1 ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

การจ้างแรงงานต่างด้าวนำมาซึ่งผลประโยชน์อย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจที่จำเป็นหรือยังคงใช้แรงงานอย่างเข้มข้นในการผลิต แต่ในทางตรงข้ามก็เป็นการเพิ่มภาระทางการคลัง ค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านต่างๆ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย ระดับล่างประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) มีโอกาสที่จะทำงานน้อยลงและมีค่าจ้างที่ต่ำไปด้วย หมายถึงค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะเป็นคู่แข่ง ถึงแม้ทางการจะกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้ก็ตาม

สมชัย จิตสุชน และนันทพร เมฆาคณวุฒิ (2546) ได้ทำการศึกษาผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจมหภาคของการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่มีต่อประเทศไทย พบว่าในระยะยาวการมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจะผลกระทบต่อฐานะการคลังของภาครัฐด้วย กล่าวคือในด้านรายจ่าย รัฐบาลอาจมีภาระเพิ่มขึ้นในการให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวในด้านการศึกษา สาธารณสุข การปราบปรามป้องกันอาชญากรรม ซึ่งรายจ่ายเหล่านี้มักซ่อนเร้นอยู่ในรายจ่ายที่เป็นเหมือนการให้บริการแก่คนไทย และไม่อาจเห็นได้ง่ายในระยะสั้น เนื่องจากงบประมาณแผ่นดินได้ถูกกำหนดไว้ก่อนหน้าแล้ว แต่จำเป็นต้องดูแนวโน้มว่ารายจ่ายในระยะยาวจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร หากแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนั้นการมีแรงงานถูกไหลเข้าประเทศตลอดเวลา อาจทำให้ภาคธุรกิจไทยไม่ขวนขวายปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อาจก่อให้เกิดภาวะชะงักงันของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของประเทศโดยรวม

1.2 ระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น

จากการที่แรงงานต่างด้าวหลั่งไหลมาทำงานในบางอำเภอ บางจังหวัดเป็นจำนวนมาก บางจังหวัดมากกว่าคนไทยที่อาศัยอยู่เดิม ในช่วงแรกที่แรงงานต่างด้าวยังเข้ามาทำงานไม่มากนัก มีผลดีต่อการค้าขาย การบริการในท้องถิ่น แรงงานต่างด้าวซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคจากร้านค้าคนไทย ต่อมาเมื่อมีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก พ่อค้านักธุรกิจต่างด้าวก็มาดำเนินกิจการเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานต่างด้าว ซึ่งสามารถเสนอสินค้าและบริการที่ถูกรสนิยมและความต้องการของแรงงานต่างด้าวได้ดีกว่ากิจการของคนไทย ในบางจังหวัดกิจการร้านค้ากิจการร้านค้าของต่างด้าวมาทดแทน นอกจากแรงงานไทยจะมีโอกาสทำงานลดลงแล้ว ร้านค้าคนไทยยังมีส่วนแบ่งตลาดและโอกาสในการค้าลดลงด้วย

1.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต

นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ขาดการพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิต อาจมีสาเหตุจากปัจจัยหลัก เช่น ขาดเงินทุนในการพัฒนาเทคโนโลยี และกิจการมีผลตอบแทนไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ประกอบกับต้นทุนการผลิตส่วนที่เป็นแรงงาน ที่ได้จากแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนที่ถูกกว่าการลงทุนโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงไม่มีสิ่งจูงใจ หรือความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต สถานประกอบการเหล่านี้จะไม่ปรับปรุงศักยภาพการผลิต ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ ส่งผลให้เกิดการชะลอการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ แข่งขันกับประเทศอื่นๆ แม้แต่ประเทศเพื่อนบ้านในกิจการประเภทเดียวกันไม่ได้ ตัวเลขการส่งออกก็จะลดลง ซึ่งให้เห็นถึงความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ลดลง

1.4 การกีดกันการค้า

ปัญหาการกีดกันการค้า และการเมือง ในเวทีการเมืองระหว่างประเทศและการค้าโลก ประเทศตะวันตกมีเครื่องมือ/มาตรการในการกดดัน บีบบังคับ จำกัดประเทศกำลังพัฒนา ประเทศด้อยพัฒนา โดยเฉพาะประเทศในเอเชียให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตะวันตกกำหนดขึ้น นอกจากนั้น เมื่อการค้าเสรีแข่งขันกับประเทศตะวันออกไม่ได้ ก็นำมาตราการดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการสร้างอุปสรรคให้กับประเทศคู่แข่ง ดังเช่นในขณะนี้ ประเทศไทยถูกระบุใน TIP report the Trafficking in Persons report ให้อยู่ในระดับ TIER 3 ต่ำสุด ประชาคมร่วมยุโรป (EU) ได้ให้ใบเหลืองแก่ประเทศไทย การจับปลาผิดกฎหมาย ไร่การรายงานและไร่การควบคุม (Illegal Unreported Unregulated Fishing : IUU) โดยนอกจากใช้ข้อกล่าวหาในการกระทำความผิดเรื่องการประมงผิดกฎหมายแล้ว ยังกล่าวหาในเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างกดขี่ ฉะนั้นการใช้แรงงานต่างด้าวจึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ไทยถูกโจมตีในเรื่องสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ได้ง่าย จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องจัดการบริหารแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็จำเป็นต้องงบประมาณมากขึ้นตามไปด้วย

2. ด้านสังคม

2.1 ปัญหาอาชญากรรม

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แม้ได้รับการจดทะเบียนตรวจสัญชาติทำให้ถูกกฎหมายแล้วก็ตาม มิได้ประกันได้ว่าจะไม่ว่างงาน อีกทั้งหากนำครอบครัวหลบหนีเข้าเมืองมาด้วย หรือมาแต่งงานมีครอบครัวในไทย ในสภาพที่ว่างงานขาดรายได้ นำมาซึ่งการลักทรัพย์ ก่ออาชญากรรมที่มุ่งต่อทรัพย์สินเกิดขึ้นได้ในชุมชนแรงงานต่างด้าวเอง และอาจจะขยายไปสู่บริเวณใกล้เคียงในชุมชนคนไทย เพราะย้อมมีทรัพย์สินที่เป็นแรงจูงใจมากกว่าทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง ทำให้คนไทยทั้งในชุมชนคนไทยและใกล้เคียงชุมชน

แรงงานต่างด้าวเกิดความหวาดระแวงจนถึงหวาดกลัวภัยจากการที่มีคนต่างด้าวอาศัยใกล้ชุมชน จากการวิจัยของสำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ก่ออาชญากรรมขึ้น ส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และไม่ได้ทำการจดทะเบียน เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้น ส่วนใหญ่ภายหลังก่อเหตุมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในประเทศ เช่น ญาติ เพื่อน คนรู้จัก โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศ และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่มีการจัดทำประวัติและรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวตนบุคคลแต่อย่างใด และเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นก็ยากจะติดตามจับกุม อนึ่ง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายบางรายเป็นผู้ก่ออาชญากรรมในประเทศของตนแล้วหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย นายจ้างที่รับไว้ทำงาน โดยที่ไม่ทราบประวัติอาชญากรรมของบุคคลเหล่านี้ เพราะไม่สามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้เลย จึงนับว่าเป็นความเสี่ยงอย่างยิ่งที่ปล่อยให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวนมากนับล้านคน

2.2 ปัญหาชุมชนแตกต่าง

เนื่องจากการหลบหนีเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว มีทั้งเดินทางเข้ามาตัวคนเดียวและนำครอบครัว บุคคลติดตามเข้ามาด้วย เมื่อมาอาศัยอยู่รวมกันในประเทศไทย ทำให้เกิดชุมชนแรงงานต่างด้าว การรวมตัวกันของแรงงานต่างด้าว และขยายตัวกลายเป็นชุมชนแทรกซ้อนขึ้นในสังคมไทย ที่มีลักษณะแปลกแยกออกจากสังคมไทย นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันระหว่างคนไทยและแรงงานต่างด้าว ยามใดที่แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากกว่าคนไทย ย่อมมีโอกาสที่จะคุกคามและเป็นอันตรายต่อความเป็นอยู่ของสังคมไทย ทั้งด้านบรรยากาศความเป็นอยู่และทางกายภาพ เกิดความเสี่ยงในสวัสดิภาพและความปลอดภัยสำหรับเด็กและสตรีไทยย่อมมีสูงชันด้วย ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าววัยหนุ่มที่ยังไม่มีครอบครัว ในช่วงหลังวันเงินเดือนออกและได้หยุดงานจะชวนกันไปซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคเป็นกลุ่มใหญ่ในห้างสรรพสินค้า จนบางครั้งมีพฤติกรรมคุกคามลูกค้าคนไทยจนไม่สามารถเข้าถึงสินค้าในช่วงที่กลุ่มแรงงานต่างด้าว รุมซื้ออาหารและสินค้าได้เลย

2.3 ปัญหาศิลปวัฒนธรรม

การอยู่ร่วมกันของชุมชนแรงงานต่างด้าว คนในชุมชนก็จะมีวัฒนธรรมธรรมเนียมของแรงงานต่างด้าวย่อมมีความแตกต่างกันไปตามถิ่นกำเนิดที่มา บางครั้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวเอง อีกทั้งหากแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่นานตกค้างในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น การควบคุมย่อมกระทำได้ยาก และมีอิทธิพลเหนือวัฒนธรรมไทยในที่สุด ปัจจุบันเยาวชนไทยรุ่นใหม่ให้ความสนใจงานศิลปะดั้งเดิมของไทยน้อยลง จึงขาดผู้สืบสานศิลปะไทย ในการก่อสร้างสิ่งก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับศิลปะไทย แต่ขาดแคลนแรงงานและ

ช่างฝีมือไทย จึงจำเป็นต้องว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้เรื่องศิลปะไทยอย่างแท้จริง ผลงานที่ออกมาอาจจะผิดเพี้ยนจากศิลปะดั้งเดิมไทยไปบ้าง แต่เมื่อนานไปคนไทยที่รู้งานศิลปะไทยที่แท้จริงก็ยิ่งหายากมากขึ้น และแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนมากขึ้น นับวันเปรียบเสมือนการทำให้ศิลปะไทยค่อยๆ สูญหายในระยะยาว

2.4 ปัญหาสาธารณสุข

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเหล่านี้สามารถเข้ามาในประเทศไทยโดยไม่มีมาตรการตรวจสอบสุขภาพ บางรายได้นำโรคร้ายติดตัวมาด้วย และอาศัยรวมกัน ในชุมชนแออัด คุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่ได้มาตรฐาน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงได้ง่าย ซึ่งบางโรคติดต่อที่ประเทศไทยสามารถควบคุมจนหมดจากประเทศไปแล้ว กลับมาระบาดใหม่อีกครั้ง และยังมีโรคระบาดสายพันธุ์ใหม่ๆ ที่ไม่มีในประเทศไทยมาก่อนอีกด้วย เช่น โรคเท้าช้าง โรคมาเลเรีย เป็นต้น เมื่อผู้ป่วยเหล่านี้ออกไปในที่สาธารณะย่อมแพร่เชื้อโรคไปสู่ทั้งนายจ้างและคนไทยทั่วไปด้วย นอกจากนี้เป็นภัยต่อประชาชนไทยแล้ว ยังต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการต่อสู้กับโรคร้ายเหล่านี้ด้วย

2.5 ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ

เนื่องจากทางการไม่มีมาตรการห้ามการสมรสของแรงงานต่างด้าวและไม่มีมาตรการห้ามการตั้งครรภ์ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายตั้งครรภ์คลอดบุตรเป็นจำนวนมาก นอกจากทางการต้องจ่ายค่าคลอดบุตรตามสิทธิประกันสังคมหรือคลอดบุตรแล้ว หลบหนีโดยไม่ชำระค่าคลอดบุตร บางรายยังต้องจ่ายค่าเลี้ยงดูบุตรรายเดือนตามสิทธิประกันสังคมอีกด้วย อีกทั้งเด็กที่เกิดมาไม่ได้รับสัญชาติเพราะไม่มีการแจ้งเกิดกับทางประเทศต้นทางด้วยความไม่รู้หรือจงใจเจตนาไม่จดทะเบียนก็ตาม หรือทางประเทศต้นทางไม่ยอมรับเป็นบุคคลของประเทศต้นทางก็ตาม ล้วนสร้างปัญหาสังคมให้กับประเทศไทย แล้วยังเป็นจุดอ่อนในองค์การด้านสิทธิมนุษยชน โจมตีประเทศไทยตลอดเวลาอีกด้วย

3. ด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

3.1 ยาเสพติด

หนึ่งในภัยคุกคามที่ร้ายแรงต่อประเทศไทยในห้วงหลายสิบปีที่ผ่านมา คือ ยาเสพติด ซึ่งมีแหล่งผลิตอยู่นอกประเทศไทย มีการจับกุมคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองพร้อมยาเสพติด แม้แต่แรงงานต่างด้าวบางรายก็มีรับจ้างเป็นผู้นำยาเสพติดเข้ามาในประเทศไทย บางรายก็ผันตนเป็นผู้ค้ายาเสพติดเอง จึงนับว่าแรงงานต่างด้าวมีความล่อแหลมที่จะเป็นสาเหตุปัญหา ยาเสพติดด้วย

3.2 ปัญหาต่อการร้าย

กลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ขอมเพิ่มภาระให้แก่ฝ่ายความมั่นคง ต้องเพิ่มการเฝ้าระวัง การข่าว ในด้านการก่อการร้าย ทั้งมุ่งประสงค์ต่อประเทศไทย ประเทศต้นทางเองในกรณีที่เป็นฝ่ายตรงข้ามกับรัฐบาลและประเทศที่สามในกรณีที่ถูกว่าจ้าง แม้จะยังไม่มีหลักฐานเด่นชัดก็ตาม แต่ไม่สามารถยืนยันได้ว่าปลอดภัย

3.3 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

การที่กลุ่มต่อต้านรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยที่ข้าราชการบางกลุ่มทุจริตบังหลวงรับสินบนปล่อยให้กลุ่มต่อต้านเหล่านี้ใช้ไทยเป็นฐานในการทำงาน ระดมทุน สนับสนุนการต่อต้านรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้าน ขอมสร้างความหวาดระแวงระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

3.4 ปัญหาการเพิ่มภาระให้กับกองทัพ

การหลั่งไหลหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายขอมเป็นการเพิ่มภาระให้กับกองทัพในการสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมือง จึงต้องแบ่งกำลังพล ทรัพยากร งบประมาณในการสกัดกั้น ขอมบั่นทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติการหลักด้วย

ปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

1. ทักษะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผศ.ดร. กิริยา กุลกลการ รองคณบดีฝ่ายการนักศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สัมภาษณ์, 2558) ได้กล่าวถึง กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว มี 2 ประการ ดังนี้

1. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็น 2 ส่วน แยกออกจากกันให้ชัดเจน

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของการวางแผน ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย วางแผนเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนแผนปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนปฏิบัติการตามแผนงานที่ตั้งไว้ โดยต้องบังคับใช้กฎอย่างจริงจัง บูรณาการและลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การรักษาความสมดุลของ 3 เสา คือ ความมั่นคงของชาติ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน ซึ่งมีภารกิจ 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ การควบคุมสกัดกั้น ตรวจจับ และส่งกลับแรงงานลักลอบเข้าเมือง การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และการดูแลประชากรในประเทศที่ประกอบด้วยหลากหลายวัฒนธรรมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

นายนคร ศิลปอาชา ปลัดกระทรวงแรงงาน (สัมภาษณ์, 2558) ได้สรุปปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและบูรณาการดำเนินการร่วมกันอย่างจริงจัง
2. ระบบสารสนเทศต้องเชื่อมโยงข้อมูลให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้งานร่วมกันได้ เพื่อการมีระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่สามารถตรวจสอบได้ทั้งประเทศต้นทางและประเทศไทย รวมทั้งสามารถตรวจสอบข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ในการด้านความมั่นคง และการควบคุมป้องกันโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. นายจ้างต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เป็นจริงและพร้อมปฏิบัติตามขั้นตอน ข้อกำหนด กฎระเบียบ อย่างเคร่งครัดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย
4. ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ให้ความร่วมมือในการออกหนังสือเดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล รวมทั้งกระบวนการตรวจสอบสัญชาติด้วยความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนด
5. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการดำเนินการภายหลังจากสิ้นสุดการจดทะเบียนครั้งสุดท้าย (30 มิถุนายน 2558) เพื่อผลักดันให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายกลับประเทศต้นทาง และลงโทษนายจ้างที่จงใจฝ่าฝืนกฎหมาย
6. การศึกษาความต้องการการจ้างแรงงานระดับบนและระดับล่างอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี มีการกำหนดช่วงเวลาให้นายจ้างแจ้งความต้องการจ้างพร้อมจ่ายค่า LEVY ล่วงหน้าเพื่อทราบจำนวนที่ถูกต้อง
7. ควรรักษากองทุนเพื่อการส่งแรงงานต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรไว้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ
8. การยกระดับหน่วยงานด้านเลขานุการให้เป็นองค์กรที่เหมาะสมเพื่อได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมให้เป็นองค์กรระดับกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน
9. ส่งเสริมการดำเนินการ MOU เรื่องการจ้างงานกับประเทศที่ไม่มีพรมแดนติดต่อกันให้มากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระบบ การควบคุมและการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพ

นายสุเมธ มโหสถ อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (สัมภาษณ์, 2558) ได้สรุปปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนมีความต่อเนื่องในนโยบายโดยให้มีการใช้แรงงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และต้องไม่มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่เพื่อให้เข้าสู่ระบบการนำเข้า แก้ไขโดยชอบด้วยกฎหมาย (MOU)

2. การป้องกันการลักลอบเข้ามาใหม่ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจกับความมั่นคง

4. การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และมีมาตรการป้องกันมิให้หน่วยราชการบางหน่วยหาผลประโยชน์จากการใช้แรงงานต่างด้าว

5. การเจรจากับประเทศต้นทางให้ความร่วมมือและมีความจริงจังในการลดปัญหาขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติให้มีความสะดวกรวดเร็ว ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

6. การลดค่าใช้จ่ายในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย (MOU) โดยกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถหางานได้ด้วยตนเอง ทั้งการเข้ามาทำงานใหม่และการกลับเข้ามาทำงานเมื่อคนต่างด้าวทำงานครบ 4 ปี ซึ่งนายจ้างส่วนมากมีลูกจ้างทำงานก่อนที่แรงงานต่างด้าวจะเดินทางเข้าในราชอาณาจักร จึงเป็นไปตามมาตรา 11 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

นายอนุรักษ์ ทศรัตน์ รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (สัมภาษณ์, 2558) ได้สรุปปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังนี้

1. นโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องของภาครัฐ

รัฐต้องมีท่าทีที่ชัดเจนไม่ยอมรับการหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาทำงาน ไม่ยอมรับสถานประกอบการที่นำคนหลบหนีเข้าเมืองมาทำงาน โดยต้องชัดเจนในการวางนโยบายจะไม่ผ่อนผันให้คนหลบหนีเข้าเมืองสามารถอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้อีกต่อไป คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานจะต้องเป็นคนเข้าเมืองถูกต้องกฎหมายเท่านั้น สถานประกอบการที่จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานจะต้องจ้างคนที่เข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย และจ้างในจำนวนที่จำเป็นต่อการประกอบการเท่านั้น

2. การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังต่อผู้หลบหนีเข้าเมือง ขบวนการนำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย นายจ้างที่จ้างคนหลบหนีเข้าเมืองผู้แสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและการทำงานที่ผิดกฎหมาย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่ปล่อยปละละเลยให้มีการลักลอบเข้าเมืองและมีการทำงานอย่างผิดกฎหมาย

3. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างจริงจัง โดยมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือคนหลบหนีเข้าเมืองจะไม่สามารถหางานทำได้ นายจ้างผู้ประกอบการที่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว จะจ้างเฉพาะคนเข้าเมืองถูกกฎหมาย และจะจ้างในจำนวนที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ โดยไม่กระทบต่อโอกาสในการมีงานทำของแรงงานไทย สถานประกอบการที่จ้างคนต่างด้าวจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นในสังคม ขั้นตอนการดำเนินการต่างๆจะต้องกระชับ ชัดเจน ไม่มีการสร้างเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ เพื่อให้การขอใช้แรงงานต่างด้าวสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย

นายจ่านอง ทรงเครพ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (สัมภาษณ์, 2558) กล่าวว่า การจัดระบบแรงงานต่างด้าวจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญ

ประการแรก คือ การใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิเสธการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นายจ้าง สถานประกอบการจะต้องร่วมมือกันจ้างแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) และเพิ่มความสามารถในการผลิตโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้สมดุล เพื่อจะลดการทำงานที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้นให้หมด

ประการที่สอง คือ เมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยการเปิดจดทะเบียนแรงงาน หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว ตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าว และออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อให้การดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในรูปแบบศูนย์จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

ประการสุดท้าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปราม จับกุม จะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน รวมทั้งปรับปรุงระบบตรวจสอบควบคุมเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ อาศัยอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์จากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะช่วยแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างไร ถ้าผู้นำไปปฏิบัติ/หรือผู้เกี่ยวข้อง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการก็จะไม่สัมฤทธิ์ผล

นายกฤษฎะ วจิไกรลาศ ประธานหอการค้าจังหวัดนนทบุรี สภาหอการค้าไทย (สัมภาษณ์, 2558) ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สรุปดังนี้

1. กำหนดมาตรการการย้ายนายจ้างที่เข้มงวด มีบทลงโทษอย่างเหมาะสม และบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บริหารจัดการการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนไม่ยุ่งยาก สะดวก สามารถคัดเลือกแรงงานได้ ผ่านการตรวจสอบสุขภาพ ตรวจประวัติอาชญากร และยาเสพติด มีการฝึกอบรมก่อนนำเข้าเพื่อให้พร้อมทำงานได้

3. กำหนดมาตรการการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว การสนับสนุนจากภาครัฐทางตรงและทางอ้อม เช่น มาตรการด้านการเงินและการคลัง เป็นต้น

นางศิริวรรณ พานิชตระกูล กรรมการผู้จัดการ บริษัท วนวิทย์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สรุปดังนี้

1. การบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ มาที่เดียวใช้บริการได้ทุกรายการในกระทรวงแรงงาน อีกทั้งหากเป็นไปได้ เปิดให้ใช้บริการออนไลน์ในบางรายการ บางขั้นตอน

2. ปรับปรุงพัฒนาขั้นตอน เอกสารหลักฐานการทำธุรกรรมแรงงานให้กระชับรัดกุม มีประสิทธิภาพ ตัดขั้นตอนที่ยุ่งยากไม่จำเป็น มีความโปร่งใส

3. ยกเลิกระบบใช้นายหน้าในการจัดการธุรกรรมแรงงาน

2. สรุปปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

2.1 เจตจำนงของผู้นำทางการเมืองที่แน่วแน่จริงจัง

จากความเห็นของทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องกันว่า รัฐต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่วแน่ ต่อเนื่อง ในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย มีกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน ที่แน่นอน ผู้นำทางการเมืองทั้งผู้นำรัฐบาลและผู้นำในส่วนราชการที่รับผิดชอบในเรื่องแรงงานต่างด้าวทุกฝ่ายต้องยึดถือนโยบายไปในแนวทางเดียวกันด้วย คือ การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายในจำนวนที่เหมาะสมกับสังคมไทย และฝ่ายความมั่นคงจะสามารถดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ

เจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะผู้ปฏิบัติจำต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เทียบตรง ยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก มากกว่าสินบนผลประโยชน์อื่นใดที่ถูกเสนอให้จากขบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบ ตั้งแต่การออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว จนกระทั่งการส่งกลับแรงงานต่างด้าวเมื่อครบวาระการได้รับอนุญาตทำงาน

2.3 การบังคับใช้กฎหมาย

จากตัวเลขจำนวนการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามคำสั่งของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติในห้วงเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม พุทธศักราช 2557 นั้น มีจำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมากถึง 1.6 ล้านคนเศษ ย่อมแสดงให้เห็นว่ามีการบกพร่องในระบบการตรวจคนเข้าเมือง และการสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมืองอย่างร้ายแรง ต้องมีการปรับปรุงการตรวจคนเข้าเมืองและการสกัดกั้นอย่างเร่งด่วน トラบใดที่ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขการหลบหนีเข้าเมืองได้ ก็ไม่สามารถจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายได้

2.4 สำนึกของผู้ประกอบการและประชาชน

ในส่วนของผู้ประกอบการต้องใคร่ครวญให้รอบคอบในการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ไม่ใช่ใช้อย่างฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ในขณะที่เดียวกันควรพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการบริการโดยลดการพึ่งพาการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ทดแทนด้วยเทคโนโลยี อีกทั้งใช้แรงงานต่างด้าวอย่างรับผิดชอบต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ดูแลสวัสดิการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมอีกด้วย

ในส่วนของประชาชน ต้องไม่วางเฉยต่อการ ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการประทุพผิตของเจ้าหน้าที่รัฐ ด้วยการแจ้งเบาะแส ให้ข้อมูลที่ถูกต้องต่อศูนย์ดำรงธรรม หรือศูนย์ร้องเรียนอื่น

2.5 สำนึกของคนไทยในการทำงาน

คนไทยต้องปรับทัศนคติในการทำงานให้เหมือนกับคนไทยในอดีต คนไทยในอดีตมีความสามารถในด้านศิลปะ งานช่าง การใช้มือทำงาน การทำงานเหล่านี้นอกจากเป็นการหาเลี้ยงชีพอย่างสุจริตแล้ว ค่าตอบแทนอยู่ในอัตราที่ดี ยังเป็นการช่วยสืบสานศิลปะไทย ชื่อเสียงคนไทย ช่วยพัฒนาประเทศชาติอีกด้วย งานบางประเภทที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมาก ก็ไม่ควรที่จะให้ความสนใจอีกต่อไป เช่น งานกรรมกร การขี่มอเตอร์ไซค์รับจ้าง เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหา แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและผลกระทบด้านสังคมที่มีต่อประเทศไทย เพื่อเสนอแนะ ปัจจัย แนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ผู้จัดทำได้สรุปปัญหา ผลกระทบ และปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว รวมทั้งเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สรุป

1. ปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย

1.1 ปัญหานโยบายในการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชัดเจนและมีความไม่ต่อเนื่อง นโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยมีลักษณะระยะสั้นแบบปีต่อปี ไม่ชัดเจนไร้ทิศทาง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสับสนและไม่สามารถวางแผนอนาคตได้ อำนาจการบริหารจัดการยังมีลักษณะรวมศูนย์ทำให้ นโยบายไม่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพื้นที่และอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกัน การกำหนดโควตาจึงมิได้สะท้อนความต้องการและการขาดแคลนแรงงานที่แท้จริง ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดในการกำหนดโควตาแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน ไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว ทำให้การอาศัยอยู่อย่างแออัดไม่ถูกสุขลักษณะ และนโยบายการบริหารจัดการเกี่ยวกับครอบครัวและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย รวมถึงบุตรที่คลอดในประเทศไทย

1.2 ปัญหาการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อย่างต่อเนื่อง การสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน การปราบปรามจับกุมผู้ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน และการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทาง ยังด้อยประสิทธิภาพ

1.3 ปัญหากรณีประเทศต้นทางขาดความจริงจังและความร่วมมือในการพิสูจน์สัญชาติ การตรวจสัญชาติทำได้ล่าช้าเพราะข้อจำกัดในการตรวจสอบการเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง ปัญหาค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานตาม MOU มีค่าใช้จ่ายที่สูง นายจ้างที่ไม่ต้องการจ้าง

แรงงานตาม MOU เนื่องจากมีอุปสรรคในการติดต่อหน่วยงานราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายขั้นตอน การดำเนินการยุ่งยาก เสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก นายจ้างจึงเลือกใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพราะมีต้นทุนต่ำกว่า

1.4 ปัญหาการทำงานแบบไม่บูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ เป็นไปในลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ฐานข้อมูลแต่ละหน่วยงานไม่เชื่อมโยงเป็นฐานข้อมูลเดียวกัน ขาดการบูรณาการและประสานงาน ทำให้ภารกิจไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

1.5 ความเข้าใจในนโยบายและความเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่และปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจัง ระบบการบริหารควบคุมบริษัทจัดหางานภายในประเทศ ทุกระเบียบ การควบคุมที่ยังขาดความชัดเจน เจ้าหน้าที่ของรัฐบางรายไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปล่อยให้มีการลักลอบเข้าเมือง มีการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตของคนต่างด้าว ปล่อยให้สถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบางกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนรู้เห็นในขบวนการลักลอบนำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากสถานการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐและอดีตข้าราชการระดับสูงมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทนายหน้า บริษัทจัดหางานที่ประพฤติผิดกฎหมาย

1.6 ความตระหนักและความร่วมมือของผู้ประกอบการ ที่ผ่านมาผู้ประกอบการยังไม่มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ทำให้นายจ้างไม่ลงทุนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานในสถานประกอบการ นายจ้างมักไม่คำนึงว่าแรงงานต่างด้าวนั้นจะเข้ามาในราชอาณาจักรโดยวิธีการหลบหนีเข้าเมืองหรือไม่ หรือแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนแล้วหนีไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ นอกจากนี้ นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าว จึงได้ข้อมูลที่ไม่แน่นอนและไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในบางพื้นที่ไม่สามารถสำรวจแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานเคลื่อนย้ายบ่อย

2. ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย

2.1 ด้านเศรษฐกิจ

2.1.1 ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การจ้างแรงงานต่างด้าวนำมาซึ่งผลประโยชน์อย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ แต่ในทางตรงข้ามก็เป็นการเพิ่มภาระทางการคลัง ค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านต่างๆ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยระดับล่างประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) มีโอกาสที่จะทำงานน้อยลงและมีค่าจ้างที่ต่ำไปด้วย นอกจากนี้การปล่อยให้

มีแรงงานไหลเข้าประเทศตลอดเวลาอาจทำให้ภาคธุรกิจไทยไม่จวนขวายปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อาจก่อให้เกิดภาวะชะงักงันของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม

2.1.2 ระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น จากการที่แรงงานต่างด้าวหลังไหลมาทำงานในบางอำเภอ บางจังหวัดเป็นจำนวนมาก บางจังหวัดประชากรแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมากกว่าคนไทยที่อาศัยอยู่เดิม พ่อค้า นักธุรกิจต่างด้าวก็มาดำเนินกิจการเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานต่างด้าว ในบางจังหวัดกิจการร้านค้าของคนไทยถูกทดแทนโดยกิจการร้านค้าของคนต่างด้าว นอกจากแรงงานไทยจะมีโอกาสทำงานลดลงแล้ว ร้านค้าคนไทยยังมีส่วนแบ่งตลาดและโอกาสในการค้าลดลงด้วย

2.1.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และการยกระดับการอุตสาหกรรมและการบริการ ผู้ประกอบการไม่มีสิ่งจูงใจ หรือความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ ส่งผลให้เกิดการชะลอการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ จีดีพีความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดลง

2.1.4 การกีดกันการค้า ประเทศไทยถูกระบุใน TIP report the Trafficking in Persons report ให้อยู่ในระดับ TIER 3 ต่ำสุด ประชาคมร่วมยุโรป (EU) ได้ให้ใบเหลืองแก่ประเทศไทยกรณี การจับปลาผิดกฎหมาย ไร่การรายงานและไร่การควบคุม (Illegal Unreported Unregulated Fishing : IUU) โดยนอกจากใช้ข้อกล่าวหาในการกระทำความผิดเรื่องการทำประมงผิดกฎหมายแล้ว ยังกล่าวหาในเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างกตัญญู ฉะนั้น การใช้แรงงานต่างด้าวจึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ไทยถูกโจมตีในเรื่องสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ได้ง่าย

2.2 ด้านสังคม

2.2.1 ปัญหาอาชญากรรม แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแม้ได้รับการจดทะเบียน ตรวจสอบสุขภาพทำให้ถูกกฎหมายแล้วก็ตาม มิได้ประกันได้ว่าจะไม่ว่างงานในสภาพที่ว่างงานขาดรายได้ นำมาซึ่งการลักทรัพย์ ก่ออาชญากรรมที่มุ่งต่อทรัพย์สินเกิดขึ้นได้ในชุมชนแรงงานต่างด้าวเอง และอาจจะขยายไปสู่บริเวณใกล้เคียงในชุมชนคนไทยบางรายเป็นผู้ก่ออาชญากรรมในประเทศของตนแล้วหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย นายจ้างที่รับไว้ทำงาน โดยที่ไม่ทราบประวัติอาชญากรรม จึงนับว่าเป็นความเสี่ยงอย่างยิ่งที่ปล่อยให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวนมากนับล้านคน ซึ่งในการจ้างงานนั้น แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองส่วนหนึ่งอาจเป็นอาชญากร

2.2.2 ปัญหาชุมชนแตกต่าง เนื่องจากการหลบหนีเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว มีทั้งเดินทางเข้ามาตัวคนเดียวและนำครอบครัว บุคคลติดตามเข้ามาด้วย เมื่อมาอาศัยอยู่รวมกันในประเทศไทย ทำให้เกิดชุมชนแรงงานต่างด้าว การรวมตัวกันของแรงงานต่างด้าว และขยายตัวกลายเป็นชุมชนแทรกซ้อนขึ้นในสังคมไทย ที่มีลักษณะแปลกแยกออกจากสังคมไทย นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันระหว่างคนไทยและแรงงานต่างด้าว การแย่งที่อยู่อาศัย ความเป็นอยู่แออัด

2.2.3 ปัญหาศิลปวัฒนธรรมธรรมเนียมของแรงงานต่างด้าวย่อมมีความแตกต่างกันไปตามถิ่นกำเนิดที่มา บางครั้งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวเอง อีกทั้งในการก่อสร้างสิ่งก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับศิลปะไทย แต่ขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือไทย จึงจำเป็นต้องว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้เรื่องศิลปะไทยอย่างแท้จริง ผลงานที่ออกมาอาจจะผิดเพี้ยนจากศิลปะดั้งเดิมไทยไป เมื่อแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนคนไทยมากขึ้น นับวันเปรียบเสมือนการทอดทิ้ง ปล่อยให้ศิลปะไทยค่อยๆ สูญหายในระยะยาว

2.2.4 ปัญหาสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอาศัยรวมกันในชุมชนแออัด คุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่ได้มาตรฐาน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงได้ง่าย และยังมีโรคระบาดสายพันธุ์ใหม่ๆ ที่ไม่มีในประเทศไทยมาก่อนอีกด้วย เช่น โรคเท้าช้าง โรคมาลาเรีย เป็นต้น นอกจากนี้เป็นภัยต่อประชาชนไทยแล้ว ยังต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการต่อสู้กับโรคร้ายเหล่านี้ด้วย

2.2.5 ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายตั้งครรภ์คลอดบุตรเป็นจำนวนมาก จากผลการศึกษาเรื่อง ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานอพยพในประเทศไทย โดย ดร.ขวัญจิตต์ บัวแก้ว คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ห้วงเดือนสิงหาคม 2552 - ตุลาคม 2553 ในพื้นที่ 6 จังหวัดได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ตาก สมุทรสาคร ระนอง มีเด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวเป็นรุ่นที่ 2 เป็นจำนวนอย่างน้อย 143,309 คน เด็กที่เกิดมาไม่ได้รับสัญชาติเพราะไม่มีการแจ้งเกิดกับทางประเทศต้นทาง ล้วนสร้างปัญหาสังคมให้กับประเทศไทย แล้วยังเป็นจุดอ่อนในห้วงการด้านสิทธิมนุษยชนและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โจมตีประเทศไทยตลอดเวลาอีกด้วย โดยเฉพาะในเรื่องปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

2.3 ด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

2.3.1 ยาเสพติด มีการจับกุมคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองพร้อมยาเสพติด แม้แต่แรงงานต่างด้าวบางรายก็รับจ้างเป็นผู้นำพาเสพติดเข้ามาในประเทศไทย บางรายก็ผันตนเป็นผู้ค้ายาเสพติดเอง

2.3.2 ปัญหาการร้าย ฝ่ายความมั่นคง ต้องเพิ่มการเฝ้าระวัง การข่าวในด้าน การก่อการร้าย ทั้งมุ่งประสงค์ต่อประเทศไทย ประเทศต้นทางเองในกรณีที่เป็นฝ่ายตรงข้ามกับ รัฐบาลและประเทศที่สามในกรณีที่ถือว่าจ้าง แม้จะยังไม่มียุทธศาสตร์เด่นชัดก็ตาม แต่ไม่สามารถ ยืนยันได้ว่าปลอดภัย

2.3.3 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การที่กลุ่มต่อต้านรัฐบาลของ ประเทศเพื่อนบ้านหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ย่อมสร้างความ หวาดระแวงระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

2.3.4 ปัญหาการเพิ่มภาระให้กับกองทัพในการสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมือง จึงต้องแบ่งกำลังพล ทรัพยากร งบประมาณในการสกัดกั้น ย่อมบั่นทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติ การกิจหลักด้วย

3. ปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

3.1 เจตจำนงของผู้นำทางการเมืองที่แน่วแน่จริงจัง รัฐต้องกำหนดนโยบาย ที่ชัดเจน แน่วแน่ ต่อเนื่อง ในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย มีกฎหมาย ระเบียบ ขึ้นตอนที่แน่นอน ผู้นำทางการเมืองทั้งผู้นำรัฐบาลและผู้นำในส่วนราชการที่รับผิดชอบในเรื่อง แรงงานต่างด้าวทุกฝ่ายต้องยึดถือนโยบายไปในแนวทางเดียวกันด้วย คือ การใช้แรงงานต่างด้าว อย่างถูกกฎหมายในจำนวนที่เหมาะสมกับสังคมไทย และฝ่ายความมั่นคงจะสามารถดูแลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในฐานะผู้ปฏิบัติจำต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง เกร่งกรี้ด เทียงตรง ยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก มากกว่าสินบนผลประโยชน์อื่นใดที่ถูก เสนอให้จากขบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบ ตั้งแต่การ อนุมัติโควต้า การออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว จนกระทั่งการส่งกลับแรงงานต่างด้าวเมื่อ ครบวาระการได้รับอนุญาตทำงาน

3.3 การบังคับใช้กฎหมาย จากตัวเลขจำนวนการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ตามคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติในห้วงเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม พุทธศักราช 2557 นั้น มีจำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมากถึง 1.6 ล้านคนเศษ ย่อมแสดงให้เห็น ว่ามีการบกพร่องในระบบการตรวจคนเข้าเมือง และการสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมืองอย่าง

ร้ายแรง ต้องมีการปรับปรุงการตรวจคนเข้าเมืองและการสกัดกั้นอย่างเร่งด่วน トラบไคที่ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขการหลบหนีเข้าเมืองได้ ก็ไม่สามารถจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายได้

3.4 ผู้นำของผู้ประกอบการและประชาชน ในส่วนของผู้ประกอบการต้องใคร่ครวญให้รอบคอบในการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ไม่ใช่อย่างฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ในขณะเดียวกันควรพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ โดยลดการพึ่งพาการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ทดแทนด้วยเทคโนโลยี อีกทั้งใช้แรงงานต่างด้าวอย่างรับผิดชอบต่อสังคมต่อประเทศชาติ ดูแลสวัสดิการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมอีกด้วย ในส่วนของประชาชน ต้องไม่วางเฉยต่อการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการประทุพผิตของเจ้าหน้าที่รัฐ ด้วยการแจ้งเบาะแส ให้ข้อมูลที่ถูกต้องต่อศูนย์ดำรงธรรม หรือศูนย์ร้องเรียนอื่น

3.5 ผู้นำของคนไทยในการทำงาน คนไทยต้องปรับทัศนคติในการทำงานให้เหมือนกับคนไทยในอดีต คนไทยในอดีตมีความสามารถในด้านศิลปะ งานช่าง การใช้มือทำงาน การทำงานเหล่านี้นอกจากเป็นการหาเลี้ยงชีพอย่างสุจริตแล้ว ค่าตอบแทนอยู่ในอัตราที่ดี ยังเป็นการช่วยสืบสานศิลปะไทย ชื่อเสียงคนไทย ช่วยพัฒนาประเทศชาติอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน รัฐต้องสูญเสียงบประมาณในการบริหารจัดการดูแลแรงงานต่างด้าว ปัญหาชุมชนแออัดในสังคมไทย ปัญหามุคผลไร้สัญชาติ ตลอดจนโรคระบาดและอาชญากรรม โดยเฉพาะพวกที่เข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นแหล่งค้ายาเสพติด เป็นฐานในการต่อต้านทางการเมือง หรืออาชญากรรมข้ามชาติเหล่านี้ล้วนกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งสิ้น นอกจากนี้หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังขาดการประสานงานและความร่วมมือโดยใกล้ชิด ทำให้การดำเนินงานไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สมดุลของแรงงานต่างด้าว

ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำเป็นต้องมีความสมดุลทั้งในจำนวนของแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการ เพื่อเป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน แต่ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคมไทย และความมั่นคงของประเทศด้วย จึงควรประกอบด้วยเสาหลักของสมดุลแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1.1 ความมั่นคง หน่วยความมั่นคง มีขีดความสามารถเพียงพอในการควบคุม สกัดกั้น ปราบปราม จับกุม ส่งกลับคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองผิดกฎหมาย รวมทั้งข้อห้ามในการนำผู้ติดตามเข้าในประเทศไทย การตั้งครุฑ การสมรส ทั้งแรงงาน ต่างด้าว และการสมรสกับคนไทย

1.2 เศรษฐกิจ ประกอบด้วย การกำหนดโควตา ภาษีการใช้แรงงาน ฐานข้อมูล แรงงานที่ถูกต้อง การพัฒนาขีดความสามารถของภาคธุรกิจ ให้คำนึงถึงการใช้แรงงานต่างด้าวอย่าง เหมาะสม ที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ให้ก้าวหน้าในขณะเดียวกัน ต้องพัฒนาการผลิต บริการให้ ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี เป็นการยกระดับขีดความสามารถของภาคธุรกิจไทยด้วย

1.3 สังคม คำนึงถึงการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างสุภาพ ไม่รบกวนสังคมไทย การอบรมให้เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีไทย การอยู่ร่วมกันในสังคมไทย การจัดระเบียบที่พัก แรงงานต่างด้าว สุขอนามัย สิ่งแวดล้อม

สำหรับแนวทางและมาตรการเพื่อนำไปสู่การจัดระบบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) เพื่อให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

1.1 จัดทำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2559-2568 แผนปฏิบัติการแรงงาน ต่างด้าว 2559-2563 โดย คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) จัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาดำเนินการ โดยมีแนวทางการจัดทำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2559-2568 แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1.1.1 ระยะสั้น (ตุลาคม 2558 – มีนาคม 2560)

จัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่มีอยู่ ทยอยยัง สกัดกั้น การหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายและผลักดันบุคคลต่างด้าวที่ไม่ยินยอมเข้ามาอยู่ใน การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1.1.1 เปิดจดทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service Center) ซึ่งได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2557 มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 1,533,675 คน ผู้ติดตาม 92,560 คน

1.1.1.2 ตรวจสอบสัญชาติจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2558 ประเทศต้นทาง ได้ส่งเจ้าหน้าที่มาดำเนินการในประเทศไทย บางประเทศใช้บริษัทเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน

ผลการตรวจสัญชาติ ได้รับแจ้งบัญชีรายชื่อตรวจสัญชาติรวม 473,939 คน เป็นแรงงานต่างด้าว 461,284 คน ผู้ติดตาม 12,655 คน

1.1.1.3 ดำเนินการขยายระยะเวลาผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนแล้ว และยังคงดำเนินการตรวจสัญชาติไม่เรียบร้อย สามารถทำงานในประเทศไทยได้ ให้มาลงทะเบียนรับบัตรประจำตัวใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 มิถุนายน 2558 มีแรงงานต่างด้าวมาลงทะเบียน ขอรับบัตรประจำตัวใหม่ มีจำนวนรวม 1,047,635 คน แยกเป็นแรงงานต่างด้าว 1,008,767 คน ผู้ติดตาม 38,868 คน

1.1.1.4 ดำเนินการตรวจสัญชาติ ออกหนังสือเดินทางหรือเอกสารรับรองบุคคล จนถึง 31 มีนาคม 2559 เมื่อตรวจสัญชาติได้รับเอกสารเรียบร้อย จะผ่อนผันให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ 2 ปี แล้วกลับประเทศต้นทางก่อน พร้อมนำผู้ติดตามกลับไปด้วย และสามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้อีก 2 ปี โดยมีเงื่อนไขให้นายจ้างร้องขอ และแรงงานต้องมีหนังสือเดินทาง

1.1.2 ระยะกลาง (ตุลาคม 2558 – ตุลาคม 2563) เป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1.2.1 จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้าน/ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน โดยมีประเด็นที่สำคัญ 4 ประเด็นคือ 1. ความร่วมมือด้านวิชาการ 2. มาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. การนำเข้าส่งออกแรงงาน 4. การแลกเปลี่ยน การเยือนและความร่วมมืออื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกับประเทศเพื่อนบ้าน/ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน

1.1.2.2 ปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงาน แยกออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. กลุ่มกำหนดหลักเกณฑ์และกำกับดูแล (Regulator) ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยในการกำหนดกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วางแผนนโยบาย แผนปฏิบัติงาน กำกับดูแลและตรวจสอบประเมินผล

2. กลุ่มปฏิบัติ จัดตั้งองค์กรมหาชน หรือบริษัทมหาชน (ที่รัฐถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่) เช่นเดียวกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HRD Korea) หรือกลุ่มธุรกิจ ดำเนินการจัดหางาน นำเข้าส่งออกแรงงาน ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ (Operator) ซึ่งการปรับโครงสร้างควรวางแผนอยู่ในระยะยาวด้วย

1.1.2.3 ให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ในการขับเคลื่อนผลักดันนโยบายของคณะกรรมการฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1.1.2.4 ส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขง (Human Resource Development Center in CLMTV) โดยการชักจูงบริษัทข้ามชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ มาจัดตั้งสำนักงานภูมิภาคในประเทศไทย (International Head Quarter : IHQ) ทั้งด้านการจัดหางาน การฝึกอบรม การสหนาการสำหรับพนักงานและอื่นๆ โดยจัดทำ Roadmap เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางด้านทรัพยากรมนุษย์ใน CLMTV

1.1.3 ระยะเวลา (พ.ศ. 2559-2568)

ปรับการนำเข้าแรงงานจากหลากหลายประเทศ ตามขีดความสามารถลักษณะของแรงงานตามประเทศต้นทาง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ดังนี้

1.1.3.1 กำหนดโควตา ประเภทงาน อุตสาหกรรม ประเทศต้นทาง และอัตราภาษีการใช้แรงงาน

1.1.3.2 จัดระเบียบสังคมแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน

1.1.3.3 ระบบการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างรับผิดชอบ โดยใช้ระบบการประกันสุขภาพของเอกชน

1.1.3.4 ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะ

1.2 ประกาศยุติการเปิดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แล้วประกาศใช้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยจัดทำหลักเกณฑ์การอนุญาตให้ทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ครบถ้วน โดยพัฒนาจากแนวทางการบริหารแรงงานต่างชาติของเกาหลีและสิงคโปร์ปรับให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของไทย

1.3 กำหนดตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่จะอนุมัติในแต่ละปี และนำระบบภาษีการใช้แรงงานต่างด้าวประกาศใช้ เพื่อให้ภาคเอกชนใช้แรงงานต่างด้าวอย่างไคร่ครวญ มีเหตุผลไม่ใช่อย่างฟุ่มเฟือย

1.4 ปรับปรุงพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวกลาง ให้สามารถเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับหน่วยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน สามารถกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การตรวจสอบ ติดตาม ควบคุมและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ ดูแลด้านความมั่นคงด้านต่างๆ ลดโอกาสในการทุจริต อีกทั้งเป็นการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดงบประมาณ

1.5 พัฒนาการให้บริการของภาครัฐเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทุกประเภท โดยการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวกลางที่จัดทำขึ้นด้วย อีกทั้งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนและผู้ประกอบการอีกด้วย จะเป็นกาเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.6 ในระยะยาวปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงานโดยเฉพาะกรมการจัดหางาน ให้นับการทำหน้าที่ในการกำหนดกฎระเบียบ กำกับดูแล ตรวจสอบ (Regulator) และจัดตั้งหน่วยงานที่มีลักษณะคล่องตัวสามารถหารายได้ เช่น องค์กรมมหาชน (Public Organization) หรือบริษัทมหาชนที่รัฐถือหุ้น (Public Company) ปฏิบัติ ในเรื่องการนำเข้า-ส่งออกแรงงาน เป็นหน่วยงานปฏิบัติ (Operator) เพื่อให้มีความเหมาะสมในการบริหารจัดการแรงงานในแบบการดำเนินธุรกิจในการนำเข้าส่งออกแรงงาน สามารถนำรายได้เลี้ยงองค์กรหรือบริษัทได้ กำไรบางส่วนส่งเข้ารัฐ อีกทั้งกำหนดให้กรมการจัดหางานได้ทำหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดโอกาสการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการกระทรวงแรงงาน ตามหลักคิดการคานอำนาจด้วยความสมดุล โดยแยกผู้กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ กำกับดูแลและตรวจสอบออกจากผู้ปฏิบัติ

1.7 รัฐควรกำหนดมาตรการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในระยะยาว และนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

1.8 จัดการฝึกอบรมชี้แจงเจ้าหน้าที่รัฐให้เข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง รวมทั้งนโยบาย เจตนารมณ์ของรัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสร้างจิตสำนึกด้านมนุษยธรรมและคุณธรรมให้มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

2. การป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว

2.1 กำหนดมาตรการกวดขัน จับกุม ลงโทษและผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด รวมทั้งป้องกันสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มีบทลงโทษรุนแรงขึ้นสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยเหลือสนับสนุนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

2.2 ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนให้ร่วมมือในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดูแลคุ้มครองแรงงาน

2.3 สร้างเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนอาสาสมัครและแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายให้ช่วยเหลือทางราชการในการสอดส่อง แจ้งเตือน แจ้งเบาะแสและข้อมูลเกี่ยวกับการหลบหนีเข้าเมือง และภัยคุกคามที่เกี่ยวข้อง

2.4 นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบหลักในด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว แก้ไขกฎหมายประกันสังคม ให้แรงงานต่างด้าวใช้การซื้อประกันสุขภาพแทนการส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม เนื่องจากระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยมีระยะสั้น ไม่สามารถนำผู้ติดตามและครอบครัวเข้ามาในประเทศไทยได้ ไม่จำเป็นต้องใช้สิทธิประกันสังคม ตามหลักกตินายจ้างต้องรับผิดชอบดูแลลูกจ้าง/แรงงาน เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเปิดโอกาสให้มีตลาดแรงงาน

2.5 ให้นายจ้างรับผิดชอบในการจัดที่พักให้แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งกำกับดูแลให้อาศัยด้วยความสงบสุข ไม่รบกวนสังคมไทย

ตารางที่ 5-1 : สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

แนวทางและมาตรการ	เป้าประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หลัก	ร่วม
1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว				
1.1 จัดทำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2559-2568 แผนปฏิบัติการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2559-2563	เป็นแนวทางนำไปสู่การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ	ประกาศใช้ ใน ก.ย.58	คณะทำงาน ที่ตั้งโดย กนร. รง.	มท.,สธ. สตช.,กท.
1.2 ปรับปรุงพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวกลาง ให้สามารถเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูล	เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน สามารถกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ	มีระบบที่ สมบูรณ์ ใน ก.ย.60	รง.	มท.,สธ.,กท., สตช., ,อก,พณ., สศช.,
1.3 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย	สนองตอบความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ/กึ่งฝีมือ	เริ่ม ม.ค.59	รง.	กต.,มท.,สธ., สตช.

	ของภาคเอกชน			
--	-------------	--	--	--

ตารางที่ 5-1 : สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) (ต่อ)

แนวทางและมาตรการ	เป้าประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หลัก	ร่วม
1.4 นำเทคโนโลยีมาพัฒนาการให้บริการประชาชน	อำนวยความสะดวกให้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	เปิดบริการ ต.ค.59	รง.	ทก.
1.5 กำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แน่นอน	ให้สามารถบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ และลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว	ประกาศใช้ ต.ค.59	รง.	สศช.สมาคมภาคเอกชน
1.6 ปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงาน	เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชัน	ต.ค.58- ก.ย.63	รง.	กพ., ก.พ.ร., ,กค.
1.7 มาตรการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว	เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจ	ต.ค.58- ก.ย.63	สศช.	กค., ,อก.,พณ., ภาคเอกชน
1.8 ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐ	สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	ต.ค.58- ก.ย.63	รง.	ทุกส่วน ราชการ
2. การป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว				
2.1 มาตรการกวดขันจับกุม ลงโทษและผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	ป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองทั้งแรงงานต่างด้าว นายจ้าง และผู้นำพาสนับสนุน	ทุกระยะ	รง.,สศช.	มท.,กท.,สช.
2.2 ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และ	ขยายความร่วมมือในการป้องกันการหลบหนีเข้าเมือง	ทุกระยะ	รง.	ทุกภาคส่วน

ภาคเอกชน				
----------	--	--	--	--

ตารางที่ 5-1 สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) (ต่อ)

แนวทางและมาตรการ	เป้าประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หลัก	ร่วม
2.3 สร้างเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนอาสาสมัคร และแรงงานต่างด้าว ถูกกฎหมาย	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพิทักษ์ปกป้อง ประเทศชาติ	ทุกระยะ	รง.	ทุกภาค ส่วน
2.4 นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบหลักใน ด้านสวัสดิการและ การคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าว	ลดภาระงบประมาณรัฐ และ สร้างระบบพึ่งพาอาศัยที่เอื้อ อาหารในสถานประกอบการ	ทุกระยะ	รง.และ ภาคเอกชน	มท., ,กค.,สข.
2.5 นายจ้างรับผิดชอบ ในการจัดที่พักให้ แรงงานต่างด้าว อย่างเหมาะสม	จัดระเบียบสังคมแรงงาน ต่างด้าว ป้องกันโรค	ทุกระยะ	รง.และ ภาคเอกชน	มท., ,กค.,สข., พม.

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. การศึกษาจำนวนความต้องการแรงงานต่างด้าวในห้วงเวลา 5 – 10 ปี ข้างหน้า โดยแยกตามกลุ่มธุรกิจ และแนวทางหลักเกณฑ์ในการกำหนดโควตา
2. การปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
3. ระบบการบริหารจัดการการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่การนำเข้า การใช้การคุ้มครอง และการส่งกลับ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤตยา อาชวนิจกุล. รัฐไทยกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายเอคส์และอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้า แรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- กุศล สุนทรธาดา และ อุมารัตน์ ภัทรวานิชย์. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติลึกลับเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540
- คงกระพัน เวฬุสาโรจน์. มาตรการทางกฎหมายในการการคุ้มครองสิทธิการได้รับบริการสุขภาพของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2550.
- ชมนาท รัตนมณี และคณะ. แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ [การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ.2545]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2547.
- ณัฐกานต์ สาจำปา. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวปี 2547. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- ภัทรารุช เกอแสดะ . แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่าสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. อโยธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- ยศสันต์ ค่านเกษมसान. ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549.
- ศุภวัณษ์ พลายน้อย และ เนาวรัตน์ พลายน้อย. สารศึกษาประชากร. ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะ สังคม และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา, 2529.

สมชัย จิตสุชน และ นันทพร เมฆาคณวุฒิ. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจมหภาคของการจ้างแรงงาน
อพยพ 3 สัญชาติพม่าลาวและกัมพูชา. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,
2546.

สาโรจน์ คมคาย . วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2555.

สุณี ฉัตราคม. เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : หอรัตนชัยการพิมพ์, 2523.

สุภาพค์ จันทร์วานิช และ วิศนีย์ ศิลตระกูล. การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดสังคมและคุณภาพชีวิต
ในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, 2541.

วารสารและหนังสือพิมพ์

เชษฐา พวงหัตถ์. “การเมืองของชาติกำลังพัฒนาในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก”. วารสาร
การเมือง การบริหาร และกฎหมาย 2, 3. กันยายน-ธันวาคม 2553.

สัมภาษณ์

กฤษณะ วิจิไกรลาศ, ประธานหอการค้าจังหวัดนนทบุรี สภาหอการค้าไทย. สัมภาษณ์. 28 มิถุนายน
2558.

กิริยา กุลกลการ, รองคณบดีฝ่ายการนักศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สัมภาษณ์.
22 มิถุนายน 2558.

โกวิทช์ บุรพชานินทร์, อนุกรรมการด้านแรงงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. สัมภาษณ์. 28 มิถุนายน
2558.

จ่านง ทรงเคารพ, นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. สัมภาษณ์. 30 มิถุนายน
2558.

นคร ศิลปอาชา, ปลัดกระทรวงแรงงาน. สัมภาษณ์. 5 กรกฎาคม 2558.

บุญเลิศ ชีระตระกูล, ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน. สัมภาษณ์. 28 มิถุนายน 2558.

ศิริวรรณ พานิชตระกูล, กรรมการผู้จัดการ บริษัท วนวิทช์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. สัมภาษณ์. 28 มิถุนายน
2558.

สุเมธ มโหสถ, อธิบดีกรมการจัดหางาน. สัมภาษณ์. 26 มิถุนายน 2558.

อนุรักษ์ ทศรัตน์, รองอธิบดีกรมการจัดหางาน. สัมภาษณ์. 26 มิถุนายน 2558.

กฎหมาย

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131 ตอนพิเศษ 180 ง วันที่ 12 กันยายน 2557.

“พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 108 ตอนที่ 203 ก ฉบับพิเศษ ,14 พฤศจิกายน 2534 ,หน้า 97

“พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 38 ก , 25 กุมภาพันธ์ 2551 หน้า 13

“พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125, 22 กุมภาพันธ์ 2551, หน้า 24-30

“มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์”. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2557. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131 ตอนพิเศษ 180 ง วันที่ 12 กันยายน 2557.

“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 118 ตอนพิเศษ 96 ง 4 กันยายน 2545, หน้า 17

เอกสารไม่ตีพิมพ์

สุพัตตรา ธิมาคำ และ บงกชมาศ เอกเอี่ยม. “แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวพม่า : บทบาทภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นกับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม”. การประชุมวิชาการ ประจำปี 2554 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ร่วมกับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

การจัดหางาน, กรม. “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวรายเดือน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

[http : wp.doe.go.th/information](http://wp.doe.go.th/information) , 2558.

เจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กรม. “พิมพ์เขียวการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http : www.dtn.go.th/](http://www.dtn.go.th/). 2557.

ธนาคารพัฒนาเอเชีย. “แนวระเบียบเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http : www.adb.org/](http://www.adb.org/). 2554.

- มติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ วันที่ 29 กรกฎาคม 2557. “การออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ให้สอดคล้องกับมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงาน
ต่างด้าวของคณะกรรมการนโยบาย การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้า
มนุษย์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.cabinet.thaigov.go.th/. 2557.
- มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 25 มีนาคม 2557. “แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา
ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติซึ่งครบกำหนดวาระการทำงาน 4 ปี”.
(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.cabinet.thaigov.go.th/.2557.
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557. “การดำเนินการตรวจสัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติ
เมียนมา ลาว และกัมพูชา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.cabinet.thaigov.go.th/.2557.
- “ASEAN Member States’ Data Submission”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http : www.asean.org/](http://www.asean.org/) .2012.
- Harris and Todaro (Harris J. R., & Todaro, M. P. Migration, Unemployment and Development : a
Two – Sector Analysis, 1969
- World Population Statistics. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : [http : www.prb.org/](http://www.prb.org/). 2014.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

โครงการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ

(เมียนมา ลาว กัมพูชา)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ของนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ.รุ่นที่ ๕๗ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อศึกษา สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) และสภาพปัญหาของการจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ

๒. เพื่อศึกษา ข้อมูลระบบการจัดการบริหารแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ใต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น แล้ววิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ

ผู้สัมภาษณ์..... วันที่..... เวลา.....
--

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ชุด A2

โครงการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ

(เมียนมา ลาว กัมพูชา)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ของนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ.รุ่นที่ ๕๗ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อศึกษา สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) และสภาพปัญหาของการจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ

๒. เพื่อศึกษา ข้อมูลระบบการจัดการบริหารแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ไต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น แล้ววิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ

ผู้สัมภาษณ์.....
วันที่.....
เวลา.....

ผนวก ข**พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551****พระราชบัญญัติ****การทำงานของคนต่างด้าว****พ.ศ. ๒๕๕๑**

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

(๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

- (๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
- (๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
- (๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ
- (๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)
- (๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา
- (๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

- “คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
- “ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม
- “ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน
- “ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต
- “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕
- “กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- “คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
- “คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว
- “พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ก็ได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ส่วนที่ ๒

ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๕ ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา ๗ และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๑๐ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วเมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา ๑๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๘ เพราะเหตุดังต่อไปนี้
อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ
และผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไป
ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้า
เมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอก
ราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓
ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ
ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการ
ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติด
กับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่า
ด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการ
ชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติด
กับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน
ชั่วคราวพร้อมกับแสดงเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียม
ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนระบุท้องที่หรือสถานที่ที่
อนุญาตให้ทำงาน ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนต่างด้าว
นั้นจะไปทำงานด้วย ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงาน
ประเภทหรือลักษณะใด ในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างใด ให้เป็นไปตามที่
คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีหลักฐานใบรับตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งแสดงว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว หรือมีหนังสือรับรองตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง และลูกจ้างซึ่งปรากฏตามหลักฐานของนายทะเบียนว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยได้รับเงินคืนตาม มาตรา ๑๘ หรือยังไม่เคยถูกส่งกลับตามมาตรา ๒๐

มาตรา ๑๖ เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่ นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้างซึ่งถูกหักค่าจ้างจำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในกรณีที่หนังสือรับรองตามวรรคสอง สูญหายหรือเสียหาย ลูกจ้างมีสิทธิขอรับใบแทนจากนายทะเบียน

การออกใบรับตามวรรคหนึ่ง การออกหนังสือรับรองตามวรรคสอง และการออกใบแทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๗ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา ๑๕ เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา ๑๘ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน

การขอคืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ในกรณียังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ในกรณีส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

ให้นายทะเบียนมีหน้าที่คืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องหรือหนังสือแจ้งการขอคืน แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้นายทะเบียนคืนเงินพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันที่ครบกำหนดสามสิบวันดังกล่าวจนถึงวันที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

การคืนเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยตามมาตรานี้จะคืนเป็นเงินสด หรือเช็คระบุชื่อลูกจ้าง หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา ๑๔ ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

ในกรณีที่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตามใบอนุญาตเดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความใน มาตรา ๑๕ แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างนั้นไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะครบถ้วน

มาตรา ๒๐ เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนและให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา ๒๑ ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออกเว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนจดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

มาตรา ๒๓ ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆ ไป

การขอต่ออายุและการต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๒๕ ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

การขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๖ ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ท้องที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมีใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ที่ตั้งหรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่น่าปรากฏว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด ๒

กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๒๙ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างคนต่างด้าวและผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๐ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินเพิ่มตามมาตรา ๘ วรรคสาม
- (๒) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๑๕
- (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๗
- (๔) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง
- (๕) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง
- (๖) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๗) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๘) ดอกผลของกองทุน

(๙) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๑ เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ

(๕) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุน

(๖) เงินของกองทุนตามมาตรา ๓๐ (๗) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่กองทุนเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานประมาท ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมายเป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

มาตรา ๓๓ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๓๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและการประชุมของคณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๓) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตามแนวทางและลำดับความสำคัญตาม (๑)

(๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทরণงใช้จ่ายในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการตรวจสอบภายในของกองทุน

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิกจ่ายเงินทরণงตาม (๔)

ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ระเบียบตาม (๕) และ (๖) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๓๘ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา ๓๕ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๔๐ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๓

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๑ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ อัยการสูงสุด ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละไม่เกินสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนออนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวต่อคณะรัฐมนตรี
- (๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในการออกพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) ติดตาม ดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๔) กำกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๓ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๔๓ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๔

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมการจัดหางานคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการและอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๓ หรือเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา ๒๘ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งดังกล่าว

ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่ง ไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาตไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๓ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการทำคำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

หมวด ๕

การกำกับดูแล

มาตรา ๔๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(๒) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่ามีการทำงานในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยต้องมีหมายของศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตกในการนี้ ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา ๔๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้น โดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในการนี้ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๑/๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้โดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสอบสวน รัฐมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจับกุมตามวรรคสอง และการร่วมกันสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมกันกำหนด

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๑ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่งยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวผู้นั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา ๕๒ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๓ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๒๒ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคนต่างด้าวผู้นั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำได้ระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๕๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ ทั้งนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๖ ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้

คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคน และคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๗ ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ ให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใดๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๕๘ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น

ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา ๕๙ บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๐ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : พลโท ธรณิศวรรค์ โรจนสุวรรณ
- วัน เดือน ปีเกิด** : 31 พฤษภาคม 2503
- การศึกษา** : ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
 : ปริญญาโท Master of Management สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ
 ศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 : หลักสูตร ชั้นนายร้อยทหารม้า กองทัพบกออสเตรเลีย
 : หลักสูตร ชั้นนายพันทหารม้า กองทัพบกสหรัฐฯ
 : หลักสูตร เสนาธิการกองกำลังป้องกันตนเองทางบก ประเทศญี่ปุ่น
 : หลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร National Institute of Defense
 Studies Japan
- ประวัติการทำงาน**
- โดยย่อ** : ผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารบกประจำเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว
 : ผู้อำนวยการส่วนแผนและกิจการมวลชน สำนักกิจการมวลชนและ
 สารนิเทศ กอ.รมน.
 : เสนาธิการ กรมการสัตวทัพบก
 : ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายเสนาธิการประจำรองปลัดกระทรวงกลาโหม
- ตำแหน่งปัจจุบัน** : หัวหน้าสำนักงานประสานภารกิจทางทหารกับกระทรวง
 การต่างประเทศ สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวง
 กลาโหม ช่วยราชการ หัวหน้าคณะทำงานรัฐมนตรีกระทรวง
 แรงงานอีกหน้าที่หนึ่ง

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง ปัจจัยสำคัญในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา)

ผู้วิจัย พลโท ธรณิศวรร โรจนสุวรรณ

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานประสานภารกิจทางทหารกับกระทรวงการต่างประเทศ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในห้วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้าสู่ประเทศไทยเพื่อหางานทำมาโดยตลอด การเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในประเทศต้นทางที่มีปัญหาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข ความมั่นคงและการเมือง ในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจำนวนมาก เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จึงเกิดแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก

ปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดมาตรการหรือระบบในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดพ ที่ผ่านมาเป็นกรณีปัญหาเฉพาะหน้าตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น การระดมอำนวยการในการปฏิบัติระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบและผู้ประกอบการ ทำให้มีการปล่อยปละละเลยไม่มีการควบคุม เกิดเป็นแหล่งซ่องสุมและที่หลบซ่อนของผู้กระทำผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอาศัยถาวรในสภาพแออัด เป็นแหล่งเสื่อมโทรมก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมและด้านสาธารณสุข บุตรแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม รวมทั้งบางกลุ่มเข้ามาแอบแฝงเพื่อต่อต้านรัฐบาลของตน กลุ่มก่อการร้ายระหว่างประเทศมาเฟีย ผู้มีอิทธิพล โดยใช้ชุมชนในพื้นที่เป็นฐานในการดำเนินการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานไทย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการจัดระบบการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ 3 สัญชาติให้สามารถช่วยสนับสนุนภาคเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกันอยู่ในกรอบความมั่นคงที่สามารถบริหารจัดการได้ง่ายอันมีผลลัพธ์คือประเทศมั่นคง ประชาชนมั่งคั่ง ปลอดภัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) และสภาพปัญหาของการจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ
2. เพื่อศึกษา ข้อมูลระบบการจัดการบริหารแรงงานต่างชาติของต่างประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ใต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น แล้ววิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. มุ่งเน้นการวิจัยเฉพาะนโยบาย ขั้นตอน และกระบวนการในการจัดการบริหารแรงงานต่างด้าว
2. กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน (พ.ศ.2557)
3. วิจัยเฉพาะข้อมูลที่เปิดเผยได้เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Reasearch) นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบนำไปสู่ข้อสรุป
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ในเชิงพูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเปิดกว้างและยืดหยุ่น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และแนวทางในการเสนอแนะขั้นตอน กระบวนการ ในการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

1. ปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย

1.1 ปัญหานโยบายในการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง ไร้ทิศทาง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสับสนและไม่สามารถวางแผนอนาคตได้

1.2 ปัญหาการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อย่างต่อเนื่อง การสกัดกั้น การปราบปรามจับกุม และการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทาง ยังด้อยประสิทธิภาพ

1.3 ปัญหากรณีประเทศต้นทางขาดความจริงจังและความร่วมมือในการตรวจสัญชาติ การตรวจสัญชาติดำเนินการล่าช้าเพราะข้อจำกัดในการตรวจสอบการเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานตาม MOU มีค่าใช้จ่ายที่สูง มีอุปสรรคในการติดต่อหน่วยงานราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายขั้นตอน การดำเนินการยุ่งยาก

1.4 ปัญหาการทำงานแบบไม่บูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ เป็นไปในลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ฐานข้อมูลแต่ละหน่วยงานไม่เชื่อมโยงเป็นฐานข้อมูลเดียวกัน

1.5 ความเข้าใจในนโยบายและความเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่และปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่ของรัฐบางราย ปลดปล่อยละเลยให้มีการลักลอบเข้าเมืองมีบางกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนรู้เห็นในขบวนการลักลอบนำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์

1.6 ความตระหนักและความร่วมมือของผู้ประกอบการ ไม่มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ นายจ้างไม่ลงทุนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานในสถานประกอบการ รวมทั้งไม่ให้ความร่วมมือในการแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าวและการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องกฎหมาย

2. ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย

2.1 ด้านเศรษฐกิจ

2.1.1 ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เพิ่มภาระทางด้านการคลัง เกิดภาวะชะงักงันของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของประเทศโดยรวม

2.1.2 ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น นอกจากแรงงานไทยจะมีโอกาสทำงานลดลงแล้ว ร้านค้าคนไทยยังมีส่วนแบ่งตลาดและโอกาสในการค้าลดลงด้วย

2.1.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตต่ำ ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดลง

2.1.4 ถูกกีดกันการค้า การใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ไทยถูกโจมตีในเรื่องสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ได้ง่าย

2.2 ด้านสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาชุมชน ปัญหาศีลปวัฒนธรรม ความขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวเอง ปัญหาสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และปัญหาเด็กไร้สัญชาติ

2.3 ด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการก่อการร้าย ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ปัญหาการเพิ่มภาระให้กับกองทัพในการสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมือง

3. ปัจจัยสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

3.1 เจตจำนงของผู้นำทางการเมืองที่แน่วแน่จริงจัง รัฐต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่วแน่ ต่อเนื่อง ในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยใช้ความเป็นผู้นำในระดับนโยบาย

3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในฐานะผู้ปฏิบัติจำต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เทียบตรง ยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก รวมทั้งเข้าใจนโยบายและกฎระเบียบอย่างถ่องแท้

3.3 การบังคับใช้กฎหมาย ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการตรวจคนเข้าเมือง และการสกัดกั้นอย่างเร่งด่วน

3.4 ผู้นำและผู้ประกอบการและประชาชน ผู้ประกอบการต้องลดการพึ่งพาการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ทดแทนด้วยเทคโนโลยี อีกทั้งใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อสังคม ประชาชนต้องแจ้งเบาะแส ให้ข้อมูลที่ต้องการ

3.5 ผู้นำของคนไทยในการทำงาน ต้องปรับทัศนคติในการทำงานให้เหมือนกับคนไทยในอดีตซึ่งมีความสามารถในด้านศิลปะ งานช่าง นอกจากค่าตอบแทนที่สูงแล้ว ยังเป็นการช่วยสืบสานศิลปะไทย ช่วยพัฒนาประเทศชาติอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

แนวทางและมาตรการ	เป้าประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หลัก	ร่วม
1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว				
1.1 จัดทำนโยบาย แรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2559-2568 แผนปฏิบัติ การแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2559-2563	เป็นแนวทางนำไปสู่การ ใช้แรงงานต่างด้าวถูก กฎหมายอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ	ประกาศใช้ ใน ก.ย.58	คณะทำงาน ที่ตั้งโดย กนร. รง.	มท.,สธ. ตร. ,กท.

สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

แนวทางและมาตรการ	เป้าประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หลัก	ร่วม
1.2 ปรับปรุงพัฒนา ฐานข้อมูลแรงงาน ต่างด้าวกลาง ให้ สามารถเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูล	เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้ ฐานข้อมูลเดียวกัน สามารถ กำหนดเป้าหมายร่วมกันกับ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการแรงงานต่าง ด้าวมมีประสิทธิภาพ	มีระบบที่ สมบูรณ์ ใน ก.ย.60	รง.	มท. ,สช.,กท.,ตร., อก,พณ., สศช.,
1.3 การนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวถูกกฎหมาย	สนองตอบความต้องการ ของภาคเอกชน แต่คำนึง ถึงสังคมไทย	เริ่ม ม.ค.59	รง.	กต. ,มท.,สช.,ตร.
1.4 นำเทคโนโลยีมา พัฒนาการให้บริการ ประชาชน	อำนวยความสะดวก ให้ประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ	เปิดบริการ ต.ค.59	รง.	ทก.
1.5 กำหนดจำนวน แรงงานต่างด้าว ที่แน่นอน	ให้สามารถบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวม ประสิทธิภาพ และลดการ พึ่งพาแรงงานต่างด้าว	ประกาศใช้ ต.ค.59	รง.	สศช.สมาคม ภาคเอกชน
1.6 ปรับโครงสร้าง กระทรวงแรงงาน	เพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินงานและลดโอกาส การทุจริตคอร์รัปชัน	ต.ค.58- ก.ย.63	รง.	กพ., ก.พ.ร. ,กค.
1.7 มาตรการลดการ พึ่งพาแรงงานต่างด้าว	เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับ สภาพเศรษฐกิจ	ต.ค.58- ก.ย.63	สศช.	กค.,อก.,พณ., ภาคเอกชน
1.8 ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ รัฐ	สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	ต.ค.58- ก.ย.63	รง.	ทุกส่วน ราชการ

สรุปแนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

แนวทางและมาตรการ	เป้าประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หลัก	ร่วม
2.การป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว				
2.1 มาตรการกวดขัน จับกุม ลงโทษและ ผลักดันแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย	ป้องกันและแก้ไขปัญหาการ หลบหนีเข้าเมืองทั้งแรงงาน ต่างด้าว นายจ้าง และผู้นำพา สนับสนุน	ทุกระยะ	รง.,ตร.	มท. ,กท.,สธ.
2.2 ความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ และ ภาคเอกชน	ขยายความร่วมมือในการ ป้องกันการหลบหนีเข้าเมือง	ทุกระยะ	รง.	ทุกภาค ส่วน
2.3 สร้างเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนอาสาสมัคร และแรงงานต่างด้าว ถูกกฎหมาย	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพิทักษ์ปกป้อง ประเทศชาติ	ทุกระยะ	รง.	ทุกภาค ส่วน
2.4 นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบหลักใน ด้านสวัสดิการและ การคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าว	ลดภาระงบประมาณรัฐ และ สร้างระบบพึ่งพาอาศัยที่เอื้อ อาทรในสถานประกอบการ	ทุกระยะ	รง.และ ภาคเอกชน	มท. ,กค.,สธ.
2.5 นายจ้างรับผิดชอบ ในการจัดที่พักให้ แรงงานต่างด้าว อย่างเหมาะสม	จัดระเบียบสังคมแรงงาน ต่างด้าว ป้องกัน โรค	ทุกระยะ	รง.และ ภาคเอกชน	มท. ,กค.,สธ., พม.