

ผลกระทบต่อความมั่นคงจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ
ในประเทศไทย

โดย

นายธงชัย เจริญพานิชย์กุล
รองผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

เรื่อง ผลกระทบต่อความมั่นคงจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ
ผู้วิจัย นายธงชัย เจริญพานิชย์กุล **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๕๙

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง ผลวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยพบปัญหาปัญหาการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ ปัญหาอาชญากรรม ตลอดจนปัญหาด้านสุขภาพที่รัฐต้องแบกรับภาระ นอกจากนี้ยังพบว่า การมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายผ่านประเทศไทย ปัจจุบันมีการประมาณว่าแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยจะมีไม่ต่ำกว่า ๒ ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานข้ามชาติยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ปัญหาแรงงานข้ามชาติจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ด้านผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พบว่า เมื่อแรงงานข้ามชาติได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือ ส่งผลให้นักลงทุนมองเห็น และอาจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า ค่าจ้างแรงงานส่วนหนึ่งจะถูกส่งกลับไปยังประเทศต้นทางที่แรงงานมา เกิดการรั่วไหลของเงินตรา ผลกระทบด้านสังคม เมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานจะมีการย้ายถิ่นตามมาของครอบครัวแรงงานเหล่านี้ การย้ายถิ่นก่อให้เกิดชุมชนของคนต่างด้าว ทำให้เกิดความรู้สึกถูกคุกคามทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทย ในด้านสุขภาพ การจ้างแรงงานข้ามชาติทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสงเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติปีละหลายล้านบาทและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทย มีแนวโน้มอาจจะกลับมาเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของไทยอีก

ประเทศไทยควรมีการทำแผนแม่บทในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เพื่อก่อให้เกิดนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาวที่ก่อให้เกิดผลที่ดีต่อประเทศไทย ในจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรีควรมีแผนการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด กระทรวงแรงงานควรมอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบได้มีการพิจารณาทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวให้มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จะทำให้รัฐลดภาระในการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ รัฐควรมีมาตรการในการดึงแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างหรือสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมโดยการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ ถูกกฎหมาย เพื่อความถูกต้องและมั่นคง อีกทั้งควรมีการจัดตั้งกองทุน หรือระบบประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ เพื่อลดภาระของภาครัฐในการดูแลสุขภาพ

คำนำ

แรงงานข้ามชาติ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะนี้มีปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น เป็นปัจจัยกระตุ้นปริมาณการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในแทบทุกภูมิภาคของโลก ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในอัตราที่สูงจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของประเทศต้นทางและปลายทาง ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับผลกระทบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งผลดีและผลเสีย

งานวิจัยเล่มนี้จึงตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงของประเทศ ในขณะที่การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างง่ายดายมากขึ้น ในขณะเดียวกันในระยะที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศเป็นจำนวนมาก แต่ยังขาดการบูรณาการผลการศึกษาให้ฉายภาพในระดับมหภาค งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นการบูรณาการผลการศึกษาทั้งหมดเพื่อฉายภาพในระดับมหภาคจากผลกระทบการจ้างแรงงานข้ามชาติทั้งในมิติของผลกระทบต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาวะของประเทศ โดยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายเพื่อลดผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของประเทศต่อไป

(นายธงชัย เจริญพานิชย์กุล)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
ขอบเขตของการวิจัย	๕
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ข้อจำกัดของการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
คำจำกัดความ	๖
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๗
แนวคิดการจัดระบบแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย	๗
แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน	๑๗
แรงงานข้ามชาติกับความมั่นคง	๑๘
ทฤษฎีการย้ายถิ่น (Immigration Theory)	๒๒
ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual Labor Market Theory)	๒๓
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๕
กรอบความคิดของการวิจัย	๓๖
สรุป	๓๗
บทที่ ๓ นโยบายภาครัฐที่ส่งผลต่ออุปสงค์แรงงานข้ามชาติ	๓๙
นโยบายแรงงานข้ามชาติหลังปี ๒๕๔๔	๓๙
แรงงานข้ามชาติกับความมั่นคง	๔๑
นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๔๓
นโยบายการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ	๕๒

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ	๖๗
นโยบายการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมหลัก	๗๓
สรุป	๗๗
บทที่ ๔ ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคง	๗๘
สภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	๘๕
ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ	๘๘
ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสังคม	๙๑
ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสุขภาวะ	๙๕
สรุป	๑๐๐
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๑๐๒
สรุป	๑๐๒
ข้อเสนอแนะ	๑๐๗
บรรณานุกรม	๑๐๙
ภาคผนวก	๑๑๔
พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๑๕
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๔๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓-๑	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๕๖๐	๗๒
๔-๑	สถิติแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตุลาคม ๒๕๕๕ – มีนาคม ๒๕๖๐	๗๙

สารบัญแนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
๔-๑	สถิติแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตุลาคม ๒๕๕๕ – มีนาคม ๒๕๖๐
	๘๒
๔-๒	แรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙
	๘๓
๔-๓	แรงงานข้ามชาติประเภทพิสูจน์สัญชาติ
	๘๓
๔-๔	แรงงานข้ามชาติประเภทนำเข้าตาม MOU
	๘๔
๔-๕	แรงงานข้ามชาติตามมาตรา ๑๔ ที่เข้ามาทำงานไป-กลับหรือตามฤดูกาล
	๘๕

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานคือ ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตในระบบเศรษฐกิจ ในทุกอุตสาหกรรม ต้องการแรงงานในการขับเคลื่อนการผลิตแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งโดยมีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงานซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่การสื่อสารและการคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์อีกต่อไปประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้นจึงเป็นปัจจัยกระตุ้นปริมาณการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในแทบทุกภูมิภาคของโลก (กองแผนงานและสารสนเทศกรมการจัดหางาน, ๒๕๕๕)

จากการสำรวจของ United Nations (๒๐๑๖) พบว่าจำนวนของแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศทั่วโลกยังคงเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วง ๑๕ ปีที่ผ่านมา โดยในปี ๒๐๐๐ มีจำนวนแรงงานข้ามชาติทั่วโลก ๑๗๓ ล้านคน ต่อมาในปี ๒๐๑๐ เพิ่มขึ้นเป็น ๒๒๒ ล้านคน และในปี ๒๐๑๕ มีจำนวนแรงงานข้ามชาติถึง ๒๔๔ ล้านคน (United Nations, ๒๐๑๖) ซึ่งเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๔๑.๐๔ ในระยะเวลา ๑๕ ปี

Deepak Nayyar (๒๐๐๐) กล่าวว่า การย้ายถิ่นของแรงงาน เป็นปรากฏการณ์ปกติที่ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรม เข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม จะเกิดขึ้นท่ามกลางการลดสัดส่วนมูลค่าทางเศรษฐกิจของภาคเกษตร ส่งผลให้เกิดการเสื่อมถอยของการผลิตและการจ้างงานในภาคเกษตรในขณะที่เกิดการเพิ่มสัดส่วนมูลค่าในภาคอุตสาหกรรมและบริการ และเกิดความต้องการจ้างงานจำนวนมาก แรงงานสำรองที่ล้นเหลือจากความตกต่ำในภาคเกษตรก็จะถูกโอนย้ายมาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการในเมืองมากขึ้น จนถึงขณะหนึ่งจะเกิดจุดสมดุลของการจ้างงาน เมื่อเกิดความตึงตัวของจำนวนแรงงานทำให้ค่าจ้างแรงงานในภาคเกษตรขยับสูงขึ้นในขณะที่ค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมก็จะสูงขึ้นด้วย ดังนั้นแรงงานจึงเป็นเสมือนกลไกปรับตัวทางเศรษฐกิจ ในประเทศที่ยังมีการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองไม่หยุดยั้ง แสดงให้เห็นถึงภาวะที่ไม่สมดุลของตลาดแรงงาน และความไม่สมบูรณ์ของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยมุมมองนี้ถ้าเราขยายขอบเขตออกไป เราก็จะพบว่าประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วก็เติบโตขึ้นด้วยกระบวนการนี้ และแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นก็คือกลไกที่来帮助เสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นตามที่กล่าวนี้โดยนัยคือเราไม่ควรจะมองการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานอย่างเป็นลบ เพราะการย้ายถิ่นเป็นประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง (พฤกษ์ เถาถวิล, ๒๕๕๓:๘-๙) ความไม่สมดุลในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเพื่อมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนเนื่องจากตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก(ทีดีอาร์ไอ, ๒๕๕๓)

ในประเทศไทยรัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตามพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ และพ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมา ๙ จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี (ภายหลังเพิ่มจังหวัด) หลังจากนั้นก็เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นสามสัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น จังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล ในปี ๒๕๓๙ จำนวน ๔๓ จังหวัด ๗ กิจการ และขยายไปสู่พื้นที่อื่นๆ ในปี ๒๕๔๑ เป็น ๕๔ จังหวัด ๔๗ กิจการ โดยหลังจากปี ๒๕๔๑ นโยบายแรงงานข้ามชาติเป็นนโยบายปีต่อปีมาโดยตลอด ในปี ๒๕๔๒-๒๕๔๓ ให้จ้างงานได้ ๔๓ จังหวัด ๑๘ กิจการ จนครบ ๗๖ จังหวัดในปี ๒๕๔๔ และมีกิจการที่อนุญาตทำงานทั้งสิ้น ๑๐ กิจการ ปี ๒๕๔๕ ได้รวมกิจการที่อนุญาตให้ทำงานเข้าเป็น ๖ กิจการ จนกระทั่งปี ๒๕๔๗ รัฐบาลไทยมีนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ โดยให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตาม มาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานโดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) โดยการให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางต่อไป (อดิศร เกิดมงคล, ๒๕๕๙)

จากการศึกษา “ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติไทย ภาคใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ” ของทีดีอาร์ไอ (๒๕๕๓) ระบุว่าประเทศไทยเริ่มมีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติและเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี ๒๕๓๕ โดยอนุญาตให้นายจ้างในพื้นที่ ๗ จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมาสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้าง ในปี ๒๕๓๖ นโยบายของรัฐเน้นเรื่องพื้นที่และอาชีพจึงเพิ่มอาชีพประมงเข้าไป ในปี ๒๕๓๙ ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอีกครั้ง และผ่อนปรนให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาให้ทำงานชั่วคราวโดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกินสองปีในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงานรวม ๔๓ จังหวัดในเฉพาะแปดกลุ่มอุตสาหกรรม หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๔๐ รัฐบาลมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทย ในช่วงปี ๒๕๔๐-๒๕๔๑ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้อีกหนึ่งปีแต่กำหนดโควตาแรงงานข้ามชาติไม่เกิน ๑๕๘,๒๕๓ คน ปี ๒๕๔๒ รัฐบาลยังคงมุ่งเน้นไปที่การควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติและมีการจับกุมกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ทีดีอาร์ไอ (๒๕๕๓) ยังระบุว่า นโยบายแรงงานข้ามชาติก่อนปี ๒๕๔๔ ส่วนใหญ่เป็นนโยบายระยะสั้นแบบปีต่อปี และมีเพียงแนวปฏิบัติหลักเท่านั้น ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่มีความยืดหยุ่น อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบแรงงานข้ามชาติโดยตรง ภายหลังจากปี ๒๕๔๔ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายครั้งใหญ่ โดยได้มีการลงนามความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้มีการจัดระเบียบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการลงนามบันทึกข้อตกลงความเข้าใจกับประเทศลาว (๑๘ ต.ค. ๔๕) ประเทศกัมพูชา (๓๑ พ.ค. ๔๖) และประเทศเมียนมา (๒๑ มิ.ย. ๔๖) และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย

แนวทางแผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (ทีดีอาร์ไอ, ๒๕๓๓: ๘-๑๐)

อย่างไรก็ตามในระยะเวลา ๒ ทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในหลายมิติ ในมิติด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ พบว่าจากการศึกษาของ จีรพล ภูมิภักดี (๒๕๔๖) ระบุว่านายจ้างให้ความสำคัญในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ โดยเห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติมาก แรงงานข้ามชาติหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ แรงงานข้ามชาติไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดทำให้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของธนภัก มนูญกิตติกร (๒๕๕๓) พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความต้องการการจ้างแรงงานข้ามชาติในระดับมาก เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีความขยัน และความอดทนในการทำงาน ในมิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ และผลการศึกษาวิจัยของพิมล ตึกขาว (๒๕๔๘) ระบุว่าปัจจัยด้านสภาพพื้นที่ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ อิทธิพลของผู้ประกอบการ ความร่วมมือของประชาชน ขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง นพรัตน์ เดชกุลพรศิริ (๒๕๕๓) ซึ่งพบปัจจัยที่สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทยได้แก่ด้านเศรษฐกิจ คือ ปัจจัยความต้องการมีโอกาสในการทำงาน และความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อน ด้านสังคม คือ การมีเพื่อนฝูงแนะนำให้มาทำงาน การรวมอยู่มากของแรงงานที่มาจากชาติเดียวกัน และมีความต้องการอยู่ในสังคมที่มีความเจริญ ด้านลักษณะงาน คือ เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน และมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานนั้น

ในมิติของผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติ พัชรี วงศ์ราช (๒๕๕๔) พบว่า ผู้ประกอบการหันมาจ้างแรงงานข้ามชาติจึงทำให้เกิดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย เนื่องจากค่าแรงของแรงงานข้ามชาติมีราคาถูก ทำให้รัฐสูญเสียงบประมาณในการจัดปัจจัยพื้นฐานและการรักษาพยาบาลให้แรงงานข้ามชาติที่เจ็บป่วย ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติยังลักลอบขนยาเสพติดตามแนวชายแดน ก่ออาชญากรรม ปัญหาการค้าประเวณี อุบัติเหตุทางจราจร ในด้านสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติยังแพร่โรคระบาดให้กับคนในพื้นที่ ผลการศึกษาของสุคนธา จันทรูปราคากุล (๒๕๕๑) พบว่า ผลกระทบจากการใช้แรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเล ได้แก่ ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างมีกำไรเพิ่มขึ้นมีแรงงานเพียงพอ ประสิทธิภาพดีกว่าคนไทย แยกงานคนไทย เป็นพาหนะนำโรค และเกิดอาชญากรรมสำหรับผลการศึกษาของธารินทร์ อยู่ครอบ และคณะ (๒๕๔๑) พบว่า ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต้นทุนการทำงาน กำไรของกิจการ คุณภาพของงาน ผลผลิตของกิจการในขณะเดียวกันกิจการด้านบัญชี-การเงิน แรงงานข้ามชาติไม่สามารถทำได้เนื่องจากไม่มีทักษะฝีมือในการทำงาน ด้านสังคมแรงงานข้ามชาติมีผลกระทบในด้านความมั่นคงด้านอาชญากรรมและสาธารณสุข และผลกระทบต่อแรงงานในท้องถิ่นกลับพบว่าไม่มีผลกระทบต่อแรงงานท้องถิ่น สำหรับการวิมล สุประเพียร (๒๕๔๕) ระบุว่าผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัดตราด คือ ทำให้มีการจ้างแรงงานไทยในกิจการต่าง ๆ ลดลง แต่ก็สามารถทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนทำให้เป็นผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แต่จะต้องควบคุมไม่ให้แรงงานข้ามชาติก่อปัญหาต่างๆ ที่ทำให้เสียบรรยากาศ การท่องเที่ยว

ผลกระทบทางสังคม คือ แรงงานข้ามชาติมักดื่มสุรามึนเมาแล้วก่อปัญหาอาชญากรรม ขัดแย้งกับ นายจ้าง ไม่รู้กฎจราจร มีปัญหาโสเภณี เพิ่มมากขึ้น และทำให้ประชาชนมีความรู้สึกกังวลใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเข้าไปแหล่งที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่เป็นจำนวนมาก สำหรับผลกระทบ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายจากการผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัด ตราด คือ แรงงานข้ามชาติมักถูกกดขี่จากนายจ้าง การผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติมีขั้นตอนยุ่งยาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติ แต่การผ่อนผันดังกล่าวสามารถควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติได้ สำหรับผล การศึกษาของจ่านง สองเมือง (๒๕๕๑) ได้พบว่าผู้ประกอบการเห็นว่าผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผลกระทบด้านเศรษฐกิจจะสูงกว่า ด้านอื่นๆ สำหรับผลการศึกษาของบุญธรรม ศรีวิชัย (๒๕๕๓) ระบุว่าแรงงานไทยได้รับผลกระทบด้าน การมีงานทำ รายได้ และความมั่นคงในงานและผลกระทบทางด้านสังคมและจิตวิทยาพอสมควร โดย ผลกระทบที่ได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก ได้แก่ การมีอาชญากรรม และปัญหาเสพติด เพิ่มขึ้นใน พื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติพักอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่มากขึ้น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หากพัก อาศัยในบริเวณใกล้เคียงที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ ทำให้มีรายได้ลดลงและไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและ ค่าครองชีพ ผู้ประกอบกิจการมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้น และจ้างคนไทยน้อยลง สภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัยเพราะขาดเครื่องมือและมาตรการดูแลที่ดี

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าได้มีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แต่เป็นการศึกษาในระดับจุลภาค (micro) วิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงในประเทศไทย โดยมีคำถามวิจัยที่สำคัญว่า สถานการณ์ การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในปัจจุบันเป็นอย่างไร ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ ต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาวะทางประเทศเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
๒. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
๓. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงของ ประเทศไทยใน ๓ ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคม และสุขภาวะ โดยจะศึกษาครอบคลุมผลกระทบจาก แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหาและ ผลกระทบต่อความมั่นคง จากการจ้างแรงงานข้ามชาติ ด้วยการทบทวนและวิเคราะห์เอกสารข้อมูล ทฤษฎีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth

Interview) จากผู้เกี่ยวข้องในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ แล้วนำเสนอผลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ข้อจำกัดของการวิจัย

๑. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงงานข้ามชาติในชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณแรงงานข้ามชาติใน ๓ ชาตินี้มีจำนวนมากในประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้จึงไม่ครอบคลุมแรงงานตามกรอบข้อตกลงของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒. พื้นที่ในการศึกษาจะทำการศึกษาในเขตจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร สมุทรปราการ ชลบุรี เชียงใหม่ ตาก ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครราชสีมา และขอนแก่น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. จะได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

๒. จะได้สภาพปัญหาในภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก่หน่วยงานและผู้ประกอบการ ในการจ้างแรงงานข้ามชาติ

๓. ได้ทราบถึงผลกระทบต่อความมั่นคงในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานใช้กำหนดแนวทางปฏิบัติ

คำจำกัดความ

แรงงานข้ามชาติ	หมายถึง	แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ที่ทำงานในประเทศไทยทั้งที่หลบหนีเข้าเมือง หรือได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี หรือได้รับการพิสูจน์สัญชาติหรือมาจากการนำเข้าตามนำเข้าตามบันทึกความเข้าใจของประเทศคู่ภาคี (MOU) และมีใบอนุญาตทำงาน
ผลกระทบต่อความมั่นคง	หมายถึง	ผลที่เกิดขึ้นจากการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาวะของประเทศไทย
ผู้ประกอบการ	หมายถึง	เจ้าของ/ผู้แทนสถานประกอบการที่จ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการจัดระบบแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

จากการศึกษาของทีดีอาร์ไอ (๒๕๕๓) ระบุว่าประเทศไทยเริ่มมีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติและเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี ๒๕๓๕ โดยอนุญาตให้นายจ้างในพื้นที่ ๗ จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมาสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้าง ในปี ๒๕๓๖ นโยบายของรัฐเน้นเรื่องพื้นที่และอาชีพจึงเพิ่มอาชีพประมงเขาไปในพื้นที่จังหวัดชายทะเลและผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในเรือประมงของไทย โดยมีระยะเวลาอนุญาตเพียงหนึ่งปี ในปี ๒๕๓๙ ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอีกครั้ง และผ่อนปรนให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาให้ทำงานชั่วคราวโดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกินสองปีในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงานรวม ๔๓ จังหวัดในเฉพาะแปดกลุ่มอุตสาหกรรม หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๔๐ รัฐบาลมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทย ในช่วงปี ๒๕๔๐-๒๕๔๑ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ อีกหนึ่งปีแต่กำหนดโควตาแรงงานข้ามชาติไม่เกิน ๑๕๘,๒๕๓ คน เพื่อช่วยเหลือคนไทยที่ว่างงานจำนวนมากในขณะนั้น ปี ๒๕๔๒ รัฐบาลยังคงมุ่งเน้นไปที่การควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติและมีการจับกุมกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมถึงมีการจัดทำแผนการจ้างคนข้ามชาติเข้าเมืองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว และในปี ๒๕๔๓ คณะรัฐมนตรียังยืนตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ.๒๕๔๒ ให้มีจำนวนพื้นที่ และกิจการที่ได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิม คือ ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ใน ๑๘ กิจการ ในพื้นที่ ๓๗ จังหวัด อย่างไรก็ตามนโยบายแรงงานข้ามชาติก่อนปี ๒๕๔๔ ส่วนใหญ่ยังเป็นนโยบายระยะสั้นแบบปีต่อปี และมีเพียงแนวปฏิบัติหลักๆ เท่านั้น ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่มีที่ยึดหยุ่นเพียงพอกับสถานการณ์การไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้แนวนโยบายในแต่ละปียังขึ้นอยู่กับมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งปรับเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัย อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยตรง

หลังจากปี ๒๕๔๔ เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายครั้งใหญ่ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงแกนนำรัฐบาล (พรรคไทยรักไทย) ประเทศไทยได้สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้มีการจัดระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการลงนามใน บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศลาว เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ เพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ และป้องกันการลักลอบค้ามนุษย์ และได้ลงนามใน MOU กับกัมพูชาใน วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ซึ่งมีระยะเวลาห้าปี เพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านสิทธิขั้น พื้นฐานตลอดจนความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ยังได้ลงนามกับ เมียนมา เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๖ เพื่อสร้างช่องทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการลงนาม

ใน MOU ทำให้มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่เกินสี่ปี รวมทั้งมีการกำหนดอัตรา ค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานภายใต้ MOU ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการ ๑๐,๐๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศ ๑,๘๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมในการสมัคร ๑๐๐ บาท และค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยเก็บเงินในอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนแรงงานส่งเข้ากองทุน และจะส่งเงินที่แรงงานสมทบในกองทุนพร้อมดอกเบี้ยคืน ให้แรงงานภายใน ๔๕ วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน

นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการระดับบริหาร ๗ ฝ่ายหลักๆ และคณะทำงานฝ่ายปฏิบัติการอีก ๔ ฝ่าย เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการ ในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง โดยนโยบายหลักของ กบร. คือ ไม่ต้องการให้มีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย และเปิดโอกาส ให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทุกพื้นที่ ทุกกิจกรรม มาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบกับยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ อันประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์การจ้ดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ ๒) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติ ๓) ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้ามาทำงาน ๔) ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง ๕) ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ ๖) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจ้ดระบบแรงงานข้ามชาติ และ ๗) ยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

นอกจากนี้ มีการยกเลิกการใช้มิติเชิงพื้นที่เป็นเครื่องมือในการอนุญาตการจ้าง แรงงานข้ามชาติเพื่อให้สถานประกอบการทุกจังหวัดสามารถจ้างแรงงานข้ามชาติได้ แต่จำกัดกิจการที่อนุญาตเพียงหกประเภท ได้แก่ ประมง ต่อเนื่องประมง การเกษตร ก่อสร้าง ผู้รับใช้ในบ้าน และอื่นๆ รวมทั้ง สงวนสิทธิ์ในบางกิจการสำหรับแรงงานไทยโดยเฉพาะ ได้แก่ ปั่นน้ำมัน ซักรีด อยู่ซ่อมรถ และรับซื้อของเก่า อย่างไรก็ตาม ผลจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายควบคุมแรงงานข้ามชาติที่เข้มงวดขึ้น ส่งผลให้ ภายหลังปี ๒๕๔๔ มีจำนวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาจดทะเบียนลดลง ในปี ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยเปิดการจดทะเบียนครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ ในลักษณะของการเป็นพลเมือง (Citizen) ทั้งที่จดทะเบียนไว้แล้วตามระบบผ่อนผันและที่ยังลักลอบทำงาน โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรก มีการผ่อนผัน ให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา) อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว แต่ยังมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่ง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย (จัดทำทะเบียนประวัติคนข้ามชาติ) กระทรวงแรงงาน (ดำเนินการจดทะเบียนนายจ้างเพื่อทราบจำนวนความต้องการของนายจ้าง) กระทรวงสาธารณสุข (ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนข้ามชาติ) กระทรวงกลาโหม (สกัดกั้นการไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติรายใหม่) และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สกัดกั้น และปราบปรามคนงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงาน) บูรณาการความร่วมมือกับ กบร. เพื่อบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ระยะที่สอง มีการปรับเปลี่ยนสถานะให้คนงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้าเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการเจรจากับประเทศต้นทาง และให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะผู้หลบหนี

เข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ รวมทั้งอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวสามารถทำงานเป็นกรรมกรได้ โดยให้นายจ้างมีส่วนรับผิดชอบค่าธรรมเนียมจากการจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในช่วงปี ๒๕๔๗-๒๕๔๙ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร จำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายยังมีอยู่อีกมาก ในแต่ละปีมีการจับกุมและส่งกลับ แรงงานข้ามชาติประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ กว่าคน ทั้งนี้ เนื่องมาจากการย่อหย่อนในการบังคับใช้กฎหมายกับบางสถานประกอบการ แม้ว่าจะมีหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย และมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกี่ยวกับการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ แต่ในบาง พื้นที่ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าไปแย่งงานแรงงานไทยในกลุ่มอาชีพที่มีได้มีการอนุญาต นอกจากนี้ ค่าธรรมเนียมที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายหากมีการจ้างแรงงานข้ามชาติอาจจะยังสูงเกินไป การบริหารจัดการป้องกันการลักลอบเข้ามาของแรงงานข้ามชาติตามแนวชายแดน ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายยังไร้ประสิทธิภาพ และเกิดปัญหาความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐบางหน่วยงาน

จากการศึกษาของ พล.ต.ต.อภิรัตน์ นิยมการ พบว่าการจัดระบบแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๙-ปัจจุบัน ปรากฏผล ดังนี้

ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ รัฐบาลมีมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ยกเลิกมติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ ผ่อนปรนให้ไม่ต้องเสียค่าประกันตนแต่อย่างใด คือเสียค่าใช้จ่าย ๓,๘๐๐ บาทเช่นเดิม จากนั้นรัฐบาลเปิดให้มีการรายงานตัวขึ้นทะเบียนของแรงงานและผู้ติดตามกลุ่มใหม่ๆ ขึ้นระหว่างวันที่ ๑-๓๑ มีนาคม ๒๕๔๙ มียอดจำนวนแรงงานและผู้ติดตามใน ทร.๓๘/๑ รวมประมาณ ๓ แสนคน ทำให้ยอดแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจากสามประเทศในปี ๒๕๔๙ พุ่งสูงขึ้นเป็น ๑,๕๒๓,๒๘๙ คน เป็นชายร้อยละ ๕๕ หญิงร้อยละ ๔๕ (กฤตยา, ๒๕๔๙)

ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ครม. มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐ เห็นชอบให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว และกัมพูชา ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนข้ามชาติซึ่งใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุ และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๙๙,๖๙๘ คน ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายฯ และได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายฯ ซึ่งใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุ และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๕๖๘,๘๗๘ คน ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และให้กระทรวงการต่างประเทศโดยคณะทำงานเร่งรัดติดตามการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา เจรจากับสหภาพเมียนมา เพื่อให้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยด้วย และนำแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายเป็นการนำร่อง (กรณีพิเศษ) จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ทางการเมียนมาจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย รวมทั้งเปิดจุดทะเบียนคนข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานอยู่แล้วใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา ๔ อำเภอ คือ อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในปี ๒๕๕๑ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และเห็นชอบให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (เคยมี ท.ร.๓๘/๑) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๑ เห็นชอบให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา และเห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติรอบใหม่โดยผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่แรงงานข้ามชาติได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรซึ่งผ่อนผันไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ครม. มีมติเรื่องการควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงที่ออกความตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนข้ามชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับ แบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตการทำงานของคนข้ามชาติ และ หลักเกณฑ์และวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร (มติ ครม. วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒)

๒. มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบแนวทางดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันโดยผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๒ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอและขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเปิดโอกาสให้เฉพาะแรงงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบผ่อนผันและลักลอบทำงานและผู้ติดตามที่อยู่ในประเทศอยู่แล้วเท่านั้น และป้องกันการสวมสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาใหม่ ซึ่งต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เห็นชอบให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน โดยผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และหากแรงงานข้ามชาติประสงค์จะอยู่และทำงานต่อไปหลังวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ต้องเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

๓. รับทราบตามที่รายงานจากประธานกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองว่ารายงานผลการประชุมของคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๒ เห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบผ่อนผันเพื่อให้ทำงานในกิจการ ๑๙ กิจการ โดยให้มีการประกาศรับสมัครคนไทยเข้าทำงานก่อน หากคนไทยไม่ทำจึงอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ (มติ ครม. วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๒)

๔. เห็นชอบขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการอนุญาตทำงานแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และการจดทะเบียนผ่อนผันให้บุตรแรงงานข้ามชาติสามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการ

ชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒ โดยจำกัดเฉพาะที่เป็นบุคคลอายุไม่เกิน ๑๕ ปี เท่านั้น (มติ ครม. วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒)

๕. เห็นชอบให้มีการขยายเวลาการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเฉพาะในกิจการประมงที่ได้ประกาศไว้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ จากวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ โดยมีรวม บุตรและผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ สิ้นสุดไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และเห็นชอบให้สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติรับไปนำเสนอต่อสภาความมั่นคงแห่งชาติ พิจารณากรณีบุตรและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่อยู่นอกระบบให้สอดคล้องกับนโยบายด้านความมั่นคงก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี (มติ ครม. วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒)

ปี พ.ศ.๒๕๕๓ ครม. ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๓ เห็นชอบการขยายเวลาการ พิสูจน์สัญชาติและการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแก่แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้า เมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่จดทะเบียนและได้รับอนุญาตทำงานปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๐ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นแรงงานที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๓ และวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และได้แจ้งความประสงค์เข้ารับการ พิสูจน์สัญชาติ โดยขยายเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่ เกิน ๒ ปี สิ้นสุดวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๕๔ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒ โดยแรงงานข้ามชาติต้องกรอกแบบการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๔ เห็นชอบมาตรการแก้ไข ปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. มาตรการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ใน ประเทศไทย ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทยซึ่งมีผู้ ประสงค์จะจ้างงาน รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน ๑๕ ปี โดยใช้มาตรา ๑๗ แห่ง พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการ ส่งกลับไม่เกิน ๑ ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และใช้มาตรา ๕ และมาตรา ๘/๒ แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ จัดทำทะเบียนประวัติราษฎรต่างด้าว รวมทั้งใช้มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างรอเอกสารส่งกลับ

๒. มาตรการป้องกันสกัดกั้น และปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติหลบหนี เข้าเมืองเน้นดำเนินการในการสกัดกั้นและป้องกันการเข้าใหม่อย่างเด็ดขาดจริงจังและต่อเนื่องทั้งก่อน การจดทะเบียน ระหว่างจดทะเบียน และหลังสิ้นสุดการจดทะเบียน

๓. มาตรการนำเข้าแรงงานข้ามชาติรายใหม่อย่างถูกกฎหมายดำเนินการตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๘

ปี พ.ศ.๒๕๕๕ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ ก.พ.๒๕๕๕ เห็นชอบการบริหารการจัดการ
แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ดังนี้

๑. เร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาวและ
กัมพูชาที่ได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม. ๑๙ ม.ค.๒๕๕๓ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๘ ก.พ.๒๕๕๕
ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ๑๔ มิ.ย.๒๕๕๕ โดยขยายเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรถึงวันที่ ๑๔ มิ.ย.
๒๕๕๕ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ

๒. ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติฯ ที่รับการผ่อนผันตามมติ ครม. เมื่อวันที่
๒๖ เม.ย.๒๕๕๔ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๔ มิ.ย. ๒๕๕๕

๓. ลดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว
และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามา
ทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน
(MOU) จากอัตราปกติ ๒,๐๐๐ บาท เหลือ ๕๐๐ บาท และสามารถอยู่ต่อได้อีกครั้งเดียว
ค่าธรรมเนียมในอัตรา ๕๐๐ บาท เช่นกัน โดยมีผลบังคับใช้เป็นเวลา ๔ ปี

๔. การขยายเวลาการเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนข้ามชาติกลับออกนอก
ราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนข้ามชาติ พ.ศ.๒๕๕๑ ออกไปอีก ๑ ปี

กฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ ๒๕ ต.ค. ๒๕๕๕ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการ
ตรวจลงตราและค่าธรรมเนียมขออนุญาตเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต่อไปสำหรับคนข้าม
ชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเข้ามาเพื่อทำงานในราชอาณาจักรตามบันทึกความเข้าใจว่า
ด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลง
ตราสำหรับคนข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร
เป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๔๙ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราสำหรับคนข้าม
ชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วย
ความร่วมมือในการจ้างแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา
สำหรับคนข้ามชาติสัญชาติเมียนมาซึ่งผ่านการพิสูจน์และมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือ
เดินทางของรัฐบาลแห่งสหภาพเมียนมาที่กลับเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดอัตรา
ค่าธรรมเนียมสำหรับคนข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเข้ามาเพื่อทำงานใน
ราชอาณาจักรตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน และคนข้ามชาติสัญชาติ
เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีอนุญาต
ให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา ๑๗ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒ โดยได้รับอนุญาต
ให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
การอนุญาตให้คนข้ามชาติบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ คนข้ามชาติ
ดังกล่าวต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติและมีหนังสือเดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง หรือหนังสือ
รับรองสถานะบุคคลของคนข้ามชาติโดยกฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ ๔ ปี

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มิ.ย.๒๕๕๕ เห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติ
และผ่อนผันอยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา
ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๔ และวันที่

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปอีกจนถึงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อเข้ารับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาให้แล้วเสร็จ

ปี พ.ศ.๒๕๕๖ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ม.ค. ๒๕๕๖ ขยายเวลาการผ่อนผันให้แก่แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานข้ามชาติที่อายุไม่เกิน ๑๕ ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ เป็นเวลา ๑๒๐ วัน นับแต่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๕๕ ถึง ๑๔ เม.ย.๒๕๕๖ และให้กรมการจัดหางานตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้กับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

กรมการจัดหางานมีคำสั่งที่ ๒๗๔/๒๕๕๖ ลง ๑๒ ก.พ.๒๕๕๖ เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชากรณีพิเศษ โดยจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชากรณีพิเศษ จำนวน ๑๒ แห่ง ได้แก่ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น ปทุมธานี กาญจนบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม ระยอง ระนอง สุราษฎร์ธานี และสงขลา

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ เม.ย. ๒๕๕๖ ขยายเวลาดำเนินการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ออกไป ๑๒๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๑๔ เม.ย.๒๕๕๖ ไปจนถึงวันที่ ๑๑ ส.ค.๒๕๕๖ เพื่อดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติและบุตรของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๕ ม.ค.๒๕๕๖ ซึ่งนายจ้างได้ยื่นแบบแจ้งความต้องการแรงงานข้ามชาติ บัญชีรายชื่อและเอกสารต่างๆ ไว้กับกรมการจัดหางานแล้วอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษต่อไปอีกเป็นเวลา ๑๒๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๑๔ เม.ย.๒๕๕๖ จนถึงวันที่ ๑๑ ส.ค.๒๕๕๖ เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคลจากประเทศต้นทางและได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายพร้อมกับได้รับอนุญาตทำงาน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ ส.ค.๒๕๕๖ เห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา หลังวันที่ ๑๑ ส.ค.๒๕๕๖

๑. ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่นายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อไว้กับกรมการจัดหางานแล้วตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๕ ม.ค.๒๕๕๖ แต่ยังไม่ได้รับการรับรองสถานะบุคคลจากประเทศต้นทางให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน ๑ ปี และอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๑๓ (๒) แห่ง พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ (ทั้งนี้ไม่เกิน ๑๑ ส.ค.๒๕๕๗) และในระยะเวลาระหว่างการผ่อนผันให้ประเทศต้นทางเข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ออกเอกสารเพื่อการรับรองสถานะบุคคลให้แรงงานข้ามชาติเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและขอรับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ ต่อไป โดยให้นายจ้างนำหลักฐานการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ บัญชีรายชื่อที่ได้ยื่นไว้แล้วกับกรมการจัดหางาน พร้อมพาแรงงานข้ามชาติไปรายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าวกับกรมการปกครอง (ท.ร. ๓๘/๑)

๒. เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในกิจการประมงทะเลใน ๒๒ จังหวัดชายทะเลปีละ ๒ ครั้ง โดยให้นายจ้างนำคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในกิจการประมงทะเลใน ๒๒ จังหวัด

ที่มีพื้นที่ติดทะเลไปจัดทำทะเบียนประวัติ (ท.ร.๓๘/๑) ระหว่างวันที่ ๒๕ ก.ย. – ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖ และขอใบอนุญาตทำงานโดยอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ ทั้งนี้ไม่เกิน ๒๔ ก.ย. ๒๕๕๗

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตเป็นคนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (เฉพาะกิจการประมงทะเล) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ ส.ค. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๕๖ เพื่อให้นายจ้างนำคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในกิจการประมงทะเลใน ๒๒ จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล ได้แก่ กระบี่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชุมพร ตราด ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต ระนอง ระยอง สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี สงขลา สตูล ไปรายงานตัวต่อนายทะเบียนจังหวัด นายทะเบียนอำเภอ หรือนายทะเบียนท้องถิ่น ท้องที่ที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ ภายในเวลาระหว่างวันที่ ๒๕ ก.ย. – ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖ เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร (ท.ร.๓๘/๑) ขอรับใบอนุญาตทำงาน โดยอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ไม่เกิน ๒๔ ก.ย. ๒๕๕๗

ต่อมาได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (เฉพาะกิจการประมงทะเล) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ ส.ค. ๒๕๕๖ ลง ๑๘ ก.พ. ๒๕๕๗ เพื่อให้นายจ้างนำคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในกิจการประมงทะเลใน ๒๒ จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเลไปรายงานตัวต่อนายทะเบียนจังหวัด นายทะเบียนอำเภอ นายทะเบียนท้องถิ่น ท้องที่ที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ ภายในเวลาระหว่างวันที่ ๓ มี.ค. – ๓๑ พ.ค. ๒๕๕๗ เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร (ท.ร.๓๘/๑) และขอรับใบอนุญาตทำงานโดยอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๕๘

ประเภทของการลักลอบเข้าเมือง

ข้อมูลการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวในไทยไม่ปรากฏแน่ชัด แต่จากข้อมูลของสำนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงภายในประเทศ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ช่วง มกราคม ๒๕๕๕ พบว่ามีข้อมูลผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายประมาณ ๓ ล้านคน แบ่งเป็น ๔ กลุ่มใหญ่ คือ

๑. ชนกลุ่มน้อย/กลุ่มชาติพันธุ์ที่รัฐบาลอนุญาตให้อาศัยเป็นการถาวรในประเทศไทย ประมาณ ๑๙ กลุ่ม/ชาติพันธุ์ มีประมาณ ๕.๖ แสนคน

๒. ชนกลุ่มน้อย/กลุ่มชาติพันธุ์ที่รัฐบาลอนุญาตให้อาศัยเป็นการชั่วคราวและอยู่ระหว่างการแก้ปัญหา โดยอยู่ระหว่างการพิสูจน์ตัวบุคคลให้ชัดเจน มีประมาณ ๑.๒ แสนคน

๓. กลุ่มที่มีประเด็นปัญหาความมั่นคงและนโยบายมาตรการดูแลเป็นการเฉพาะมีประมาณ ๒.๑ ล้านคน กลุ่มใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) นอกนั้นเป็นผู้หลบหนีภัยสงครามในที่พิกัง ๙ แห่งบริเวณชายแดนไทย/เมียนมา อีกประมาณ ๑ แสนคน นอกนั้นเป็น กลุ่มโรฮิงจา และชาวเกาหลีเหนืออีกจำนวนหนึ่ง

๔. กลุ่มผู้ลักลอบหนีเข้าเมืองรายใหม่ทั่วไป กลุ่มนี้มีการจับกุมและส่งกลับอย่างต่อเนื่อง ประมาณปีละ ๒-๓ แสนคน ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่เข้าเมืองถูกกฎหมายแต่ลักลอบอยู่เกินกำหนดอีกประมาณ

๔-๕ หมื่นคน โดยกลุ่มเหล่านี้มีทั้งแรงงานผิดกฎหมาย ค้ามนุษย์ แก๊งค์อาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด และการปลอมแปลงเอกสารเดินทางตราประทับผิดกฎหมาย

โดยกลุ่มลักลอบเข้าเมือง ๒ กลุ่มแรกเป็นหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการดำเนินการทางระบบ ทะเบียน ส่วนกลุ่มที่ ๓ เป็นหน้าที่กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการตามมาตรการผ่อนผัน ส่วนกลุ่มที่ ๔ เป็นกลุ่มที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีมาตรการเด็ดขาดในการสกัดกั้นและปราบปรามขั้นเด็ดขาด

ประเภทและสถานะของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ปัจจุบันมี ๓ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองและได้รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จะมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ โดยแรงงานข้ามชาติต้องดำเนินการรายงานตัวจดทะเบียนประวัติกับกรมการปกครอง เพื่อขอรับเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.๓๘/๑) แล้วต้องไปตรวจสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุขและประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข และมาขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน เมื่อดำเนินการครบตามขั้นตอนทั้ง ๓ ขั้นตอนแล้ว แรงงานข้ามชาติจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเพื่อการทำงาน

๒. กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติโดยแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนผ่อนผันตามข้อ ๑ และไปเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติกับทางการของประเทศต้นทาง ประเทศต้นทางจะออกหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) ให้เป็นหลักฐานแล้วแรงงานข้ามชาตินำหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคลไปขอรับการตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี จากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของไทย โดยวีซ่าที่ได้รับจะเป็นวีซ่าเพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) สถานะของแรงงานข้ามชาติจะกลายเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมาขออนุญาตทำงานภายใน ๑๕ วัน เมื่อครบ ๒ ปี สามารถขอยืดต่อได้อีกไม่เกิน ๒ ปี เมื่อครบ ๔ ปี แล้วต้องเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

๓. กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา รายใหม่ที่นำเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU) แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จะได้รับการตรวจลงตรา (Visa) เพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี สถานะของแรงงานข้ามชาติเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมาขออนุญาตทำงานภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่เข้ามาในราชอาณาจักรเมื่อครบกำหนด ๒ ปี สามารถขอยืดต่อได้อีกเป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี เมื่อครบ ๔ ปีแล้วต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ตามบันทึกความเข้าใจที่สำคัญ ดังนี้

- MOU ไทย-เมียนมา ร่วมลงนาม ณ จ.เชียงใหม่ เมื่อ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๖
- MOU ไทย-ลาว ร่วมลงนาม ณ เมืองเวียงจันทน์ สปป.ลาว เมื่อ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕
- MOU ไทย-กัมพูชา ร่วมลงนาม ณ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อ ๑๓ พฤษภาคม

การดำเนินการด้วยวิธีนี้ เป็นการกำหนดแนวทางการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติ ให้เป็นระบบและมาตรฐานต่อเนื่องต่อไปในอนาคต แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมา มีข้อสังเกตว่า ปัญหาแรงงานข้ามชาติล้นเกินเข้าเมืองผิดกฎหมายยังไม่ลดน้อยลงแต่อย่างใด สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากปัญหานายหน้า จัดหางานทั้งสองประเทศ ที่มีค่าใช้จ่ายเรียกเก็บจากแรงงานสูงกว่าอัตราค่าธรรมเนียมนปกติ เพื่อแลกกับขั้นตอนการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้เป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งนายจ้างและแรงงาน ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติหลายรายจึงเลือกที่จะใช้วิธีลักลอบจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย กลายเป็นปัญหาขบวนการค้ามนุษย์ และการทุจริตจากข้าราชการบางหน่วยมิชอบ

แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

แนวคิดของเศรษฐศาสตร์ในกลุ่มคลาสสิกใหม่ (อ้างถึงในสุนิสา แพรภทรประสิทธิ์, ๒๕๕๖) Ravenstein (๑๙๗๖) เชื่อว่า ปัจจัยที่ผลักดันและปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น โดยมองว่าปัจจัยผลักดัน ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมาก เกินไปในประเทศต้นทาง เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดการย้ายถิ่น ก็คือ โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย ของประเทศผู้รับการย้ายถิ่นของแรงงาน และแนวคิดของ Borjas (๑๙๘๙-๑๙๙๐) เชื่อว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะตัดสินใจย้ายถิ่นไปประเทศใดขึ้นอยู่กับการประเมิน ของผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนว่า ประเทศนั้นมีโอกาสทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงาน โดยเชื่อว่าการย้ายถิ่นของแรงงานจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาว และก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

ส่วนในแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ (The Historical-Structuralist Approach) (อ้างถึงในสุนิสา แพรภทรประสิทธิ์, ๒๕๕๖) กล่าวว่า เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าพลังทางเศรษฐกิจและการเมืองมีอย่างไม่เท่าเทียมกันระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศด้อยพัฒนาทำให้คนไม่สามารถที่จะเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างไม่เท่าเทียมกัน และทุนนิยมได้สร้างความไม่เท่าเทียมกันเพิ่มขึ้นซึ่งการย้ายถิ่นเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำเพิ่มขึ้น โดยประเทศที่พัฒนาแล้วจะดึงเอาทรัพยากรและแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาเพื่อเป็นปัจจัยการผลิตเพิ่มกำไร Aristide R. Zolberg (๑๙๘๙) มองว่า ความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรพลังอำนาจทางเศรษฐกิจในแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน และข้อจำกัดทางกฎระเบียบ และนโยบายการเข้าประเทศของประเทศพัฒนาแล้ว กลายเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นถูกกำหนดในการเคลื่อนย้ายเข้าของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศด้อยพัฒนา สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วจะใช้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกจากประเทศด้อยพัฒนามาสู่ ประเทศพัฒนาแล้วที่เป็นศูนย์กลางของแหล่งทุน เพื่อเพิ่มความมั่งคั่งในระบบทุน ส่งผลให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศพัฒนาต่อด้อยพัฒนามีความไม่เท่าเทียมกันตลอดไป

แรงงานข้ามชาติกับความมั่นคง

การศึกษาความมั่นคงที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความอยู่รอดปลอดภัย และการใช้กำลังทางทหารของรัฐได้ลดความสำคัญลงนับตั้งแต่สงครามเย็นสิ้นสุด แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงได้เปลี่ยนไป และมีความซับซ้อนและสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าแต่เดิม ซึ่งมีรัฐเป็นตัวแสดงหลัก ดังจะเห็นได้

จากการที่แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงได้เริ่มขยายขอบเขตไปยังประเด็นที่มีใช้ทหาร (Traditional threats) กลายเป็นประเด็นความมั่นคงในรูปแบบใหม่ (Non-traditional threats) ซึ่งมีได้จำกัดขอบเขตอยู่เพียงความมั่นคงทางการเมืองและทางทหารอีกต่อไป ความมั่นคงที่มุ่งให้ความสำคัญต่อความอยู่รอดและการใช้กำลังทางทหาร ซึ่งเคยยึดรัฐเป็นศูนย์กลาง ได้ล่มสลายลงหลังจากการยุติของสงครามเย็น ส่งผลให้ระบบระหว่างประเทศมีลักษณะกระจายอำนาจและรวมตัวกันเป็นภูมิภาคมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงเช่นนี้นำมาสู่แนวทางการศึกษาความมั่นคงแบบใหม่ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นผลต่อเนื่องมาจากผลกระทบของการสิ้นสุดสงครามเย็นและการก่อตัวของกระแสโลกาภิวัตน์ ประเด็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การเกิดขึ้นอย่างกะทันหันของโรคติดต่อร้ายแรง แร่ขุดอภัยพิบัติภัยพิบัติ และอาชญากรรมข้ามชาติในหลากหลายรูปแบบได้กลายมาเป็นตัวแปรใหม่ที่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะ “ภัยคุกคามทางความมั่นคงรูปแบบใหม่” (Non-traditional Security Threats) การอพยพข้ามชาติถูกพิจารณาว่าเป็นปัญหาความมั่นคงใหม่ เนื่องจากนับตั้งแต่ต้นทศวรรษ ๑๙๙๐ เป็นต้นมา ตัวเลขการอพยพย้ายถิ่นระหว่างประเทศได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างชัดเจน ตามกระแสโลกที่ถูกผลักดันโดยกลไกการทำงานของโลกาภิวัตน์ ดังเช่นกรณีของรัฐยุโรปที่มีประสบการณ์ในการเผชิญหน้ากับแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมากในช่วงต้นทศวรรษที่ ๑๙๙๐ โดยมีการประมาณการว่ามีจำนวนแรงงานที่อพยพเข้ามาในยุโรปตะวันตกอย่างผิดกฎหมายสูงถึง ๓ ล้านคนซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากยุโรปตะวันตกและแอฟริกาซึ่งอพยพเข้ามาทางสเปนและอิตาลีในช่วงทศวรรษ ๑๙๕๐ และ ๑๙๖๐ การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรระหว่างประเทศไม่ได้ถือว่าการคุกคามรัฐใดรัฐหนึ่ง ดังจะเห็นได้ว่าประเทศยุโรปตะวันตกต่างก็มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจำนวนหลายล้านคนจากตุรกี แอฟริกาเหนือ และยุโรปใต้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านแรงงานอันเป็นผลพวงที่เกิดจากการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของยุโรปตะวันตกในช่วงเวลาดังกล่าว ขณะเดียวกันการขยายตัวของเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาก็นำไปสู่การนำเข้าแรงงานจากทวีปเอเชียและลาตินอเมริกาเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกับออสเตรเลียที่มีการเปิดพรมแดนให้กับผู้อพยพจากทวีปเอเชียและตะวันออกกลาง นอกจากนี้ในช่วงกลางทศวรรษที่ ๑๙๗๐ ประเทศผู้ผลิตน้ำมันในอ่าวเปอร์เซียก็มีการจ้างแรงงานอพยพข้ามชาติจากประเทศอาหรับและเอเชีย ปรากฏการณ์เหล่านี้สะท้อนอย่างเด่นชัดว่า ประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศผู้ผลิตน้ำมันต่างก็มีความยินดีและกระตือรือร้นที่จะต้อนรับการเข้ามาของแรงงานอพยพข้ามชาติ

อย่างไรก็ตาม ประเทศยุโรปตะวันตกเริ่มมีความเข้มงวดมากขึ้นในการนำเข้าแรงงานข้ามชาตินับตั้งแต่ทศวรรษต้นที่ ๑๙๗๐ เนื่องจากพบว่าแรงงานข้ามชาติที่รัฐนำเข้านั้น ได้อพยพเข้ามาตั้งรกรากอยู่อาศัยเป็นการถาวรและยังพาสมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆ เข้ามาด้วย นอกจากนี้การสิ้นสุดของสงครามเย็นยังนำมาซึ่งจำนวนผู้อพยพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากการเติบโตของตลาดโลกอันนำไปสู่ความต้องการด้านแรงงาน การล่มสลายของรัฐเผด็จการที่ทำให้การผ่านแดนกระทำได้ง่ายขึ้น และการขยายตัวของเครือข่ายอิทธิพลหรือขบวนการที่ทำหน้าที่ในการจัดการพาผู้อพยพจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งเพื่อรับจ้างทำงาน จำนวนผู้อพยพที่เข้าไปทำงานในยุโรปตะวันตกได้เริ่มเพิ่มจำนวนมากขึ้นและขยายออกสู่ตลาดการทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากงานในภาคอุตสาหกรรมและงานก่อสร้าง เมื่อมีแรงงานอพยพข้ามชาติจำนวนมาก ปัญหาอื่นๆ ก็ตามมาดังตัวอย่างของประเทศเยอรมนีที่ต้องประสบกับปัญหาการรองรับผู้อพยพจากยุโรปตะวันออกหลังสิ้นสุดสงครามเย็น เมื่อมีผู้อพยพจำนวนมากทะลักเข้ามาในเยอรมนีทำให้เกิดปัญหาตามมาคือ การที่ผู้

อพยพเหล่านี้เข้ามาอาศัยระบบสวัสดิการสังคมของเยอรมนี แ่งงานและที่อยู่อาศัยของชาวเยอรมัน ทำให้เกิดกระแสต่อต้านผู้อพยพและเป็นเหตุให้มีผู้อพยพถูกชาวเยอรมันทำร้ายเมื่อมีการอพยพย้ายถิ่นฐานมากขึ้น ความรู้สึกที่ว่า การอพยพเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงก็เริ่มมีมากขึ้นตามไปด้วย

ดังจะเห็นได้จากการที่หลายประเทศในยุโรปตะวันตกเริ่มปฏิเสธรณการนำเข้าแรงงานข้ามชาติในช่วงทศวรรษ ๑๙๗๐ เนื่องจากพบว่าแรงงานต่างชาตินานาชาติจำนวนมากที่เข้ามาทำงานไม่ต้องการที่จะกลับไปยังถิ่นฐานเดิมของตน และถึงแม้ว่าประเทศในยุโรปตะวันตกจะเริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่นที่รัดกุมมากขึ้น แต่การอพยพของแรงงานข้ามชาติเพื่อหางานทำในประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจก็ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง และกฎหมายที่มีความรัดกุมมากขึ้นกลับส่งผลให้จำนวนของแรงงานผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยนโยบายกีดกันผู้อพยพจึงไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะการเพิ่มขึ้นของผู้อพยพเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ ในขณะที่รัฐบางรัฐมีความยินดีต่อการรับการอพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากมองว่าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในส่วนที่ไม่มีใครต้องการทำช่วยเพิ่มความหลากหลายทางวัฒนธรรม และช่วยกระตุ้นภาคเศรษฐกิจ รัฐบางรัฐก็มีความหวาดวิตกต่อการอพยพว่าจะนำมาซึ่งความสูญเสียในอาชีพการงานของพลเมืองของตน เกิดความขัดแย้งทางเชื้อชาติ การกลืนวัฒนธรรม ตลอดจนการนำไปสู่ภาระทางสวัสดิการสังคมที่เพิ่มมากขึ้น รัฐเหล่านี้มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามต่อเสถียรภาพทางการเมืองและความมั่นคงของชาติ และยังเป็นสาเหตุของความขัดแย้งกับรัฐอื่นด้วย อย่างไรก็ตามรัฐส่วนใหญ่ต่างก็มีความวิตกกังวลต่อประเด็นการอพยพเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศว่าจะนำมาซึ่งปัญหามากกว่าผลประโยชน์ โดยความมั่นคงของรัฐในที่นี้ ก็คือการปกป้องอธิปไตยและประชาชนพลเมืองของรัฐจากภัยคุกคามและการรักษาเสถียรภาพของระบอบการปกครอง ดังนั้นการอพยพจึงเริ่มถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคง เนื่องจากกระแสการอพยพที่เพิ่มขึ้นได้ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลให้มีการสร้างประเด็นแรงงานข้ามชาติให้กลายเป็นปัญหาความมั่นคงอันนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการจัดการปัญหา ดังกรณีของประเศยุโรปตะวันตกที่กล่าวมาข้างต้น

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาปัญหานี้พบว่า กรอบการศึกษาทางด้านความ มั่นคงมีความแตกต่างกับกรอบการศึกษาเชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง เนื่องจาก กรอบการศึกษาทางด้านความมั่นคงมุ่งความสนใจไปที่นโยบายของรัฐในการรับมือ กับการอพยพย้ายถิ่นฐาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ได้มีการหวาดวิตกว่าจะส่งผลกระทบต่อ เสถียรภาพภายในรัฐ รวมไปถึงความมั่นคงระหว่างประเทศ ในขณะที่กรอบการศึกษาเชิงเศรษฐศาสตร์การเมืองอธิบายการอพยพระหว่างประเทศ โดยมุ่งให้ความสนใจต่อความไม่เท่าเทียมกันของรัฐต่างๆ ในระบบระหว่างประเทศ กล่าวคือ ให้ความสนใจต่อความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจในแง่ของการเป็นรัฐผู้ผลิตและรัฐที่เป็นผู้บริโภค รวมไปถึงการเคลื่อนย้ายของทุน เทคโนโลยี และบทบาทของสถาบัน ข้ามชาติระหว่างประเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในเชิงโครงสร้าง ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับความเปลี่ยนแปลงของการแบ่งงานกันทำระหว่างประเทศ (International Division of Labor)

เหตุดังนั้นเราจึงจะเห็นได้ว่างานร่วมสมัยที่เกี่ยวกับการอพยพระหว่างประเทศ มักจะมุ่งให้ความสนใจต่อเงื่อนไขทางเศรษฐกิจในฐานะปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเคลื่อนย้ายของประชากร ทว่าการอธิบายในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นได้ละเลย ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายประชากร ๒ ประการ ประการแรกก็คือ การเคลื่อนย้ายประชากรระหว่างประเทศส่วนใหญ่มักได้รับ

การกระตุ้น สนับสนุน หรือป้องกันจากรัฐบาลหรือกลุ่มการเมือง ด้วยเหตุผลที่แทบจะไม่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และประการที่สอง แม้ว่าเงื่อนไขทางเศรษฐกิจจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้ผู้คนตัดสินใจเดินทางออกจากประเทศของตนไปยังประเทศอื่น แต่สุดท้ายแล้วผู้ที่ตัดสินใจอนุญาตให้ประชาชนจากรัฐอื่นสามารถเดินทางเข้าประเทศของตนได้คือรัฐบาล และโดยมากแล้วการตัดสินใจของรัฐบาลมิได้เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ

ในความพยายามที่จะตอบว่า การอพยพระหว่างประเทศเป็นปัญหาความมั่นคงหรือไม่ นั้น Myron Weiner ได้กำหนดเกณฑ์ในการชี้วัดความเป็นภัยคุกคามของผู้อพยพออกเป็น ๔ ตัวชี้วัดด้วยกัน ได้แก่ ตัวชี้วัดจากอัตราการจ้างงานในประเทศปลายทาง ตัวชี้วัดทางด้านปริมาณ ตัวชี้วัดทางด้านเศรษฐกิจ และ ตัวชี้วัดทางด้านวัฒนธรรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตัวชี้วัดอัตราการจ้างงานในประเทศปลายทาง โดยหากประเทศที่ผู้อพยพหลบหนีเข้ามา นั้นมีอัตราการจ้างงานในระดับต่ำ โดยเฉพาะในเรื่องของการ จ้างทางด้านแรงงาน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ถ้ามีแรงงานอพยพเข้ามา ก็ถือว่า แรงงานเหล่านี้เป็นภัยคุกคาม

๒. ตัวชี้วัดทางด้านปริมาณ กล่าวคือถ้ามีปริมาณของแรงงานที่อพยพ หลบหนีเข้ามา เป็นจำนวนมาก ประเทศดังกล่าวนั้นก็ถือว่าแรงงานเหล่านี้เป็น ภัยคุกคามต่อความมั่นคง

๓. ตัวชี้วัดทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ ถ้าประเทศมีการพัฒนาทาง เศรษฐกิจของประเทศอยู่ในระดับที่ต่ำหรือในภาวะถดถอย ประเทศนั้นก็มีความโน้มที่จะมองแรงงานข้ามชาติในฐานะ ภัยคุกคาม

๔. ตัวชี้วัดด้านวัฒนธรรม กล่าวคือในกรณีที่ผู้อพยพมีความแตกต่างทาง ด้านเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรมกันอย่างรุนแรง ประเทศที่ผู้อพยพหลบหนีเข้ามา ก็จะถือว่าผู้อพยพดังกล่าวนี้เป็นภัย ต่อความมั่นคงของตน

นอกจากนี้ Weiner ยังอธิบายถึงผลกระทบทางด้านความมั่นคงของชาติ ที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติใน ๔ ด้าน ดังนี้

แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเหล่านี้จะเป็นสาเหตุในการเกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐที่ แรงงานอพยพเข้ามา กับรัฐที่แรงงานได้ถือสัญชาติอยู่ (Immigrants as a Source of International Conflict)

แรงงานข้ามชาติจะเป็นภัยคุกคามในแง่ที่เป็นสาเหตุของความเสี่ยงทางการเมืองต่อ รัฐที่แรงงานข้ามชาตินั้นๆ ได้อพยพเข้าไปอาศัยอยู่ (Immigrants as Political Risk to the Host Country)

แรงงานข้ามชาติจะเป็นภัยคุกคามต่อประเทศที่อพยพเข้าไปอาศัยอยู่ในด้านวัฒนธรรม (Immigrants Perceived as a Threat to Cultural Identity)

แรงงานข้ามชาตินั้นจะเป็นภัยคุกคามต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่แรงงาน เหล่านี้อพยพเข้าไปอาศัยอยู่ (Immigrants Perceived as a Social and Economic Burden)

ในอีกด้านหนึ่ง Myron Weiner ได้กล่าวถึงการอพยพระหว่างประเทศว่าเกิดจากกระแส โลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้การเดินทางจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งไม่ใช่ปัญหาอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้ จึงมีการหลั่งไหลของผู้อพยพเข้าไปสู่ประเทศที่กำลังการเติบโตทางอุตสาหกรรม นอกจากนี้อีกปัจจัย หนึ่งนอกเหนือไปจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้เกิดการอพยพเกิดขึ้นมากก็คือ การที่ประเทศ อุตสาหกรรมมีอัตราการเกิดที่ต่ำแต่มีความต้องการด้านแรงงานมาก ซึ่งแตกต่างจากประเทศกำลัง

พัฒนาที่มีประชากรมากแต่มีอัตราการจ้างงานต่ำ ทั้งนี้ Weiner ได้สรุปสาเหตุหลักของการอพยพย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นออกเป็น ๓ ข้อ คือ ๑) ตลาดโลกที่กำลังเติบโตขึ้น และมีความต้องการแรงงาน ๒) การผ่านแดนที่ง่ายขึ้น เนื่องจากการล่มสลายของรัฐเผด็จการ และ ๓) เครือข่ายอิทธิพลที่สามารถนำผู้อพยพไปยังที่ต่างๆ ที่กำลังก่อตัวขึ้น

Myron Weiner ยังได้อธิบายถึงการอพยพย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศว่ากระแสการอพยพในโลกนั้นเกิดขึ้น ๕ ครั้งด้วยกัน โดยทุกๆ ครั้งมีลักษณะร่วมกันคือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงชนกลุ่มน้อย-ใหญ่ในแต่ละประเทศ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว หรือเพิ่มความหลากหลายทางชาติพันธุ์โดยบางครั้งการเกิดขึ้นของรัฐก็ก่อให้เกิดการอพยพแบบถูกบังคับขึ้น (Forced Migration) ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อสู่การเปลี่ยนแปลงในประเทศเจ้าบ้าน และในขณะเดียวกันการอพยพก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการก่อตั้งรัฐขึ้นได้เช่นกัน เหตุตั้งนั้น จึงมีคำกล่าวที่ว่า “รัฐสร้างผู้อพยพ และในทางกลับกันผู้อพยพก็สามารถสร้างรัฐได้เช่นเดียวกัน”

ทฤษฎีการย้ายถิ่น (Immigration Theory)

สุภากร จันทวานิช และคณะ (๒๕๔๓: ๑๔) ได้ให้ความหมายการย้ายถิ่นข้ามประเทศไว้ว่า การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักการสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่ หนึ่งเป็นระยะเวลา ๑ ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Travel Regulations)

การย้ายถิ่น อาจจำแนกได้ตามสาเหตุเป็น ๒ ชนิด คือ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster)

นอกจากนั้นยังจำแนกการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจ ย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) และการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่ การลี้ภัย (Refuge)

Arthur W. Lewis (๑๙๕๔ : ๑๓๙ - ๑๙๑) Gustave Ranis and John C. H. Fei (๑๙๖๑ : ๕๓๓ - ๕๖๕) (อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, ๒๕๕๒ : ๓๒ - ๓๔) ได้พัฒนาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกเพื่ออธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง โดยเน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและ ปัจจัยดึงดูด โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การย้ายถิ่น เป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่นั้น

๒. การย้ายถิ่นขนานใหญ่ (Mass migration) เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเพื่อ อัตราค่าจ้างต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า นอกจากนั้น แรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า

อาจมีราคาค่าจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นของพื้นที่นั้น ซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้น เกิดเป็นความต้องการหรืออุปสงค์ต่อแรงงานย้ายถิ่นราคาถูก นำไปสู่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงาน ราคาถูกอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่งของทฤษฎี คือ

๒.๑ ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางเป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง

๒.๒ ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้น เกิดจากความแตกต่างด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน หรือกลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง ส่วนตัวแปร เช่น ประสิทธิภาพของแรงงาน ระดับการก่อตัวเป็นองค์กรของแรงงานล้วนมีความสำคัญน้อยกว่า

๓. การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นเรื่องที่ดำเนินต่อไปจนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่ ซึ่งเป็นผลพวงโดยธรรมชาติของการย้ายถิ่นในระยะยาวนั้น การย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระดับสากล ในลักษณะที่อัตราค่าจ้างแท้จริงเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันในทุกประเทศ การย้ายถิ่นแรงงานโดยสุทธิจะเท่ากับศูนย์เมื่อมีดุลยภาพใหม่ เกิดขึ้น

๔. การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานโดยสุทธิเป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว และเป็นกลไกหนึ่งในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual Labor Market Theory)

Michael J. Piore (๑๙๗๙: อ้างถึงใน พัชรพล วังศ์บุญสิน, ๒๕๕๒: ๓๔ - ๓๖) ได้พัฒนาทฤษฎีที่เรียกว่าตลาดแรงงานทวิลักษณ์ ขึ้นมาเพื่อเป็นทางเลือกในการอธิบายการย้ายถิ่นจาก มุมมองด้านอุปทานของตลาดงาน สมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ

๑. การย้ายถิ่นเป็นผลจากปัจจัยดึงดูดในประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
๒. ปัจจัยดึงดูดในประเทศปลายทาง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศกำลังพัฒนาแบ่งออกได้ ๒ ประการ คือ ตลาดงาน และนโยบายการจ้างงาน (Recruitment Policies)

๓. ตลาดแรงงานในประเทศ มีลักษณะแยกชั้น ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วนคือ

๓.๑ ตลาดปฐมภูมิ (Primary) หรือตลาดระดับบน มีระบบการผลิตซึ่งเน้นทุน โดยในการจ้างงานนั้น เป็นการจ้างงานระดับทักษะสูง ค่าจ้างสูง สถานภาพทางสังคมสูง

๓.๒ ตลาดทุติยภูมิ (Secondary) หรือตลาดระดับล่างมีระบบการผลิตที่เน้นแรงงานระดับล่างซึ่งมีทักษะต่ำโดยตลาดระดับล่างในประเทศอุตสาหกรรมนั้น เป็นตลาดซึ่งไม่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าจ้างต่ำและมีสถานภาพทางสังคมต่ำ ยากต่อการที่จะก้าวสู่สถานภาพที่ดีขึ้น เป็นงานที่กำลังแรงงานท้องถิ่นไม่พึงประสงค์จะทำ

๔. สภาวะการณ์ ของตลาดระดับล่างที่กำลังแรงงานท้องถิ่นไม่พึงประสงค์จะทำนั้น เป็นที่มาของอุปสงค์ต่อการนำเข้าแรงงานในตำแหน่งงานระดับล่างที่ว่างลงเป็นจำนวนมาก

๕. การย้ายถิ่นข้ามชาติ เกิดขึ้นเมื่อประเทศปลายทางมีอุปสงค์แรงงานเกิดขึ้นในตลาดทุติยภูมิ ซึ่งเน้นแรงงานระดับล่างเป็นหลักในอุตสาหกรรมการผลิต โดยอุปสงค์ดังกล่าวได้รับการตอบสนองจากแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับล่าง

๖. สาเหตุการที่มีอุปสงค์ต่อแรงงานต่างชาติเกิดขึ้นในประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นสังคมอุตสาหกรรมทันสมัย ได้แก่ มีการขาดแคลนแรงงานโดยทั่วไป มีความจำเป็นต้องมีแรงงานทำงานในตำแหน่งงานระดับล่าง มีการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างของตลาดแรงงาน

๗. การที่อุปสงค์ดังกล่าวได้รับการตอบสนองจากแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับล่างนั้น มีสาเหตุมาจากความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง เป็นงานที่ผู้ย้ายถิ่นรับได้ตามพื้นฐานโครงสร้างทางสังคมในประเทศบ้านเกิด และเป็นงานชั่วคราวซึ่งผู้ย้ายถิ่นเองไม่ได้ใส่ใจที่จะฝากชีวิตไว้ตลอดชีพ หรือยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้นในประเทศปลายทางนั้น

๘. ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อตลาดระดับล่างคือ ตัวนายจ้างและนโยบายการจ้างงานในประเทศปลายทาง ในขณะที่ตัวแปรด้านผู้ย้ายถิ่นหรือความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างเป็นข้ออธิบายเสริม

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าการย้ายถิ่นเป็นผลมาจากความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ทั้งในมิติของคุณภาพและปริมาณแรงงาน การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจโดยตรง

จากการศึกษาของทีดีอาร์ไอ (๒๕๕๓) ระบุว่าประเทศไทยเริ่มมีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติและเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี ๒๕๓๕ โดยอนุญาตให้นายจ้างในพื้นที่ ๗ จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมาสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้างในปี ๒๕๓๖ นโยบายของรัฐเน้นเรื่องพื้นที่และอาชีพจึงเพิ่มอาชีพประมงเข้าไปในพื้นที่จังหวัดชายทะเล และผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในเรือประมงของไทย โดยมีระยะเวลาอนุญาตเพียงหนึ่งปี ในปี ๒๕๓๙ ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอีกครั้ง และผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาให้ทำงานชั่วคราวโดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกินสองปีในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงานรวม ๔๓ จังหวัดในเฉพาะแปดกลุ่มอุตสาหกรรม หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๔๐ รัฐบาลมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทย ในช่วงปี ๒๕๔๐-๒๕๔๑ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้อีกหนึ่งปี แต่กำหนดโควตาแรงงานข้ามชาติไม่เกิน ๑๕๖,๒๕๓ คน เพื่อช่วยคนไทยที่ว่างงานจำนวนมากในขณะนั้น ปี ๒๕๔๒ รัฐบาลยังคงมุ่งเน้นไปที่การควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติและมีการจับกุมกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมถึงมีการจัดทำแผนการจ้างคนต่างด้าวเข้าเมืองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว และในปี ๒๕๔๓ คณะรัฐมนตรียังยืนตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ.๒๕๔๒ ให้มีจำนวนพื้นที่และกิจการที่ได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิม คือ ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ใน ๑๘ กิจการ ในพื้นที่ ๓๗ จังหวัด อย่างไรก็ตามนโยบายแรงงานข้ามชาติก่อนปี ๒๕๔๔ ส่วนใหญ่ยังเป็นนโยบายระยะสั้น แบบปีต่อปี และมีเพียงแนวปฏิบัติหลักๆ เท่านั้น ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอกับสถานการณ์การไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้แนวนโยบายในแต่ละปียังขึ้นอยู่กับมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งปรับเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัย อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยตรง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒนา วณิชนพรัตน์ (๒๕๕๑) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานไทยในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อาชีพรับจ้างทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีแรงงานข้ามชาติมากที่สุด ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอาชีพและรายได้ต่อแรงงานไทย รวมทั้งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีความขยันอดทน ไม่เกียจงานและค่าแรงต่ำกว่าคนไทย จึงนำไปสู่ปัญหาที่ตามมาคือทำให้แรงงานไทยว่างงานและขาดรายได้ ซึ่งนายจ้างที่รับเหมาก่อสร้างทั่วไปก็ให้เหตุผลเช่นเดียวกันว่าอัตราค่าจ้างแรงงานข้ามชาติถูก ช่วยให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ และยังมีความเห็นว่าแรงงานข้ามชาติเข้ามาแย่งแรงงานไทย

พิทยาภรณ์ พุระหงษ์ (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของนโยบายแรงงานข้ามชาติต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่ ซึ่งได้ทำการสอบถามจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กที่จดทะเบียนนายจ้างที่ต้องการแรงงานข้ามชาติกับสำนักงานแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่านโยบายของรัฐต้องคำนึงถึงความจำเป็นทางธุรกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการจึงต้องการแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำลง จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ผู้ประกอบการมีความต้องการในปัจจุบันนี้ ยังมีความต้องการจ้างงานจำนวนมาก เมื่อเทียบกับจำนวนการว่างงานของจำนวนแรงงานไทย ให้มีความเห็นว่ามี ความแตกต่างกันอย่างชัดเจนคือ ความต้องการของผู้ประกอบการที่ต้องการลดต้นทุนของกิจการ จึงมีการลักลอบนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศอย่างต่อเนื่องและมีจำนวนมากขึ้น อีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลก็ส่งผลถึงขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ประกอบการเกิดความไม่เข้าใจ ขาดความรู้ในการดำเนินการทางกฎหมาย ส่วนรัฐเอง ไม่สามารถประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายแรงงานข้ามชาติที่จะกระตุ้นให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย รวมถึงเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา ไม่ว่าจะปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาการแย่งงาน ปัญหาการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

บุญธรรม ศรีวิชัย (๒๕๕๓) ศึกษาผลกระทบจากการใช้แรงงานข้ามชาติ ต่อแรงงานไทยในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นผู้ใช้แรงงานไทยที่ทำงานอยู่กับผู้ประกอบการในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับผลกระทบด้านการมีงานทำ รายได้และความมั่นคงค่อนข้างมาก เช่นคดีอาชญากรรมและปัญหาสุขภาพจิตที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติพักอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่มากขึ้น ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ถ้าพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่ ทำให้มีรายได้ลดลงและไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ผู้ประกอบการกิจการมีแนวโน้มที่จะจ้างงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นและจ้างคนไทยน้อยลง เหตุผลที่นายจ้างเลือกที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติมากขึ้นเพราะการจ้างแรงงานไทยต้องมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้ลูกจ้าง ต้องดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย แต่แรงงานข้ามชาติไม่สนใจเรื่องดังกล่าว พร้อมทำงานหนักยากลำบากเสี่ยงภัยไม่กลัว

สายทิพย์ ฉริยพงศ์พันธ์ (๒๕๕๓) ศึกษาแนวทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานข้ามชาติเมียนมา ในพื้นที่ตำบลแม่สาว อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ทั้งโดยถูกกฎหมายและเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และสาธารณสุขในพื้นที่อย่างชัดเจน ส่วนผลกระทบด้านวัฒนธรรมยังไม่ปรากฏเห็นชัดเจนอาจมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของทั้ง ๒ ฝ่ายไม่มีความแตกต่างกันมาก ด้านผู้ประกอบการนั้นให้ความสำคัญกับความอยู่รอดทางธุรกิจ ต้องการแรงงาน ต่างด้าวที่มีค่าแรงถูกมาลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลกำไรในการ

ดำเนินการธุรกิจ ส่วนข้าราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกับปราบปรามและจับกุมแรงงานข้ามชาติ มีความเห็นว่าควรมีการปราบปรามและจับกุมแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และส่วนราชการคือองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและผู้ประกอบการ เห็นว่ารัฐบาลควรที่จะดำเนินการมาตรการอย่างใดอย่างหนึ่งในการจำกัดจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีในปัจจุบันโดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม

พัชริภรณ์ วงศ์ราช (๒๕๕๔) ได้ศึกษาผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาผลกระทบ ๔ ด้านได้แก่ด้านเศรษฐกิจ นายทุนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนส้ม หันมาจ้างแรงงานข้ามชาติมากขึ้นเพราะมีค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทยทำให้ลดต้นทุนการผลิตได้มาก ด้านสังคมนั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบขนยาเสพติดเข้ามาตามแนวชายแดน การแย่งปัจจัยพื้นฐานของคนไทย การเกิดอุบัติเหตุในการจราจร ด้านสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติเป็นพาหะในการแพร่โรคระบาดให้กับคนไทยในพื้นที่ รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเกิดการแย่งการบริการทางด้านสาธารณสุข และในด้านความมั่นคง การป้องกันตามแนวชายแดนไทยเมียนมาไม่เข้มแข็งพอ ทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

สมเกียรติ ชัยพิบูลย์ (๒๕๕๒) ได้ศึกษาผลกระทบของการนำเข้าแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่าสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาใช้แรงงานในเมืองการค้าชายแดนแม่สอด เนื่องจากหนีปัญหาความยากจน การไม่มีงานทำและความไม่สงบภายในประเทศ การเข้ามาก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบในพื้นที่ ผลกระทบทางบวกต่อเศรษฐกิจ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ รายได้ภาครัฐ (ภาษี) รายได้จากการค้าระหว่างประเทศ และจำนวนการลงทุนภาคเอกชน ด้านผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจ พบว่าการเข้ามาใช้แรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เป็นการแย่งอาชีพของแรงงานท้องถิ่น/แรงงานไทย ด้านผลกระทบทางลบต่อสังคมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ จำนวนอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติ (ความไม่ปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการประกอบอาชีพ) จำนวนโรค/โรคระบาดที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติ และนโยบายด้านความมั่นคง ส่วนผลกระทบต่อมลพิษสิ่งแวดล้อม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ จำนวนขยะชุมชน ปริมาณน้ำเสียอุตสาหกรรม ปริมาณน้ำเสียชุมชน และนโยบายการจัดการขยะและน้ำเสีย เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร และธุรกิจ/อุตสาหกรรม

ตุลาพร อ่อนจันทร์ (๒๕๔๓) ศึกษาผลกระทบนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาต่อชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่ากิจการหลายประเภทในอำเภอเมืองยังมีความจำเป็นในการใช้แรงงานเมียนมาอยู่ เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในกิจการที่นายจ้างต้องการ แรงงานเมียนมายังมีความอดทน ไม่เกียจงาน ไม่หยุดงานบ่อย แต่ก็ยังมีแรงงานทั้งที่ผิดกฎหมายและถูกกฎหมายก่อให้เกิดผลกระทบด้านเศรษฐกิจคือแรงงานไทยมีอำนาจในการต่อรองน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด นายจ้างปลดแรงงานไทยออก ถึงแม้ว่าการผ่อนผันผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติมาปฏิบัติช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสในการทำงานและเพิ่มอำนาจการต่อรองมากขึ้นแต่การลักลอบใช้แรงงานผิดกฎหมายก็ยังมีอยู่ อาจทำให้แรงงานไทยมีงานทำน้อยกว่าที่ควรจะเป็น รัฐบาลควรที่มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่มีชาวเมียนมาลักลอบเข้ามาเพิ่มภาระให้กับประเทศไทย ร่วมมือกันในการโน้มน้าวรัฐบาล

เมียนมาให้หันมาเอาใจใส่ประชาชนมากกว่านี้ ซึ่งอาจมีหน่วยงานเอกชนจากหลายประเทศเข้าไปให้การช่วยเหลือ

ธีรยุทธ รัตนวงศ์ (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาผลกระทบในการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในชุมชนคลองครุ ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาในภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ทัศนศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีปัญหาที่สำคัญคือเมื่อมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาในชุมชนคลองครุเกิดปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาโรคระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง โดยประชาชนระบุว่าแรงงานข้ามชาติเป็นผู้นำเชื้อโรคติดต่อเข้ามาสู่คนไทยในชุมชน อีกทั้งยังเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจเนื่องจากผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติเพราะค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นคือรัฐบาลควรมีมาตรการในการจัดตั้งเขตที่อยู่ของแรงงานข้ามชาติเพื่อความสะดวกในการควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติ การป้องกันโรคระบาด เพิ่มการจ้างล่ามที่สามารถสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติได้และเพิ่มบุคลากรที่ตรวจรักษาเพื่อป้องกันโรคระบาด และควรสนับสนุนให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในเรื่องอัตราจ้างสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายเพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย ซึ่งจะให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานไทยมากขึ้น

เบญจพร สุขศรี (๒๕๕๗) ได้ศึกษาผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ต่อการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาทนั้นมีผลทำให้แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาขอขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายเพิ่มมากขึ้น แต่แม้ว่าอัตราการขอยื่นขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้นแต่ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ยังไม่มีความต้องการแรงงานเพิ่ม เนื่องจากยังไม่ต้องการเพิ่มต้นทุนการผลิตในส่วน of ต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน ในส่วนของความช่วยเหลือจากภาครัฐผู้ประกอบการมีความพึงพอใจนโยบายของรัฐบาลที่ช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าว โดยผู้ประกอบการ ต้องการให้ภาครัฐปรับปรุงและพัฒนานโยบายช่วยเหลือผู้ประกอบการให้เป็นปัจจุบันเสมอ เพื่อให้ นโยบายดังกล่าวสามารถรองรับและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากผลกระทบจากนโยบายการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาทได้

พวงผกา อาษา (๒๕๕๐) ศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลท่าเสา อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจและหนี้ภัยการสู้รบในประเทศสหภาพเมียนมา ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้นพบว่าทำให้เงินตราไหลออกนอกประเทศ ทำให้แรงงานไทยลดลงอยู่ในระดับเดียวกับค่าจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา คนในท้องถิ่นถูกแย่งอาชีพ ผลกระทบด้านสังคมนั้นเกิดปัญหาการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศไทยเกิดความไม่สงบเรียบร้อย ซึ่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันใน ๒ กลุ่มคือผู้ประกอบการเห็นว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาไม่ส่งผลกระทบต่อ การจ้างแรงงานไทยและไม่เห็นด้วยกับนโยบายผลักดันแรงงานข้ามชาติออกนอกประเทศแต่ใน ส่วนของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามจับกุมแรงงานข้ามชาติและประชาชนทั่วไปเห็นว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา แต่กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มต่างเห็นตรงกันว่าประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ดังนั้นรัฐบาลควรจะมีนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ชัดเจนมากขึ้น

พิมล ตึกขาว (๒๕๔๘) ศึกษาเรื่องปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่: สาเหตุและผลกระทบ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติได้แก่ สภาพพื้นที่ของอำเภออมก๋อย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ อิทธิพลของผู้ประกอบการ ความร่วมมือของประชาชน ขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่เกิดขึ้นในอำเภออมก๋อยและส่งผลกระทบต่อความมั่นคง สังคม สาธารณสุข สิทธิมนุษยชน การเมือง และเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภออมก๋อยในระดับปานกลาง

ศุภสัณห์ วิริยะ (๒๕๕๓) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อเศรษฐกิจและสังคมในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สำหรับภาพรวมผลกระทบด้านเศรษฐกิจด้านลบนั้น ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า การใช้แรงงานข้ามชาติจะส่งผลต่อการจ้างงานของคนในพื้นที่แต่จะเป็นผลดีในด้านบวกคือทำให้เศรษฐกิจมีการขับเคลื่อนได้ดี ทดแทนแรงงานที่ขาดและช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ส่วนผลกระทบในด้านสังคมนั้นจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด การเผยแพร่โรคติดต่อร้ายแรง เป็นต้น ซึ่งแนวทางในการแก้ไขคือสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายควรมีการตรวจสอบการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มงวด กลุ่มผู้ประกอบการในพื้นที่ควรให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ใช้แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย เป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคนในพื้นที่จำนวนมาก

สมยศ กองมนต์ (๒๕๕๖) ศึกษาผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาและผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ได้แก่ ปัญหาการก่ออาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาการจรจร ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการก่อความเดือดร้อนรำคาญ สำหรับปัญหาและผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจนั้น แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาได้ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านบวกและลบ โดยด้านบวกนั้นได้แก่ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเกิดการกระจายรายได้หรือกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ ส่วนด้านลบได้แก่ การแย่งงานหรืออาชีพของคนไทย และเงินตราไหลออกนอกประเทศ ส่วนความมั่นคงทางด้านการเมืองนั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาไม่ได้สร้างปัญหาแต่อย่างใด เพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานและการแสวงหารายได้เพื่อการเลี้ยงชีพเป็นหลัก ส่วนปัญหาและผลกระทบด้านอื่นๆ เช่น ปัญหาการสูญเสียงบประมาณทางด้านการศึกษาที่จะต้องรับภาระจากการที่รัฐบาลเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติได้เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาหรือโรงเรียนของภาครัฐ ซึ่งในอนาคตอาจเกิดปัญหาในเรื่องของการเรียกร้องสิทธิในด้านต่างๆ ตามมาภายหลัง

อดุลย์ รัตโส (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษาผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานข้ามชาติศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าผลกระทบทางด้านสาธารณสุขชุมชนได้แก่ เกิดโรคติดต่อจากกลุ่มแรงงานเถื่อนที่ไม่ได้ผ่านการตรวจสุขภาพ ทำให้การควบคุมโรคเป็นไปด้วยความลำบาก การแพร่กระจายของโรคติดต่อส่งผลให้มีการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างรวดเร็ว เกิดโรคระบาดในเด็ก การเกิดอุบัติการณ์ซ้ำของโรคคือโรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทยมี

แนวโน้มว่าอาจจะกลับมาเกิดซ้ำในประเทศไทยอีกครั้ง ส่วนผลกระทบต่อบุคลากรด้านสาธารณสุขและงบประมาณของรัฐได้แก่ การเพิ่มภาระงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขซึ่งมีภาระหนักอยู่แล้วจะต้องมารักษากลุ่มแรงงาน ต่างด้าวที่เจ็บป่วยและรัฐจะต้องสูญเสียงบประมาณในการดูแลรักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติปีละหลายล้านบาทซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

ฉัตรสุตา ธงชัยสุวรรณ (๒๕๕๑) ทำการศึกษาผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนจากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงงานข้ามชาติมีผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนอำเภอแม่เมาะทั้งทางกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวกนั้นแรงงานข้ามชาติทำให้คนไทยไม่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยง นายจ้างสามารถจ้างงานได้ง่ายขึ้น ด้านลบคือแรงงานข้ามชาติที่ป่วยเป็นโรคติดต่อสามารถแพร่เชื้อให้คนไทยได้ ในด้านของจิตใจทางด้านบวกนั้นชุมชนเสียค่าจ้างต่ำในการจ้างแรงงาน ด้านลบคือมีการแบ่งแยกชนชั้นมากขึ้น เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และในด้านของจิตวิญญาณด้านบวกนั้นทำให้วัฒนธรรมประเพณียังคงดำรงอยู่ต่อไปเพราะมีผู้เข้าร่วมมากขึ้น ผลกระทบด้านลบคือสูญเสียวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชนและพื้นที่บางส่วนเสียภูมิทัศน์ที่สวยงามไป

อภิชัย ดำรงอนุชาติ (๒๕๕๕) ศึกษาผลกระทบต่อความคิดเห็นของประชาชนตำบลนาเริก อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ในด้านผลกระทบต่อทางสังคมและวัฒนธรรมพบว่าเมื่อมีแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นในชุมชน ส่งผลกระทบต่อให้คนในชุมชนมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดแหล่งชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรม อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดตามมา ด้านการเมืองนั้นพบว่ามีการลักลอบหนีเข้าเมืองมากขึ้น และแรงงานข้ามชาติมีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปแสวงผลประโยชน์ ส่วนด้านของเศรษฐกิจพบว่าแรงงานข้ามชาติแย่งอาชีพคนในท้องถิ่นทำให้คนในท้องถิ่นมีอัตราการว่างงานมากขึ้น และยังทำให้ค่าจ้างแรงงานไทยต่ำลง อีกทั้งผลกระทบต่อด้านสาธารณสุขพบว่ารัฐต้องสูญเสียงบประมาณในการรักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก และแรงงานข้ามชาติในชุมชนไม่ค่อยดูแลเอาใจใส่ปัญหาสุขภาพเท่าที่ควรส่งผลให้เกิดโรคติดต่อและแพร่ระบาดในชุมชน

ชัชญาณ ไชยยามูล (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคนต่างด้าวต่ออำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีปัญหาด้านเศรษฐกิจจากการแข่งขันแรงงาน ปัญหาด้านงบประมาณของท้องถิ่นสำหรับนำไปใช้กับคนต่างด้าว ส่งผลกระทบคือต้องนำงบประมาณไปเฉลี่ยใช้ให้กับคนต่างด้าวจากการมีคนต่างด้าวในพื้นที่ทำให้หน่วยงานในพื้นที่อำเภอเวียงแหงซึ่งมีหลายหน่วยราชการเกิดความล้าหลังแสดงบทบาทหน้าที่ได้ไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและการส่งเสริมอาชีพให้แก่คนต่างด้าวที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้การสนับสนุนและพัฒนาได้อย่างเต็มที่เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ประกอบกับผู้บริหารขาดความเข้าใจสภาพปัญหาทำให้เกิดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง นอกจากนี้อำเภอเวียงแหงเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคไม่มีงบประมาณดำเนินการได้โดยตรงคนต่างด้าวจึงเป็นภาระแฝงที่หน่วยงานในพื้นที่ต้องให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น มิฉะนั้นปัญหาในหลายเรื่องของคนต่างด้าวจะส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของคนไทยในพื้นที่ได้

พล.ต.ต.ธนากร ศิริอัฐ ได้ทำการศึกษานโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติกับความมั่นคงของประเทศ พบว่านโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๔๗ ยังไม่ประสบความสำเร็จ โดยมีสาเหตุ ดังนี้

๑. การประกาศนโยบายในแต่ละครั้งและแต่ละช่วงเวลา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เฉพาะหน้าและบริบทของประเทศ ทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งยังขาดความชัดเจนและแน่นอนเมื่อนำลงสู่การปฏิบัติส่งผลให้การดำเนินนโยบายฯ เกิดผลล่าช้า และเกิดปัญหาในการปฏิบัติในทุกชั้นตอนจนนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒. การประกาศนโยบายการจัดระบบแรงงานข้ามชาติแบบใหม่ของไทยตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและเป็นระบบมากขึ้น แต่ยังขาดความชัดเจนและแน่นอนในการปฏิบัติหลายประเด็น เช่น ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณานำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน ไม่มีขั้นตอนการพิสูจน์ทราบแรงงานข้ามชาติที่มาจดทะเบียนว่าเป็นแรงงานใน ๓ สัญชาติที่อนุญาตจริงหรือไม่ ไม่มีการกำหนดนโยบายทำความเข้าใจความตกลงกับประเทศที่จัดส่งแรงงานเข้ามา (เมียนมา กัมพูชาและลาว) เพื่อให้การคุ้มครองและรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ และไม่มี การให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มาทำการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายให้ได้รับสิทธิ และสวัสดิการเท่าเทียมกับแรงงานไทย

๓. นโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ถูกกำหนดขึ้นภายใต้แนวความคิดความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดด้านเศรษฐกิจทุนนิยมเสรีเป็นหลัก ส่งผลให้การกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ เป็นการประสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ เพราะนโยบายดังกล่าวจะเอื้อประโยชน์ให้ภาครัฐสามารถตรวจสอบและควบคุมแรงงานข้ามชาติได้ระดับหนึ่ง ในขณะที่ภาคเอกชนก็ได้ประโยชน์จากการจ้างแรงงานข้ามชาติในราคาถูกเพื่อความเติบโตของธุรกิจตนเอง ส่วนแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มที่ไร้อำนาจต่อรองในการดำเนินนโยบายดังกล่าวโดยภาครัฐและผู้ประกอบการล้วน เห็นว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศในด้านลบ มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรม การแพร่กระจายโรคติดต่อ ฯลฯ

พล.ต.ต.อภิรัตน์ นิยมการ ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติกับความมั่นคงของชาติ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

๑. การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ปัจจุบัน (ในห้วงรัฐบาล คสช.) อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) เพื่อให้แก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเอกภาพ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พล.อ.ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติ

๒. มีการใช้กฎหมายและมติ ครม. ที่สำคัญในการบริหารจัดการ ได้แก่

๒.๑ ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๗๐/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัดเพื่อออกไปอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่แรงงานข้ามชาติ

๒.๒ ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๑๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้ขยายอายุใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ

๒.๓ มติครม. ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบแนวทางการตรวจสัญชาติแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวจากศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ โดยแรงงานทั้ง ๓ สัญชาติและผู้ติดตามที่อายุไม่ถึง ๑๕ ปี และแรงงานประมง (ที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖) ที่ได้รับหนังสือเดินทาง (Passport)

หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) เป็นหลักฐานในการขอรับการตรวจตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ตั้งแต่วันที่อนุญาตถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เท่ากันทุกคน และกำหนดให้สิทธิในการอยู่ในราชอาณาจักรของแรงงานข้ามชาติสิ้นสุดลง เมื่อไม่ได้ทำงานกับนายจ้างเดิม เว้นแต่จะได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ตามเงื่อนไขที่กรมการจัดหางานกำหนดภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ไม่ได้ทำงานอยู่กับนายจ้างเดิม

๒.๔ มติ ครม. ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ เนื่องจากจำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติมีจำนวนมาก แต่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาการดำเนินการตรวจสัญชาติแรงงานข้ามชาติตามประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๗๐/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ซึ่งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนด ประกอบกับนายจ้าง ผู้ประกอบการยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจเอกชนที่มีความต้องการใช้แรงงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และจัดระบบจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเลให้ได้รับการจ้างงานที่ถูกต้อง ป้องกันการตกเป็นเหยื่อค้ำมนุษย์

ต่อมา ครม. ได้มีมติเมื่อวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๕๘ เห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ดังนี้

เห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาหลังวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๘ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการตรวจสัญชาติแล้วภายในวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๘ มติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๘ ต.ค. ๒๕๕๗ อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานถึงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๙ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาอนุญาตแล้วจะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี และเมื่อครบกำหนดดังกล่าวแล้วแรงงานกลุ่มนี้ต้องเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และสามารถกลับเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย (MOU) ได้ในโอกาสต่อไป

๒. กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถือใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่ยังไม่ได้เข้ารับการตรวจสัญชาติภายในวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๘ ให้มารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่และขออนุญาตทำงานภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๘ แรงงานข้ามชาติดังกล่าวจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เป็นเวลา ๑ ปี และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๕๘ จนถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๙ เพื่อเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติให้แล้วเสร็จ เมื่อผ่านการตรวจสัญชาติแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานต่อไปอีก ๒ ปี ให้กระทรวงแรงงานพิจารณารูปแบบการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ให้กระทรวงมหาดไทยจัดเตรียมสถานที่ในการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดเวลาเปิดดำเนินการของ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในวันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๕๘ และสิ้นสุดการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ไม่เกิน ๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๘

๓. กลุ่มที่ไม่มารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ และขออนุญาตทำงานภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๘ ให้ดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม จับกุม และผลักดันส่งกลับ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตามคำสั่ง คสช. ที่ ๑๐๐/๒๕๕๗ และคำสั่ง คสช. ที่ ๑๐๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๗

๔. กลุ่มผู้ติดตาม ให้ผู้ติดตามมารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่พร้อมกับแรงงานข้ามชาติ ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๘ ผู้ติดตามที่มารายงานตัวจะมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรเช่นเดียวกับ แรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ ๑ หรือ ๒ แล้วแต่กรณี สำหรับผู้ติดตามที่ไม่มารายงานตัวจะต้องถูกดำเนินการ ผลักดันพร้อมแรงงาน ต่างด้าวที่ไม่มารายงานตัวกลุ่มที่ ๓

๓. ผลจากการศึกษาพบว่า มีอุปสรรคต่อมาตรการสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบ เข้ามาทำงาน ดังนี้

๓.๑ เนื่องมาจากสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศนั้นๆ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ประกอบกับสภาพภูมิประเทศของไทยมีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านเป็น ระยะทางยาว เกิดช่องทางธรรมชาติจำนวนมาก รวมถึงกระบวนการขนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย และการมีหน่วยงานรับผิดชอบ จำนวนหลากหลายหน่วยงาน

๓.๒ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ไม่มีความรับผิดชอบ ขาดสำนึกหน้าที่ ไม่ให้ความ ร่วมมือกับภาครัฐ โดยจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายเพื่อลดต้นทุนการผลิต

๓.๓ เจ้าหน้าที่รัฐบางส่วน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติยังเป็น อุปสรรค

๓.๔ ประชาชนมักวางเฉยกับการเห็นแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้ามาทำงาน

๓.๕ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับและแนวทางการปฏิบัติที่ล้าสมัย ไม่มี ประสิทธิภาพ และไม่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ ไม่มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วนแม่นยำ การเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระหว่างหน่วยงานไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการบริหารจัดการอย่างครบวงจร ขาดการ วางแผนในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การควบคุม การป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ในภาพรวม ขาดการบูรณาการด้านข้อมูลข่าวสาร และขาดประสิทธิภาพ

๓.๗ หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติมี หลายหน่วยงาน ขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ ไม่มียุทธศาสตร์ร่วมกัน ขาดหน่วยงานที่เป็น เจ้าภาพหลักในการเป็นศูนย์ประสานงานแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ

๓.๘ นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ไม่ชัดเจนขาดความต่อเนื่องและ จริงจัง

กรอบความคิดของการวิจัย

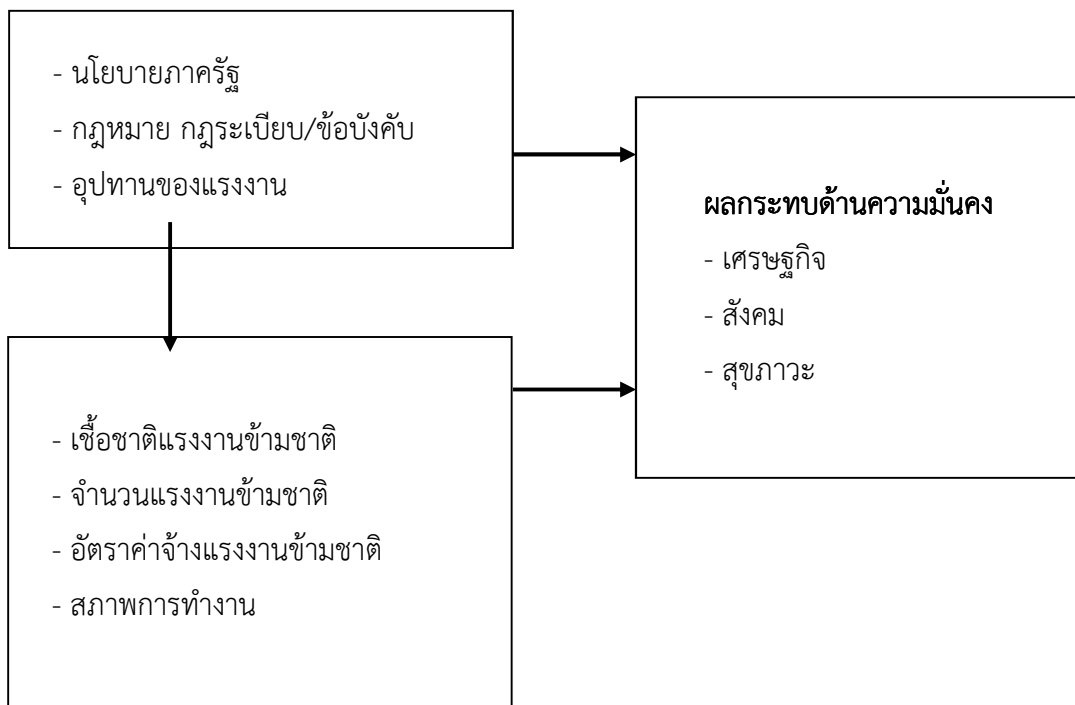
ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก ได้อธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง โดยเน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและ ปัจจัยดึงดูด โดยกล่าวว่าการย้ายถิ่น เป็นผลของความ ไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่าน ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานใน ตลาดแรงงาน และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง

ระหว่างสองพื้นที่นั้น โดยการย้ายถิ่นขนาดใหญ่ (Mass migration) เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเฟือ อัตราค่าจ้างต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า นอกจากนี้ แรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่าอาจมีราคาจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นของพื้นที่นั้น ซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้น เกิดเป็นความต้องการหรืออุปสงค์ต่อแรงงานย้ายถิ่นราคาถูก นำไปสู่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานราคาถูกอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่งของทฤษฎี คือ ๑) ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางเป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง และ ๒) ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้น เกิดจากความแตกต่างด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน หรือกลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง ส่วนตัวแปร เช่น ประสิทธิภาพของแรงงาน ระดับการก่อตัวเป็นองค์กรของแรงงานล้วนมีความสำคัญน้อยกว่า

การย้ายถิ่นขนาดใหญ่ของแรงงาน กล่าวได้ว่าเป็นการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจากทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual Labor Market Theory) ได้กล่าวว่า การย้ายถิ่นเป็นผลจากปัจจัยดึงดูดในประเทศปลายทางที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศต้นทาง ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นได้ ๒ ประการ คือ ตลาดงาน และนโยบายการจ้างงาน (Recruitment Policies) โดยตลาดงานในประเทศ มีลักษณะแยกชั้น ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วนคือตลาดปฐมภูมิ (Primary) หรือตลาดระดับบน มีระบบการผลิตซึ่งเน้นทุน โดยในการจ้างงานนั้น เป็นการจ้างงานระดับทักษะสูง ค่าจ้างสูง สถานภาพทางสังคมสูง และ ตลาดทุติยภูมิ (Secondary) หรือตลาดระดับล่าง ซึ่งมีระบบการผลิตที่เน้นแรงงานระดับล่างซึ่งมีทักษะต่ำโดยตลาดระดับล่างในประเทศอุตสาหกรรมนั้น เป็นตลาดซึ่งไม่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าจ้างต่ำและมีสถานภาพทางสังคมต่ำยากต่อการที่จะก้าวสู่สถานภาพที่ดีขึ้น เป็นงานที่กำลังแรงงานท้องถิ่นไม่พึงประสงค์จะทำการย้ายถิ่นข้ามชาติ เกิดขึ้นเมื่อประเทศปลายทางมีอุปสงค์แรงงานเกิดขึ้นในตลาดทุติยภูมิ ซึ่งเน้นแรงงานระดับล่างเป็นหลักในอุตสาหกรรมการผลิต โดยอุปสงค์ดังกล่าวได้รับการตอบสนองจากแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับล่าง

จากทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ กล่าวได้ว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเป็นผลมาจากอุปสงค์แรงงานภายในประเทศที่เกิดขึ้นในตลาดทุติยภูมิ ซึ่งเน้นแรงงานระดับล่างเป็นหลักทั้งในอุตสาหกรรมการผลิต โดยอุปสงค์ดังกล่าวได้รับการตอบสนองจากแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับล่าง จึงก่อให้เกิดแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่เมื่อมีการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่มีลักษณะบริบททางสังคม วัฒนธรรม และสุขภาวะที่แตกต่างกัน ย่อมเกิดผลกระทบต่อประเทศปลายทางในประเทศไทยซึ่งมีแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมากย่อมได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้ จากการศึกษาในระยะที่ผ่านมา พบว่าเป็นการศึกษาในระดับพื้นที่ ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับมหภาคของประเทศ

กรอบความคิดของการวิจัย



สรุป

แรงงานข้ามชาติ ถือเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งในสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศ แรงงานข้ามชาติที่มีมากในประเทศไทย ประกอบไปด้วยแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา จากงานวิจัยในระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่า อาชีพรับจ้างทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีแรงงานข้ามชาติมากที่สุด ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอาชีพและรายได้ต่อแรงงานไทย (วัฒนา วณิชนพรัตน์, ๒๕๕๑) แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ทั้งโดยถูกกฎหมายและเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และสาธารณสุขในพื้นที่อย่างชัดเจน (สายทิพย์ ฉริยพงศ์พันธุ์, ๒๕๕๓)

นอกจากนี้ยังพบว่า ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในด้านสังคมนั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบขนยาเสพติดเข้ามาตามแนวชายแดน การแย่งปัจจัยพื้นฐานของคนไทย การเกิดอุบัติเหตุในการจราจร ด้านสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติเป็นพาหะในการแพร่โรคระบาดให้กับคนไทยในพื้นที่ รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเกิดการแย่งการบริการทางด้านสาธารณสุข และในด้านความมั่นคง การป้องกันตามแนวชายแดนไทยเมียนมาไม่เข้มแข็งพอ ทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (พัชรภรณ์ วงศ์ราช, ๒๕๕๔)

ส่วนสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาใช้แรงงานในเมืองการค้าชายแดน เนื่องจากหนีปัญหาความยากจน การไม่มีงานทำและความไม่สงบภายในประเทศ การเข้ามาก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบในพื้นที่ ผลกระทบทางบวกต่อเศรษฐกิจ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ รายได้ภาครัฐ (ภาษี) รายได้จากการค้าระหว่างประเทศ และจำนวนการลงทุนภาคเอกชน ด้านผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจ พบว่าการเข้ามาใช้แรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เป็นการแย่งอาชีพของแรงงานท้องถิ่น/แรงงานไทยด้านผลกระทบทางลบต่อสังคมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ จำนวนอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติ (ความไม่ปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการประกอบอาชีพ) จำนวนโรค/โรคระบาดที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติ และนโยบายด้านความมั่นคง ส่วนผลกระทบต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ จำนวนขยะชุมชน ปริมาณน้ำเสียอุตสาหกรรม ปริมาณน้ำเสียชุมชน และนโยบายการจัดการขยะและน้ำเสีย เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร และธุรกิจ/อุตสาหกรรม (สมเกียรติ ชัยพิบูลย์, ๒๕๕๒)

อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีการศึกษาผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในเชิงพื้นที่อย่างหลากหลาย แต่ภายหลังการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ส่งผลให้เกิดการเดินทางในประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทยซึ่งได้เป็นหนึ่งในสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ยังไม่พบการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานข้ามชาติภายหลังการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาที่มีบริบทที่แตกต่างจากการวิจัยในระยะเวลาที่ผ่านมา ผลการศึกษาจะเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินนโยบายแรงงานข้ามชาติภายหลังการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย

บทที่ ๓

นโยบายภาครัฐที่ส่งผลต่ออุปสงค์แรงงานข้ามชาติ

นโยบายแรงงานข้ามชาติหลังปี ๒๕๔๔

ทีดีอาร์ไอ (๒๕๕๓) ระบุว่า หลังจากปี ๒๕๔๔ เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายครั้งใหญ่ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงแกนนำรัฐบาล (พรรคไทยรักไทย) ประเทศไทยได้สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้มีการจัดระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศลาว เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ เพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ และป้องกันการลักลอบค้ามนุษย์ และได้ลงนามใน MOU กับกัมพูชาในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ซึ่งมีระยะเวลาห้าปีเพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานตลอดจนความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ยังได้ลงนามกับเมียนมาเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๖ เพื่อสร้างช่องทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการลงนามใน MOU ทำให้มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่เกินสี่ปี รวมทั้งมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานภายใต้ MOU ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมการจัดการ ๑๐,๐๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศ ๑,๘๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมในการสมัคร ๑๐๐ บาท และค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยเก็บเงินในอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนแรงงานส่งเข้ากองทุน และจะส่งเงินที่แรงงานสมทบในกองทุนพร้อมดอกเบี้ยคืนให้แรงงานภายใน ๔๕ วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน

นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการระดับบริหารเจ็ดฝ่ายหลักๆ และคณะทำงานฝ่ายปฏิบัติการอีกสี่ฝ่าย เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง โดยนโยบายหลักของ กบร. คือ ไม่ต้องการให้มีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย และเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทุกพื้นที่ ทุกกิจกรรม มาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบกับยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบอันประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ ๒) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติ ๓) ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้ามาทำงาน ๔) ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง ๕) ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ ๖) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานข้ามชาติ และ ๗) ยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

นอกจากนี้ มีการยกเลิกการใช้มติเชิงพื้นที่เป็นเครื่องมือในการอนุญาตการจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อให้สถานประกอบการทุกจังหวัดสามารถจ้างแรงงานข้ามชาติได้ แต่จำกัดกิจการที่อนุญาต

เพียงหกประเภท ได้แก่ ประมง ต่อเนื่องประมง การเกษตร ก่อสร้าง ผู้รับใช้ในบ้าน และอื่นๆ รวมทั้ง สงวนสิทธิ์ในบางกิจการสำหรับแรงงานไทยโดยเฉพาะได้แก่ ปั้นน้ำมัน ชักรีด อยู่ซ่อมรถ และรับซื้อของเก่า อย่างไรก็ตาม ผลจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายควบคุมแรงงานข้ามชาติที่เข้มงวดขึ้นส่งผลให้ภายหลังปี ๒๕๔๔ มีจำนวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาจดทะเบียนลดลงในปี ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยเปิดการจดทะเบียนครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ในลักษณะของการเป็นพลเมือง (Citizen) ทั้งที่จดทะเบียนไว้แล้วตามระบบผ่อนผันและที่ยังลักลอบทำงาน โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกมีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา) อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว แต่ยังมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ กระทรวงมหาดไทย (จัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว) กระทรวงแรงงาน(ดำเนินการจดทะเบียนนายจ้างเพื่อทราบจำนวนความต้องการของนายจ้าง) กระทรวงสาธารณสุข (ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าว) กระทรวงกลาโหม(สกัดกั้นการไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติรายใหม่) และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สกัดกั้นและปราบปรามคนงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงาน) บูรณาการความร่วมมือกับ กบร.เพื่อบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ระยะที่สอง มีการปรับเปลี่ยนสถานะให้คนงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้าเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการเจรจากับประเทศต้นทาง และให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะผู้หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ รวมทั้งอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวสามารถทำงานเป็นกรรมกรได้ โดยให้นายจ้างมีส่วนรับผิดชอบค่าธรรมเนียมจากการจ้างแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในช่วงปี ๒๕๔๗-๒๕๔๙ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร จำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายยังมีอยู่อีกมาก ในแต่ละปีมีการจับกุมและส่งกลับแรงงานข้ามชาติประมาณสามแสนกว่าคน ทั้งนี้ เนื่องมาจากการย่อหย่อนในการบังคับใช้กฎหมายกับบางสถานประกอบการ แม้ว่าจะมีหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย และมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกี่ยวกับการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ แต่ในบางพื้นที่ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าไปแย่งงานแรงงานไทยในกลุ่มอาชีพที่มีได้มีการอนุญาต นอกจากนี้ ค่าธรรมเนียมที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายหากมีการจ้างแรงงานข้ามชาติอาจจะยังสูงเกินไป การบริหารจัดการป้องกันการลักลอบเข้ามาของแรงงานข้ามชาติตามแนวชายแดน ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายยังไร้ประสิทธิภาพและเกิดปัญหาความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐบางหน่วยงาน (ทีดีอาร์ไอ, ๒๕๕๓)

แรงงานข้ามชาติกับความมั่นคง

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสถานะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติฉบับใหม่ได้กำหนดความสำคัญ โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของ

ชาติ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในด้านต่างๆ โดยกำหนดความสำคัญเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ คือนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

ในส่วนของแรงงานข้ามชาตินั้นจะอยู่ในส่วนที่ ๒ ความมั่นคงแห่งชาติทั่วไปโดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติได้แก่ นโยบายที่ ๔ จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน นโยบายที่ ๕ สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ และนโยบายที่ ๗ จัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายต่างประเทศ, ๒๕๕๘: ๑๓-๑๖)

นโยบายที่ ๔ จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ข้ามพรมแดน

๔.๑ เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและกระชับความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ปัญหาข้ามพรมแดน อาทิ การลักลอบเข้าเมือง ปัญหาแรงงานข้ามชาติ การก่อการร้าย การค้าสิ่งของผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ โรคระบาดและโรคติดต่อร้ายแรง รวมถึงร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาและเสริมสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชายแดน โดยเฉพาะการไม่นำประเด็นเส้นเขตแดนมาเป็นอุปสรรคในการพัฒนาและเสริมสร้างความเจริญเติบโตร่วมกันบนพื้นฐานการรักษาสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับการรักษาความมั่นคงของชาติ

๔.๒ ปรับปรุงกลไก และพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมือง การติดตาม ตรวจสอบ การเข้า-ออก การขอยุติต่อในประเทศไทย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประสานร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างใกล้ชิด

๔.๓ ส่งเสริมการใช้มิติทางสังคมและวัฒนธรรม ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทุกระดับกับประเทศเพื่อนบ้านและพัฒนาความเข้มแข็งของคน ชุมชน และพื้นที่ชายแดนร่วมกัน

๔.๔ จัดระเบียบการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้มีศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจและการเป็นประตูเชื่อมโยงการค้าที่มีความสมดุลทั้งในมิติเศรษฐกิจและสังคมกับมิติความมั่นคงและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการบริหารจัดการชายแดน การพัฒนาด้านชายแดนและการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

นโยบายที่ ๕ สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๑ พัฒนาระบบกลไกและมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย และอาชญากรรมข้ามชาติในการเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงาน กลไกภาครัฐ โดยเฉพาะการข่าวและระบบกฎหมายให้มีความเข้มแข็ง รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐให้มีเอกภาพ

๕.๒ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายทุกรูปแบบ โดยให้ความสำคัญกับการลดปัจจัยและเงื่อนไขที่เกื้อกูลต่อการก่อการร้ายการป้องกันมิให้กลุ่มก่อการร้ายบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สนับสนุนการก่อการร้ายทุกรูปแบบใช้พื้นที่ในอาณาเขตประเทศไทยเป็นพื้นที่พักพิง พื้นที่แสวงหาปัจจัยเพื่อสนับสนุนการก่อการร้าย ตลอดจนเป็นพื้นที่ก่อความรุนแรงหรือกระทำการก่อการร้าย โดยมุ่งเน้นการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในเขตเมือง

๕.๓ เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ รวมทั้งกับองค์กรระหว่างประเทศ และภายใต้กรอบอาเซียนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย และอาชญากรรมข้ามชาติบนพื้นฐานของการกำหนดท่าทีและจุดยืนที่เหมาะสมของไทยในประเด็นการก่อการร้าย

๕.๔ เสริมสร้างจิตสำนึก ความตระหนัก ของภาคเอกชน ภาคประชาชนและภาคประชาสังคม ให้เห็นความสำคัญของปัญหาการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติและสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ในการร่วมมือกับภาครัฐป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติทุกรูปแบบ

นโยบายที่ ๗ จัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๑ กำหนดนโยบายต่อผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยให้อาศัยอยู่ชั่วคราวตามหลักมนุษยธรรม เพื่อรอการส่งกลับ ทั้งนี้โดยไม่ยินยอมให้มีการเคลื่อนไหวใดๆ ที่สร้างผลกระทบต่อประเทศไทยและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

๗.๒ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ หลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ ทางด้านเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงของชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรมความคุ้มครอง ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง โดยส่งเสริมการพัฒนาาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด และพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน เหล่าดำรงชัย (๒๕๕๖) กล่าวว่า ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อสังคมไทยด้านสังคมและวัฒนธรรม มีข้อดีที่เป็นประโยชน์ในด้านของเรียนรู้วัฒนธรรมของคนชาติพันธุ์ต่างๆ คือ มีการรู้เขารู้เรากันมากขึ้น แต่ข้อเสียคือ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อภัยความมั่นคง โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีถิ่นที่อยู่แน่ชัด สามารถแทรกซึมได้ทุกพื้นที่ จนทำให้คนไทยเกิดความหวาดกลัวและหวาดระแวงต่อคนต่างด้าวที่อยู่ในชุมชนหรือในสังคมไทย ปัญหาในด้านการสาธารณสุขก็คือ เกิดโรคระบาดติดต่อได้ง่าย เพราะเป็นพาหะนำโรคที่ไม่มีในประเทศไทยหรือไม่เกิดขึ้นในประเทศไทยมานานแล้ว เช่น วัณโรค เหาช้าง โรคทางเดินหายใจ และอหิวาตกโรค ปัญหาที่พบอีกประการคือ แรงงานข้ามชาติตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์หรือบังคับแรงงานเพราะขาดความรู้ และถูกหลอกจากกระบวนการนายหน้า หรือแม้แต่แรงงานเด็ก ซึ่งตรงนี้ มีการร้องขอความช่วยเหลือจาก NGO จำนวนมาก แต่ปัญหาอยู่ที่ประเทศไทยยังมีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาตรงจุดนี้

นอกจากนี้ บุชยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (๒๕๕๒) ได้ระบุถึงปัญหาเรื่องความมั่นคงของชาติในระยะยาว เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกวัน ทั้งการเข้ามาอย่างต่อเนื่องและการขยายเผ่าพันธุ์ ในขณะที่คนไทยไม่นิยมมีลูกมาก ดังนั้น ในระยะยาวปัญหาเรื่องความมั่นคงของชาติต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน หากไม่หาแนวทางการป้องกัน ความมั่นคงของชาติที่น่ากลัวมากที่สุดคือช่องทางทำมาหากินของคนไทยจะแคบลง เช่นเดียวกับการทำมาหากินของคนไทยในวันนี้ซึ่งมีผลพวงมาจากในอดีต ซึ่งในที่สุดก็ต้องปล่อยเลยตามเลย ไม่สามารถแก้ไขได้

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานข้ามชาติมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๐) คสช. ได้ประกาศ ๑๒ มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ตั้งคณะกรรมการนโยบายและอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาดังกล่าว (ประชาไท : ระบุออนไลน์) ในวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๕๗ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ออกคำสั่งที่ ๗๓/๒๕๕๗ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์, ออกคำสั่งที่ ๗๔/๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ และออกประกาศฉบับที่ ๗๐/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ โดย คสช. ฉบับที่ ๗๐/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ นั้นระบุว่า โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดการระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศ และการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้างซึ่งประกอบกิจการบางประเภทที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก และเพื่อจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานข้ามชาติ คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้จัดตั้งศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ ๒ คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้นๆ

ในกรณีที่มิ นายจ้างยื่นแบบความต้องการแรงงานข้ามชาติ หรือบัญชีรายชื่อแรงงานข้ามชาติที่เคยทำงานในกิจกรรมของตนเองไว้กับศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานหากศูนย์ดังกล่าวตรวจสอบแล้วพบว่าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้เป็นผู้ที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของนายจ้างหรือเมื่อมีการตรวจสอบบัญชีรายชื่อของนายจ้างแล้วตรงกับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้ให้แจ้งนายจ้างมารับตัวบุคคลนั้นเพื่อดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวต่อไป

ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวแก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่นายจ้างมารับตัวตามวรรคสอง โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ ๓ เมื่อนายจ้างรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามข้อ ๒ มาแล้ว ให้นำบุคคลดังกล่าวไปขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จตามข้อ ๔ ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกตามวรรคหนึ่ง ให้มีอายุเท่าจำนวนวันที่เหลืออยู่ของใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว

ข้อ ๔ ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรกและเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ส่วนการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสอบสุขภาพคนต่างด้าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ ๕ ให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทย โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ

ในกรณีที่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งไปรายงานตัวพร้อมนายจ้างและแจ้งความประสงค์จะทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือทำงานอื่นอันมิได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่คนต่างด้าวนั้น โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ ๖ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้แล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

ข้อ ๗ ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้สิ้นสุดลงเมื่อคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้มีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) วิกฤตหรือเป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดหรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยดุลยพินิจของแพทย์

(๒) ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) มีพฤติการณ์ที่เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ

(๔) มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าจะเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากรหรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข้อ ๘ มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา ๑๒ (๓) มาตรา ๕๔ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒ มาใช้บังคับแก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้ ในระหว่างวันที่อายุของใบอนุญาตยังคงอยู่

ข้อ ๙ ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานข้ามชาติ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดในใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๑๐ ให้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ ๑๑ ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยึดถือข้อกำหนดในประกาศนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยทั่วกัน และให้พิจารณา กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ประกอบการและนายจ้าง หรือมาตรการอื่นใดอันจะเป็นการส่งเสริมการดำเนินการตามประกาศนี้

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๗๓/๒๕๕๗ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๕๗ เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงาน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติเพื่อทราบอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

มุ่งปรับปรุงและพัฒนาระบบการดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย โดยเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คุ้มครองสิทธิ และหลักประกันตามกฎหมาย เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ การลดผลกระทบด้านสังคมและสาธารณสุขจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทำ เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวให้น้อยลง

๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๒.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๒.๒ คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย

๒.๓ ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

๒.๔ สนับสนุนดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าว

๒.๕ พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเผยแพร่สู่

สาธารณชน

๓. การจัดระบบแรงงานต่างด้าว

การจัดระบบแรงงานต่างด้าว กระทำโดยการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้เป็นไปตามกฎหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติมากที่สุด ทั้งนี้รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานแทนได้ ได้แก่ การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวทั้งแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน และการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบกิจการ

๔. การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นโครงการสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยการจัดสัมมนาผู้สื่อข่าวและเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั่วประเทศ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้ทราบถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งถือว่าแรงงานต่างด้าวนั้นได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย ตลอดจนเป็นสื่อกลางประสานความเข้าใจระหว่างพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ใช้แรงงาน แรงงานต่างด้าว และประชาชนทั่วไป ให้เข้าใจและได้รับทราบสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการปฏิบัติตามสัตยาบันอนุสัญญาต่างๆ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ป้องกันข้อกีดกันทางการค้า และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย และหาแนวทางหรือมาตรการป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมือง อันจะส่งผลกระทบต่อทางด้านสังคมเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศมากยิ่งขึ้น

๕. การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

เพื่อให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามมาตรฐานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจึงมีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว มีสมรรถนะในการวิเคราะห์แยกแยะ สามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามยุทธศาสตร์กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการตรวจแรงงานทั่วไป และรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ปณิตา ศรศรี, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

นโยบายเฉพาะ : เป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

๑. การพัฒนาแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

๑.๑ หน่วยงานต้องทราบความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ

๑.๒ ร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ในการฝึกงานให้กับนักเรียน นักศึกษาที่จะจบการศึกษา ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมืองได้

๑.๓ เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้การพัฒนาและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑.๔ การเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยขยายการจัดตั้ง Smart Job Center ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพิ่มการแนะแนวอาชีพ เพื่อต่อยอดจาก Smart Job เป็น Smart Job Smart Worker Center

๑.๕ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานในการไปทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี

๑.๖ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

๑.๗ พัฒนาระบบคุ้มครอง และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๘ วรรณรงค์ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ และการจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นและจริงจัง สถานประกอบการใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

๑.๙ พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม และขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง

๒. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ จึงต้องทำให้เป็นระบบตามมาตรฐานสากล การดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

๒.๑ การกำหนดความต้องการ จะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการ และประมาณการความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในอนาคต จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าและสมาคมประมง นำมาวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอ เสนอไปยังประเทศต้นทาง

๒.๒ การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งขึ้นตามด่านถาวร มีการตรวจลงตราวีซ่า และคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

๒.๓ ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

๓. ปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับอยู่ในระดับ Tier ๓ ในรายงานการค้ามนุษย์ หรือ TIP Report ของสหรัฐฯ และถูก EU ใ้ใบเหลืองจากการทำประมงที่ผิดกฎหมาย หรือ IUU Fishing ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ ในการแก้ไขปัญหาคือต้องดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

๓.๒ ในการปรามปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการละเว้น

๓.๓ การทำงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นจะต้องทำงานเชิงรุกมีผลงานเป็นรูปธรรมจับต้องได้

๓.๔ การตรวจคุ้มครองแรงงานจะต้องบูรณาการชุดตรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเร่งด่วนในการตรวจกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจการประมงทะเล

๓.๕ มีการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ศูนย์ประสานงานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศร.ชล.) กรมเจ้าท่า

๓.๖ ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อป้องกันการหลอกลวงไปบังคับใช้แรงงาน

๓.๗ เร่งรัดจัดทำค่านิยาม แรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานขี้ดหนี้

๓.๘ จัดอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labor Practices : GLP) ที่เน้นบทบาทของนายจ้างในการแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนว่าพร้อมจะปฏิบัติตามข้อตกลงต่างๆ เพื่อการดูแลคุ้มครองแรงงานของตนเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

๔.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-service

๔.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว

๔.๓ เร่งจัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้บริการลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกอบการ รวมถึงประชาชนทั่วไป

๕. การพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๕.๑ ให้องค์กรที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกรอบทวิภาคีและกรอบพหุภาคี โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศ CLMV กลุ่มประเทศสมาชิก ASEAN และกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิก เป็นลำดับแรก

๕.๒ เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ

๕.๓ ยกกระตือรือร้นการดำเนินงานด้านแรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๖. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๖.๑ ให้องค์กรราชการสนับสนุนการดำเนินการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาล โดยให้เร่งรัดการจัดตั้ง OSS ในพื้นที่

๖.๒ กำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนแบบไป-กลับ และตามฤดูกาล และเร่งดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว

๖.๓ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่แต่ละพื้นที่ ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการรับการแบ่งคลัสเตอร์ในแต่ละพื้นที่ (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไอทีและดิจิทัล ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แปรรูปเกษตรและอาหาร)

๖.๔ เร่งขยายสาขาสำนักงานประกันสังคมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและดำเนินการโครงการสินเชื่อเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในเขตพัฒนาพิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗. การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC)

๗.๑ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้เป็นระบบโดยข้อมูลต้องมีรายละเอียดแต่ละภาคกลุ่ม พื้นที่ จัดเป็นหมวดหมู่เข้าระบบ และปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา

๗.๒ เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเข้ามายังศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

๘. การส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘.๑ โดยการประสานข้อมูลความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานอาเซียน

๘.๒ เร่งรัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘.๓ เพิ่มทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศ

๘.๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน อย่างเป็นมาตรฐาน ให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน

๘.๕ ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน โดยยกระดับการบริการประกันสังคมสู่สากล

๘.๖ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน

๘.๗ พัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้กับบุคลากรและแรงงาน

๙. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙.๑ ทุกส่วนราชการจะต้องวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานของตนเองกับภารกิจที่ได้รับ และดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรแล้วเสนอขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ ขอให้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อปรับตำแหน่งอัตราแก้ปัญหาให้กับบุคคล (สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มงานยุทธศาสตร์, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

นโยบายการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงาน ต่าง ด้าว

ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๗๐/๒๕๕๗ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้กระทรวงมหาดไทยร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัวและตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ประกอบมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งหมด ที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมและกระทรวงสาธารณสุข มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ให้กระทรวงแรงงาน ร่วมกับกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติเวียดนามและมติดคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ให้กระทรวงแรงงาน ร่วมกับกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดระบบการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และกระทรวงสาธารณสุข ได้ออกประกาศเรื่องการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงาน ต่างด้าวลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ และ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ เพื่อดำเนินการตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ดังกล่าวไปแล้วนั้น ในการนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบมาตรการและแนวทางการดำเนินงานให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขจึงออกประกาศกระทรวงสาธารณสุข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้กระทรวงสาธารณสุขทำการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเป้าหมายและอัตราค่าบริการ ดังนี้

๑) แรงงานต่างด้าวรวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน บัตรราคา ๒,๑๐๐ บาท

มีอายุคุ้มครอง ๑ ปี

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท
- ค่าประกันสุขภาพ คนละ ๑,๖๐๐ บาท

๒) แรงงานต่างด้าวรวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน บัตรราคา ๑,๔๐๐ บาท

มีอายุคุ้มครอง ๖ เดือน

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท
- ค่าประกันสุขภาพ คนละ ๙๐๐ บาท

๓) แรงงานต่างด้าวรวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน บัตรราคา ๑,๐๐๐ บาท

มีอายุคุ้มครอง ๓ เดือน

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท
- ค่าประกันสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท

๔) เด็กอายุไม่เกิน ๗ ปีบริบูรณ์ บัตรราคา ๓๖๕ บาท มีอายุคุ้มครอง ๑ ปี

- ไม่มีค่าตรวจสุขภาพ
- ค่าประกันสุขภาพ คนละ ๓๖๕ บาท

๕) แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามสัญชาติอื่นๆ ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๒ ให้หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลรัฐนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสถานพยาบาลอื่นที่เข้าร่วมโครงการตามประกาศนี้ดำเนินการตามมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๕๘

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงสาธารณสุขและมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ปี ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ และ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ และให้ใช้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขและมาตรการฯ ซึ่งแนบท้ายประกาศนี้แทน ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(ศาสตราจารย์รัชตะ รัชตะนาวิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าวทั่วไป

ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมและตามประกาศมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าวปี ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘ มีแนวทางการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมาย

๑) ใช้สำหรับคนต่างด้าว (คนที่ไม่มีสัญชาติไทย) ซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากการไม่มีหลักประกันสุขภาพเช่น คนต่างด้าวที่ถูกพลตสิทธิออกจากระบบประกันหลักสุขภาพถ้วนหน้า ประชาชนที่ยังไม่ได้รับสิทธิรักษาพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ เป็นต้น

๒) กรณีกลุ่มฝรั่งต่างด้าว: ให้ชะลอการจำหน่ายบัตรประกันสุขภาพไว้ก่อน จนกว่าจะมีการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆให้เหมาะสม

๓) กรณีกลุ่มบุคคลที่มีกฎหมายบังคับไว้แล้วว่าต้องมีหลักประกันเช่น กลุ่มนักเรียน ข้าราชการ พนักงานขององค์กรระหว่างประเทศ ไม่ถือว่าเป็นกลุ่มเป้าหมาย

๒. การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ

๑) คนต่างด้าวทั่วไป อายุบัตร ๑ ปี: บัตรราคา ๒,๗๐๐ บาท โดยค่าตรวจสุขภาพ ๕๐๐ บาท ค่าประกันสุขภาพ ๒,๒๐๐ บาท

๒) เด็กอายุไม่เกิน ๗ ปีบริบูรณ์ อายุบัตร ๑ ปี: บัตรราคา ๓๖๕ บาท โดยไม่มีค่าตรวจสุขภาพ (ตรวจพัฒนาการตามวัย)

๓) ให้ตรวจสุขภาพและขายบัตรประกันสุขภาพได้ทุกวันตามแผนงานของจังหวัด/หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลอื่นที่เข้าร่วมโครงการ

๔) ไบรรับรองแพทย์มีอายุ ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ตรวจสุขภาพ ยกเว้นกรณีเพื่อการประกันสุขภาพและประกันสังคมให้มีอายุ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ตรวจสุขภาพ

๓. แนวทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การตรวจสุขภาพประจำปี
- ๒) บริการด้านรักษาพยาบาล
- ๓) บริการสร้างเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค
- ๔) การเฝ้าระวังโรค

๔. หลักเกณฑ์การดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ให้ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวทุกคน โดยยกเว้นการเก็บค่าบริการตรวจพัฒนาการตามวัยในบุตรแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่เกิน ๗ ปีบริบูรณ์

๒) ระยะเวลาดำเนินงาน

- ให้ลงทะเบียนสิทธิตรวจสุขภาพและขายบัตรประกันสุขภาพได้ทุกวันตามแผนปฏิบัติการของจังหวัด/หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลอื่นที่เข้าร่วมโครงการ

- ไบรรับรองแพทย์ มีอายุ ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ตรวจสุขภาพยกเว้นกรณีเพื่อการประกันสุขภาพและประกันสังคม ให้มีอายุ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ตรวจสุขภาพ

- บัตรประกันสุขภาพ มีอายุคุ้มครอง ๑ ปี ๖ เดือนและ ๓ เดือนนับจากวันที่ซื้อบัตรประกันสุขภาพและให้สอดคล้องกับระยะเวลาการจ้างงาน

๓) อัตราค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ

(๑) แรงงานต่างด้าวรวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน บัตรราคา ๒,๑๐๐ บาท มีอายุคุ้มครอง ๑ ปี

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท
- ค่าประกันสุขภาพคนละ ๑,๖๐๐ บาท แยกเป็น
- ค่าบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ๒๐๖ บาท
- ค่าบริการทางการแพทย์ ของหน่วยบริการ ๙๑๔ บาท
- ค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง ๓๕๐ บาท
- ค่าบริหารจัดการ (สสจ.,กรมการแพทย์, ส่วนกลาง) ๑๓๐ บาท

(๒) แรงงานต่างด้าวรวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน บัตรราคา ๑,๔๐๐ บาท มีอายุคุ้มครอง ๖ เดือน

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท
- ค่าประกันสุขภาพคนละ ๙๐๐ บาท แยกเป็น
- ค่าบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ๑๑๗ บาท
- ค่าบริการทางการแพทย์ ของหน่วยบริการ ๕๑๕ บาท
- ค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง ๑๙๓ บาท
- ค่าบริหารจัดการ (สสจ.,กรมการแพทย์, ส่วนกลาง) ๗๕ บาท

(๓) แรงงานต่างด้าวรวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน บัตรราคา ๑,๐๐๐ บาท มีอายุคุ้มครอง ๓ เดือน

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ ๕๐๐ บาท
- ค่าประกันสุขภาพคนละ ๕๐๐ บาท แยกเป็น
- ค่าบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ๖๕ บาท
- ค่าบริการทางการแพทย์ ของหน่วยบริการ ๒๘๖ บาท
- ค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง ๑๐๗ บาท
- ค่าบริหารจัดการ (สสจ.,กรมการแพทย์, ส่วนกลาง) ๔๒ บาท

(๔) เด็กต่างด้าว อายุไม่เกิน ๗ ปีบริบูรณ์ ไม่มีค่าตรวจสุขภาพ (ตรวจพัฒนาการตามวัย)

- ค่าประกันสุขภาพคนละ ๓๖๕ บาท แยกเป็น
- ค่าบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ๕๘ บาท
- ค่าบริการทางการแพทย์ ๒๕๗ บาท
- ค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง ๑๔ บาท
- ค่าบริหารจัดการ (สสจ.,กรมการแพทย์, ส่วนกลาง) ๓๖ บาท

๔) ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ให้ดำเนินการโดยหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลรัฐนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสถานพยาบาลอื่นที่เข้าร่วมโครงการสำหรับพื้นที่ในการดำเนินการให้มีการแบ่งพื้นที่ดำเนินการโดยอ้างอิงพื้นที่รับผิดชอบ(Catchment Area) ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ แต่ทั้งนี้สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการจะต้องได้รับรองมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ISO HA (Hospital Accreditation) ไม่ต่ำกว่าบันไดขั้นที่ ๒ เป็นต้นและจะต้องเป็นสถานพยาบาลที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการตามข้อบังคับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและเป็นโรงพยาบาลตามสัญญาจ้างให้บริการทางการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๓ ที่จัดให้บริการผู้ป่วยที่สามารถรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนไม่น้อยกว่า ๕๐ เตียงขึ้นไป โดย

๑. การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพให้ทำ ณ หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการแห่งเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่จังหวัดที่แรงงานต่างด้าวมียุทธินที่อยู่ ยกเว้นแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการประมงทะเล ให้ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ โดยหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลใดก็ตามที่ได้เข้าร่วมโครงการ ในเขต ๒๒ จังหวัดชายฝั่งทะเลรวมถึงแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้างด้วย

๒. กรณีกลุ่มที่ผ่านการตรวจสุขภาพจากจังหวัดหนึ่งแล้วย้ายจังหวัดแต่ไบริบรองแพทย์ยังไม่หมดอายุไม่ต้องตรวจสุขภาพใหม่ ให้ใช้ไบริบรองแพทย์จากจังหวัดเดิมได้ แต่ถ้าไบริบรองแพทย์หมดอายุให้ตรวจสุขภาพใหม่

๕) แบบฟอร์มไบริบรองแพทย์ให้ใช้ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดและให้มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสุขภาพให้กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

๖) รายการที่แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม ต้องนำมาประกอบการตรวจสุขภาพ มีดังนี้

(๑) หนังสือเดินทาง (Passport) หรือหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้ที่มีเลขประจำตัว ๑๓ หลัก กรณีไม่มีหลักฐานการพิสูจน์สัญชาติให้จัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการระบุตัวบุคคล เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ ภาพถ่าย เป็นต้น

(๒) ค่าตรวจสุขภาพ จำนวน ๕๐๐ บาท

(๓) ค่าประกันสุขภาพ ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๗) ให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ให้ทราบว่าเป็นสถานที่ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและจัดระบบการตรวจสุขภาพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ บุคลากร อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๘) การตรวจสุขภาพต้องดำเนินการให้เสร็จภายในวันนั้น และให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ แจ้งวันมารับผลการตรวจสุขภาพ (ใบรับรองแพทย์) กับแรงงานต่างด้าวภายใน ๓ วันทำการนับถัดจากวันที่ตรวจสุขภาพ

๙) ให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ส่งข้อมูลการลงทะเบียน ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ค่าบริหารจัดการ ค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องบริหารจัดการโดยกองทุนกลาง และค่าบริการทางการแพทย์กรณีค่าใช้จ่ายสูง ให้กองทุนส่วนกลาง ภายใน ๑๕ วันทำการ เพื่อจะได้ตรวจสอบความถูกต้องและดำเนินการจัดสรรเงินชดเชยการบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดต่อไป

รูปแบบของบัตร ให้เป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีข้อมูลสำคัญ เช่น เลขประจำตัวคนต่างด้าว สำหรับบุคคลที่ไม่มีเลขประจำตัวบุคคล ให้มีการกำหนดเลข ๑๓ หลักตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด, เลขที่บัตร(Card No.), ชื่อสกุล เพศ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่, ชื่อมารดาหรือผู้ปกครอง กรณีที่เป็นบัตรเด็ก, วันที่ออกบัตรและวันที่หมดอายุ, มีลายเซ็นผู้ออกบัตร (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล) กำกับเป็นต้น หรือใช้บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ตามที่กระทรวงมหาดไทยออกให้ซึ่งได้ระบุหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการที่ผู้ซื้อประกันสุขภาพสามารถเข้ารับบริการไว้ด้วยแล้ว

๑๐) แนวทางในการตรวจสุขภาพ

(๑) การตรวจสุขภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยให้มีการตรวจสุขภาพและควบคุมมาตรฐานการตรวจสุขภาพ การตรวจรักษาโรคที่ควบคุมให้ครบวงจร ดังนี้

- เอ็กซเรย์ปอด (ฟิล์มใหญ่/เล็ก) ทุกคน หากผลการเอ็กซเรย์สงสัยว่าเป็นวัณโรคให้ตรวจเสมหะยืนยัน

- เจาะโลหิตหาเชื้อซิฟิลิส เชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง (ไมโครฟิลาเรีย) การตรวจพบเชื้อทั้ง ๒ โรค ยังไม่ถือว่าเป็นโรคต้องห้ามทำงาน จัดอยู่ในประเภทที่ ๒ ให้ติดตามรักษา แต่หากมีอาการเป็นโรคซิฟิลิสระยะที่ ๓ หรือมีอาการโรคเท้าช้างเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม ให้จัดอยู่ในประเภทที่ ๓

- เก็บปัสสาวะตรวจหาสารแอมเฟตามีนทุกคน (Screening Test) หากได้ผลบวกให้จัดไว้ในประเภทที่ ๓ ข้อควรระวังเนื่องจากการทำ Screening Test เป็นการป้องกันปรัามาให้เสีย หากมีการรับประทานยาไดเอทิล คาร์บาซีน (DEC) เพื่อการควบคุมโรคเท้าช้าง หรือยาบาง

ประเภท อาจมีผลต่อการตรวจปัสสาวะทำให้ False Positive ได้ (หากผลการตรวจ Positive ถ้าแรงงานต่างต่างมีความประสงค์จะตรวจยืนยันซ้ำสามารถทำได้โดยให้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง)

- เพศหญิงต้องเก็บปัสสาวะเพื่อทดสอบการตั้งครรภ์ และควรรู้ผลการตรวจสอบการตั้งครรภ์ก่อนเอ็กซเรย์ และก่อนรับประทานยาไดเอทิล คาร์บาซีน (DEC)

- ให้แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามสัญชาติเมียนมา รับประทานยาไดเอทิล คาร์บาซีน (DEC) ๓๐๐ มิลลิกรัม (Single Dose) ทุกคน โดยรับประทานต่อหน้าและทำการเจาะโลหิตเพื่อหาเชื้อพยาธิโรคเท้าช้างหลังรับประทานยา DEC แล้วครึ่งชั่วโมง หากผลการตรวจสอบพบเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง แต่ไม่ปรากฏอาการน่ารังเกียจแก่สังคมให้จัดอยู่ในประเภทที่ ๒ ให้การรักษาโดยใช้ยา DEC รับประทาน ๓๐๐ มิลลิกรัม ครั้งเดียว และครบทุก ๖ เดือนจนครบ ๒ ปี และผลการตรวจเลือด ๒ ครั้งสุดท้ายไม่พบเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง อนึ่ง หน่วยบริการควรเก็บปัสสาวะตรวจก่อนดำเนินการตรวจรายการอื่นๆ เนื่องจากหากให้แรงงานต่างด้าวหรือผู้ติดตามรับประทานยา DEC ก่อนเก็บปัสสาวะตรวจ อาจมีผลทำให้เกิด False Positive ในการทดสอบหาสารแอมเฟตามีน หรือหากเป็นผู้หญิงที่ไม่ทราบว่าตั้งครรภ์อาจมีผลต่อเด็กในครรภ์ได้

- การตรวจสภาวะโรคเรื้อน หากพบผลการตรวจผิดปกติแต่ไม่มีอาการที่น่ารังเกียจแก่สังคมให้ระบุเป็นประเภท ๒ ให้ตรวจยืนยันและรักษาตามระบบ โดยในส่วนภูมิภาคให้หน่วยบริการที่ตรวจสุขภาพเป็นผู้ติดตามการรักษาตามระบบ และแจ้งผลการรักษาให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทราบ ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค เพื่อติดตามรักษา

- รับประทานยาอัลเบนดาโซล ๔๐๐ มิลลิกรัมทุกราย เพื่อควบคุมโรคพยาธิลำไส้หรือตามดุลยพินิจของแพทย์ผู้ตรวจ

- การตรวจร่างกายอื่นๆ ตามแต่ดุลยพินิจของแพทย์ผู้ตรวจจะเห็นสมควร

(๒) การตรวจสุขภาพเด็ก (ให้เป็นไปตามดุลยพินิจของแพทย์)

- เด็กแรกเกิด - ๑๕ ปี ให้มีการตรวจพัฒนาการตามวัย เช่นตรวจร่างกายทั่วไป ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการและประเมินภาวะโภชนาการ ตรวจสุขภาพช่องปาก เป็นต้น

- เด็กอายุ ๗ - ๑๕ หากคลอดในประเทศไทย ได้รับวัคซีนครบตามเกณฑ์และไม่ได้กลับประเทศต้นทางในช่วงอายุดังกล่าว ให้ตรวจสุขภาพเฉพาะรายการที่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์เท่านั้น

- อื่นๆ ตามที่แพทย์เห็นสมควร

(๓) การตรวจสุขภาพจำแนกผลการตรวจเป็น ๓ ประเภท คือ

ประเภทที่ ๑ ผู้ที่มีผลการตรวจสุขภาพปกติ

ประเภทที่ ๒ ผู้ที่ผ่านการตรวจสุขภาพ แต่มีภาวะติดเชื้อหรือการเจ็บป่วยด้วยโรคที่จะต้องควบคุม ได้แก่ วัณโรค โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง ชิฟิลิส และโรคพยาธิลำไส้ ให้ทำการรักษาต่อเนื่อง

ประเภทที่ ๓ ผู้ที่ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ เนื่องจาก

- สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรง ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยอยู่ในดุลยพินิจของแพทย์ หรือ

- เป็นโรค ต้องห้ามมิให้ทำงาน คือ (๑) วัณโรคระยะติดต่อ (๒) โรคเรื้อนในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม (๓) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม (๔) โรคซิฟิลิสในระยะที่ ๓ (๕) การติดสารเสพติดให้โทษ (๖) พิษสุราเรื้อรัง (๗) โรคจิตจิตฟั่นเฟือน หรือปัญญาอ่อน โดยระบุไว้ในผลการตรวจเป็นประเภทที่ ๓ ไม่สามารถอนุญาตให้ทำงานหรืออยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราวได้

- กรณีผลการตรวจสุขภาพพบประเภท ๒

ในกรุงเทพมหานคร ให้แต่ละหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ที่ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพและประกันสุขภาพดูแลรักษาต่อเนื่อง หรือดำเนินการตามที่กรมการแพทย์กำหนดในส่วนภูมิภาคหน่วยบริการที่ทำการตรวจสุขภาพละประกันสุขภาพแต่ละจังหวัด ดูแลรักษาต่อเนื่องหรือจัดส่งให้หน่วยบริการในเครือข่ายรับผิดชอบติดตามให้การรักษาต่อ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและแนวทางของแต่ละจังหวัด

- กรณีผลการตรวจสุขภาพพบประเภท ๓

ให้ประทับตราอย่างสีแดงว่า ต้องส่งกลับในใบรับรองแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานครให้ส่งสำเนาผลการตรวจสุขภาพไปที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เลขที่ ๕๐๗ ซอยสวนพลู เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐ ในส่วนภูมิภาคให้ส่งสำเนาผลการตรวจสุขภาพไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงและสถานีตำรวจท้องที่นั้นๆ ดำเนินการควบคุมดูแล และให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ประสานการรักษาพยาบาลก่อนการผลักดันส่งกลับต่อไป

(๔) การรายงานผลการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ

- กรณีผ่านการตรวจสุขภาพ (ผลการตรวจสุขภาพเป็นประเภท ๑ หรือ ๒) ให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ มอบใบรับรองแพทย์ที่ใส่ซองปิดผนึก และลงนามกำกับพร้อมประทับตราหน่วยบริการแล้วมอบให้แรงงานต่างด้าวไว้เป็นหลักฐานประกอบการขออนุญาตทำงาน

- ในส่วนภูมิภาคให้จัดส่งสำเนาผลการตรวจสุขภาพให้กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อการประเมิน วิเคราะห์ แปรผล

- ในกรุงเทพมหานครให้จัดส่งสำเนาผลการตรวจสุขภาพให้กับกรมการแพทย์เพื่อการประเมิน วิเคราะห์ แปรผล

- กรณีไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ (ผลการตรวจสุขภาพเป็นประเภท ๓) ให้ดำเนินการเหมือนกรณีการผ่านการตรวจสุขภาพ

- ในส่วนภูมิภาคให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ส่งสำเนาผลการตรวจสุขภาพให้ด่านตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อดำเนินการควบคุมดูแล และให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ประสานการรักษาพยาบาลก่อนการผลักดันส่งกลับต่อไปด้วย

- ในเขตกรุงเทพมหานครให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ส่งสำเนา ผลการตรวจสุขภาพ ไปที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เลขที่ ๕๐๗ ซอยสวนพลู เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐ เพื่อดำเนินการควบคุมดูแล และให้หน่วยบริการประสานการรักษาพยาบาลก่อนการผลักดันส่งกลับต่อไปด้วย

- ให้นำหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ที่ตรวจสุขภาพทุกแห่งรายงานผลการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพและการเจ็บป่วย ทุกเดือน ตามระบบรายงานที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ติดตามกำกับในกรุงเทพมหานครให้กรมการแพทย์เป็นผู้ติดตามกำกับ ให้ครบถ้วน

(๕) การกรอกใบรับรองแพทย์

- เลขที่ใช้เลขที่เวชระเบียนผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล (OPD Card)
 - สถานที่ตรวจ พิมพ์ชื่อหน่วยบริการในแบบฟอร์มหรือประทับตรา
 - ทำบัตรประจำตัวผู้ป่วยนอก ระบุชื่อแรงงานต่างด้าวหรือผู้ติดตาม อายุ และที่อยู่ โดยตรวจสอบจากบัตรประจำตัวบุคคลไม่มีสัญชาติไทย ที่ออกโดยกระทรวงมหาดไทย/หนังสือเดินทาง (Passport)/หนังสือรับรองบุคคลจากประเทศต้นทาง หรือหนังสือรับรองการพิสูจน์สัญชาติ กรณีไม่มีหลักฐานการพิสูจน์สัญชาติให้จัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการระบุตัวบุคคล เช่น ลายพิมพ์ นิ้วมือ ภาพถ่าย การตรวจจอमानตา เป็นต้น สำหรับบุคคลที่ไม่มีเลขประจำตัวบุคคล ให้มีการกำหนด ๑๓ หลักตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

- สัญชาติและเชื้อชาติ
 - ที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามในต่างประเทศ ให้ระบุชื่อเมือง เพื่อผลทางด้านระบาดวิทยาและเส้นทางที่หลบหนีเข้าเมือง เช่น เมียวดี เกาะสอง ทวาย มะละแหม่ง เป็นต้น

- การสรุปผลการตรวจสุขภาพ
 - สุขภาพสมบูรณ์ดี หมายถึง ผลการตรวจเป็นประเภทที่ ๑
 - ผ่านการตรวจสุขภาพ แต่ต้องติดตามรักษา หมายถึง ผลการตรวจเป็นประเภทที่ ๒

- ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ หมายถึง ผลการตรวจเป็นประเภทที่ ๓

๑๑) สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมการบริการทางการแพทย์ ต่อไปนี้

(๑) การตรวจรักษาโรคและฟื้นฟูสภาพทั่วไป

- การตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา การคลอดบุตร การฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์ฉุกเฉินสูงสุดการรักษา ตลอดจนการแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลปะ

- การถอนฟัน (รวมถึงการผ่าหรือถอนฟันคุด) การอุดฟัน การขูดหินปูน
- บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ
- ยาและเวชภัณฑ์ตามบัญชียาหลักแห่งชาติ
- การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างหน่วยบริการ
- การให้วัคซีนขั้นพื้นฐาน (ในเด็ก ๐-๑๕ ปี)

(๒) การชดเชยค่ารักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูงให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพคนต่างด้าวกำหนด

(๓) กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน สามารถใช้บริการในหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการที่ลงทะเบียน ทั้งนี้โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/กรมการแพทย์ อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ยกเว้นแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลให้ใช้บริการใน

หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการที่แต่ละจังหวัดกำหนดในจังหวัดชายฝั่งทะเล ๒๒ จังหวัด และให้หน่วยบริการที่ให้บริการเรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่ลงทะเบียน โดยผู้ป่วยนอกให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่ลงทะเบียนจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่เกินแนวทางการดำเนินงานที่กลุ่มประกันสุขภาพสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดสำหรับผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

(๔) การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษา

กรณีที่หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวลงทะเบียน ส่งต่อผู้ป่วยไปยังหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลแห่งอื่นเพื่อการรักษาพยาบาล จะต้องตามจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาพยาบาล กรณีส่งต่อภายในจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้เป็นข้อตกลงของจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ในการกำหนดอัตราการตามจ่ายที่เกิดขึ้น หากการส่งต่อผู้ป่วยเป็นการส่งต่อออกนอกเขตพื้นที่จังหวัด/กรุงเทพมหานคร โดยผู้ป่วยนอกให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่ลงทะเบียนจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่เกินแนวทางการดำเนินงานที่กลุ่มประกันสุขภาพ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

กรณีเป็นการส่งต่อไปยังหน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาล ซึ่งไม่ได้ร่วมโครงการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว เช่น โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น การตามจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น กรณีผู้ป่วยนอกให้หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่ลงทะเบียนจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่เกินแนวทางการดำเนินงานที่กลุ่มประกันสุขภาพ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

(๕) การควบคุมป้องกันโรคในแรงงานต่างด้าว

- ให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาและผู้ติดตามรับประทายยาไดเอทิลคาร์บามาซีน (DEC) ๓๐๐ มิลลิกรัม (Single Dose) ทุกคน โดยรับประทายต่อหน้า ในวันที่มารับการตรวจสุขภาพและทำการเจาะโลหิตเพื่อหาเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง หลังรับประทายยา DEC แล้วครึ่งชั่วโมงหากผลการตรวจพบเชื้อพยาธิโรคเท้าช้างแต่ไม่ปรากฏอาการอันเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคมให้จัดอยู่ในประเภท ๒ ให้การรักษาโดยให้ยา DEC รับประทายครั้งละ ๓๐๐ มิลลิกรัม (Single Dose) ทุก ๖ เดือน จนครบ ๒ ปี และผลการตรวจเลือด ๒ ครั้งสุดท้าย ไม่พบเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง

- การตรวจโรคเรื้อน หากผลการตรวจโรคเรื้อนพบผิดปกติ แต่ไม่มีอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคมให้แยกเป็นประเทศ ๒ ให้ตรวจยืนยัน และรักษาฟรี ในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ติดตามรักษาตามระบบ ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ซึ่งมีระบบติดตามรักษาเอง

- ให้รับประทายยาอัลเบนดาโซล ๔๐๐ มิลลิกรัมทุกราย ในการตรวจสุขภาพเพื่อควบคุมโรคพยาธิลำไส้หรือตามดุลยพินิจของแพทย์ผู้ตรวจ

(๖) การเฝ้าระวังโรคในแรงงานต่างด้าวพลະผู้ติดตามซึ่งอาศัยอยู่ในประเทศไทย

- แจ้งคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) ทุกแห่ง เฝ้าระวังโรคคนต่างด้าวที่อพยพหรืออยู่เป็นชุมชน โดยกำหนดกลุ่มรายงานเป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัด เช่น คนรับใช้
เกษตรกร คนงาน ประมง ผู้ลี้ภัย ที่ไม่มีใบต่างด้าว หรือบัตรประชาชนและมีหรือไม่มีที่อยู่แน่นอน

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามารับการรักษาในจังหวัดรวมทั้ง
นักท่องเที่ยว เมื่อรักษาแล้วกลับประเทศของตน

- คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.หรือ CPU
board) ทุกแห่ง เฝ้าระวังโรคคนต่างด้าว โดยรายงานโรคทางระบาดวิทยา ตามแบบฟอร์มรายงานที่
กำหนดรวมทั้งโรคไข้วัดช้อยงุลา (Chikungunya) และกาฬโรค หรือโรคที่กลับมาระบาดซ้ำ ยกเว้น
โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ โรคไม่ติดต่อและโรคเอดส์

- ให้สอบสวนโรคผู้ป่วยทุกราย กรณีที่พบว่ามีภาวะระบาดของโรค

(๗) การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ (ARV) ให้เป็นไปตามที่กลุ่มประกันสุขภาพ
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(๘) ในกรณีที่มีปัญหาเรื่องสิทธิประโยชน์และการครอบคลุมการบริการทาง
การแพทย์ ให้คณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพคนต่างด้าวพิจารณาเป็นราย
กรณีไป

๑๒) ชุดสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ที่ไม่คุ้มครอง มีดังนี้

- โรคจิต
- การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
- ผู้ประสบภัยจากรถที่สามารถใช้สิทธิตามพ.ร.บ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ
- การรักษาภาวะมีบุตรยาก
- การผสมเทียม
- การผ่าตัดแปลงเพศ
- การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- การตรวจ วินิจฉัย และรักษาใดๆ ที่เกินความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลาการรักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทผู้ป่วยในเกิน
๑๘๐ วัน ยกเว้นหากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อน หรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
- การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยการล้างไต (Peritoneal
Dialysis) และการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (Haemodialysis)
- การเปลี่ยนอวัยวะ (Organ Transplant)
- การทำฟันปลอม

๑๓) บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคที่ได้รับการคุ้มครอง
ประกอบด้วย

(๑) การจัดให้มีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพประจำตัวในการดูแลสุขภาพแต่ละ
บุคคลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบัตรสุขภาพเด็กและสิทธิประโยชน์สำหรับการดูแลตามกลุ่มวัย

(๒) การตรวจและดูแลเพื่อส่งเสริมสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ ตลอดจนการให้บริการ
ดูแลหลังคลอด

(๓) การตรวจสุขภาพกลุ่มเสี่ยง

(๔) การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ กรณีเพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากแม่สู่ลูก
 (๕) การวางแผนครอบครัว
 (๖) การเยี่ยมบ้าน (Home Visit) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home Health Care)

(๗) การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการในระดับบุคคลและครอบครัว ผ่านสื่อบุคคล (อสต.) และสื่อสิ่งพิมพ์ ฯลฯ

(๘) การให้คำปรึกษา (Counseling) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ

(๙) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก ได้แก่ การตรวจสุขภาพช่องปาก แนะนำด้านทันตสุขภาพ การให้ฟลูออไรด์เสริม ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ

(๑๐) การควบคุมป้องกันโรค

๑๔) การดำเนินการประกันสุขภาพกรณีแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามย้ายที่อยู่

กรณีแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามย้ายที่อยู่ข้ามเขตจังหวัด ให้แจ้งย้ายออกที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามลงทะเบียน เก็บบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวไว้ แล้วทำหนังสือแจ้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลแห่งใหม่ ที่แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามย้ายไปพร้อมดำเนินการโอนเงินในส่วนของประกันสุขภาพให้กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่รับช่วงประกันสุขภาพต่อไป ตามสัดส่วนเวลาที่เหลืออยู่ ทั้งนี้สิทธิในการรักษาพยาบาล ขณะยังไม่มีเงินโอนให้ใช้สิทธิที่หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลแห่งเดิมไปก่อน กรณีแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามแจ้งย้ายออกที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/หน่วยบริการ/โรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามย้ายไปให้มีการดำเนินการเช่นเดียวกัน

๑๕) รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการในการดำเนินการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้แล้ว อาทิ การสร้างแรงจูงใจในการขาย การกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพเพิ่มเติม ให้ดำเนินการได้ภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

๕. การบริหารจัดการ

๕.๑ ในส่วนกลาง มีคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว และกลุ่มประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ในระดับจังหวัดและหน่วยบริการในพื้นที่ดำเนินงาน เพื่อให้มีเอกภาพในการบริหารจัดการและลดความซ้ำซ้อน จึงให้ใช้คณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน

๕.๓ การบริหารงบประมาณ ให้ดำเนินการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข มาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุขโดยมอบให้กรมการแพทย์และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินการ

๖. ระบบการเงินการบัญชี

ให้เป็นไปตามคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและกรมบัญชีกลางกำหนด

๗. การประเมินผล

ประเมินความครอบคลุมของผู้มีสิทธิ ความพึงพอใจในการรับบริการ คุณภาพการบริการ ความคุ้มค่าของหน่วยบริการสาธารณสุข โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/กรมการแพทย์/กลุ่มประกันสุขภาพ

๘. ผู้รับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ : ระบบออนไลน์)

แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าว/แรงงาน ต่าง ด้าว ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๗๐/๒๕๕๗ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้กระทรวงมหาดไทย ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัวและตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าว ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม กรณีสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ แนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา หลังวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

๑. กลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบสุขภาพแล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ จะได้รับการตรวจลงตรา และได้รับอนุญาตทำงาน จนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยอนุญาตให้ทำงานต่อไปอีก ๒ ปีหลังสิ้นสุดการอนุญาต ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

๒. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ถือใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่ยังไม่ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ให้มารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ และขอรับใบอนุญาตทำงานซึ่งแรงงานต่างด้าวดังกล่าวจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเป็นเวลา ๑ ปี และได้รับอนุญาตให้ทำงานตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ จนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เพื่อเข้าสู่กระบวนการตรวจสุขภาพให้แล้วเสร็จทั้งนี้ เมื่อผ่านการตรวจสุขภาพแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตทำงานต่อไปอีก ๒ ปี

โดยกำหนดเวลาเปิดการดำเนินการของศูนย์บริการจดทะเบียนฯ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ และสิ้นสุดการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ ไปรับรองแพทย์ที่ออก ณ ศูนย์ ONE STOP SERVICE ยังไม่ครบปีจึงไม่ต้องตรวจสอบสุขภาพให้ซ้ำประกันสุขภาพเพิ่มเติม

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

๑. ให้ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพทุกคน โดยยกเว้นการเก็บค่าบริการตรวจพัฒนาการตามวัยในบุตรคนต่างด้าวที่มีอายุไม่เกิน ๗ ปี บริบูรณ์

๒. ระยะเวลาดำเนินงาน

- ให้ลงทะเบียนสิทธิ ตรวจสอบสุขภาพ และขายบัตรประกันสุขภาพได้ทุกวันตามแผนปฏิบัติการ
- ใบรับรองแพทย์ มีอายุ ๖๐ วันนับตั้งแต่วันตรวจสอบสุขภาพ ยกเว้นกรณีเพื่อการประกันสุขภาพและประกันสังคมให้มีอายุ ๑ ปีนับตั้งแต่วันที่ตรวจสอบสุขภาพ
- บัตรประกันสุขภาพ มีอายุคุ้มครอง ๑ ปี / ๖ เดือน / ๓ เดือน
- ตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ ให้ดำเนินการโดยหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาล รัฐนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสถานพยาบาลอื่นที่เข้าร่วมโครงการ
- พื้นที่ดำเนินการให้มีการแบ่งพื้นที่ดำเนินการโดยอ้างอิงพื้นที่รับผิดชอบ (Catchment Area) ของ สปสช.
- ตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ ณ ที่แห่งเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่จังหวัดที่แรงงานต่างด้าว/คนต่างด้าวมียุทธศาสตร์
- ยกเว้นคนต่างด้าวประเภทกิจการประมงทะเล ให้ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ โดยหน่วยบริการใดก็ได้ในเขต ๒๒ จังหวัดชายฝั่งทะเลรวมถึงต่างด้าว ประเภทกิจการก่อสร้างด้วย (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยแปดบาทในท้องที่จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าบาท ในท้องที่จังหวัด กาญจนบุรี กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์

แพร์ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรธานี อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง และสิงห์บุรี

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๕ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๘ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(หม่อมหลวงปทุมพริก สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น”

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตถัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยได้เทียบเคียงหรือใกล้เคียงกับสูตรในการคาดประมาณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของหลายประเทศ เช่น บราซิล คอสตาริกา มาเลเซีย และฝรั่งเศส ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) นำมาแสดงเป็นกรณีตัวอย่างของสูตรที่ต่างประเทศยอมรับว่าสามารถดูแลคุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้ ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้จะทำให้แรงงานพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๐ รวมทั้งแรงงานที่ทำงาน ในสถานประกอบการอยู่แล้วใน ๖๙ จังหวัดได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศดังกล่าว

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๗ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง เพื่อพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัด และคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ สูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ และพิจารณาเสนอสูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

๕. การพิจารณาในครั้งนี้เป็นการใช้ข้อมูลภาวะการณ์ครองชีพในช่วงปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ และการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจไทยในไตรมาส ๒ ของปี ๒๕๕๙ ขยายตัวร้อยละ ๓.๕ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๓.๒ ในไตรมาสแรก และแนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๙ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๐ - ๓.๕ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๒.๘ ในปี ๒๕๕๘ และเมื่อพิจารณาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการครองชีพของผู้ใช้แรงงานมีราคาสูงขึ้น ราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ค่าพาหนะและการขนส่ง และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ถึงแม้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ รถเมล์ฟรี การช่วยเหลือค่าชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียน และการดูแลราคาสินค้าของกระทรวงพาณิชย์อย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในส่วนนี้ลดลงในระดับหนึ่ง แต่เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวันอย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้ นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้าง ที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้าง ทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือ เติมนทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้าง ลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงาน เกษตรกรรม ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การ เก็บบรรดาสัตว์ทั้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟืน กาน โคน ลิด เลื่อย ฝ่า ถาก ทอน ขุด ชักลาก ไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้า นา หรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การ เลี้ยง จับ ตก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการ ประมงด้วย

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้าง ให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการกิจการดำเนินการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ในปี ๒๕๖๐ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการณ์ครองชีพในปี ๒๕๖๐ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มี ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตาม ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง

๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่

ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐

ตารางที่ ๓-๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๕๖๐

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
๑	๘	๓๐๐	ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง
๒	๔๙	๓๐๕	กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรธานี อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และ อุบลราชธานี
๓	๑๓	๓๐๘	กระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี
๔	๗	๓๑๐	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ	๑. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ๒. สามารถดาวน์โหลดประกาศฯ และคำชี้แจง ได้ที่นี่
-----------------	---

ที่มา : คณะกรรมการค่าจ้าง,กระทรวงแรงงาน, ออนไลน์, ๒๕๖๐

นโยบายการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมหลัก

ศรยุทธ เทียนสี (๒๕๕๙) กล่าวถึงสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน ถือว่ามีแนวโน้มฟื้นตัวบ้างเล็กน้อย ทั้งจากภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว รวมไปถึงมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในหลายๆ ด้านของภาครัฐที่ยังเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศเดินหน้าต่อไป

แต่ช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงประเทศจากสังคมเกษตรกรรม มาเป็นสังคมอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจ ไทยแลนด์ ๔.๐ ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของภาวะเศรษฐกิจอย่างมาก โดยภาครัฐได้ออกนโยบายการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องใช้กำลังแรงงานมากขึ้น เช่น แรงงานภาคก่อสร้าง แรงงานภาคอุตสาหกรรม แรงงานภาคการเกษตรและเกษตรแปรรูป แรงงานภาคบริการและการท่องเที่ยว จากอดีตเมื่อ ๑๕ ปีที่แล้วจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยไม่สามารถหาแรงงานได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง จนต้องมีการใช้แรงงานต่างชาติจำนวนมากและจากการกำหนดแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยังได้พบกับปัญหาแรงงานในหลายด้าน เช่น ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาแรงงานประสิทธิภาพต่ำและใช้แรงงานสิ้นเปลือง จึงเป็นเหตุจำเป็นที่ภาครัฐและเอกชนต้องพัฒนาแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศอย่างบูรณาการ

อย่างไรก็ตาม การก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไม่ใช่แค่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่ต้องดูคุณภาพของแรงงานด้วย โดยไม่ปฏิเสธแรงงานหญิง คนสูงอายุและคนพิการ ที่มีศักยภาพในการทำงานและสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ ขณะเดียวกันไม่ปฏิเสธแรงงานต่างด้าว เพียงแต่จะต้องมีการจัดระเบียบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา แรงงานต่างด้าวควรได้รับการพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มทักษะฝีมือเช่นเดียวกับแรงงานไทย

จากการสำรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานในช่วงไตรมาสแรกของปี ๒๕๕๙ พบว่ามีประชากรไทยอยู่ในวัยทำงานหรือมีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๕.๕ ล้านคน ซึ่งเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๓ ล้านคน คิดเป็น ๗๐.๔๒% ของประชากรในวัยทำงานทั้งหมด โดยจำแนกตามอุตสาหกรรมที่สำคัญที่ใช้แรงงานมากที่สุด ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ๑๑.๒ ล้านคน ภาคอุตสาหกรรมค้าปลีก-ค้าส่ง ๖.๔ ล้านคน ภาคการผลิต ๖.๔ ล้านคน ที่พักแรม ๒.๗ ล้านคน ก่อสร้าง ๒.๖ ล้านคน การบริหารราชการ ๑.๖ ล้านคน ขนส่ง ๑.๓ ล้านคน นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กล่าวว่า สาเหตุของปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเกิดจากนโยบายประชานิยม ที่ทำให้แรงงานหวนกลับสู่ภาคเกษตรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ได้คาดหวังในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาครัฐ ได้แก่

๑. กรณีภาวะตลาดแรงงานตึงตัว และเกิดการขาดแคลนแรงงาน ภาครัฐควรมีมาตรการดำเนินการเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถเพิ่มศักยภาพและพึ่งพาตนเองได้

๒. กรณีปัญหาโครงสร้างทางการศึกษา ควรมีการปรับโครงสร้างทางการศึกษาโดยเร่งด่วน เนื่องจากระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถผลิตคนได้อย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. กรณีการใช้แรงงานต่างด้าว ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายยังมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบการ และหากภาครัฐดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานมากยิ่งขึ้น

๔. กรณีการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการรายย่อย ซึ่งไม่สามารถแย่งแรงงานกับผู้ประกอบการรายใหญ่ได้ เนื่องจากมีทุนและความสามารถในการจ่ายค่าแรงน้อยกว่า กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถอยู่ได้ โดยกระทรวงแรงงานควรเปลี่ยนบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากพัฒนาฝีมือให้แรงงาน เป็นพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและต้นทุนการผลิตได้ในระดับหนึ่ง

การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการและดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาให้เหมาะสมและเพียงพอ หรือแม้กระทั่งการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทยให้มีความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานมากขึ้น ทั้งหมดควรเป็นมาตรการที่ต้องเดินหน้าควบคู่กันไป

ในการนี้สำนักงานกฎหมายโชด้น ลอว์ แอนด์ คอนซัลติงได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานควรปรับให้อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานมีความสอดคล้องกันมากขึ้น และควรเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยให้สูงขึ้น โดยแบ่งเป็น ๒ ระยะดังนี้

ในระยะสั้น

๑. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน เพราะในช่วงที่ผ่านมาค่าจ้างจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงานมาโดยตลอดและค่าจ้างจริงของทุกกลุ่มการศึกษาแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลง

๒. ภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเป็นการปรับตัวในระยะสั้น เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตจากชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ยังหาแรงงานไม่ได้รวมถึงการจ้างแรงงาน Outsourcer เพื่อสามารถหาแรงงานได้เร็วกว่าการเปิดรับสมัครพนักงานเอง อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมด้วย

นอกจากนี้ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์ในเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจนเนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทยโดยทำงานในงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำโดยเฉพาะงานหนักประเภท ๓D งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) และงานเสี่ยง (Dangerous) ทั้งยังมีความขยันอดทนในการทำงาน

ในระยะยาว

๓. ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจSMEs ด้วย

๔. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (delaying retirement) โดยในส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ และแก้ไขเพิ่มเติมกรณีกำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์จะต้องพ้นจากราชการ ในส่วนของภาคเอกชนเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งควรกำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาสการทำงาน

ให้กับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อลดปัญหาทางโครงสร้างของ
ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาวระดับหนึ่ง

๕. ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง
สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ
เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และควรเสริมสร้างระบบข้อมูล
สำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

๖. ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมว่า
ต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมและ
ทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

๗. ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนทราบ
พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันการศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพให้
สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงาน (โชดัน ลอว์ แอนด์ คอนซัลติ้ง :
ระบบออนไลน์)

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (๒๕๕๘) กล่าวว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณลักษณะ
สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง อีไอซีจึงได้ศึกษาและวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหารวมไป
ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอันใกล้ พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการปรับตัวของภาคธุรกิจเพื่อ
รับมือกับปัญหาดังกล่าวในบทวิเคราะห์ "Insight : ฝ่าวิกฤตแรงงานไทย" โดยมีเนื้อหาโดยสังเขปดังนี้

อัตราว่างงานของไทยในระดับประเทศนั้นเฉลี่ยอยู่ที่ราว ๑% ในทศวรรษที่ผ่านมาซึ่งถือว่า
อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ประกอบกับจำนวนแรงงานต่างชาตินที่ไหลเข้ามาในไทยกว่า ๓ ล้านคน ซึ่งกว่าครึ่ง
เป็นแรงงานผิดกฎหมาย สะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของการขาดแคลนแรงงานของไทยในปัจจุบัน
ทั้งนี้ ผลการสำรวจผู้ประกอบการในภาคธุรกิจซึ่งจัดทำขึ้นโดยอีไอซีพบว่ากว่า ๕๐% ของ
ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่ตรงตามความต้องการได้ภายใน ๓ เดือน โดยความรุนแรงของ
ปัญหานี้อยู่ในกลุ่มธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานสายอาชีพเป็นหลัก ซึ่งทุก ๑๐๐ ตำแหน่งงานที่เปิดรับมักจะ
หาแรงงานที่เหมาะสมได้เพียง ๗๗ คนเท่านั้น จึงเป็นอุปสรรคและข้อจำกัดในการขยายกิจการ

เพื่อทำความเข้าใจปัญหาก่อนนำไปสู่การวางแผนแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ อีไอซีจึงได้
วิเคราะห์ปัญหานี้ใน ๓ ด้านด้วยกัน ได้แก่ ๑. สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานในไทย ๒. ผลกระทบ
จากการขาดแคลนแรงงานทั้งต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวมและต่อภาคธุรกิจที่สำคัญอย่างเจาะลึก และ
๓. กลยุทธ์ที่ภาคธุรกิจควรนำมาใช้รับมือกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน

อีไอซีพบสาเหตุหลักของการขาดแคลนแรงงานในไทยเกิดจาก ๓ ปัจจัยหลัก ได้แก่

๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ โดยสัดส่วนประชากรในวัย
ทำงานของไทย (อายุ ๑๕-๖๔ ปี) จะเข้าสู่จุดสูงสุดในปี ๒๐๑๘ และหลังจากนั้น จำนวนแรงงานของ
ไทยจะลดลง แนวโน้มดังกล่าวทำให้ประเทศไม่ได้รับแรงส่งทางเศรษฐกิจจากการขยายตัวของ
ประชากรวัยทำงานเหมือนในอดีต อีกทั้งยังจะทำให้การเติบโตของประเทศชะลอลงอีกด้วย

๒. การลงทุนในระดับต่ำของภาคอุตสาหกรรมก่อปรกกับการเน้นนโยบายสนับสนุนภาค
เกษตรที่เกินควร แรงงานต่างชาตินที่เข้ามาทำให้ผู้ประกอบการไม่มีแรงจูงใจในการลงทุนในเครื่องจักร
เพื่อทดแทนแรงงาน และการบิดเบือนราคาผลผลิตทางการเกษตรส่งผลให้แรงงานไหลกลับเข้าสู่ภาค
เกษตรแบบดั้งเดิมที่มีการพัฒนาทักษะแรงงานค่อนข้างต่ำ

๓. แรงงานขาดทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ ซึ่งเกิดจากโครงสร้างการศึกษาของไทยที่ขาดความสมดุลในหลายด้าน เช่น การขาดแคลนแรงงานอาชีวศึกษา และ แรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนหนึ่งเกิดจากโครงสร้างการศึกษาไทยที่ไม่ตอบสนองต่อตลาดแรงงาน นอกจากนี้แรงงานที่มีอยู่ก็ยังมีทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของนายจ้าง

ภาวะการขาดแคลนแรงงานนี้สะท้อนการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีโลก โดยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้ศักยภาพในการเติบโตของประเทศลดลงอย่างชัดเจน ในช่วง ๕-๖ ปีที่ผ่านมา การจัดการปัญหาด้านอุปทานของแรงงานจึงเป็นประเด็นที่ผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน

จากต้นตอของปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละภาคธุรกิจผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงแตกต่างกันออกไปด้วย ทั้งนี้ อีไอซีได้วิเคราะห์ผลกระทบในระยะกลางของปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อ ๖ ภาคธุรกิจขนาดใหญ่ ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative shortage) และในเชิงคุณภาพ (Qualitative shortage) โดยในเชิงปริมาณซึ่งเกิดจากการเติบโตของประชากรวัยทำงานที่ชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเติบโตของผลิตภาพและความต้องการแรงงานที่จะเพิ่มขึ้นอีไอซีพบว่าภาคก่อสร้างมีแนวโน้มประสบปัญหาการขาดแคลนในเชิงปริมาณมากที่สุด ส่วนในเชิงคุณภาพ ภาคยานยนต์จะประสบปัญหามากกว่าธุรกิจอื่นๆ เพราะต้องพึ่งพาแรงงานสายวิชาชีพและแรงงานในภาควิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ที่มีอัตราการผลิตแรงงานน้อยอันเนื่องมาจากโครงสร้างการผลิตบัณฑิตไทยที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในปัจจุบัน นอกจากนี้ ภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเผชิญกับปัญหาทั้งสองด้านอย่างรุนแรงเช่นกัน

เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางส่วนเกิดจากสาเหตุที่ยากแก่การควบคุมในระยะสั้นเช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ดังนั้น ภาคธุรกิจเองก็ควรมีการวางกลยุทธ์รับมือแต่เนิ่นๆ ก่อนที่ปัญหาจะทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยอีไอซีแนะนำ ๓ กลยุทธ์ตั้งต้นในการจัดการภาวะการขาดแคลนแรงงานในไทย ดังต่อไปนี้

๑. ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากร เน้นการปรับปรุงเครือข่ายและกระบวนการสรรหาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้กลยุทธ์ในการเข้าหาแรงงานมากขึ้นกว่าเดิมที่รอคนเข้ามาสมัคร เพิ่มกำลังแรงงานต่างชาติ รวมทั้งเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ดึงดูดมากขึ้น

๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มการลงทุนในเครื่องจักรและเทคโนโลยี ออกแบบกระบวนการในการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น รวมถึงปรับปรุงโครงการฝึกอบรมต่างๆ สำหรับพนักงาน

๓. เพิ่มอัตราการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร โดยรักษาระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานให้คงอยู่ในระดับสูง ผู้ประกอบการควรดำเนินกลยุทธ์ทั้งสามนี้ไปพร้อมๆ กัน โดยจะต้องกำกับดูแลเพื่อให้แน่ใจว่ามีพนักงานเพียงพอต่อความต้องการ พนักงานทุกคนมีเครื่องมือและทักษะที่เหมาะสม ทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความสุข ผู้ประกอบการจึงจะมีกำลังแรงงานที่ยั่งยืนและสามารถก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้ไปได้

สรุป

จากนโยบายภาครัฐที่ส่งผลต่ออุปสงค์แรงงานข้ามชาติ ซึ่งครอบคลุมนโยบายแรงงานข้ามชาติ หลังปี ๒๕๔๔ แรงงานข้ามชาติ กับความมั่นคง นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ นโยบายการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ นโยบายสวัสดิการสาธารณสุขของแรงงาน ตลอดจนนโยบายการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของและอุตสาหกรรมหลัก จากการทบทวนเอกสารพบว่านโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของประเทศ อุปสงค์ และอุปทานแรงงานภายในประเทศ อย่างไรก็ตามภายหลังจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มตัว ยังไม่พบการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า นโยบายภาครัฐ กฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่ออุปสงค์ของแรงงานข้ามชาติ ที่จะมีผลกระทบในด้านความมั่นคงของประเทศไทย

บทที่ ๔

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคง

การจ้างแรงงานข้ามชาติได้มีมาเป็นระยะเวลาช้านาน และทวีความสำคัญขึ้นตามลำดับ ประเทศไทยจึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ฯ ๕ ด้าน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ, ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามา ระหว่างการทำงานและกลับออกไปของแรงงานข้ามชาติ, ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล, ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

ในระยะ ๕ ปีที่ผ่านมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีใน ๕ ภาคได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุนและแรงงานฝีมือ ซึ่งการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบในปีพ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีในมิติของแรงงานได้มีการทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ด้าน คุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ด้านคุณสมบัติในสาขาอาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรี ข้อตกลงเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศ ได้อย่างเสรี ได้กำหนดกรอบกลุ่ม ๘ อาชีพ และอาจจะมีการเพิ่มจำนวนอาชีพขึ้นมาอีกในลำดับถัดไป สำหรับ ๘ อาชีพที่มีข้อตกลงกันแล้วให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานได้อย่างเสรี ได้แก่ ๑) อาชีพวิศวกร (Engineering Services) ๒) อาชีพพยาบาล (Nursing Services) ๓) อาชีพสถาปนิก (Architectural Services) ๔) อาชีพการสำรวจ (Surveying Qualifications) ๕) อาชีพนักบัญชี (Accountancy Services) ๖) อาชีพทันตแพทย์ (Dental Practitioners) ๗) อาชีพแพทย์ (Medical Practitioners) และ ๘) อาชีพการบริการ/การท่องเที่ยว (Tourism)

ตารางที่ ๔ - ๑ สถิติแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตุลาคม ๒๕๕๕ - มีนาคม ๒๕๖๐

เดือน/ปี		จำนวน	
ตุลาคม	๒๕๕๕	๑,๐๔๖,๘๖๒	คน
พฤศจิกายน	๒๕๕๕	๙๐๓,๖๙๕	คน
ธันวาคม	๒๕๕๕	๙๙๔,๗๔๙	คน
มกราคม	๒๕๕๖	๙๒๕,๗๐๘	คน
กุมภาพันธ์	๒๕๕๖	๙๕๙,๗๓๘	คน
มีนาคม	๒๕๕๖	๙๘๘,๙๕๖	คน
เมษายน	๒๕๕๖	๙๓๐,๓๓๒	คน
พฤษภาคม	๒๕๕๖	๙๖๑,๔๑๔	คน
มิถุนายน	๒๕๕๖	๑,๐๐๘,๑๔๑	คน
กรกฎาคม	๒๕๕๖	๑,๐๓๘,๗๐๖	คน
สิงหาคม	๒๕๕๖	๑,๐๘๕,๖๙๘	คน
กันยายน	๒๕๕๖	๑,๒๕๑,๘๘๑	คน
ตุลาคม	๒๕๕๖	๑,๐๘๕,๗๐๑	คน
พฤศจิกายน	๒๕๕๖	๑,๐๑๙,๕๘๔	คน
ธันวาคม	๒๕๕๖	๑,๐๒๑,๑๗๒	คน
มกราคม	๒๕๕๗	๑,๒๘๔,๔๕๖	คน
กุมภาพันธ์	๒๕๕๗	๑,๓๖๕,๖๑๔	คน
มีนาคม	๒๕๕๗	๑,๓๖๕,๖๑๔	คน

ตารางที่ ๔ - ๑ สถิติแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตุลาคม ๒๕๕๕ - มีนาคม ๒๕๖๐ (ต่อ)

เดือน/ปี		จำนวน	
เมษายน	๒๕๕๗	๑,๒๙๒,๔๙๘	คน
พฤษภาคม	๒๕๕๗	๑,๓๗๘,๓๒๖	คน
มิถุนายน	๒๕๕๗	๑,๔๑๒,๒๒๖	คน
กรกฎาคม	๒๕๕๗	๑,๔๐๐,๔๖๑	คน
สิงหาคม	๒๕๕๗	๑,๔๑๒,๕๗๕	คน
กันยายน	๒๕๕๗	๑,๒๙๔,๒๘๓	คน
ตุลาคม	๒๕๕๗	๑,๓๓๓,๙๔๒	คน
พฤศจิกายน	๒๕๕๗	๑,๒๑๔,๗๒๐	คน
ธันวาคม	๒๕๕๗	๑,๑๗๗,๖๒๙	คน
มกราคม	๒๕๕๘	๑,๑๙๒,๒๖๓	คน
กุมภาพันธ์	๒๕๕๘	๑,๑๙๐,๒๑๔	คน
มีนาคม	๒๕๕๘	๑,๒๐๔,๑๒๗	คน
เมษายน	๒๕๕๘	๑,๒๔๘,๔๑๖	คน
พฤษภาคม	๒๕๕๘	๑,๓๔๑,๐๔๓	คน
มิถุนายน	๒๕๕๘	๑,๓๒๘,๐๔๙	คน
ธันวาคม	๒๕๕๘	๑,๓๖๗,๐๕๒	คน
สิงหาคม	๒๕๕๘	๑,๓๑๑,๗๙๔	คน
กันยายน	๒๕๕๘	๑,๓๓๓,๙๑๗	คน

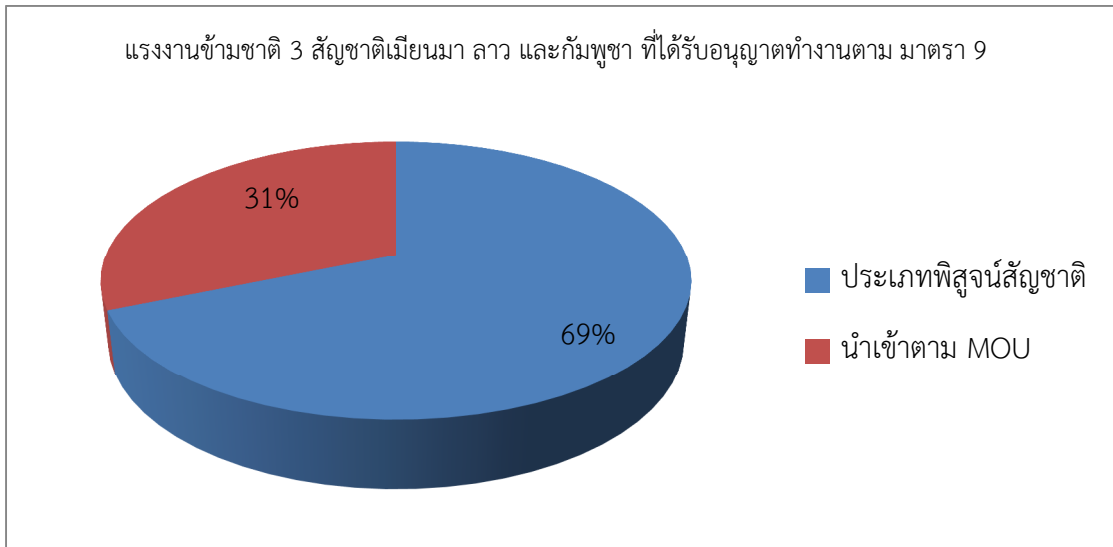
ตารางที่ ๔ - ๑ สถิติแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตุลาคม ๒๕๕๕ - มีนาคม ๒๕๖๐ (ต่อ)

เดือน/ปี		จำนวน	
ตุลาคม	๒๕๕๘	๑,๓๐๙,๗๖๕	คน
พฤศจิกายน	๒๕๕๘	๑,๓๒๓,๙๘๙	คน
ธันวาคม	๒๕๕๘	๑,๒๖๘,๖๘๕	คน
มกราคม	๒๕๕๙	๑,๒๗๔,๒๔๑	คน
กุมภาพันธ์	๒๕๕๙	๑,๓๕๘,๔๖๑	คน
มีนาคม	๒๕๕๙	๑,๓๖๔,๔๗๐	คน
เมษายน	๒๕๕๙	๑,๓๗๗,๓๒๙	คน
พฤษภาคม	๒๕๕๙	๑,๓๖๒,๗๘๓	คน
มิถุนายน	๒๕๕๙	๑,๓๖๒,๗๘๓	คน
กรกฎาคม	๒๕๕๙	๑,๓๘๘,๓๔๑	คน
สิงหาคม	๒๕๕๙	๑,๓๑๔,๓๑๕	คน
กันยายน	๒๕๕๙	๑,๓๓๑,๖๑๗	คน
ตุลาคม	๒๕๕๙	๑,๓๐๒,๘๕๓	คน
พฤศจิกายน	๒๕๕๙	๑,๒๙๘,๐๕๘	คน
ธันวาคม	๒๕๕๙	๑,๒๙๐,๕๗๔	คน
มกราคม	๒๕๖๐	๑,๒๘๐,๙๙๑	คน
กุมภาพันธ์	๒๕๖๐	๑,๓๔๐,๖๒๗	คน
มีนาคม	๒๕๖๐	๑,๒๕๘,๓๔๔	คน

ที่มา : จากสำนักงานบริหารแรงงานข้ามชาติ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๐

จากสถิติแรงงานข้ามชาติในช่วงระยะเวลาเกือบครึ่งทศวรรษ พบว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงในจำนวนของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยจะเพิ่มจำนวนขึ้น และจะลดลงในช่วงเดือนธันวาคมถึงเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงเวลาเดือนธันวาคมและเดือนมกราคมของทุกปีเป็นช่วงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ของแต่ละประเทศ จึงส่งผลให้แรงงาน

แผนภาพที่ ๔ - ๒ แรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙



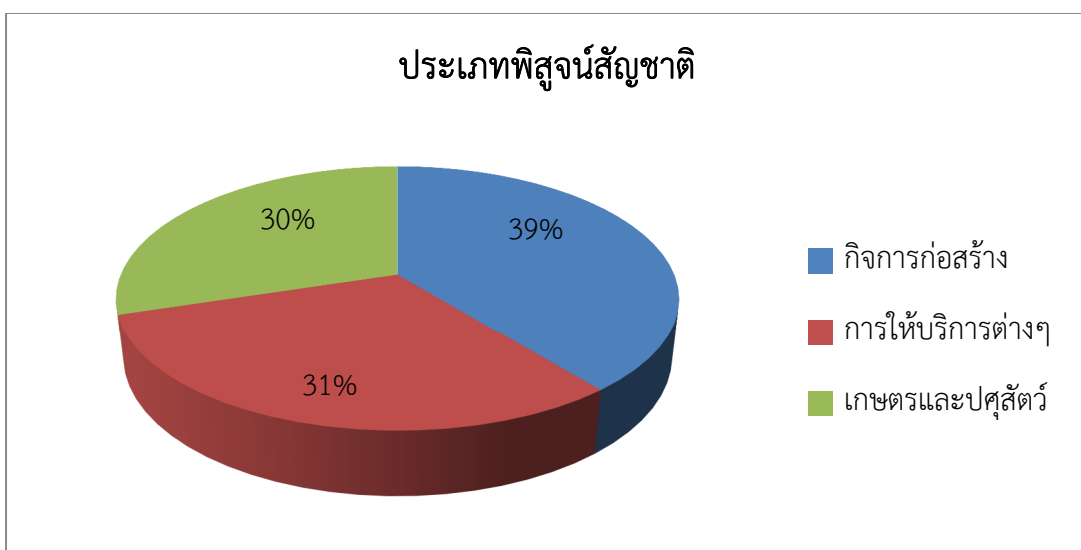
จากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙ ได้รับอนุญาตทำงานใน ๒ ตำแหน่งงาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ใน ๒๔ ประเภทกิจการ มีรายละเอียดดังนี้

ประเภทพาสปอร์ตสัญชาติ

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	๑๕๔,๓๔๒ คน
๒. การให้บริการต่างๆ	จำนวน	๑๒๒,๐๐๙ คน
๓. เกษตรและปศุสัตว์	จำนวน	๑๑๗,๓๐๒ คน

แผนภาพที่ ๔ - ๓ แรงงานข้ามชาติประเภทพาสปอร์ตสัญชาติ

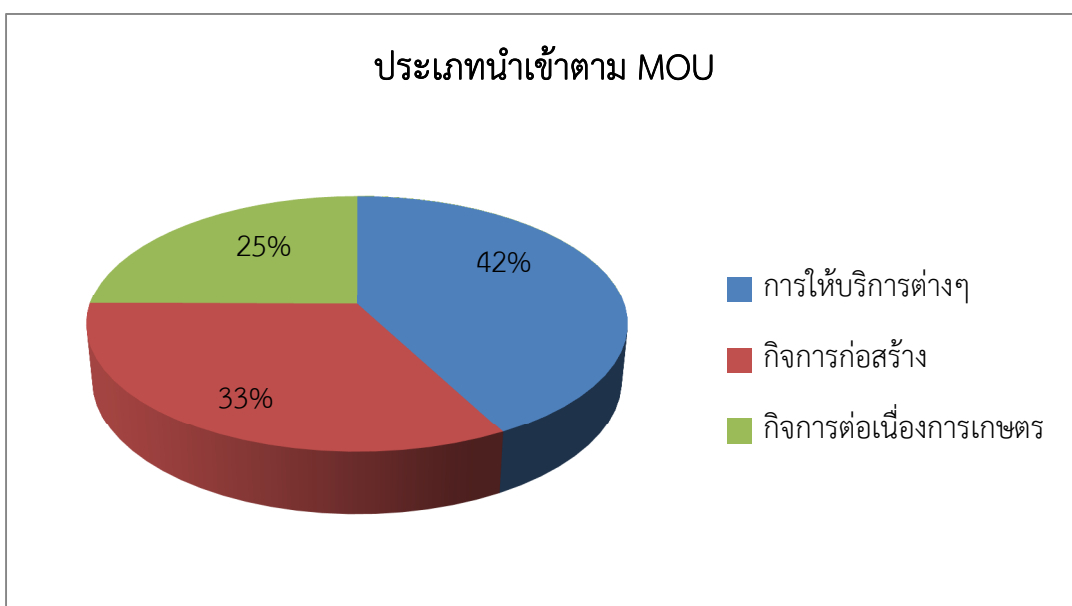


ประเภทนำเข้าตาม MOU

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. การให้บริการต่างๆ	จำนวน	๘๙,๔๔๐ คน
๒. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	๖๙,๖๑๕ คน
๓. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	จำนวน	๕๒,๘๑๐ คน

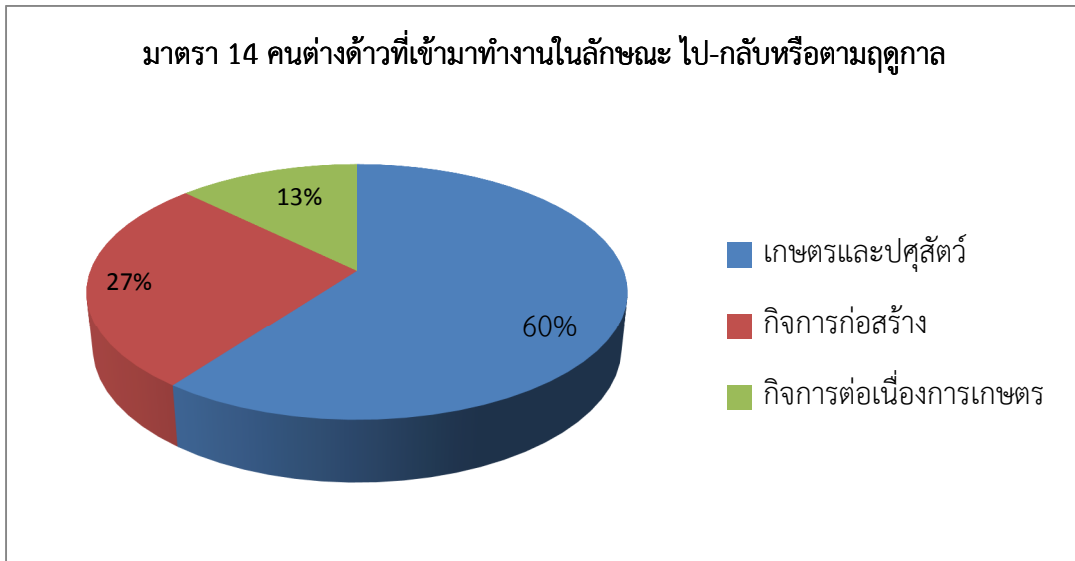
แผนภาพที่ ๔ - ๔ แรงงานข้ามชาติประเภทนำเข้าตาม MOU



มาตรา ๑๔ คนข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับหรือตามฤดูกาล จำนวน ๑๗,๖๔๒ คน โดยประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. เกษตรและปศุสัตว์	จำนวน	๗,๖๒๕ คน
๒. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	๓,๔๒๖ คน
๓. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	จำนวน	๑,๖๑๕ คน

แผนภาพที่ ๔ – ๕ แรงงานข้ามชาติตามมาตรา ๑๔ ที่เข้ามาทำงานไป-กลับหรือตามฤดูกาล



หมายเหตุ : คนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ สํารวจเมื่อ ๓ มีนาคม ๒๕๖๐ ไม่รวมยอดการจดทะเบียน แรงงานข้ามชาติ One Stop Service ทั่วประเทศ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม)

สภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้ก่อให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของ แรงงานข้ามชาติ ปัญหาด้านสุขภาวะ และปัญหาสาธารณสุขที่รัฐต้องแบกรับภาระ ตลอดจนปัญหา แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย ปัญหาเหล่านี้ทำให้รัฐต้องแบกรับภาระและแก้ไข โดยมี รายละเอียดดังนี้

๑. การเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานข้ามชาติ

ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานข้ามชาติ ในแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามี ลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนงานบ่อย โดยแรงงานข้ามชาติเข้าทำงานในเรือประมง ลักษณะการเปลี่ยน งานจะมี ๒ รูปแบบ คือ ๑) การเปลี่ยนเรือประมง แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในเรือประมง โดยมีการ เปลี่ยนเรือประมงที่ทำงานเป็นประจำ ซึ่งนโยบายของรัฐไม่มีกฎหมายกำหนดให้แรงงานข้ามชาติ กัมพูชาจะต้องทำงานในเรือประมงจนกว่าจะครบสัญญาจ้าง ๒) การเปลี่ยนงานจากงานประมงใน เรือประมงมาทำงานในสวนผลไม้ เมื่อถึงฤดูกาลผลไม้เมืองจันทน์ แรงงานข้ามชาติมักจะเลิกทำประมง และหันไปรับจ้างทำสวนผลไม้หรือทำงานตามสวนมังคุด ทุเรียน เพราะมีรายได้ดีกว่าการทำประมง ในช่วงนั้น ส่งผลต่อการเกิดการขาดแคลนแรงงาน และเมื่อถึงช่วงผลไม้หมดฤดูกาลแรงงานข้ามชาติ พวกนี้มักหันกลับมารับจ้างขายแรงงานประมงอีกครั้งหนึ่ง (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์และฐิติรัตน์ อิทธิมิชัย, ๒๕๕๙)

๒. ปัญหาด้านสุขภาวะ และปัญหาสาธารณสุขที่รัฐต้องแบกรับภาระ

ปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติคือเกิดปัญหาแหล่งเสื่อมโทรมอันเป็นสาเหตุ นำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาวะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขอนามัยของผู้อยู่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น โดย แรงงานข้ามชาติจะอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มจึงเกิดเป็นชุมชนแออัดเสี่ยงดังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต

และต่อสุขภาพกับผู้ที่อยู่ใกล้เคียง นอกจากนั้นแหล่งเสื่อมโทรมเหล่านี้ยังเป็นสถานที่แพร่กระจายโรคระบาดเกิดการแพร่ระบาดของโรคและพาหะนำโรคในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอาศัยอยู่ (บุญธรรม ศรีวิชัย, ๒๕๕๓) แรงงานข้ามชาติมักเป็นพาหะนำโรคเป็นสาเหตุหนึ่งของโรคเอดส์ โดยแรงงานข้ามชาติหญิงที่ขายบริการทางเพศเป็นสาเหตุของการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ (ธาริน อยู่ครอบ และคณะ, ๒๕๔๑) โรคระบาดที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้นำมาแพร่ระบาด ได้แก่ โรคเท้าช้าง ไข้มาลาเรีย โรคเอดส์ วัณโรค ไข้เลือดออก โรคเรื้อน ไข้กาฬหลังแอ่น ที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้วเข้ามาในประเทศ ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากการเข้ามาโดยไม่ได้รับการตรวจโรคของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนำเข้ามา (พิมล ตึกขาว, ๒๕๔๘) เป็นปัญหา ซึ่งยากแก่การควบคุมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของไทยเนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีความเป็นอยู่แบบหลวมๆ ซ่อนๆ (วันเพ็ญ วอกกลาง, ๒๕๔๐) การมีแรงงานข้ามชาติทำให้เกิดการระบาดของโรคติดต่อที่ร้ายแรงและแพร่ระบาดสู่คนไทย ทำให้รัฐบาลไทยต้องแบกภาระผู้ป่วยข้ามชาติในรูปของการให้สงเคราะห์มากขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดชายแดน ทำให้มีงบประมาณด้านนี้เพิ่มขึ้นทุกปี นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติทำให้โรงพยาบาลต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการตรวจร่างกายและรักษาพยาบาลมากขึ้น (สุภาพร พิมลลิขิต, ๒๕๔๘)

แรงงานข้ามชาติยังเป็นบ่อเกิดของการเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทย และมีแนวโน้มว่าอาจกลับเข้ามาเป็นปัญหาในสังคมไทยอีกครั้งหนึ่ง เช่น โรคเท้าช้าง โรคเรื้อน ไข้กาฬหลังแอ่น กาฬโรค โรคปอลิโอ คอติบ เป็นต้น สำหรับโรคติดต่อสำคัญๆ คือ มาลาเรีย โรคอุจจาระร่วงอย่างรุนแรง และวัณโรค พบว่ามีอุบัติการณ์สูงมากในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ผลจากรายงานการเฝ้าระวังโรคของกองระบาดวิทยา ในระหว่างปี ๒๕๔๐-๒๕๔๒ พบสาเหตุการเจ็บป่วยของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามารักษาในโรงพยาบาลของรัฐสอดคล้องกันทั้ง ๓ ปี คือ อันดับหนึ่งมาจากโรคมาลาเรียซึ่งเป็นจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ป่วย รองลงมาได้แก่โรคอุจจาระร่วง (ประมาณร้อยละ ๑๕-๒๐) อันดับสาม คือเป็นไข้ไม่ทราบสาเหตุ (ประมาณร้อยละ ๑๐-๑๒) และอันดับสี่ คือ โรคจากระบบหายใจ เช่น วัณโรค และปอดอักเสบ ทำให้ในหลายพื้นที่ต้องมีการเฝ้าระวังและติดตามผู้ป่วยมารับการรักษา โดยข้อมูลจากการสำรวจแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่ ระนอง และสมุทรสาคร ให้ภาพที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างจากรายงานข้างต้นดังกล่าว คือ ปัญหาสุขภาพที่รุนแรงที่อพยพส่วนใหญ่ต้องประสบหลักๆ คือ ภาวะการเจ็บป่วยและการตายที่มาจากโรคไข้มาลาเรีย การเสียชีวิตเนื่องมาจากการคลอดบุตร การเสียชีวิตของทารกแรกเกิดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งโดยไม่ทราบสาเหตุสำหรับอาการเจ็บป่วยที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เคยเป็นคือ โรคท้องร่วง โรคผิวหนัง และโรคซิมเซร่า อีกทั้งประเด็นติดต่อของโรคติดต่อต่างๆ ลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติมีส่วนส่งเสริมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้ง่าย โดยเฉพาะที่อยู่อาศัยที่ค่อนข้างแออัดเสียในห้องพักเล็กๆ คับแคบ ต้องผลัดกันนอน บางแห่งจะนอนรวมกันในห้อง บริเวณที่พักอาศัยเต็มไปด้วยขยะ สิ่งปฏิกูล น้ำทิ้งเน่าเสีย เป็นที่อาศัยของสัตว์นำโรคต่างๆ ที่เป็นพาหะของโรคติดต่อหลายชนิด นอกจากนี้การย้ายงานและเคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่หรือไปทำงานที่จังหวัดอื่นโดยมิได้แจ้งย้ายหรือแจ้งออกของกลุ่มแรงงาน จึงทำให้การควบคุมโรคทำได้ยาก (สมศักดิ์ รัตนศรีอำไพ พงศ์, ๒๕๕๒)

นอกจากนี้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่ลักลอบเข้ามา ไม่มีการตรวจโรคจากทางสาธารณสุข เวลาเจ็บป่วยมักใช้วิธีหาซื้อยามาร้านขายยาทั่วไป ไม่มีการรักษาที่โรงพยาบาล

จึงทำให้เกิดปัญหาโรคที่มากับแรงงานข้ามชาติส่งผลต่อคนในท้องถิ่นที่เสี่ยงต่อการติดโรคที่มากับแรงงาน (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์และฐิติรัตน์ อภิทธิมิชัย, ๒๕๕๙)

๓. ปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย

กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง เป็นอีกปัญหาหนึ่งของประเทศ แรงงานที่เข้ามาเมืองมาโดยผิดกฎหมาย เมื่อเข้ามาทำงานก็ต้องลักลอบทำงาน (สมยศ กองมนต์, ๒๕๕๖) ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาต่างๆ ตามมาโดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสาธารณสุข (สมศักดิ์ รัตนศรีอำไพพงษ์, ๒๕๕๒) นอกจากนี้ยังลักลอบค้าประเวณี ค้าขาย หรือรับจ้างขนสินค้าผิดกฎหมาย (ธาริน อยู่กรอบ และคณะ, ๒๕๕๑)

อย่างไรก็ตามการลักลอบเข้ามาของแรงงานข้ามชาติมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากภาครัฐเริ่มใช้มาตรการที่เข้มงวดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เกิดกิจกรรมที่แสวงหาผลกำไรจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย เครือข่ายโยงใยของขบวนการค้าแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะการค้าผู้หญิงและเด็กเริ่มรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างในปี ๒๕๕๕ ขบวนการค้ามนุษย์ได้ลักลอบทำการขนส่งแรงงานจากเมียนมาจำนวน ๓๒ คนจากอำเภอแม่สอดเข้ากรุงเทพฯ โดยซ่อนมาในรถบรรทุกโดยใช้ดอกกุหลาบอำพรางปิดทับผ้าใบ ทำให้มีผู้เสียชีวิต ๑๓ ศพ เพราะขาดอากาศหายใจ จึงได้นำศพไปทิ้งไว้ที่จังหวัดปราจีนบุรี จนถูกตำรวจจับกุมได้ ซึ่งเป็นตัวอย่างหนึ่งของขบวนการขนส่งแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานถูกในประเทศไทย (สุธิดา ศรีนพนิกม, ๒๕๕๙)

จากมาตรการของภาครัฐในระยะที่ผ่านมาส่งผลให้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยลดลง โดยรายงานการค้ามนุษย์ปี ๒๕๕๙ สหรัฐอเมริกาเลื่อนอันดับของไทยขึ้นบัญชี ๒ ต้องจับตา โดยประเทศไทยได้รับการเลื่อนอันดับอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามอง (Tier ๒ Watch List) หลังจากเมื่อปี ๒๕๕๘ จัดอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๓ (Tier ๓) ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีสถานการณ์ค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด โดยเมื่อปี ๒๕๕๗ ไทยถูกลดอันดับอัตโนมัติจากบัญชีกลุ่มที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองไปอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๓ (Tier ๓)

ในการศึกษาผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงได้ศึกษาใน ๓ มิติ ได้แก่ ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสังคม และผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสุขภาวะ ปรากฏรายละเอียดดังนี้

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ

๑. การทดแทนแรงงานในประเทศและการแย่งงานคนไทย

นโยบายภาครัฐได้มีการกำหนดอาชีพที่สงวนไว้ให้กับคนไทยและมี ๘ อาชีพที่กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี แต่ในทางปฏิบัติแล้วแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาได้เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศค่อนข้างเสรี ถึงแม้ว่าในบางสาขาอาชีพ การจ้างแรงงานข้ามชาติช่วยทดแทนการขาดในบางสาขาได้ การทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้เป็นผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (จันทน์ สองเมือง, ๒๕๕๑; วิมล สุประเพียร, ๒๕๕๕) ในขณะที่เดียวกันยังส่งผลให้มีการจ้างแรงงานคนไทยในกิจการต่างๆ ลดน้อย (วิมล สุประเพียร, ๒๕๕๕) การทดแทนแรงงานในบางสาขา

อาชีพของแรงงานข้ามชาติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติ ดังเช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายโดยรัฐได้มีนโยบายผลักดันแรงงานข้ามชาติปี ๒๕๔๑ ผู้ประกอบการได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการร้านอาหาร กิจการก่อสร้าง และกิจการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ซึ่งบางรายถึงกับปิดกิจการไปก็มี เนื่องจากขาดแคลนแรงงาน ในส่วนของกลุ่มร้านอาหาร ซึ่งผู้ประกอบการได้ฝึกสอนแรงงานเมียนมาให้สามารถทำงานได้ตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ หากมีการผลักดัน ผู้ประกอบการก็จะได้รับความเดือดร้อน อีกทั้งเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกแรงงานที่จะเข้ามาใหม่อีกด้วย ในบางกิจการผู้ประกอบการบางรายถึงกับหยุดกิจการไปเลย (ตุลาพร อ่อนจันทร์, ๒๕๔๓)

การจ้างแรงงานและการทดแทนแรงงานส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการซึ่งสามารถลดต้นทุนการผลิตจากการจ้างงานราคาถูก ทำให้ได้กำไรเพิ่มขึ้นจากการประกอบธุรกิจ และมีโอกาสเลือกแรงงานได้มากขึ้น เพราะแรงงานข้ามชาติไม่เสื่องาน ไม่เกียจงาน สู้งานหนักได้ มีความอดทนสูง อยู่ง่ายกินง่าย ไม่สร้างเงื่อนงำต่อรองในการทำงาน การขับเคลื่อนทางธุรกิจในการจ้างแรงงานข้ามชาติราคาถูกส่งผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศได้เป็นอย่างดี เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวดีขึ้น ชี้ให้เห็นถึงเศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และคนไทยเริ่มจะเป็นเจ้าของธุรกิจ มีรายได้สูงไม่ทำงานที่ใช้แรงงานรับค่าแรงงานขั้นต่ำ (วารสารแรงงาน, ๒๕๕๕) ตัวอย่างเห็นได้ชัดคือ ปัจจุบันประเทศไทยหาคนงานที่ทำหน้าที่แม่บ้านเป็นคนท้องถิ่นยากมาก จึงเป็นโอกาสดีของแรงงานข้ามชาติให้นายจ้างเลือกไปเป็นแม่บ้านได้ตามต้องการ (ปวีณรัตน์ แสงโสมโพธิ์, ๒๕๕๓)

นอกจากนี้ยังพบว่า การเข้ามาใช้แรงงานของแรงงานข้ามชาติเป็นการแย่งอาชีพแรงงานท้องถิ่น และแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานท้องถิ่นและแรงงานไทยออกไปหางานทำนอกพื้นที่ แรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชากร แรงงานท้องถิ่น/แรงงานไทยลดลง แรงงานข้ามชาติยังเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย ผลกระทบในเชิงลบต่อเศรษฐกิจของประเทศ แรงงานระดับท้องถิ่นของไทยถูกแย่งงาน (ทรงศักดิ์ แก้วสุข, ๒๕๕๓; สมเกียรติชัยพิบูลย์, ๒๕๕๒; สุคนธา จันทรูปราคากุล, ๒๕๕๑) นอกจากนั้นการมีแรงงานข้ามชาติทำให้นายจ้างไม่สนใจที่จะปรับปรุงสวัสดิการให้แก่แรงงานไทยและการมีแรงงานข้ามชาติทำให้นายจ้างไม่สนใจปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต ทำให้ไม่สามารถแข่งขันในด้านประสิทธิภาพการผลิตกับประเทศที่พัฒนาแล้วได้ (สุภาพร พิมลลิขิต, ๒๕๔๘) โอกาสมีงานทำและรายได้ของแรงงานไทยลดลงเพราะนายจ้างมีแรงงานข้ามชาติราคาถูกเป็นทางเลือก การจ้างแรงงานข้ามชาติราคาถูกทำให้นายจ้างหมดโอกาสที่จะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติบางส่วนได้สร้างความเสียหายต่อธุรกิจของนายจ้าง คือ แรงงานข้ามชาติทำงานไม่ครบสัญญาหนีไปทำงานที่อื่น ทำให้นายจ้างเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์จากการจ่ายค่าสวัสดิการ ค่าทำบัตรข้ามชาติ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามระเบียบกฎหมายแรงงาน (สัมภาษณ์ ยุวพล อุดม, อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ ชัชชัย ดำนิล และอนุศักดิ์ ราชีวงศ์, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และวารสารแรงงาน ๒๕๕๖) นอกจากนั้นเมื่อแรงงานข้ามชาติได้รับประสบการณ์เรียนรู้ในไทยจำนวนมากอาจเป็นผลให้นักลงทุนมองเห็นซึ่งอุตสาหกรรมในไทยบางประเภท อาจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า เช่น พลาสติก เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า เป็นต้น แรงงานข้ามชาติในไทยที่เป็นงานแล้วอาจหวนคืนกลับประเทศเมื่อมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศของตน ทำให้ไทยยิ่งขาดแคลนแรงงานระดับล่างหนักเข้าไปอีก (ปวีณรัตน์

แสงโทมัสโพธิ์, ๒๕๕๗) การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติยังทำให้อัตราค่าจ้างแรงงานคนไทยต่ำ เนื่องจากนายจ้างมีข้อต่อรองเพราะสามารถจ้างแรงงานข้ามชาติในราคาที่ถูกกว่าได้ แรงงานข้ามชาติจึงทำให้การลงทุนของภาคธุรกิจ/ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ด้วยค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทยทำให้ภาคธุรกิจ/ภาคอุตสาหกรรมลดต้นทุนการผลิต (สมเกียรติ ชัยพิบูลย์, ๒๕๕๒; อภิชัย ดำรงอนุชาติ, ๒๕๕๕) ในขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติยังสร้างปัญหาด้านเศรษฐกิจ ทำให้เงินหมุนเวียนในท้องถิ่นลดลง ทั้งนี้เพราะแรงงานไทยมีรายได้ที่ลดลงโดยนายจ้างหันไปจ้างแรงงานข้ามชาติราคาถูกเพื่อลดต้นทุน นอกจากนั้นการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ อาจจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ทั้งนี้หากแรงงานไทยไม่มีการพัฒนาฝีมือไปในทางที่ดีขึ้นแล้ว อาจจะทำให้แรงงานไทยไม่สามารถหางานได้ เพราะแรงงานข้ามชาติมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า และระดับฝีมือของแรงงานข้ามชาติก็ใกล้เคียงกับฝีมือของแรงงานไทย (พวงผกา อาษา, ๒๕๕๐) การมีแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดผลกระทบต่อโครงสร้างตลาดแรงงาน คือทำให้อัตราค่าจ้างแรงงานไทยต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากนายจ้างสามารถเลือกจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีค่าจ้างถูกกว่า เนื่องจากแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีความขยันขันแข็ง มีความอดทนเป็นอย่างมาก ไม่เลือกงานเหมือนแรงงานคนไทย งานหนักเอา งานเบา ก็สู้มีความรับผิดชอบต่องาน เชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือผู้ประกอบการเป็นอย่างดี และยังช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในเรื่องของค่าจ้างในการทำงาน ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการและนิยมที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่าที่จะจ้างแรงงานคนไทย และเมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เดินทางเข้ามาในพื้นที่แล้วก็สามารถหางานทำได้ง่าย เนื่องจากเป็นแรงงานที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีความต้องการอย่างมากและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเหล่านี้เมื่อเข้ามาทำงานแล้วก็จะได้รับค่าจ้างจากการทำงานเป็นจำนวนเงินที่สูงกว่าการประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่ในประเทศของตน เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจดีกว่าสภาพเมียนมา และไม่ต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากรัฐบาลอีกด้วย จึงทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา พากันหลั่งไหลเข้ามาพำนักอาศัยและทำงานเป็นจำนวนมาก (สมยศ กองมนต์, ๒๕๕๖)

๒. การเข้ามาประกอบอาชีพค้าขายรายย่อยและการปรับตัวเพื่อค้าขายของแรงงานข้ามชาติ

จากการสำรวจของสำรวจการประกอบอาชีพค้าขายรายย่อยของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยระหว่างวันที่ ๔ พฤษภาคม ถึง ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๙ ในพื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ นครราชสีมาหนองคาย ชลบุรีและสงขลา พบว่า แรงงานข้ามชาติเป็นเจ้าของร้านหรือแผงค้ามีสัญชาติเมียนมา ๔๔.๕% กัมพูชา ๒๑.๔% ลาว ๑๙.๘% เวียดนาม ๔.๔% จีน ๑.๖% ชนกลุ่มน้อย ๕.๕% และอื่นๆ ๒.๗% นอกจากนี้ พบว่า ผู้ค้าข้ามชาติที่เป็นเจ้าของที่เข้ามาประกอบอาชีพค้าขายเลย มีสัดส่วน ๔๑.๓% อาจเพราะแรงงานข้ามชาติมีเพื่อน ญาติ เครือข่ายทำให้มีช่องทางค้าขาย ขณะที่ ๑ ใน ๓ ของผู้ค้าข้ามชาติ เป็นเจ้าของร้านหลังเข้ามาแล้ว ๒-๓ ปี ชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติปรับเปลี่ยนการทำงานจากเดิมเข้ามาเป็นแรงงาน ปรับเป็นผู้ประกอบการค้าขายเพิ่มขึ้น แม้มีการจับกุมแต่กว่าครึ่งก็จะกลับมาค้าขายใหม่อีก ด้านรายได้ พบว่า ผู้ค้าข้ามชาติ ๔๗.๔% มีเงินเก็บและไม่มีหนี้สิน และ กว่า ๘๐% ส่งเงินกลับประเทศเดือนละครั้ง โดยครั้งละ ๑,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท คิดเป็น ๕๒% และส่งเงินกลับครั้งละ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็น ๓๕.๑% การเข้าสู่อาชีพค้าขายรายย่อยของคนข้ามชาติ มีทั้งเข้าเมืองมาใช้แรงงานถูกต้องตามกฎหมาย แต่เปลี่ยนมาค้าขายรายย่อย หรือการตั้งใจเข้ามาแบบผิดกฎหมาย เช่น ถีวี่ชานักท่องเที่ยว เป็นแรงงานเถื่อน เป็นต้น การประกอบ

อาชีพอิสระแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพร้านขายของชำ/ค้าปลีก (สมเกียรติ ชัยพิบูลย์, ๒๕๕๒)

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่เมื่ออยู่อาศัยมาระยะเวลาหนึ่งจะเริ่มเรียนรู้เหมือนคนไทยเริ่มมีกิจการเป็นของตนเองค้าขายแข่งกับคนไทย มีการเปิดร้านให้คนไทยเป็นเจ้าของแต่ตัวเองซื้อกิจการ เข้าร้านในนามคนไทย จำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคและของใช้จำเป็นอื่น ๆ ขายของโซ่หน่วยธรรมดา และขายยาที่นำเข้ามาจากเมียนมา” (สุคนธา จันทร์พราคารากุล, ๒๕๕๑)

๓. นำเงินตราออกนอกประเทศ

การจ้างแรงงานข้ามชาติ เมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เก็บเงินได้จำนวนหนึ่งก็จะมีการส่งเงินกลับภูมิลำเนา แรงงานข้ามชาตินำเงินตราออกนอกประเทศ จึงทำให้เกิดปัญหาการรั่วไหลของเงินตรา หรือไหลไปยังประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามา (จันทงค์ สองเมือง, ๒๕๕๑; พวงผกา อาษา, ๒๕๕๐; พิเชิด ธารธนคุณ, ๒๕๔๔; อภิชัย ดำรงอนุชาติ, ๒๕๕๕) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะไม่มีผลการศึกษาว่าแรงงานข้ามชาติมีมูลค่าการจ้างงานและส่งออกนอกประเทศเป็นจำนวนเท่าใด แต่พบว่าจากการสำรวจของธนาคารคันทาชา สหภาพเมียนมา (Kanbawza Bank Limited – KBZ) ได้รับระบุว่า จำนวนแรงงาน ๑ คน จะสามารถเก็บเงินได้ประมาณ ๑๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ (USD) ซึ่งบางคนอาจจะโอนเงิน หรือบางคนอาจจะไม่โอนเงินก็ได้ จากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมา ที่มีปริมาณกว่าล้านคน จึงได้มีธนาคารคันทาชา สหภาพเมียนมา (Kanbawza Bank Limited – KBZ) ได้เข้ามาตั้งสำนักงานสาขาในประเทศไทยเป็นแห่งแรกที่ถนนสีลมโดยธนาคารได้รับความช่วยเหลือ Central Bank of Myanmar และ Central Bank of Thailand อนุญาตให้สามารถเปิดสาขาในประเทศไทยเมื่อปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งถือเป็นสาขาสำนักงานตัวแทน โดยธนาคารได้มีการวางแผนเน้นขยายการให้บริการลูกค้ากลุ่มแรงงานเมียนมาที่มีการจดทะเบียนแรงงานในไทยไว้จำนวนประมาณ ๑.๕ ล้านคน ซึ่งปกติเมื่อได้รับเงินเดือน ชาวเมียนมาจะส่งกลับบ้านผ่านช่องทางอื่นๆ โดยไม่มีการโอนผ่านธนาคารทั้งนี้ธนาคารเชื่อว่าจะมีลูกค้ากลุ่มนี้เข้ามาใช้บริการโดยจะทำให้ทุกอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามจากจำนวนแรงงาน ๑.๕ ล้านคน ธนาคารไม่คาดหวังว่าแรงงานเมียนมาทั้งหมด ๑.๕ ล้าน จะโอนเงินผ่านธนาคาร สำหรับธนาคารคันทาชา สหภาพเมียนมา (Kanbawza Bank Limited – KBZ) เป็นธนาคารของเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในประเทศเมียนมา โดยได้รับอนุญาตให้ทำการค้ากับต่างประเทศเมื่อปี ๒๐๑๒ โดยได้เริ่มทำธุรกรรมด้านการเงิน ๓ สกุลเงิน ได้แก่ ดอลลาร์สหรัฐ (USD) ยูโร (EUR) ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) และในขณะนี้ได้รับอนุญาตให้ทำธุรกิจการเงินบาทไทย (THB) ด้วยเนื่องจากมองว่าประเทศไทยและเมียนมามีการค้าขายแดน ซึ่งเป็นการค้าที่สำคัญ และในเพื่อให้อนาคตเกิดความร่วมมือด้านการเงินส่งผลให้มีการโอนเงินแบบจาดและบาทง่ายขึ้น

๔. ผลกระทบต่อบรรยากาศการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติได้กระจายไปในทุกจังหวัดของประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยว โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติไม่รักษาความสะอาดของสถานที่ท่องเที่ยวทำให้บรรยากาศของการท่องเที่ยวเสียหาย (ทรงศักดิ์ แก้วสุข, ๒๕๕๓; สมเกียรติ ชัยพิบูลย์, ๒๕๕๒)

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสังคม

๑. ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

การจ้างแรงงานข้ามชาติมีทั้งการจ้างแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาในประเทศ เป็นที่ทราบกันว่ากรรมมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานข้ามชาติบางส่วนว่างงานจึงมักพบว่ามีอาการทุกข์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการตีมูลค่าและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน นอกจากนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชนอีกประการที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้นเพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่างๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปี มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยมีผู้ต้องขังสัญชาติเมียนมามีจำนวนมากที่สุดมาโดยตรงลงมา คือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ (เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๗) แรงงานข้ามชาติได้สร้างปัญหาสังคมในการก่ออาชญากรรม ยาเสพติด ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย โดยที่แรงงานข้ามชาติกระจายอยู่ในทุกอาชีพ ทำให้ยากแก่การควบคุมตรวจสอบ ซึ่งเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติอย่างหลีกเลี่ยงยาก (ปวีณรัตน์ แสงโทมโพธิ์, ๒๕๕๗) แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งเข้ามาก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายผ่านประเทศไทย เช่น การค้ายาเสพติด แรงงานข้ามชาติที่เข้ามา ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น มีการนำเอาสิ่งผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาในประเทศไทย และยังก่อให้เกิดปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ (พวงผกา อาษา, ๒๕๕๐) ในบางครั้งแม้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในพื้นที่จะไม่ได้เป็นผู้ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ หากแต่เป็นปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุนให้ปัญหาดังกล่าวในพื้นที่ที่มีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะประเภทที่เข้ามาในพื้นที่โดยผิดกฎหมายมักจะไม่ผ่านการตรวจสอบตามระเบียบ ทำให้ง่ายต่อการนำยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมายเข้ามาในพื้นที่ (ละอองดาว มุลลา, ๒๕๕๓)

ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากนายจ้างจะไม่รู้จักอุปนิสัย ใจคอ ที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานพอมาทำงานในระยะหนึ่งนายจ้างเกิดความไว้วางใจในตัวองแรงงานข้ามชาติให้สามารถเข้าออกนอกในที่ทำงานได้ ทำให้แรงงานที่ไม่รู้จักคิด และไม่มีความรู้ก่อกดขี่ สะเทือนขวัญ เช่น ปล้น ฆ่า ลักทรัพย์นายจ้างเป็นต้น (ฉลองขวัญ อุดทะยอต, ๒๕๔๒) ดังเช่นในกิจการประมงทะเลในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการมีสาเหตุเกิดจากแรงงานข้ามชาติ การกินเหล้าเมา อาละวาด ซิงทรัพย์และปล้นทำร้ายคนข้ามชาติด้วยกันเองแต่ต้นตอของปัญหาที่ทำให้เกิดอาชญากรรมจากแรงงานข้ามชาติลูกจ้างคนนั้นอาจจะเป็นอาชญากรรมโดยกำเนิดแล้วแฝงมาเป็นแรงงานเข้ามาก่ออาชญากรรม เข้ามาลักทรัพย์ ขโมยแต่บางส่วนถูกบีบคั้นไม่ได้เป็นอาชญากรรมโดยกำเนิดแต่ถูกนายจ้างบีบคั้น (สุคนธา จันทรูปราคารกุล, ๒๕๕๑) จากสถิติคดีอาญาพบว่า สถิติคดีอาญาของอำเภอที่มีแรงงานข้ามชาติจะมีมากกว่าอำเภอที่ไม่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ ซึ่งหมายถึงอำเภอที่มีแรงงานงานข้ามชาติอาศัยอยู่จะมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยกว่าอำเภออื่น (ตุลาพร อ่อนจันทร์, ๒๕๔๒) เกิดปัญหาสังคมสร้างภาระแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องดูแลจับกุม ติดตาม ดำเนินคดี ส่งฟ้องศาลให้ศาลตัดสิน การนำไปคุมขัง การให้อาหารเลี้ยงดูแก่แรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการส่งกลับ

ประเทศ การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติมักมีครอบครัวติดตามมาด้วย เด็กที่ตามมาเป็นเด็กเร่ร่อน ไม่มีสถานะ อาจก่อปัญหาสังคมในอนาคตเช่นปัญหายาเสพติดตามจังหวัดที่อยู่ชายแดน แต่มีบางคนกลับเห็นว่า แรงงานข้ามชาติที่เข้ามานั้นมีลักษณะหนีร้อนมาพึ่งเย็นมากกว่าหมายถึงหนีความอดอยากหนีภัยสงคราม ตั้งใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย หาเงินเลี้ยงครอบครัว คงไม่ตั้งใจมาปล้นจี้คนไทย คงเป็นส่วนน้อยมากกว่า คนไทยด้วยกันเสียอีกที่มีการปล้นฆ่ากันมากกว่า (วันเพ็ญวอกกลาง, ๒๕๔๐) มีการศึกษาพบสถิติการจับกุมแรงงานเมียนมาในคดีหลบหนีเข้าเมืองว่ามีจำนวนสูงขึ้นเรื่อย ๆ แสดงให้เห็นถึงการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติเมียนมาว่ามีมากขึ้นและมีการลักลอบเข้ามาอยู่ตลอดเวลา และมีการก่อคดีเช่นลักทรัพย์ โจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ คดียาเสพติด เป็นต้น (สายทิพย์ ฉริยะพงศ์พันธุ์, ๒๕๕๓)

สำหรับปัญหาด้านยาเสพติดที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาเสพติดด้านการเป็นผู้เสพยาเสพติด มากกว่าจะเป็นผู้จำหน่ายรายใหญ่หรือรายสำคัญ แต่สำหรับปัญหาในด้านยาเสพติดนี้มักจะเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาหรือกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานกรรมกรด้วยกันเองมากกว่าที่จะเป็นการแพร่ระบาดของยาเสพติดไปสู่ประชาชนหรือเยาวชนในชุมชน (สมยศ กองมนต์, ๒๕๕๖)

๒. การย้ายถิ่นตามมาของครอบครัวแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดชุมชนของคนข้ามชาติที่ขยายตัวจากการที่แรงงานข้ามชาตินำครอบครัวเข้ามาด้วย การย้ายถิ่นของครอบครัวแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำให้เกิดกลุ่มคนไร้สัญชาติที่ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินชีวิตต่อไป และการย้ายถิ่นจนก่อให้เกิดชุมชนของคนข้ามชาติยังทำให้เกิดความรู้สึกถูกคุกคามทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทย (สุภาพร พิมลลิขิต, ๒๕๔๘) สำหรับพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการแรงงานด้านกรรมกรก่อสร้างเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมาก ซึ่งในจำนวนนั้นก็คือแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะเห็นได้จากจำนวนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี (สมยศ กองมนต์, ๒๕๕๖)

๓. ปัญหาการค้ามนุษย์

ปัจจุบันคาดว่าผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ ๑-๑.๕ ล้านคน ครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ (เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๗) การจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นที่ล่อแหลมต่อการถูกโจมตีเรื่องสิทธิมนุษยชนเพราะสภาพการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมไปจนถึงการค้ามนุษย์ และที่สำคัญที่สุดอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลเพื่อนบ้านหรือประเทศที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ อันนำมาซึ่งปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (ปวิณรัตน์ แสงโตนโพธิ์, ๒๕๕๗) อีกทั้งยังมีปัญหาโสเภณีที่เกิดจากการลักลอบค้าประเวณีของแรงงานข้ามชาติ (วิมล สุประเพียร, ๒๕๔๕)

๔. ปัญหาด้านสวัสดิการในการศึกษาของรัฐ

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่ยังก่อให้เกิดปัญหาด้านการศึกษา โอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ ๒ ลักษณะคือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเอง ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย แต่การที่ลูกของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยนั้น เป็นไปได้ยาก

เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทยขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กข้ามชาติเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย (เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๗) ในกรณีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาและมีอัตราการเกิดของเด็กจากแรงงานข้ามชาติ ยังไม่มีความแน่นอนว่ารัฐบาลจะดำเนินการอย่างไรกับเด็กไร้สัญชาติ ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าควรได้รับการศึกษา อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่าควรให้การศึกษาแก่เด็กเหล่านั้น การเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามทำให้เกิดปัญหาเด็กไร้สัญชาติ ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนเด็กที่ไร้สัญชาติที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจำนวนมาก และกลายเป็นเด็กไร้สัญชาติ (พ่อ แม่เป็นคนข้ามชาติผิดกฎหมาย) ก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านการศึกษาและบริการทางสังคม ดังเช่น ข้อมูลของโรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตากพบว่า มีเด็กข้ามชาติที่เข้ามาคลอดในโรงพยาบาลตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๖ – ๒๕๓๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ,๔๒ ,๕๖ และ ๓๓ ของจำนวนเด็กที่เกิดใหม่ (๒,๒๐๒, ๒,๐๒๖, ๒,๐๓๑ และ ๒,๐๗๗ ราย) ตามลำดับ จากสถิติเห็นได้ว่ามีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี หากไม่ให้ออกาสเด็กเหล่านี้เรียนหนังสือ โตขึ้นหากเด็กเหล่านี้ไม่มีงานทำอาจก่อปัญหาสังคม ลักทรัพย์ ก่ออาชญากรรม หรือ ค้ายาเสพติดได้ หากไม่มีการบริหารจัดการเรื่องดังกล่าว และจากปัญหาดังกล่าวในปัจจุบันรัฐบาลต้องรับภาระให้การศึกษาและสนับสนุนงบประมาณแก่เด็กนักเรียนข้ามชาติ เช่นเดียวกับคนไทย ตามหลักมนุษยชน ลูกหลานของแรงงานข้ามชาติจึงเข้ามาเรียนหนังสือในโรงเรียนในพื้นที่ ทำให้ผู้ปกครองคนไทยไม่ยอมให้ลูกหลานของคนเรียนร่วมกับเด็กข้ามชาติจึงย้ายเด็กออกไปเรียนหนังสือที่โรงเรียนประจำอำเภอแทน (ฉลองขวัญ อุดทะยอด, ๒๕๔๒)

๕. ผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศ

การที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พำนักของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง แต่มีการประมาณว่าแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะมีไม่ต่ำกว่า ๒ ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานข้ามชาติยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานข้ามชาติจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสัญชาติเมียนมา มีการจ้างงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเมียนมา ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้นถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานข้ามชาติแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนข้ามชาติกลับไปได้ แต่ไม่นาน คนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีกนอกจากนี้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจกลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมาย ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่างๆ ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก (เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๗)

แรงงานข้ามชาติที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย ยังเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการทุจริตในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องหลายระดับและในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติ

หรือละเว้นการปฏิบัติและการอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายในการเรียกรับสินบนหรือเรียกรับเงินเพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามาทำงานในพื้นที่ได้โดยง่ายเป็นสัดส่วนเท่ากัน นอกจากนี้กฎหมายว่าด้วยสัญชาติที่ให้อำนาจที่ให้เกิดแต่บิดาหรือมารดาคนไทยสามารถได้รับสัญชาติไทยตั้งแต่กำเนิดนั้น ส่งผลให้เกิดอาชีพรับจ้างเป็นบิดาของบุตรที่เกิดจากหญิงแรงงานข้ามชาติ ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากมีการตรวจสอบอย่างรัดกุมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แรงงานข้ามชาติอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างประเทศได้จากนโยบายการผลักดันหรือการเปิดรับชนกลุ่มน้อยซึ่งเป็นปัญหาภายในประเทศเมียนมา (ละอองดาว มุลลา, ๒๕๕๓)

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสุขภาวะ

๑. ภาระทางด้านสุขภาพของภาครัฐ

การจ้างแรงงานข้ามชาติทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสงเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติปีละหลายล้านบาทและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี การได้รับเชื้อโรคติดต่อจากแรงงานข้ามชาติ จะส่งผลต่อสุขภาพของประชากรไทยตามแนวชายแดน เนื่องจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าครอบคลุมเฉพาะการให้บริการสุขภาพเฉพาะคนที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น ดังนั้นให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจึงเข้าไม่ถึงระบบบริการสาธารณสุข ทำให้ยากต่อการติดตามข้อมูลด้านการแพร่กระจายของโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุขต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสงเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติปีละหลายล้านบาทและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แรงงานข้ามชาติบางส่วนได้กลายเป็นพาหะนำโรคใหม่ๆเข้าประเทศไทย เช่น อาการเจ็บป่วยเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ไทยเคยควบคุมได้แล้ว การเกิดอุบัติการณ์ซ้ำของโรค โรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทย มีแนวโน้มอาจจะกลับมาเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของไทยอีกจากการที่ไม่สามารถควบคุมโรคได้จากแรงงานข้ามชาติ ลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติซึ่งอยู่กันอย่างแออัด สิ่งแวดล้อมเน่าเสียส่งผลให้มีการแพร่กระจายของโรคได้อย่างรวดเร็ว เด็กที่คลอดมาไม่มีการฉีดวัคซีนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กและเกิดโรคต่างๆ เกี่ยวกับเด็กได้ การได้รับเชื้อโรคติดต่อจากแรงงานข้ามชาติ จะส่งผลต่อสุขภาพของประชากรไทยตามแนวชายแดน เนื่องจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าครอบคลุมเฉพาะการให้บริการสุขภาพเฉพาะคนที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น ดังนั้นให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจึงเข้าไม่ถึงระบบบริการสาธารณสุข ทำให้ยากต่อการติดตามข้อมูลด้านการแพร่กระจายของโรคติดต่อ (ปวีณรัตน์ แสงโทณโพธิ์, ๒๕๕๓) ผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุข หรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแล และการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์อุปกรณ์เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่าย และเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดน จะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้มาใช้บริการมาก (เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๓) อย่างไรก็ตามปัญหาสาธารณสุขและสุขอนามัย โรคระบาด โรคติดต่อที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติ ยังทำให้เกิดการเบียดบังสิทธิในการรับบริการสาธารณสุขของรัฐและสวัสดิการต่างๆ (ละอองดาว มุลลา, ๒๕๕๓) การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรด้านสาธารณสุขและงบประมาณรัฐในเรื่องของการเพิ่มภาระงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขซึ่งมีภาระงานหนักอยู่แล้วจะต้องมา

รับผิดชอบดูแลรักษากลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เจ็บป่วย ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระที่หนักขึ้นอีก รวมทั้งทำให้สูญเสียงบประมาณในการดูแลรักษาโดยกระทรวงสาธารณสุขต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติปีละหลายล้านบาท และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

นอกจากนั้นการใช้แรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องของการสร้างภาระให้รัฐบาลในการจัดปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ การรักษาแรงงานข้ามชาติถึงแม้ว่าจะได้รับค่ารักษาจากเงินประกันสุขภาพ แต่ก็ไม่เพียงพอ ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติมารักษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การรักษาแรงงานข้ามชาติถึงแม้ว่าจะได้รับค่ารักษาจากเงินประกันสุขภาพ แต่ก็ไม่เพียงพอ เพราะแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศมีจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันยังมีแรงงานผิดกฎหมายที่เข้ามาทำการรักษาแรงงานเหล่านี้จะเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเมื่อมีอาการหนัก หรือเป็นโรครุนแรง หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุค่ารักษาค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังมีแม่และเด็กมาคลอดเยอะ ไม่ได้มีการวางแผนครอบครัวเด็กที่เกิดมามีน้ำหนักน้อย ครรภ์ไม่ดีไม่มีการบำรุงอาหารเป็นโรคขาดอาหาร เด็กที่เกิดมาไม่สมบูรณ์ ทางโรงพยาบาลต้องดูแลรักษาต่อไป จนกว่าจะปกติทางโรงพยาบาลต้องดูแลเด็กทารกวัย ๐ - ๓ ขวบ มากขึ้น วัคซีนและการรักษาอื่น ๆ ต้องบริการให้ฟรี ซึ่งมีราคาค่อนข้างแพงทำให้เพิ่มภาระต่อรัฐบาลในการจัดสรรงบประมาณเป็นอย่างมากซึ่งส่งผลทำให้รัฐต้องแบกรับภาระด้านงบประมาณการรักษา อย่างไรก็ตามการรักษาแรงงานข้ามชาติถึงแม้ว่าจะได้รับค่ารักษาจากเงินประกันสุขภาพ แต่ก็ไม่เพียงพอ เพราะแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศมีจำนวนมาก และยังเป็นแรงงานผิดกฎหมายที่เข้ามาทำการรักษา ทำให้เพิ่มภาระต่อรัฐบาลในการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในด้านนี้ (สุนธรา จันทูปราคากุล, ๒๕๕๑)

สำหรับปรากฏการณ์ที่น่าสนใจที่เกิดขึ้นบริเวณพื้นที่เขตชายแดนโดยเฉพาะอำเภอแม่สอดซึ่งเป็นปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ผู้หญิงท้องชาวเมียนมามียาบ้าไว้ในครอบครองแล้วถูกจับกุมและระหว่างการถูกคุมขังนาน ๖ เดือน จะมาคลอดลูกอยู่ในเรือนจำ ซึ่งทางเรือนจำก็ได้ให้การดูแลและทำคลอดให้อย่างดี ไม่เสียค่ารักษาใดๆ พร้อมให้อุปกรณ์ของใช้สำหรับเด็กอ่อน จนทำให้ดูเหมือนว่าผู้หญิงเมียนมาที่ต้องการมาคลอดลูกในเมืองไทยก็จะพยกยาบ้ามาจำนวน ๑ - ๒ เม็ดเพื่อให้ถูกจับกุมและเข้าไปอยู่ในเรือนจำเพราะจะได้รับการดูแลอย่างดี (สุธิตา ศรีนพนิคม, ๒๕๔๙) ส่งผลให้รัฐต้องรับภาระในด้านนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

๒. การอุบัติซ้ำของโรคติดต่อที่หายไปจากประเทศไทย

จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ปี ๒๕๔๖-๒๕๔๙ โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อ และเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่างๆ ดังนี้ มาลาเรีย วัณโรค เหาซ้าง ไข่เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีขึ้น อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง แรงงานข้ามชาติบางส่วนได้กลายเป็นพาหะนำโรคใหม่ๆ เข้าประเทศไทย เช่น อาการเจ็บป่วยเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ไทยเคยควบคุมได้แล้ว การเกิดอุบัติการณ์ซ้ำของโรค โรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทย มีแนวโน้มอาจจะกลับมาเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของไทยอีก จากการที่ไม่สามารถควบคุมโรคได้จากแรงงานข้ามชาติ ลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติซึ่งอยู่กันอย่างแออัด สิ่งแวดล้อมเน่าเสียส่งผลให้มีการแพร่กระจายของโรคได้อย่างรวดเร็ว เด็กที่คลอดมาไม่มีการฉีดวัคซีนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันส่งผลต่อ

พัฒนาการของเด็กและเกิดโรคต่างๆ เกี่ยวกับเด็กได้ (ปวีณรัตน์ แสงโทณโพธิ์, ๒๕๕๗; เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๗)

ภาวะความเจ็บป่วย ในระดับนโยบายภาวะความเจ็บป่วยของแรงงานข้ามชาติที่หลายฝ่ายวิตกกังวลและเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อคนไทยมากที่สุด คือ การเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทย มีแนวโน้มว่าอาจกลับเข้ามาเป็นปัญหาในสังคมไทยอีกครั้งหนึ่ง เช่น โรคเท้าช้าง โรคเรื้อน ไข้กาฬหลังแอ่น กาฬโรค โรคปอลิโอ คอตีบ เป็นต้น สำหรับโรคติดต่อที่สำคัญๆ คือ มาลาเรีย โรคอุจจาระร่วงอย่างรุนแรง และวัณโรค พบว่ามีอุบัติการณ์สูงมากในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ผลจากรายงานการเฝ้าระวังโรคของกองระบาดวิทยา ในระหว่างปี ๒๕๔๐-๒๕๔๒ พบสาเหตุการเจ็บป่วยของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามารักษาในโรงพยาบาลของรัฐสอดคล้องกันทั้ง ๓ ปี คือ อันดับหนึ่งมาจากโรคมาลาเรียซึ่งเป็นจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ป่วย รองลงมาได้แก่โรคอุจจาระร่วง (ประมาณร้อยละ ๑๕-๒๐) อันดับสาม คือเป็นไข้ไม่ทราบสาเหตุ (ประมาณร้อยละ ๑๐-๑๒) และอันดับสี่ คือ โรคจากระบบหายใจ เช่น วัณโรค และปอดอักเสบ ทำให้ในหลายพื้นที่ต้องมีการเฝ้าระวังและติดตามผู้ป่วยมารับการรักษา ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่ ระนอง และสมุทรสาคร ให้ภาพที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างจากรายงานข้างต้นดังกล่าว คือ ปัญหาสุขภาพที่รุนแรงที่อพยพส่วนใหญ่ต้องประสบหลักๆ คือ ภาวะการเจ็บป่วยและการตายที่มาจากโรคไข้มาลาเรีย การเสียชีวิตเนื่องมาจากการคลอดบุตร การเสียชีวิตของทารกแรกเกิดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งโดยไม่ทราบสาเหตุสำหรับอาการเจ็บป่วยที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เคยเป็นคือ โรคท้องร่วง โรคผิวหนัง และโรคซิฟิลิส ในประเด็นปัญหาอนามัยเจริญพันธุ์ที่สำคัญ คือ ปัญหาสืบเนื่องจากการตั้งครรภ์และการคลอด เกือบร้อยละ ๙๐ ของแรงงานข้ามชาติกล่าวว่า เป็นปัญหาสำคัญในชุมชนของตน และปัญหาการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงปรารถนาซึ่งมักนำไปสู่การทำแท้งที่ไม่ปลอดภัยจนเกิดอันตรายถึงชีวิตหรือตกเลือดอย่างรุนแรง เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่สามารถเข้าถึงบริการวางแผนครอบครัวได้ อีกทั้งประเด็นติดต่อของโรคติดต่อต่างๆ (สมศักดิ์ รัตนศรีอำไพพงศ์, ๒๕๕๒)

๓. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่

ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข แรงงานข้ามชาติบางส่วนได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้ สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สุขภาพอนามัยต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น การแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ (เบญจพร สุขศรี, ๒๕๕๗) ในขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติยังเป็นพาหนะทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อโรคต่างๆ ภายในเขตพื้นที่ (ทรงศักดิ์ แก้วสุข, ๒๕๕๓; อภิชัย ดำรงอนุชาติ, ๒๕๕๕) นอกจากนี้ยังพบการเกิดโรคระบาดในเด็ก อัตราการเกิดของแรงงานสตรีข้ามชาติมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ เด็กที่คลอดมาไม่มีการฉีดวัคซีนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ส่งผลต่อการพัฒนาการของเด็กและเกิดโรคต่างๆ เกี่ยวกับเด็ก (สมศักดิ์ รัตนศรีอำไพพงศ์, ๒๕๕๒)

๔. เกิดแหล่งเสื่อมโทรมเป็นสาเหตุแห่งการเกิดโรค

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติยังก่อให้เกิดปัญหาด้านแหล่งที่อยู่อาศัยเพราะลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติมีส่วนส่งเสริมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้ง่าย โดยเฉพาะที่อยู่อาศัยที่ค่อนข้างเปียกเสียดในห้องพักเล็กๆ คับแคบ ต้องผลัดกันนอน บางแห่งจะนอนรวมกันในห้อง บริเวณที่พักอาศัยเต็มไปด้วยขยะ สิ่งปฏิกูล น้ำทิ้งเน่าเสีย เป็นที่อาศัยของสัตว์นำโรคต่างๆ ที่เป็นพาหะของโรคติดต่อหลายชนิด นอกจากนี้การย้ายงานและเคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่หรือไปทำงานที่จังหวัดอื่นโดยมิได้แจ้งย้ายหรือแจ้งออกของกลุ่มแรงงาน จึงทำให้การควบคุมโรคทำได้ยาก เกิดการแพร่กระจายของโรคติดต่อ ลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งอยู่กันอย่างแออัด สิ่งแวดล้อมเน่าเสีย ส่งผลให้มีการแพร่กระจายของโรคได้อย่างรวดเร็ว (สมศักดิ์ รัตศรีอำไพพงศ์, ๒๕๕๒) การมีชุมชนแรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดทัศนียภาพไม่สวยงาม ขาดความเป็นระเบียบ และการมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่อาศัยมากจะเกิดภาวะด้านค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น การกำจัดขยะ (สุภาพร พิมลลิขิต, ๒๕๔๘)

อย่างไรก็ตามจากผลกระทบด้านสุขภาวะ รัฐได้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยในด้านสุขภาวะรัฐได้มีมาตรการการบังคับตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ เป็นมาตรการหลักที่เริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๓๙ โดยใช้เกณฑ์เหมือนกับการตรวจสุขภาพของผู้สมัครเข้ารับราชการ คือกำหนดโรคที่จะควบคุมป้องกัน ๖ โรค และโรคที่ถ้าตรวจพบจะไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้จำนวน ๗ โรค ๗ แนวทางการตรวจโรคเช่นนี้มุ่งควบคุมโรคติดต่อที่เคยเป็นปัญหาสำคัญของสังคมไทยมาก่อน เช่น วัณโรค โรคเรื้อน โรคมาเลเรีย และโรคเท้าช้าง เป็นต้น เพื่อไม่ให้แรงงานเป็นผู้แพร่เชื้อ และเป็นภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่รัฐบาล (สุธิดา ศรีนพนิกม, ๒๕๔๙)

การบังคับให้แรงงานข้ามชาติทุกคนซื้อบัตรประกันสุขภาพ เป็นมาตรการที่เริ่มใช้ใน ปี ๒๕๔๑ ราคาบัตรประกันสุขภาพคือ ไม่ต่ำกว่าคนละ ๕๐๐ บาทต่อปี โดยสำนักงานสาธารณสุข บางจังหวัดได้ขายบัตรประกันสุขภาพให้กับสมาชิกครอบครัวของแรงงานด้วย ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นกองทุนใช้สำหรับค่าใช้จ่ายในการให้การรักษาพยาบาลแก่แรงงานข้ามชาติ ราคาบัตรสุขภาพนี้เพิ่มเป็น ๑,๐๐๐ บาทในปี พ.ศ.๒๕๔๒ เป็น ๑,๒๐๐ บาทในปี พ.ศ.๒๕๔๘ และ ๑,๓๐๐ บาทในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ (สุธิดา ศรีนพนิกม, ๒๕๔๙)

มาตรการจัดระบบเฝ้าระวังโรคติดต่อในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ปี พ.ศ.๒๕๔๒ มีการปรับปรุงระบบการรายงานภาวะความเจ็บป่วยของผู้ป่วยต่างชาติเป็นระบบชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการระบาดของโรคทั้งโรคติดต่อทั่วไป เป็นงานในความรับผิดชอบของกองระบาดวิทยา และโรคติดต่อจากเพศสัมพันธ์ ซึ่งเป็นงานในความรับผิดชอบของกองกามโรค และกองโรคเอดส์ ที่หน่วยงานบริการสุขภาพทุกระดับต้องรายงานเข้ามาในกระทรวง (สุธิดา ศรีนพนิกม, ๒๕๔๙)

แนวทางการจัดบริการวางแผนครอบครัว ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และส่งเสริมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ในจังหวัดชายแดนและจังหวัดชั้นในที่มีชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ชัดเจน ได้แก่ อำเภอมะนัง จังหวัดตาก จังหวัดระนอง จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเชียงราย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นต้น การให้บริการต่างๆ นี้ให้รวมถึงสมาชิกในครอบครัวของแรงงานต่างชาติ และครอบคลุมไปทั้งแรงงานที่มีและไม่มีใบอนุญาตทำงาน เป็นบริการที่เน้นไปที่ชุมชนที่มีแรงงานต่างชาติอาศัยอยู่หนาแน่นลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติมีส่วนส่งเสริมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้ง่าย โดยเฉพาะที่อยู่อาศัยที่ค่อนข้างเปียกเสียดในห้องพักเล็กๆ คับ

แคบ บางแห่งจะนอนรวมกันในห้อง บริเวณที่พื้กอาศัยเต็มไปด้วยขยะ สิ่งปฏิกูล น้ำทิ้งเน่าเสีย เป็นที่อาศัยของสัตว์นำโรคต่างๆ ที่เป็นพาหนะของโรคติดต่อหลายชนิด นอกจากนี้การย้ายงานและเคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่หรือไปทำงานที่จังหวัดอื่นโดยมิได้แจ้งย้ายหรือแจ้งออกของกลุ่มแรงงาน ทำให้การควบคุมโรคทำได้ยากปี พ.ศ.๒๕๔๗ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรีภายใต้กรอบการรายงานตัวและขึ้นทะเบียนทั้งตัวแรงงานและผู้ติดตามนั้น มีกิจกรรมสำคัญ ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การตรวจสุขภาพประจำปี

๒. บริการด้านการรักษาพยาบาล

๓. บริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

๔. การเฝ้าระวังโรคกลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประสงค์จะทำงานต้องเข้าสู่ระบบการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพทุกคน และกลุ่มผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ โดยการตรวจสุขภาพและ/หรือประกันสุขภาพให้เป็นไปตามความสมัครใจโดยในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้กำหนด สำหรับกรุงเทพมหานครให้กรมการแพทย์เป็นผู้กำหนด (สุธิตา ศรีนพนิกม, ๒๕๔๙)

สรุป

แรงงานข้ามชาติมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อประเทศในหลายด้านเช่นกัน จากรายงานสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ณ เดือนมีนาคมปี ๒๕๖๐ พบว่า ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๕๘,๓๔๔ คน แรงงานเหล่านี้มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ กระตุ้นการหมุนเวียนเงินตราในพื้นที่ ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าแรงงานข้ามชาติยังเข้ามาแย่งงานคนไทยเกิดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานข้ามชาติ ปัญหาด้านสุขภาวะ และปัญหาสาธารณสุขที่รัฐต้องแบกรับภาระ ตลอดจนปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย

สำหรับผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคง ในมิติผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการทดแทนแรงงานในประเทศและการแย่งงานคนไทย การเข้ามาประกอบอาชีพค้าขายรายย่อยและการปรับตัวเพื่อค้าขายของแรงงานข้ามชาติ นำเงินตราออกนอกประเทศ ตลอดจนผลกระทบต่อบรรยากาศการท่องเที่ยว ด้านผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสังคม พบปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด การย้ายถิ่นตามมาของครอบครัวแรงงานข้ามชาติ ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาด้านสวัสดิการในการศึกษาของรัฐ และผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศในด้านผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสุขภาพ แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดภาระทางด้านสุขภาพของภาครัฐ การอุบัติซ้ำของโรคติดต่อที่หายไปจากประเทศไทยการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่ ตลอดจนเกิดแหล่งเสื่อมโทรมเป็นสาเหตุแห่งการเกิดโรค จากผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลให้รัฐได้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยในด้านสุขภาพะ รัฐได้มีมาตรการการบังคับตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ มีมาตรการบังคับให้แรงงานข้ามชาติทุกคนซื้อบัตรประกันสุขภาพ การวางมาตรการจัดระบบเฝ้าระวังโรคติดต่อในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการกำหนดแนวทางการจัดบริการวางแผนครอบครัวแก่แรงงานข้ามชาติ

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อความมั่นคงจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และ ๓) เพื่อศึกษาผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาวะ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๑. สถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จากสถิติพบว่า สถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จากรายงานสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ณ เดือนมีนาคมปี ๒๕๖๐ พบว่า ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๕๘,๓๔๔ คน แยกเป็นประเภทพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๘๖๔,๗๙๕ คน และนำเข้าตาม MOU จำนวน ๓๙๓,๕๔๙ คน

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพื้นที่ในเขตจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร สมุทรปราการ ชลบุรี เชียงใหม่ ตาก ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครราชสีมา และขอนแก่น พบว่า จากการประมาณการมีแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในกิจการก่อสร้างร้อยละ ๘๐ ของแรงงานทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติทั้งสิ้น มีเพียงร้อยละ ๒๐ เท่านั้นที่เป็นแรงงานไทย ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในกิจการก่อสร้างมีทั้งแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

๒. สภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ได้มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ การเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานข้ามชาติ

ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานข้ามชาติ ในแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามีลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนงานบ่อย ส่งผลให้กิจการที่มีแรงงานข้ามชาติเป็นหลักเกิดความไม่มั่นคงในการดำเนินกิจการ

๒.๒ ปัญหาด้านสุขภาวะ และปัญหาสาธารณสุขที่รัฐต้องแบกรับภาระ

ปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ คือ เกิดปัญหาแหล่งเสื่อมโทรมอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาวะ ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขอนามัยของผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จนเกิดเป็นชุมชนแออัด เสี่ยงดังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและต่อสุขภาวะ นอกจากนั้นแหล่งเสื่อมโทรมเหล่านี้ยังเป็นสถานที่แพร่กระจายโรคระบาด เกิดการแพร่ระบาดของโรคและพาหะนำโรคในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอาศัยอยู่ เป็นพาหะนำโรคเป็นสาเหตุหนึ่งของโรคเอดส์ โดยแรงงานข้ามชาติหญิงบางส่วนได้ขายบริการทางเพศเป็น

สาเหตุของการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ นอกจากนั้นโรคระบาดที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้นำมาแพร่ระบาด ได้แก่โรคเท้าช้าง ไข้มาลาเรีย โรคเอดส์ วัณโรค ไข้เลือดออก โรคเรื้อน ไข้กาฬหลังแอ่น ที่ประเทศไทย เคยควบคุมได้แล้ว เข้ามาในประเทศ ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากการเข้ามาโดยไม่ได้รับการตรวจโรคของ แรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนำเข้ามา การมีแรงงานข้ามชาติทำให้เกิดการระบาดของ โรคติดต่อที่ร้ายแรงและแพร่ระบาดสู่คนไทยทำให้รัฐบาลไทยต้องแบกรับภาระผู้ป่วยข้ามชาติในรูปของ การให้สงเคราะห์มากขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดชายแดน ทำให้สูญเสียงบประมาณด้านนี้เพิ่มขึ้นทุกปี

๒.๓ ปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย

กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง เป็นอีกปัญหาหนึ่งของประเทศ แรงงาน ที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย เมื่อเข้ามาทำงานก็ต้องลักลอบทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาต่างๆ ตามมาโดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสาธารณสุขที่รัฐต้องแบกรับภาระ การเข้ามาของ แรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง ยังได้มีการอพยพเข้ามาของครอบครัว และมีการเจริญพันธุ์ มี ลูกหลานเกิดขึ้นในประเทศไทย เด็กเหล่านี้ได้เข้ารับการศึกษาศึกษาในประเทศไทย ซึ่งเป็นภาระของรัฐที่ต้อง รับผิดชอบ

๓. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ

ประเทศไทยได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศลาว เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ เพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือ ในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ และป้องกันการลักลอบค้ามนุษย์ และได้ลง นามใน MOU กับกัมพูชาในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ซึ่งมีระยะเวลาห้าปีเพื่อคุ้มครองแรงงานทั้ง ในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานตลอดจนความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ยัง ได้ลงนามกับเมียนมาเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๖ เพื่อสร้างช่องทางในการบริหารจัดการแรงงาน ข้ามชาติ จากการลงนามใน MOU ทำให้มีการกำหนดระเบียบกฎหมายในการเข้ามาทำงานของ แรงงานข้ามชาติ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่เกินสี่ปี รวมทั้งมีการ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานภายใต้ MOU ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมการ บริหารจัดการ ๑๐,๐๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศ ๑,๘๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมในการ สัมผัส ๑๐๐ บาท และค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีการลงนามบันทึกบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูก กฎหมาย การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานใน ประเทศไทย ในขณะที่เดียวกันมีแรงงานบางส่วนที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานเหล่านี้ได้ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ สรุปได้ดังต่อไปนี้

๓.๑ การทดแทนแรงงานในประเทศและการแย่งงานคนไทย

นโยบายภาครัฐได้มีการกำหนดอาชีพที่สงวนไว้ให้กับคนไทยและมี ๘ อาชีพที่ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี แต่ในทางปฏิบัติแล้วแรงงานข้ามชาติที่ เข้ามาได้เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศค่อนข้างเสรี ถึงแม้ว่าในบางสาขาอาชีพ การจ้างแรงงาน ข้ามชาติช่วยทดแทนการขาดในบางสาขาได้ การจ้างแรงงานและการทดแทนแรงงานส่งผลกระทบใน เชิงบวกต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการซึ่งสามารถลดต้นทุนการผลิตจากการจ้างงานราคาถูก ทำให้ได้ กำไรเพิ่มขึ้นจากการประกอบธุรกิจ และมีโอกาสเลือกแรงงานได้มากขึ้น เพราะแรงงานข้ามชาติไม่

เลิกงาน ไม่เที่ยงงาน สู้งานหนักได้ มีความอดทนสูง อยู่ง่ายกินง่าย ไม่สร้างเงื่อนไขต่อรองในการทำงาน การขับเคลื่อนทางธุรกิจในการจ้างแรงงานข้ามชาติราคาถูกส่งผลกระทบต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังพบว่า การเข้ามาใช้แรงงานของแรงงานข้ามชาติเป็นการแย่งอาชีพแรงงานท้องถิ่นและแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานท้องถิ่นและแรงงานไทยออกไปหางานทำนอกพื้นที่ แรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชากรแรงงานท้องถิ่น/แรงงานไทยลดลง แรงงานข้ามชาติยังเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย ผลกระทบในเชิงลบต่อเศรษฐกิจของประเทศ แรงงานข้ามชาติในไทยที่เป็นงานแล้วอาจหวนคืนกลับประเทศเมื่อมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศของตน ทำให้ไทยยิ่งขาดแคลนแรงงานระดับล่างหนักเข้าไปอีก

๓.๒ การเข้ามาประกอบอาชีพค้าขายรายย่อยและการปรับตัวเพื่อค้าขายของแรงงานข้ามชาติ

จากการสำรวจของสำรวจการประกอบอาชีพค้าขายรายย่อยของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยระหว่างวันที่ ๔ พฤษภาคม ถึง ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๙ ในพื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ นครราชสีมา หนองคาย ชลบุรีและสงขลา พบว่าแรงงานข้ามชาติเป็นเจ้าของร้านหรือแผงค้ามีสัญชาติเมียนมา ๔๔.๕% กัมพูชา ๒๑.๔% ลาว ๑๙.๘% เวียดนาม ๔.๔% จีน ๑.๖% ชนกลุ่มน้อย ๕.๕% และอื่นๆ ๒.๓% สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในการประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแย่งอาชีพคนไทย

นำเงินตราออกนอกประเทศ

การจ้างแรงงานข้ามชาติ เมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เก็บเงินได้จำนวนหนึ่งก็จะมีการส่งเงินกลับภูมิลำเนา แรงงานข้ามชาตินำเงินตราออกนอกประเทศ จึงทำให้เกิดปัญหาการรั่วไหลของเงินตราหรือไหลไปยังประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามา จะเห็นได้จากการมีธนาคารของประเทศเมียนมาได้เข้ามาเปิดสาขาในประเทศไทย นอกจากนั้นยังได้มีการส่งเงินออกนอกประเทศของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ด้วย

ผลกระทบต่อบรรยากาศการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติได้กระจายไปในทุกจังหวัดของประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการท่องเที่ยว แรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยว โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติไม่รักษาความสะอาดของสถานที่ท่องเที่ยวทำให้บรรยากาศของการท่องเที่ยวเสียหาย

๔. ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสังคม

๔.๑ ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

การจ้างแรงงานข้ามชาติมีทั้งการจ้างแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาในประเทศ เป็นที่ทราบกันว่า การมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมากทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานข้ามชาติบางส่วนว่างงานจึงมักพบว่ามีอาการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่จำนวนมากบ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการตีศีรษะและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทยทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน นอกจากนั้น แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งเข้ามาก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งลักลอบ

นำสิ่งผิดกฎหมายผ่านประเทศไทย เช่น การค้ายาเสพติด แรงงานข้ามชาติที่เข้ามา ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น มีการนำเอาสิ่งผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาในประเทศไทยและยังก่อให้เกิดปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ในบางครั้งแม้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในพื้นที่จะไม่ได้เป็นผู้ก่อให้เกิดปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ หากแต่เป็นปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุนให้ปัญหาดังกล่าวในพื้นที่ที่มีความรุนแรงมากขึ้น

๔.๒ การย้ายถิ่นตามมาของครอบครัวแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดชุมชนของคนข้ามชาติที่ขยายตัวจากการที่แรงงานข้ามชาตินำครอบครัวเข้ามาด้วย การย้ายถิ่นของครอบครัวแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำให้เกิดกลุ่มคนไร้สัญชาติที่ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินชีวิตต่อไป และการย้ายถิ่นจนก่อให้เกิดชุมชนของคนข้ามชาติยังทำให้เกิดความรู้สึกถูกคุกคามทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทย

๔.๓ ปัญหาการค้ำมนุษย์

ปัจจุบันคาดว่าผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ ๑-๑.๕ ล้านคน ครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ำมนุษย์ การจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นที่ล่อแหลมต่อการถูกโจมตีเรื่องสิทธิมนุษยชนเพราะสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมไปจนถึงการค้ำมนุษย์ และที่สำคัญที่สุดอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลเพื่อนบ้านหรือประเทศที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ อันนำมาซึ่งปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ อีกทั้งยังมีปัญหาโสเภณีที่เกิดจากการลักลอบค้าประเวณีของแรงงานข้ามชาติ

๔.๔ ปัญหาด้านสวัสดิการในการศึกษาของรัฐ

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่ยังก่อให้เกิดปัญหาด้านการศึกษาโอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานข้ามชาติ มีการจัดการศึกษาอยู่ ๒ ลักษณะคือการศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย ในปัจจุบันประเทศไทยยังมีจำนวนเด็กที่ไร้สัญชาติที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจำนวนมากและกลายเป็นเด็กไร้สัญชาติ (พ่อแม่เป็นคนข้ามชาติผิดกฎหมาย) ก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านการศึกษาและบริการทางสังคม

๔.๕ ผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศ

การที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากกระจัดกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศโดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริงแต่มีการประมาณว่าแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะมีไม่ต่ำกว่า ๒ ล้านคนในขณะที่การบริหารแรงงานข้ามชาติยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานข้ามชาติจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสัญชาติเมียนมาที่มีการจ้างทำงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเมียนมา

๕. ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านสุขภาพ

๕.๑ ภาระทางด้านสุขภาพของภาครัฐ

การจ้างแรงงานข้ามชาติทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสงเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติปีละหลายล้านบาทและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี การได้รับเชื้อโรคติดต่อจากแรงงานข้ามชาติ จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชากรไทยตามแนวชายแดน แรงงาน

ข้ามชาติบางส่วนได้กลายเป็นพาหะนำโรคใหม่ๆเข้าประเทศไทย เกิดอาการเจ็บป่วยเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ไทยเคยควบคุมได้แล้ว การเกิดอุบัติการณ์ซ้ำของโรค โรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทย มีแนวโน้มอาจจะกลับมาเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของไทยอีก

นอกจากนั้นการใช้แรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องของการสร้างภาระให้รัฐบาลในการจัดปัจจัยพื้นฐานต่างๆการรักษาแรงงานข้ามชาติถึงแม้ว่าจะได้รับค่ารักษาจากเงินประกันสุขภาพแต่ก็ไม่เพียงพอปัจจุบันแรงงานข้ามชาติมีมากขึ้นเรื่อยๆ การรักษาแรงงานข้ามชาติถึงแม้ว่าจะได้รับค่ารักษาจากเงินประกันสุขภาพแต่ก็ไม่เพียงพอเพราะแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศมีจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันยังมีแรงงานผิดกฎหมายที่เข้ามาทำการรักษา แรงงานเหล่านี้จะเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเมื่อมีอาการหนัก หรือเป็นโรครุนแรง หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุค่ารักษาค่อนข้างสูง

๕.๒ การอุบัติซ้ำของโรคติดต่อที่หายไปจากประเทศไทย

จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยปี ๒๕๔๖-๒๕๔๙ โดยสถาบันเอเชียศึกษาสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคมพบว่าแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้วมีการตรวจพบโรคต่างๆ ภาวะความเจ็บป่วยในระดับนโยบายภาวะความเจ็บป่วยของแรงงานข้ามชาติที่หลายฝ่ายวิตกกังวลและเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อคนไทยมากที่สุดคือการเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทยมีแนวโน้มว่าจะกลับมาเป็นปัญหาในสังคมไทยอีกครั้งหนึ่งเช่นโรคเท้าช้างโรคเรื้อนไข้กาฬหลังแอ่นกาฬโรคโรคปอดอักเสบเป็นต้นสำหรับโรคติดต่อสำคัญๆคือมาลาเรียโรคอุจจาระร่วงอย่างรุนแรงและวัณโรคพบว่ามีอุบัติการณ์สูงมากในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

๕.๓ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่

ผลกระทบทางด้านสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติบางส่วนได้เป็นพาหะนำโรคใหม่ๆเข้ามาในประเทศไทยถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพแต่ก็มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ขึ้นทะเบียน กลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมากเนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานข้ามชาติเช่นการแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ

๕.๔ เกิดแหล่งเสื่อมโทรมเป็นสาเหตุแห่งการเกิดโรค

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติยังก่อให้เกิดปัญหาด้านแหล่งที่อยู่อาศัยเพราะลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติมีส่วนส่งเสริมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้ง่าย โดยเฉพาะที่อยู่อาศัยที่ค่อนข้างแออัดเสียดในห้องพักเล็กๆ คับแคบต้องผลัดกันนอน บางแห่งจะนอนรวมกันในห้องบริเวณที่พักอาศัยเต็มไปด้วยขยะสิ่งปฏิกูลน้ำทิ้งเน่าเสียเป็นที่อาศัยของสัตว์นำโรคต่างๆ ที่เป็นพาหะของโรคติดต่อหลายชนิดนอกจากนี้การย้ายงานและเคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่หรือไปทำงานที่จังหวัดอื่นโดยมิได้แจ้งย้ายหรือแจ้งออกของกลุ่มแรงงานจึงทำให้การควบคุมโรคทำได้ยากเกิดการแพร่กระจายของโรคติดต่อลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติซึ่งอยู่กันอย่างแออัดสิ่งแวดล้อมเน่าเสียส่งผลให้มีการแพร่กระจายของโรคได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างง่ายดายมากขึ้น ประเทศไทยควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติหรือแผนแม่บทในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ความร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ องค์กรระหว่างประเทศ เพื่อก่อให้เกิดนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระยะยาวที่ก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศไทย

๑.๒ จังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติควรมีแผนการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓ กระทรวงแรงงาน ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีการพิจารณา ทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติให้มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่มีลักษณะเป็นการทำงานในระยะสั้น จะทำให้รัฐลดภาระในการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้

๒. ข้อเสนอแนะเชิงแนวทางดำเนินงาน/ปฏิบัติ

๒.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยเคร่งครัด โปร่งใส เป็นธรรม ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ นายจ้างหรือสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมโดยการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย เพื่อความถูกต้องและมั่นคง

๒.๓ หน่วยงานภาครัฐต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้างแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการของนายจ้าง

๓. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

๓.๑ การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาในมิติของผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิจากการรับรู้ของประชาชนต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น ผู้ให้ข้อมูลในจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในมิติของนายจ้างร่วมด้วย และศึกษาผลกระทบตามการรับรู้ของประชาชนในพื้นที่อื่นๆ ที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ เช่น ระนอง ภูเก็ต เป็นต้น เพื่อจะได้ก่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๓.๒ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศที่มีการจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศ

๓.๓ จากการเก็บข้อมูลพบว่า ในพื้นที่ที่มีชายแดนติดกับประเทศที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามา เช่น แม่สอด ได้มีคนข้ามชาติเข้ามาอาศัยและทำงานอยู่ในลักษณะไปกลับเป็นจำนวนมาก ซึ่งในระยะที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาถึงผลกระทบจากแรงงานในลักษณะนี้ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในพื้นที่ที่ติดชายแดนประเทศเพื่อนบ้านร่วมด้วย

๓.๔ การศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ชายแดนบางส่วน มีบัตรประชาชนทั้งของไทยและเมียนมา การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในมิติของแนวทางในการบริหารจัดการแรงงาน ๒ สัญชาติ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กองทุนผู้ประกันตนคนต่างด้าว. “สิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของคนต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://therama.info/?p=๑๗๓>, ๑๐ มกราคม ๒๕๖๐.
- กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน. การศึกษาผลกระทบต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อ
งานคนไทยและต่อชุมชน. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน.
๒๕๕๕.
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nhrc.or.th/getattachment/News/Information-News>, ๙ มกราคม ๒๕๖๐.
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. “แนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
ทั่วไป”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nhrc.or.th/getattachment/News/Information-News/>, ๙ มกราคม ๒๕๖๐.
- “คสช.ตั้งคณะกรรมการนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://prachatai.com/journal/๒๐๑๔/๐๖/๕๔๒๔๕>, ๖ มกราคม ๒๕๖๐.
- จำนง สองเมือง. ผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าว และการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้
แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราวในมุมมองของผู้ประกอบการจังหวัดภูเก็ต. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.
- จิรพล ภูมิภักดิ์. “การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๖.
- ฉัตรสุดา ธงชัยสุวรรณ. “ผลกระทบทางสุขภาพของประชาชนจากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่เมาะ
จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักหอสมุด,
๒๕๕๑.
- ชัชฎาณ ไชยยามูล. “ผลกระทบของคนต่างด้าวต่ออำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- โซตัน ลอว์ แอนด์ คอนซัลต์ติ้ง. “แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน”. (ออนไลน์). เข้าถึง
ได้จาก : http://www.slawconsult.com/article_detail.php?id_article=๒๖, ๖
มกราคม ๒๕๖๐.
- ตุลาพร อ่อนจันทร์. “ผลกระทบนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าต่อชุมชนในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- ทีดีอาร์ไอ. “ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติไทย ภาคใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ”, รายงานทีดีอาร์ไอ. ฉบับ
ที่ ๘๖, กันยายน ๒๕๕๓. หน้า ๑-๑๖.

- ธนภัท มนูญกิตติกร. ศึกษาปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการ
ในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาจังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๓.
- ธนากร ศิริอิฐ, พลตำรวจตรี. “นโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติกับความมั่นคงของประเทศ”.
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๙. หน้า ๑๑๑-๑๑๘.
- ธารินทร์ อยู่ครอบ และคณะ. ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ: ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ
สังคม และแรงงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดกำแพงเพชร. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร,
๒๕๔๑.
- ธีรยุทธ รัตนวงศ์. “ผลกระทบในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในชุมชนคลองครุ ตำบลท่าทราย
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๒๕๕๓.
- นพพันธ์ เดชกุลพรศิริ. การศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใน
อุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ธนบุรี, ๒๕๕๓.
- “แนวทางการปฏิบัติการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าว/แรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก : [http://www.nhrc.or.th/getattachment/News/Information-
News](http://www.nhrc.or.th/getattachment/News/Information-News), ๙ มกราคม ๒๕๖๐.
- บุญธรรม ศรีวิชัย. “ศึกษาผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวต่อแรงงานไทย ในอำเภอแม่ริม จังหวัด
เชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
<https://sahutchaisocialwork.wordpress.com/ปัญหาแรงงานต่างด้าว/>, ๒๕๕๒.
- เบญจพร สุขศรี. “ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ต่อการขึ้นทะเบียนแรงงาน
ต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล
แปรรูป อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์., ๒๕๕๗.
- ปณิตา ศรศรี. “แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญและการบริหารจัดการ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
<http://training.pn.police.go.th/doc/non๔.pdf>, ๖ มกราคม ๒๕๖๐.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. “SCB EIC วิเคราะห์ ฝ่าวิกฤตแรงงานไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=๑๔๒๗๗๐๘๒๐๔, ๑๐
มกราคม ๒๕๖๐.
- พฤกษ์ เถาวิล. “นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย : จากความเกลียดกลัวคนต่างชาติถึง
(เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน”, วารสารลุ่มน้ำโขง. ปีที่ ๖ (๓), กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๓.
หน้า ๑-๓๐.
- พวงผกา อาษา. “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใน
ตำบลท่าสบเส้า อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

- “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๔, ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐, หน้า ๕-๓๑.
- พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน. การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พัชรี วงศ์ราช. ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๔.
- พิทยาภรณ์ พู่ระหงษ์. ๒๕๕๑. “ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมล ตึกขาว. “แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่: สาเหตุและผลกระทบ”. การค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.
- รัฐมนตรี, สำนักงาน กระทรวงแรงงาน. “สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มงานยุทธศาสตร์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://minister.mol.go.th/ewt_news.php?nid=๗๗๗, ๙ มกราคม ๒๕๖๐.
- แรงงาน, กระทรวง. “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/๔๑๓๑,๑๐ มกราคม ๒๕๖๐.
- “แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญและการบริหารจัดการ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://training.pn.police.go.th/doc/non๔.pdf>, ๖ มกราคม ๒๕๖๐.
- วัฒนา วณิชพนรัตน์. “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานไทยในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- วิมล สุประเพียร. ผลกระทบจากการผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเขตจังหวัดตราด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักหอสมุด, ๒๕๔๕.
- ศรยุทธ เทียนสี. “ร่วมกันแก้ไขปัญหาแรงงาน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaipost.net/?q=ร่วมกันแก้ไขปัญหาแรงงาน>, ๖ มกราคม ๒๕๖๐.
- ศุภสันต์ วิริยะ. “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อเศรษฐกิจและสังคมในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย สำนักวิทยบริการ, ๒๕๕๗.
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักงาน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๘.
- สมเกียรติ ชัยพิบูลย์. “ผลกระทบของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒.
- สมยศ กองมนต์. “ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖.
- สมาน เหล่าดำรงชัย. “การบริหารจัดการความรู้: ผลกระทบแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.ias.chula.ac.th/ias/th/Research-Knowledge-Management-Detail.php?id=๔,๒๕๕๖>.

สายทิพย์ ฉริยพงศ์พันธ์. “แนวทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวพม่า ในพื้นที่ตำบลแม่สาว อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

สุคนธา จันทบุปผาคากุล. ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล:ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

สุภางค์ จันทวานิช, อมรทิพย์ อมราภิบาล, และ บรรลือธิ์ ทาทอง. การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-พม่า และสถานการณ์เสี่ยงต่อโรคเอดส์ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น พื้นที่แม่สอดและแม่สาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

อดิศร เกิดมงคล. “รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (๑) : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย ความผูกพันกับสังคมไทย”.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://prachatai.com/journal/๒๐๐๗/๑๐/๑๔๕๗๓>, ๒๕๕๙.

อภิรัตน์ นิยมการ, พลตำรวจตรี. “แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงของชาติ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๘. หน้า ๒๙-๓๖, ๕๖-๕๗.

อดุลย์ รัตโส. “ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าว ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

อนุสรณ์ ธรรมใจ. “เศรษฐศาสตร์สาธารณสุขว่าด้วยสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/๔๘๗๒๒๕,๖> มกราคม ๒๕๖๐.

อภิชัย ดำรงอนุชาติ. “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อความคิดเห็นของประชาชนตำบลนาเวียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.

ภาษาอังกฤษ

Nayyar,Deepak. “Cross-Border Movement of People”.Working Paper No.๑๙๔.World Institute for Economic Research.The United Nation University,๒๐๐๐.

United Nation. “International Migration Report ๒๐๑๕”. NewYork, ๒๐๑๖.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายธงชัย เจริญพานิชย์กุล
วัน เดือน ปีเกิด	๓๐ สิงหาคม ๒๕๐๔
การศึกษา	- ปริญญาตรี ศศบ. (ประวัติศาสตร์ – เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร - ปริญญาตรี ศศบ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง - ปริญญาโท การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (MPPM) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ประวัติการทำงาน	- ปี ๒๕๒๔ นักพัฒนาชุมชน ๓ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ - ปี ๒๕๔๗ พัฒนาการจังหวัดน่าน - ปี ๒๕๔๘ พัฒนาการจังหวัดบุรีรัมย์ - ปี ๒๕๕๒ ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย - ปี ๒๕๕๖ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย - ปี ๒๕๕๘ รองผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

เรื่อง ผลกระทบต่อความมั่นคงจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
 ผู้วิจัย นายธงชัย เจริญพานิชย์กุล **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๕๙
 ตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงาน คือ ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตในระบบเศรษฐกิจ ในทุกอุตสาหกรรม ต้องการแรงงานในการขับเคลื่อนการผลิต แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุค โลกาภิวัตน์ที่การสื่อสารและการคมนาคม มิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นปัจจัยกระตุ้นปริมาณการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในทุกภูมิภาคของโลก

ในช่วงระยะเวลา ๑๕ ปีที่ผ่านมา แรงงานข้ามชาติทั่วโลกมีปริมาณเติบโตอย่างรวดเร็ว ปี ๒๐๐๐ มีจำนวน ๑๗๓ ล้านคน ปี ๒๐๑๐ เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ๒๒๒ ล้านคน และปี ๒๐๑๕ มีจำนวนถึง ๒๔๔ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๔ ในเวลาเพียง ๑๕ ปี (UN, ๒๐๑๖)

Deepak Nayyar กล่าวว่า การย้ายถิ่นของแรงงาน เป็นปรากฏการณ์ปกติที่ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดการเสื่อมถอยของการผลิตและการจ้างงานในภาคเกษตร แต่เกิดการเพิ่มสัดส่วนมูลค่าในภาคอุตสาหกรรมและบริการ เกิดความต้องการจ้างงานจำนวนมาก แรงงานสำรองที่ล้นเหลือจากความตกต่ำในภาคเกษตรก็ถูกโอนย้ายมาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการในเมืองมากขึ้น จนถึงจุดหนึ่งจะเกิดความสมดุลของการจ้างงาน เมื่อเกิดความตึงตัวของจำนวนแรงงานจะทำให้ค่าจ้างแรงงานในภาคเกษตรขยับสูงขึ้น ในขณะที่ค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมก็จะสูงขึ้นด้วย แรงงานจึงเป็นเสมือนกลไกปรับตัวทางเศรษฐกิจ ประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วก็เติบโตด้วยกระบวนการนี้ และแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นก็คือ กลไกที่มาช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น โดยนัยนี้จึงไม่ควรมองการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเป็นลบ เพราะการย้ายถิ่นเป็นประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง ดังนั้น ความไม่สมดุลในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้น เพื่อมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน เนื่องจากตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก

ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ รัฐบาลเริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเริ่มจากแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมา ๙ จังหวัด และมาเพิ่มเป็นสามสัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ขาดแคลน เช่นในปี ๒๕๓๙ จังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล จำนวน ๔๓ จังหวัด ในปี ๒๕๔๑ ขยายไปสู่พื้นที่อื่นๆ เป็นจำนวน ๕๔ จังหวัดและในปี ๒๕๔๔ ครบจำนวน ๗๖ จังหวัด

จนกระทั่งปี ๒๕๔๗ รัฐบาลมีนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ โดยให้แรงงานต่างด้าว ครอบครัวและผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและขออนุญาตทำงานกับ กระทรวงแรงงาน โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย โดยการให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทน หนังสือเดินทาง

ช่วงเวลา ๒ ทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ในหลายมิติเป็นจำนวนมาก แต่เป็นการศึกษาในระดับจุลภาค (Micro) รายพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจและเห็นว่า หากได้มีการศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงในประเทศไทย โดยมีคำถามวิจัยที่สำคัญว่า สถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในปัจจุบันเป็นอย่างไร ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาวะของประเทศเป็นอย่างไร ก็จะเกิดประโยชน์ต่อการป้องกันภัยคุกคามและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
๒. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
๓. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงของประเทศไทยใน ๓ ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคม และสุขภาวะ โดยจะศึกษาครอบคลุมผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชาเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหาและผลกระทบต่อความมั่นคง จากการจ้างแรงงานข้ามชาติ ด้วยการทบทวนและวิเคราะห์เอกสารข้อมูลทุติยภูมิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้เกี่ยวข้องในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ แล้วนำเสนอผลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษาวิจัย

๑. สถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จากสถิติพบว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยในระยะ ๕ ปี ที่ผ่านมา มีจำนวนเพิ่มขึ้น

- จาก ต.ค. ๕๕	จำนวน ๑,๐๔๖,๘๖๒ คน	
- ถึง มี.ค. ๖๐	จำนวน ๑,๒๕๘,๓๔๔ คน	
- เพิ่มขึ้น	จำนวน ๒๑๑,๔๘๒ คน	คิดเป็นร้อยละ

๒๐

- จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ของประชากรไทย (๖๖ ล้านคน)

๒. สภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

๒.๑ การเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานข้ามชาติ

- งานในเรือประมง ได้แก่ การเปลี่ยนเรือประมง และการเปลี่ยนจากเรือประมงไปทำงานในสวนผลไม้

๒.๒ ปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาสาธารณสุขที่รัฐต้องแบกรับภาระ

๑) เกิดปัญหาแหล่งเสื่อมโทรมอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่/สุขอนามัยของคนในท้องถิ่น

๒) เป็นสถานที่แพร่กระจายโรคระบาดเกิดการแพร่ระบาดของโรคและพาหะนำโรคที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ : โรคมาลาเรีย อูจจาระร่วง ไข้ โรคระบบทางเดินหายใจ

๓) รัฐบาลไทยต้องแบกรับภาระในรูปการให้การสงเคราะห์ผู้ป่วยแรงงานข้ามชาติ

๒.๓ ปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ถือเป็นปัญหาพื้นฐานที่สำคัญ อันทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาด้านสาธารณสุข โดยรูปแบบการลักลอบเข้าเมืองได้มีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากภาครัฐได้ใช้มาตรการที่เข้มงวดในการป้องกันและปราบปราม ทำให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์อันเป็นสาเหตุของการค้ามนุษย์ โดยเครือข่ายขบวนการค้าแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงและเด็กที่รุนแรงมากขึ้น

๓. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงของประเทศไทย

๓.๑ ผลกระทบต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ

๓.๑.๑ การทดแทนแรงงานในประเทศและการแย่งงานคนไทย

๑) ด้านนายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับผลกระทบเชิงบวก สามารถลดต้นทุนการผลิตจากการจ้างแรงงานราคาถูก

๒) ด้านแรงงานไทย ได้รับผลกระทบเชิงลบ โดยแรงงานข้ามชาติได้เข้ามาทดแทนแรงงานไทย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกพื้นที่ ส่งผลต่อรายได้ของประชากรนายจ้าง ไม่สนใจปรับปรุงสวัสดิการและเทคโนโลยีการผลิต และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ค่าแรงของแรงงานไทยมีแนวโน้มทรงตัว

๓) ด้านเศรษฐกิจโดยรวม

- ผลกระทบเชิงบวก ทำให้เศรษฐกิจภาพรวมขยายตัว ทำให้การลงทุนภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ เพิ่มขึ้น และทำให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

- ผลกระทบเชิงลบ ทำให้การหมุนเวียนเศรษฐกิจในชุมชนหรือท้องถิ่นลดลง

๔) ด้านโครงสร้างตลาดแรงงาน ส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานไทยต่ำกว่าความเป็นจริง และเกิดการไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติเข้ามายังฝั่งประเทศไทยอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้น ทุกปี เพราะได้รับค่าจ้างสูงกว่าอยู่ประเทศของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deepak Nayar ทฤษฎีการย้ายถิ่น (ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด) และทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์

๓.๑.๒ การเข้ามาประกอบอาชีพค้าขายรายย่อยและการปรับตัวเพื่อค้าขายของแรงงานข้ามชาติ

- แรงงานข้ามชาติ เป็นเจ้าของร้าน/แผงค้า
 - เมียนมา ๔๔.๕ %
 - กัมพูชา ๒๑.๔ %
 - ลาว ๑๙.๘ %
- แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ๔๗.๔ % มีเงินเก็บ/ไม่มีหนี้สิน
- แรงงานข้ามชาติ ๘๐ % ส่งเงินกลับประเทศเดือนละ ๑ ครั้ง
 - ๑,๐๐๐ - ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็น ๕๒ %
 - ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็น ๓๕.๑ %
- กิจการส่วนใหญ่ ได้แก่ จำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภค โชห่วย และขายยาที่นำเข้ามาจากพม่า เป็นต้น

๓.๑.๓ การนำเงินตราออกนอกประเทศ

- แรงงานเมียนมา ๑ คน มีเงินรายได้เฉลี่ย ๑๐๐ USD
- การเข้ามาดำเนินกิจการของธนาคารคันบาวซา (Kanbawza Bank

Limited)

๓.๑.๔ ผลกระทบต่อบรรยากาศการท่องเที่ยว

- ชุมชนของแรงงานข้ามชาติ : การรักษาความสะอาด
- การก่อเหตุกับคนไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติ

๓.๒ ผลกระทบต่อความมั่นคงด้านสังคม

๓.๒.๑ ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

- คดีต่างๆ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี
- เมียนมา กัมพูชา และลาว ตามลำดับ
- ส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย และต่อแรงงานข้ามชาติด้วยตนเอง

๓.๒.๒ การย้ายถิ่นตามมาของครอบครัวแรงงานข้ามชาติ

- เกิดปัญหาคนไร้สัญชาติ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดชุมชนของคนต่างด้าวที่ขยายตัวจากการที่แรงงานข้ามชาตินำครอบครัวเข้ามาด้วย การย้ายถิ่นของครอบครัวแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำให้เกิดกลุ่มคนไร้สัญชาติที่ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินชีวิตต่อไป และการย้ายถิ่นจนก่อให้เกิดชุมชนของคนต่างด้าวยังทำให้เกิดความรู้สึกถูกคุกคามทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทย สำหรับพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงมีความต้องการแรงงานมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการแรงงานด้านกรรมกรก่อสร้างเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากซึ่งในจำนวนนั้นก็คือ แรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าจะเห็นได้จากจำนวนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี

๓.๒.๓ ปัญหาด้านค้ำมนุษย์

- คาดว่ามีแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย ประมาณ ๑-๑.๕ ล้านคน
- ๕๐ % เป็นผู้หญิงและเด็ก
- ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของไทย

๓.๒.๔ ปัญหาด้านสวัสดิการในการศึกษาของรัฐ

- รูปแบบ : จัดการศึกษาตนเอง และเข้ารับการศึกษาในระบบของไทย
- ปัจจุบันรัฐบาลยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องนี้
- เด็กไร้สัญชาติมีจำนวนมาก

๓.๒.๕ ผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศ

- จากแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย
- ต้นเหตุหนึ่งในการเกิดทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

๓.๓ ผลกระทบต่อความมั่นคงด้านสุขภาพ

๓.๓.๑ ภาระทางด้านสุขภาพของภาครัฐ

- แนวโน้มงบประมาณเพิ่มขึ้น
- การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค
- การเป็นแหล่งแพร่กระจายโรค
- การเพิ่มภาระแก่บุคลากรด้านสาธารณสุข

๓.๓.๒ การอุบัติซ้ำของโรคติดต่อที่หายไปจากประเทศไทย

- โดยมีสาเหตุมาจากแรงงานข้ามชาติ
- มาลาเรีย วัณโรค เหาช้าง ไขเลือดออก
- กาฬโรค ท้องร่วง โปลิโอ เป็นต้น

๓.๓.๓ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่

- จากแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย
- เป็นพาหะในการแพร่ระบาด/กระจายโรคติดต่อสำคัญ
- อัตราการเกิดของแรงงานสตรี ทำให้พบการเกิดโรคระบาดในเด็ก

๓.๓.๔ การเกิดแหล่งเสื่อมโทรม

- สาเหตุจากแหล่งที่อยู่อาศัยที่แออัดไม่ถูกสุขลักษณะ
- ทำให้การควบคุม ดูแลไม่ทั่วถึง ทำได้ยาก
- เกิดภาระรายจ่ายของรัฐในด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างง่ายดายมากขึ้น ประเทศไทยควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติหรือแผนแม่บทในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ความความร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ องค์กรระหว่างประเทศ เพื่อก่อให้เกิดนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระยะยาวที่ก่อให้เกิดผลที่ดีต่อประเทศไทย

๑.๒ จังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติควรมีแผนการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓ กระทรวงแรงงาน ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีการพิจารณา ทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวให้มีความสอดคล้องกับสภาพการ

ทำงานของแรงงานข้ามชาติที่มีลักษณะเป็นการทำงานในระยะสั้น จะทำให้รัฐลดภาระในการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้

๒. ข้อเสนอแนะเชิงแนวทางดำเนินงาน/ปฏิบัติ

๒.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยเคร่งครัด โปร่งใส เป็นธรรม ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ นายจ้างหรือสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมโดยการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย เพื่อความถูกต้องและมั่นคง

๒.๓ หน่วยงานภาครัฐต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้างแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการของนายจ้าง

๓. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

๓.๑ การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาในมิติของผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิจากการรับรู้ของประชาชนต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น ผู้ให้ข้อมูลในจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในมิติของนายจ้างร่วมด้วย และศึกษาผลกระทบตามการรับรู้ของประชาชนในพื้นที่อื่นๆ ที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ เช่น ระนอง ภูเก็ต เป็นต้น เพื่อจะได้ก่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๓.๒ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศที่มีการจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศ

๓.๓ จากการเก็บข้อมูลพบว่า ในพื้นที่ที่มีชายแดนติดกับประเทศที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามา เช่น แม่สอด ได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอาศัยและทำงานอยู่ในลักษณะไปกลับเป็นจำนวนมาก ซึ่งในระยะที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาถึงผลกระทบจากแรงงานในลักษณะนี้ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในพื้นที่ที่ติดชายแดนประเทศเพื่อนบ้านร่วมด้วย

๓.๔ การศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ชายแดนบางส่วน มีบัตรประชาชนทั้งของไทยและเมียนมา การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในมิติของแนวทางในการบริหารจัดการแรงงาน ๒ สัญชาติ