

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย

โดย

นาย อรเทพ อินทรสกุล  
จัดหางานจังหวัดปทุมธานี  
กรมการจัดหางาน

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๙ – ๒๕๖๐

## บทคัดย่อ

เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

ผู้วิจัย นาย อรเทพ อินทรสกุล      **หลักสูตร** วปอ.      **รุ่นที่** ๕๙

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายจึงเกี่ยวกับตลาดแรงงาน อาเซียน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สังคมแรงงาน การย้ายถิ่นของแรงงาน การโยกย้ายฐานการผลิต สภาพการจ้างงาน การว่างงาน ค่าจ้าง การเพิ่มมูลค่าของสินค้า และบริการ และปัญหาเกี่ยวกับแรงงานกับรัฐ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้ เพื่อศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี และเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนถูกกำหนดโดยข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติวิชาชีพอาเซียน(Mutual Recognition Arrangements: MRAs) รวมทั้งข้อตกลง MRA ในสาขาบริการและการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้แรงงานวิชาชีพอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกมากขึ้น โดยการหาจุดยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพอาเซียนให้สามารถยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานในประเทศอาเซียนได้โดยไม่เสียเวลาตรวจสอบคุณสมบัติซ้ำ ทั้งนี้แรงงานวิชาชีพยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน ในกรณีปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี สรุปได้ดังนี้ ปัญหาด้านความมั่นคง ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา สรุปได้ดังนี้ แนวทางแก้ไข เพื่อประโยชน์ในการร่วมกันรับผิดชอบเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ควรตั้งองค์การด้านการจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว กรณีปัญหาการลักลอบเข้าเมืองเพื่อหางานทำในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามหลักสากลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ รวมถึงเรื่องการค้ามนุษย์ รัฐควรจัดสรรตำแหน่งงาน และนำข้อมูลความต้องการแรงงานไปจัดทำข้อตกลงในการจัดส่งแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยไม่อนุญาตให้มีนายหน้าจัดหางานเรียกค่าหัวแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม และรัฐควรยุติการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปี โดยการทำข้อตกลงแบบภายในประชาคมอาเซียนในการเปลี่ยนผ่านจากการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปีมาเป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ซึ่งมีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวฐานเดียวกันที่สามารถใช้ข้อมูลเดียวกันได้ภายในประชาคมอาเซียน และต้องเปิดตลาดแรงงานอย่างเต็มที่เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ตกลงกัน นอกจากนี้ รัฐควรการเปิดเสรีเกี่ยวกับแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทย

## คำนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของโลก มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นภายในประเทศไทย นับว่าเป็นภาระสำคัญด้านแรงงานของภาคอุตสาหกรรม รัฐจึงต้องมีมาตรการสนับสนุนและมาตรการรองรับการจ้างงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการผลิตและพัฒนาสินค้า บริการ จากผลกระทบดังกล่าวข้างต้นรัฐจึงต้องมีแนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายในภาคอุตสาหกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง มีการขยายตัวและมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อการจ้างงานในประเทศไทย

ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายจึงเกี่ยวกับตลาดแรงงานอาเซียน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สังคมแรงงาน การย้ายถิ่นของแรงงาน การโยกย้ายฐานการผลิต สภาพการจ้างงาน การว่างงาน ค่าจ้าง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ เวลาในการผลิต และปัญหาเกี่ยวกับแรงงานกับรัฐ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่จะต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคด้านแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งส่วนของปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายในประเทศ และปัจจัยภายนอกประเทศ รวมถึงข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีการขยายตัวของประชากร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงกติกากฎการค้า และศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของประเทศคู่แข่งทางการค้าใหม่ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันต่อไป

(นาย อรเทพ อินทรสกุล)  
นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙  
ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
คำจำกัดความ	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
แนวคิดเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี	๘
ทฤษฎีประโยชน์ทางการค้าระหว่างประเทศ	๑๐
ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน	๑๓
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๒
กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๕
สรุป	๓๖
บทที่ ๓ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนและปัญหาอุปสรรค	๓๘
การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน	๓๘
การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย	๔๐
ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย	๔๕
ปัญหาอุปสรรค	๔๘
สรุป	๕๐
บทที่ ๔ วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา	๕๒
วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค	๕๒
แนวทางในการแก้ไขปัญหา	๕๓
สรุป	๕๔
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๕๖
สรุป	๕๖
ข้อเสนอแนะ	๕๘
บรรณานุกรม	๖๐
ประวัติผู้วิจัย	๖๑

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วง ๔-๕ ทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการค้าโลกได้เปลี่ยนไปจากการค้าเสรีที่แต่ละประเทศทำการค้ากันตามความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบกับการผลิตสินค้ามาเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการค้าแบบถูกจัดการมากขึ้น ซึ่งระบบนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าการค้าโลกกำลังประสบปัญหาการกีดกันทางการค้า ทั้งโดยมาตรการภาษี และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี ผลของการกีดกันทางการค้าก่อให้เกิดการบิดเบือนทั้งราคาสินค้า และราคาปัจจัยการผลิตที่แตกต่างไปจากราคาดั้งเดิมที่แท้จริงของทรัพยากร ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรจึงเป็นไปอย่างบิดเบือน และไม่มีประสิทธิภาพ การกีดกันทางการค้าได้ทวีความรุนแรงขึ้น ประเทศต่างๆ ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นต่อการค้าของโลก จึงได้เริ่มมีการเจรจาเพื่อจัดกฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ได้เกิดแรงผลักดันเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของประเทศต่างๆ ในแต่ละภูมิภาคของโลกเพื่อขยายปริมาณทางการค้า และสร้างอำนาจต่อรองกับกลุ่มอื่น รวมถึงจุดประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา และมีความต้องการขยายตลาดของตนเองให้ใหญ่ขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายทุนจากภายนอก เข้ามายังประเทศในกลุ่ม การรวมกลุ่มจึงเป็นการสร้างตลาดภายในภูมิภาคให้ใหญ่ขึ้น มีกำลังซื้อมากขึ้น และสามารถสร้างความได้เปรียบที่เกิดขึ้นจากการที่หน่วยธุรกิจสามารถผลิตผลผลิตได้ในจำนวนมากขึ้นจนทำให้ต้นทุนในการผลิตเฉลี่ยต่อหน่วยต่ำลงได้ในการผลิต

การปรากฏขึ้นของการรวมกลุ่มประเทศที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มการค้าในภูมิภาคเดียวกัน และกลุ่มต่างๆ ที่อยู่ต่างภูมิภาคกันนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศสมาชิกในกลุ่มซึ่งจะได้เปรียบกว่าประเทศที่ไม่ได้เป็นสมาชิก การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ และการเมืองนับว่าเป็นประโยชน์อย่างมากที่อาจได้รับจากตลาดการค้าที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้พิจารณาจากขนาดตลาดซึ่งแสดงจากจำนวนประชากร รายได้ มูลค่าเพิ่มของสินค้า การจ้างงาน และรายได้ต่อหัว ดังนั้น การเกิดสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อการร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคงให้กับอาเซียนได้มีความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีการร่วมมือ ทางเศรษฐกิจที่สำคัญเพื่อให้การค้าในอาเซียนเป็นไปโดยเสรีด้วยการลดอากรนำเข้าให้ต่ำที่สุด หรือเหลือศูนย์ ขจัดปัญหา และอุปสรรคทางการค้า ยกเลิกข้อจำกัดการนำเข้าที่เป็นมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี และมีการขยายเขตของความร่วมมือไปสู่ด้านการขนส่ง การสื่อสาร สาธารณูปโภค บริการ และทรัพย์สินทางปัญญา อาเซียนจึงเป็นกลุ่มความร่วมมือระดับภูมิภาค แนวคิด คือ “เป็นตลาดหรือฐานการผลิตเดียวกัน” ทั้งนี้ ต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตในประเทศสมาชิกใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ และแรงงานจากประเทศสมาชิก ปราศจากอุปสรรคทางด้านภาษี และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี รวมถึงมีการสร้างมาตรฐานของสินค้า บริการ และกฎระเบียบต่างๆ ร่วมกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยผู้

ที่มีใบประกาศนียบัตรรับรองฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิกหนึ่ง สามารถเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ ทั้งนี้ต้องได้รับการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพ และต้องได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน สวัสดิการสังคม และประโยชน์ด้านภาษีตั้งประชากรชาตินั้นๆ รวมถึงสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าไปพำนักอาศัยได้ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของสมาชิกในครอบครัว กระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๘ : ๑ - ๗)

การปรากฏขึ้นของประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นเสาหลักหนึ่งในสามเสาหลัก อีกสองเสาหลัก ได้แก่ เสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง และเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ การประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๘ ได้มีมติให้อาเซียนกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสหภาพยุโรป และในปีพ.ศ. ๒๕๕๖ อาเซียน ได้ออกแถลงการณ์ร่วม (Bali Concord II) ให้มีการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการ ๑๑ สาขา ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศ และสุขภาพ อย่างไรก็ตาม กฎบัตรอาเซียนซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ให้อาเซียนมีฐานะเป็นองค์การระหว่างประเทศ เป็นนิติบุคคล และกำหนดโครงสร้างของอาเซียน บทบาทของสำนักเลขาธิการอาเซียน การรับสมาชิก และข้อกำหนดที่ใช้กับสมาชิก เป็นต้น อนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามแผนการดำเนินการในการมุ่งสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้มอบหมายให้ประเทศต่างๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานหลัก ในการเปิดเสรีสินค้าและบริการในสาขาสำคัญ ๑๑ สาขา เพื่อส่งเสริมการผลิตสินค้าโดยใช้วัตถุดิบ และชิ้นส่วนที่ผลิตภายในอาเซียน ดังนี้ กระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๘ : ๕ - ๑๒) โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๑. เมียนมาร์ สาขาผลิตภัณฑ์เกษตร และสาขาประมง
๒. มาเลเซีย สาขาผลิตภัณฑ์ยาง และสาขาส่งทอ
๓. อินโดนีเซีย สาขายานยนต์ และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้
๔. ฟิลิปปินส์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์
๕. สิงคโปร์ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาสุขภาพ
๖. ไทย สาขาการท่องเที่ยว และสาขาการบิน

การลดอุปสรรคทางการค้า และการลงทุนส่งผลให้เกิดการดึงดูดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การเคลื่อนย้ายทุน และการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาสู่เขตการค้าเสรีในภูมิภาคเอเชีย และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก ประเทศไทยในฐานะสมาชิกของอาเซียนจะได้รับประโยชน์จากการค้ากับประเทศสมาชิกอาเซียน และภูมิภาคในเอเชียซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับตลาดแรงงานไทย และสร้างโอกาสการมีงานทำแก่แรงงานไทยมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สำหรับเรื่องการค้าบริการเสรีตามความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้า บริการ (The General Agreement on Trade in Services: GATS ) เป็นความตกลงพหุภาคีว่าด้วย การค้าบริการระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักการ และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเปิดเสรีการค้า

บริการระหว่างประเทศสำหรับประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลกให้ถือปฏิบัติโดยเสมอภาค และเท่าเทียมกันมีรูปแบบการค้า บริการ ๔ รูปแบบ ได้แก่ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (๒๕๕๔ : ๘ – ๑๕)

รูปแบบที่ ๑ การบริการข้ามพรมแดน เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศสมาชิกหนึ่งข้ามพรมแดนไปสู่ประเทศสมาชิกอื่นที่เป็นผู้รับบริการโดยผู้ให้บริการไม่จำเป็นต้องปรากฏตัวอยู่ในประเทศของผู้รับบริการ มีลักษณะเหมือนการนำเข้า และส่งออกสินค้า แม้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการจะมีสัญชาติเดียวกันแต่มีลักษณะเป็นการค้า บริการระหว่างประเทศ เช่น การขนส่งทางบก ทางทะเล และทางอากาศ เป็นต้น

รูปแบบที่ ๒ การบริโภคในต่างประเทศเป็นการให้บริการที่เกิดขึ้นในพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการ แต่อาศัยการเคลื่อนย้ายของผู้บริโภคเป็นสำคัญ เช่น การบริการด้านการท่องเที่ยว การไปรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลในต่างประเทศ หรือการไปศึกษาในต่างประเทศ เป็นต้น

รูปแบบที่ ๓ การจัดตั้งธุรกิจเพื่อให้บริการเป็นการเข้าไปลงทุนจัดตั้งหน่วยธุรกิจของสถานประกอบการวิชาชีพหรือธุรกิจ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บริการในประเทศผู้รับบริการมีสถานภาพเป็น นิติบุคคล เช่น การจัดตั้งสาขา สำนักงานตัวแทน หรือบริษัท กิจการการเงินการธนาคาร เป็นต้น

รูปแบบที่ ๔ การให้บริการโดยบุคคลธรรมดาเป็นการเข้าไปประกอบอาชีพในสาขาบริการด้านต่างๆ เป็นการชั่วคราวในประเทศผู้รับบริการ เช่น การประกอบวิชาชีพวิศวกร แพทย์ที่เข้าไปทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อตกลงการค้า บริการที่กล่าวมาข้างต้นได้ระบุให้มีการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของทั้ง ๔ รูปแบบ แต่ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยการจ้างงาน ถูกกฎหมายเปิดเฉพาะแรงงานฝีมือระดับสูง เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร เป็นต้น ข้อตกลงนั้นย่อมมีผลกระทบต่อการค้า บริการด้านแรงงานเสรี ผลกระทบในเชิงบวก คือ การขยายตัวของภาคการผลิต และภาคบริการ กล่าวคือ มาตรฐานแรงงานหรือคุณภาพชีวิตของแรงงานในกระบวนการผลิตและบริการต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจะดีขึ้นสำหรับแรงงานที่มีฝีมือ และการเปิดเสรีทางการค้า บริการจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งการแข่งขันด้านการค้า บริการมีลักษณะที่แตกต่างจากการแข่งขันของสินค้า โดยเฉพาะการบริการวิชาชีพซึ่งมีลักษณะเฉพาะหรือผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ เช่น สถาปนิก วิศวกร นักบัญชี จึงมีการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน เรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพจากประเทศหนึ่งสามารถเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งได้ อย่างไรก็ตามผลกระทบในเชิงลบอาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างของรายได้ และสวัสดิการระหว่างแรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมต่างหมวดกัน กลุ่มแรงงานที่มีปัญหามากที่สุดในการปรับตัว คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ หรือผู้มีระดับการศึกษาน้อย ถึงแม้ว่าผลกระทบจากการรวมกลุ่มประเทศต่อภาคแรงงานโดยรวมแล้วแรงงานได้รับประโยชน์ในระยะยาวจากค่าแรงที่เพิ่มขึ้น แต่มีข้อสมมติฐานหลายประการที่ทำให้ในทางปฏิบัติผลประโยชน์ที่ควรตกกับแรงงานอาจไม่ได้รับ เช่น ปัญหาด้านข้อมูลแรงงานในการเคลื่อนย้ายภาคการผลิต ปัญหาด้านความสามารถ ความรู้เฉพาะของภาคการผลิต ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาคการผลิตใหม่โดยทันที และปัญหา

ด้านการขาดประสิทธิภาพของการลงทุนในสินค้าทุน เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการตกงาน หรือไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่อันเนื่องมาจากการเปิดเสรี

สรุป การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายจึงเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานอาเซียน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สังคมแรงงาน การย้ายถิ่นของแรงงาน การโยกย้ายฐานการผลิต สภาพการจ้างงาน การว่างงาน ค่าจ้าง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ เวลาในการผลิต และปัญหาเกี่ยวกับแรงงานกับรัฐ จึงเป็นการตอบโจทย์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่ปรากฏขึ้นกับประเทศไทย โดยอธิบายผ่านกำลังแรงงาน ซึ่งถือว่าแรงงาน คือ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับการผลิตและบริการเพื่อเพิ่มความมั่งคั่งของประเทศไทย รัฐควรมีบทบาทต่อการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจแรงงานที่รัฐควรเข้าแทรกแซงด้วยการจัดระบบการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่จะต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคด้านแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งส่วนของปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายในประเทศ และปัจจัยภายนอกประเทศ รวมถึงข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การขยายตัวของประชากร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงกติกาทางการค้า และศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของประเทศคู่แข่งทางการค้าใหม่ การวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาจากข้อมูลการทำความเข้าใจเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
๒. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
๓. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน

## ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย” เป็นการศึกษาวิจัย โดยมีขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทั้งนี้มีแหล่งข้อมูลพื้นฐานจากข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายที่เกิดการทำความเข้าใจเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน



หรือเรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียน เพื่อให้ประชากรอาเซียนสามารถทำงานได้ในอาเซียนซึ่งในเบื้องต้นมีจำนวน ๗ สาขาวิชาชีพ กับสาขาวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มีดังนี้

๑.๑ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพวิศวกรรมอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services

๑.๒ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพพยาบาลอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services)

๑.๓ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรมอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services

๑.๔ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติวิชาชีพการสำรวจอาเซียน ASEAN Mutual Recognition of surveying qualifications

๑.๕ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพแพทย์อาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners

๑.๖ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพทันตแพทย์อาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners

๑.๗ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพบัญชีอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services

๑.๘ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals

ส่วนแหล่งเอกสารอื่นๆ ที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแหล่งหนังสือ สิ่งพิมพ์และเอกสารอื่นๆ

## ๒. ขอบเขตด้านพื้นที่

ทั้งนี้ขอบเขตด้านพื้นที่ที่เกิดการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้ประชากรอาเซียนสามารถทำงานได้ในอาเซียน

## ๓. ขอบเขตด้านเวลา

ทั้งนี้ขอบเขตด้านเวลาที่เกิดการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงานซึ่งในเบื้องต้นมีจำนวน ๘ สาขาวิชาชีพ ระหว่างพฤศจิกายน ๒๕๕๖ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๐

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่างๆ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

## ๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นข้อมูลที่มีแหล่งข้อมูลพื้นฐานจากข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียน เพื่อให้ประชากรอาเซียนสามารถทำงานได้ในอาเซียนซึ่งในเบื้องต้นมีจำนวน ๗ สาขาวิชาชีพ กับสาขาวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ วิชาชีพวิศวกรรมอาเซียน วิชาชีพพยาบาลอาเซียน วิชาชีพสถาปัตยกรรมอาเซียน วิชาชีพการสำรวจอาเซียน วิชาชีพแพทย์อาเซียน วิชาชีพทันตแพทย์อาเซียน วิชาชีพบัญชีอาเซียน และวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

## ๒. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

๒.๑ ศึกษาข้อมูล เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างขั้นตอนในการสำรวจ

๒.๒ การเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียนในแต่ละสาขาวิชาชีพอาเซียนจากภาคสนามตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียน

๒.๓ นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียนมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานฝีมือ ประวัติการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขอรับใบอนุญาตทำงานเพื่อประกอบวิชาชีพนั้น ๆ และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ และรายงานผลต่อไป

๒.๔ ผู้วิจัยทำการสำรวจข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียน จำนวน ๘ สาขาวิชาชีพ

## ๓. การรวบรวมข้อมูลมีแหล่งที่มาดังนี้

๓.๑ ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย

๓.๒ ข้อมูลทุติยภูมิจากกระทรวงต่างๆที่เกี่ยวข้องในการทำข้อตกลง และ จากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่างๆ

## ๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในค้างนี้ เมื่อได้แบบสำรวจครบแล้วได้นำมาตรวจความสมบูรณ์ (Completeness) และความสอดคล้อง (Relevancy) ในแบบสำรวจทุกข้อทุกประเด็นและทุกฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการนำเสนอแบบรายงานเชิงพรรณนา

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
๒. ทราบปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
๓. ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายให้สอดคล้องกับการรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน

## คำจำกัดความ

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	หมายถึง การแสวงหาความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียนที่ชัดเจน และการอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดไว้แล้วให้สามารถเคลื่อนย้ายเสรีไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น และต้องได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน สวัสดิการสังคม และประโยชน์ด้านภาษีตั้งประชากรชาตินั้นๆ รวมถึงสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าไปพำนักอาศัยได้ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของสมาชิกในครอบครัว
การจ้างงานโดยถูกกฎหมาย	หมายถึง การจ้างงานในตลาดแรงงานอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน การว่างงาน ค่าจ้าง เวลาในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สังคมแรงงาน การย้ายถิ่นของแรงงาน การโยกย้ายการผลิต และปัญหาเกี่ยวกับแรงงานอาเซียนกับรัฐให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน
ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติแรงงานวิชาชีพ	(Mutual Recognition Agreement: MRA)
หมายถึง	คุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อการเปิดเสรีการค้า บริการภายใต้กรอบความตกลงด้านการค้าบริการอาเซียน โดยเป็นพันธกรณีให้อาเซียนต้องยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของแรงงานฝีมือ ประวัติการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขอรับใบอนุญาตทำงานเพื่อประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย” ผู้วิจัยค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี
๒. ทฤษฎีประโยชน์ทางการค้าระหว่างประเทศ
๓. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน
๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๕. กรอบแนวคิดการวิจัย
๖. สรุป

#### แนวคิดเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี

สหภาพยุโรป (European Union: EU) กระบวนการเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๙ : ๑๐ – ๒๕) EU เป็นการรวมกลุ่มประเทศระดับภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดและมีบทบาทสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมระดับโลก สำหรับด้านเศรษฐกิจ EU มี GDP สูงที่สุดในโลก เป็นตลาดสินค้า บริการ การเงิน และผู้ลงทุนที่สำคัญ รวมทั้งมีบริษัทข้ามชาติระดับโลกเป็นจำนวนมากที่สุด ภายหลังสนธิสัญญาลิสบอนมีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ ทำให้ EU มีสถานะทางกฎหมายอย่างสมบูรณ์ สามารถทำความตกลงกับต่างประเทศ การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา ระหว่างประเทศ และเป็นสมาชิกองค์การระหว่างประเทศได้ EU มีความร่วมมือกันในการจัดการ ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ สินค้า พุน แรงงาน และบริการให้มีการเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีภายในดินแดนของประเทศสมาชิก หรือเรียกว่า การบูรณาการทางเศรษฐกิจ (Economic Integration) นับเป็นหลักการที่สร้างความสำเร็จ และความแข็งแกร่งให้ EU เป็นอย่างมาก ทั้งนี้มีแนวความคิดเพื่อกระจายปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ซึ่งส่วนใหญ่ต่างมีพื้นที่ไม่มากนัก และมีทรัพยากรธรรมชาติจำกัดทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และเป็นการสร้างสันติสุขในภูมิภาคอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของประชาคมยุโรป ทั้งนี้มีรายละเอียดในการนำเสนอ ดังนี้

การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีที่เกิดขึ้นในสหภาพยุโรป (European Union: EU) EU มีข้อตกลงว่าด้วยระยะเปลี่ยนผ่านในการเตรียมการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีที่ละน้อยในช่วงเวลาเจ็ดปี แต่ต้องเปิดตลาดแรงงานอย่างเต็มที่เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเจ็ดปี ทั้งนี้ประเทศสมาชิกสามารถนำข้อสงวนมาใช้อีกครั้งหนึ่ง เมื่อเล็งเห็นปัญหา รุนแรงต่อตลาดแรงงาน ถึงแม้ว่าจะได้ยกเลิกข้อสงวนไปก่อนหน้านี้แล้ว แต่ข้อสงวนการเคลื่อนย้าย แรงงานเป็นเพียงชั่วคราว และไม่ใช้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือจำกัดสิทธิในการเดินทางหรือ ทำงานในอีกประเทศสมาชิกหนึ่ง ผลของ Transitional Arrangements ทำให้ EU-15 เปิด

ตลาดแรงงานให้กับแรงงานสามารถทำงานได้อย่างเสรี (โดยไม่ต้องมีใบอนุญาตทำงาน) ผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี สรุปได้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีมีผลต่ออย่างมหาศาลต่อเศรษฐกิจ ไม่มีผลข้างเคียงด้านลบที่รุนแรงต่อตลาดแรงงาน แม้แต่ในประเทศที่มีการไหลเข้าอย่างมากของแรงงานจาก EU ใหม่ และเป็นการแก้ปัญหาการทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ พบว่า ค่าจ้างแรงงานในท้องถิ่นได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการลดลงของแรงงานจากประเทศที่เพิ่งเข้าร่วมกับ EU-15 อันเนื่องมาจากความต้องการแรงงานที่ลดลง และจากการที่มีคนโยกย้ายกลับประเทศ ส่วนผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยแยกค่าจ้างจากการว่างงาน พบว่า มีผลกระทบเล็กน้อยหรือไม่มีผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากตะวันออกถึง ตะวันตกใน EU ต่อค่าจ้างของแรงงานในท้องถิ่น และการมีงานทำ สำหรับระดับฝีมือของแรงงานที่เคลื่อนย้ายใน EU พบว่า มีแรงงานระดับกลางมากจนเกินความจำเป็น นอกจากนี้ พบว่า ผู้มีอายุ ๑๘-๒๔ ปีจาก EU-10 ได้ลงทะเบียนเข้าศึกษาต่อเพิ่มขึ้นอย่างมาก เหมือนเป็นการชดเชยแรงงานฝีมือที่เคลื่อนย้ายออกไป และพบว่า ภายหลังจากการทำงานต่างประเทศเป็นการชั่วคราว แรงงานหนุ่มสาวเดินทางกลับประเทศพร้อมด้วยทักษะที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งทักษะด้านภาษาซึ่งช่วยให้หางานทำในระดับนานาชาติได้มากขึ้น ประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มขึ้นประเทศผู้ส่งจะมีความเสี่ยงต่อภาวะสมองไหล พบว่า การเคลื่อนย้ายทำให้แรงงานจำนวนมากสามารถหางานทำได้ในต่างประเทศ ทำให้อัตราการว่างงานในประเทศลดลง แต่ประเทศผู้ส่งอาจเกิดปัญหาสมองไหล และขาดแรงงานฝีมือด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในบางภาคส่วน เช่น การดูแลสุขภาพ อย่างไรก็ตามกฎหมายว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของ EU ระบุว่าแรงงานต่างด้าวต้องมีสภาพงานที่เหมือนกัน รวมถึงค่าจ้างเท่าเทียมกันกับคนในชาติ เป็นการป้องกันปัญหาการทุ่มตลาดทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ปัญหาผู้อพยพเข้าประเทศในสหภาพยุโรป** พบว่า มีพลเมืองของประเทศสมาชิกใหม่น้อยมากที่ย้ายมายัง EU-15 นอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นจากนักวิชาการหลายท่าน กล่าวว่า ข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายแรงงานควรยกเลิกไปโดยเร็วที่สุดเนื่องจากไม่ได้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานจำนวนมากตามข้ออ้างการกำหนดโควตาของแต่ละชาติ และเป็นการทำลายความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้เสรี และผลกระทบจากการอพยพเนื่องจากการขยายสมาชิกสหภาพยุโรปมีแนวโน้ม “น้อยกว่า” ที่คาดการณ์ และเชื่อว่ารัฐสมาชิกใหม่ต่างหากจะตกเป็นเป้าของผู้อพยพเข้าเมือง เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น และบูรณาการเข้ากับยุโรป รวมทั้งมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น

**แรงงานต่างชาติที่ EU ต้องการ** เนื่องจากยุโรปกำลังประสบปัญหาด้านประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่อัตราการเกิดต่ำลงเรื่อยๆ นอกจากนี้ยุโรปยังต้องประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานในบางอาชีพโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคนิค ในขณะที่แรงงานต่างด้าวในยุโรปร้อยละ ๘๕ เป็นแรงงานไร้ฝีมือจากยุโรปตะวันออก และจากการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจากแอฟริกา ทำให้ EU ต้องการกำลังแรงงานจากประเทศนอกกลุ่ม EU แต่ต้องเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง เพื่อช่วยให้ยุโรปสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันกับมหาอำนาจคู่แข่ง เช่น สหรัฐอเมริกา และจีน ดังนั้นยุโรปจึงได้ออก EU Blue Card และเปิดรับสมัครเพื่อเข้าพำนัก และให้ใบอนุญาตทำงานที่ถูกกฎหมาย หรือ The Single Permit เพื่อรับแรงงานทักษะสูงจากประเทศที่สาม

การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีสำหรับประเทศไทย เริ่มในปีพ.ศ. ๒๕๓๕ ประเทศไทย เริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยนโยบายในยุคแรกเน้นเรื่องการจ้างงาน และเรื่องอาชีพ มีการเพิ่มอาชีพเกี่ยวกับการประมงในพื้นที่จังหวัดชายทะเล และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในเรือประมงได้ มีระยะเวลาการอนุญาตให้ทำงานเพียง ๑ ปี และได้ขยายการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ในพื้นที่ที่มีการขาดแคลนแรงงาน รวม ๔๓ จังหวัด ๘ กลุ่มอุตสาหกรรม อนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน ๒ ปี แต่ในปีพ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ รัฐจึงมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้ผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างด้าวได้อีก ๑ ปี เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ว่างงานจำนวนมาก ส่วนนโยบายในปีต่อๆ มายังคงเป็นนโยบายระยะสั้นแบบปีต่อปี ขาดความชัดเจนทางการปฏิบัติ ไม่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์การลักลอบทำงาน และขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารแรงงานต่างด้าว

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓: ๙ - ๑๒). นโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าว ภายหลังจากปี ๒๕๔๔ มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อจัดระเบียบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) และมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อลดผลกระทบทางด้านสังคม ด้านสาธารณสุข แต่นโยบายแรงงานต่างด้าวระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๗ -๒๕๔๙ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากจำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายยังหลบลหนีอีกมาก ดังนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เรื่องการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่มาพำนักในประเทศไทยได้รับการพิสูจน์สัญชาติ และมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายสามารถเข้าถึงบริการของรัฐ และระบบประกันสังคม ระยะแรกประสบกับปัญหา และอุปสรรคมากมาย ส่วนใหญ่เกิดจากการมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถส่งข้อมูลไปยังประเทศต้นทางเพื่อพิสูจน์สัญชาติได้ ดังปรากฏผลการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และได้รับหนังสือเดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล หรือหนังสือเดินทางชั่วคราวเพียง ๒ แสนกว่าคน จากการขึ้นทะเบียนประมาณ ๑.๓ ล้านคน

## ทฤษฎีประโยชน์ทางการค้าระหว่างประเทศ

การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย เพื่อตอบโจทย์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่ปรากฏขึ้นกับประเทศไทยโดยอธิบายผ่านการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งถือว่า แรงงาน คือ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับการผลิต การค้า และบริการ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า และบริการ เศรษฐศาสตร์ระยะก่อนเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ปรากฏว่ามีลัทธิพาณิชย์นิยมเกิดขึ้นมาก่อน ลัทธินี้มีลักษณะ คือ ต้องการความมั่งคั่งของประเทศมีความเป็นชาตินิยม นำเข้าวัตถุดิบในการผลิต โดยยกเว้นภาษี ถ้าอาณานิคม เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ รัฐมีความเข้มแข็ง มีการควบคุมธุรกิจของเอกชน ในเวลาต่อมาได้มีนักคิดทางเศรษฐศาสตร์หลายท่าน ได้โต้แย้งลัทธิพาณิชย์นิยมอย่างรุนแรง จนเข้าสู่ลัทธิเสรีนิยม และการค้าเสรี ลัทธินี้มีความเชื่อว่ารัฐไม่ควรแทรกแซงการดำเนินงานธุรกิจของเอกชน ควรปล่อยให้เอกชนดำเนินธุรกิจของตนตามลำพังด้วยความสมัครใจ และมีความเป็นอิสระ ในระยะเวลานี้ได้เกิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เริ่มแรก (Classical Economics) มีหลักสำคัญว่าการว่างงานจะไม่เกิดขึ้นถ้าตลาดแรงงานมีความสมบูรณ์ รัฐไม่ควรเข้าไป

แทรกแซงการดำเนินธุรกิจของเอกชน เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะกลไกของตลาดแรงงาน จะทำหน้าที่ของตลาดแรงงานอย่างสมบูรณ์โดยตัวของตลาดแรงงานอยู่แล้ว นักคิดในยุคนี้ เช่น ฟรอนซ์ เกสเน (๑๖๙๔-๑๖๗๑) นักเศรษฐศาสตร์สำนักฟิสิกส์ไอแซกแซร์ มีแนวคิดในการส่งเสริมการค้าเสรีทั้งใน และต่างประเทศ มีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้ สนับสนุนระบบเศรษฐกิจเสรี ปลดปล่อยระบบเศรษฐกิจ ดำเนินการตามธรรมชาติ รัฐควรมีบทบาทต่อการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ตลาดแรงงาน ไม่สามารถดำเนินการเองได้ ความมั่งคั่งของประเทศไม่ได้อยู่ที่ปริมาณเงินที่ประเทศสะสมไว้ แต่ประกอบด้วยวัตถุดิบ สินค้า และบริการที่ประเทศผลิตได้เกินความต้องการของประเทศ ที่ดินเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความมั่งคั่งของประเทศ ช่างฝีมือ และนักอุตสาหกรรม เป็นผู้เปลี่ยนรูปวัตถุดิบ มาเป็นสินค้า และบริการ

ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม แรงงานได้กลายมาเป็นปัจจัยการผลิตที่มีสำคัญในการเพิ่ม มูลค่าของสินค้า และบริการ มีนักคิดเกิดขึ้นมากมาย และก่อให้เกิดทฤษฎีที่น่าสนใจหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีการได้เปรียบโดยสมบูรณ์ (Absolute Advantage Theory) และทฤษฎีการได้เปรียบโดย เปรียบเทียบ (Comparative Advantage Theory) เรียกได้ว่าเป็นการเริ่มต้นของยุคทฤษฎีการค้า ระหว่างประเทศสมัยคลาสสิก (Classic Theory) ยุคนี้เริ่มเกิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญๆ หลาย ทฤษฎีด้วยกัน ได้แก่

วสันต์ ภูวภัทรพร (๒๕๕๗ : ๘๘-๙๖) ได้กล่าวถึงทฤษฎีประโยชน์ทางการค้าระหว่าง ประเทศ (Gain from Trade) ของอดัม สมิธ (๑๗๒๓-๑๗๙๐) เริ่มขึ้นในต้นศตวรรษ ที่ ๑๘ โดยสมิธ เขียนผลงานไว้ในหนังสือ (Wealth of Nation) ทฤษฎีการได้เปรียบโดยสมบูรณ์ หลักการสำคัญ คือ การแบ่งงานกันทำตามความถนัด สมิธเห็นว่าการค้าระหว่างประเทศได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด กับประเทศคู่ค้า ในเมื่อแต่ละประเทศยึดหลัก การแบ่งงานกันทำจะทำให้การค้าเสรีระหว่างประเทศ มีประโยชน์สูงสุดแต่ละประเทศ ส่วนทางด้านการเงินมีมือที่มองไม่เห็น (Invisible Hand) คอยปรับตัว ให้ระบบการเงินของประเทศเป็นไปอย่างเหมาะสมและสามารถแก้ไขปัญหาการเกินดุลการค้า หรือ ขาดดุลการค้าโดยตัวของมันเองรัฐไม่จำเป็นต้องเข้าแทรกแซง ดังนั้นประเทศที่ถนัดในการผลิตสินค้า ชนิดใดชนิดหนึ่ง ควรผลิตสินค้าชนิดนั้นแล้วนำมาแลกเปลี่ยนกัน อันจะส่งผลให้เพิ่มความมั่งคั่งของ ประเทศในรูปของผลผลิตหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น และยังมีหลักสำคัญ อีกประการหนึ่ง คือ ประเทศใด จะได้เปรียบโดยสมบูรณ์ ประเทศนั้นต้องสามารถผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งให้ได้มากกว่าอีกประเทศ หนึ่งด้วยปัจจัยการผลิตจำนวนเท่ากัน หรือผลิต ได้จำนวนเท่ากันโดยใช้ปัจจัยการผลิตที่น้อยกว่า ประเทศนั้นควรผลิตสินค้าที่ตนได้เปรียบโดยสมบูรณ์เพื่อส่งออกแล้วซื้อสินค้าที่เสียเปรียบโดยสมบูรณ์ เป็นสินค้านำเข้า

ต่อมา เดวิด ริคาร์โด ลูกศิษย์ของสมิธ ได้ขยายความให้กว้างขึ้นอีกโดยกล่าวว่า ลัทธิเสรี นิยมจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และยังสนใจเรื่องกฎเกณฑ์การกระจายผลผลิต และการกระจายรายได้ ริคาร์โด กล่าวไว้ว่า ลักษณะประเทศที่มีการค้าเสรีต้องยึดหลักการแบ่งงานกันทำ รัฐไม่ควรจัดเก็บภาษี ไม่มีการ ให้สิทธิพิเศษหรือเลือกปฏิบัติ และไม่มีข้อจำกัดทางการค้า ริคาร์โด ได้เสนอทฤษฎีการได้เปรียบเชิง เปรียบเทียบ โดยได้พัฒนาทฤษฎีต่อยอดจากทฤษฎีความได้เปรียบโดยสมบูรณ์ของสมิธ มีหลักสำคัญว่า แม้ว่าประเทศใดประเทศหนึ่งถนัดในการผลิตสินค้าทั้งสองชนิด เช่น มีต้นทุนน้อยกว่าอีกประเทศหนึ่ง

ของสินค้าทั้งสองชนิด แต่ประเทศทั้งสองยังคงค้าขายด้วยกัน เช่น ประเทศทั้งสองสามารถผลิตได้ทั้งอาหาร และรถยนต์ แต่ประเทศทั้งสองยังคงค้าขายกันอยู่ดี แต่เพราะประเทศหนึ่งผลิตอาหารได้ดีกว่าอีกประเทศหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับความถนัดของการผลิตรถยนต์ ดังนั้น ประเทศที่ผลิตอาหารจึงควรเอาอาหารส่งออกไปขายแลกเปลี่ยนรถยนต์กับอีกประเทศหนึ่ง จึงทำให้ทั้งสองประเทศต่างมีทั้งอาหาร และรถยนต์ไว้ใช้บริโภคมากกว่าเดิม

การปรากฏขึ้นของการรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ประเทศต่างๆ ได้เข้ามารวมตัวกันเพื่อร่วมมือกันพัฒนาเศรษฐกิจ และรักษาผลประโยชน์ของประเทศสมาชิกทำให้เกิดผลของการสร้างการค้า และการเปลี่ยนทิศทางการค้า นักเศรษฐศาสตร์ทั้งหลายได้ศึกษา และแก้ไขปรับปรุงทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศสมัยคลาสสิกโดยการจำลองรูปแบบเศรษฐศาสตร์ด้วยการเพิ่มข้อสมมติฐาน เพื่อตอบโจทย์ของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น คือ การเพิ่มปัจจัยการผลิตหลายชนิด การทดแทนกันของปัจจัย การผลิตที่ไม่สมบูรณ์ การโยกย้ายปัจจัยการผลิตจะเกิดต้นทุนเพิ่ม และมีต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดขึ้น การโยกย้ายปัจจัยการผลิตสามารถแยกได้ ๓ รูปแบบ คือ ต้นทุนคงที่ ต้นทุนเพิ่มขึ้น และต้นทุนลดลง ประโยชน์ของการค้าระหว่างประเทศจะเกิดขึ้นด้วยการกำหนดนโยบายการค้าระหว่างประเทศโดยเสรี นอกจากจะก่อให้เกิดผลผลิตหรือรายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นแล้วยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศคู่ค้าด้วยกัน

ในทศวรรษที่ ๑๙๒๐ และทศวรรษที่ ๑๙๓๐ นักเศรษฐศาสตร์ชาวสวีเดนชื่อ แฮริ เฮคเซอร์ หรือ "Eli Heckscher" และ เบทิล โอลิน "Bertil Ohlin" (ชนภัทร แสนธิจักร, ๒๕๕๓ : ๔๐-๔๒) ได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ ในปี ค.ศ. ๑๙๗๗ อธิบายว่าการค้าระหว่างประเทศ เกิดขึ้นจากการที่ประเทศต่างๆ มีสัดส่วนของปัจจัยการผลิต แรงงาน ที่ดิน และทุนแตกต่างกัน เช่น บางประเทศมีทุนมากกว่าแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศหนึ่งซึ่งมีแรงงานมากกว่าทุน ฉะนั้น ประเทศที่มีทุนมากกว่าแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับอีกประเทศหนึ่งซึ่งควรผลิตสินค้าที่ใช้ทุนมากกว่าแรงงาน "Capital Intensive Goods" แล้วนำไปแลกเปลี่ยนกับอีกประเทศที่ผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานมากกว่าทุนหรือ "Labor Intensive Goods" เรียกว่าทฤษฎี "การได้เปรียบจากปัจจัยการผลิต" หรือ "ทฤษฎีเฮคเซอร์ โอลิน" Heckscher-Ohlin Theory ทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศของเฮคเซอร์-โอลินนี้เป็นการต่อยอดจากทฤษฎีของริคาร์โดในส่วนที่เกี่ยวกับความแตกต่างในปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในแต่ละประเทศ และปัจจัยการผลิตของแต่ละอุตสาหกรรมที่ใช้ในการผลิต ตัวอย่าง สมมุติว่าประเทศญี่ปุ่นมีทุนมากกว่าประเทศไทย และผลิตอุตสาหกรรมรถยนต์ แต่ประเทศไทยมีแรงงานมากกว่าประเทศญี่ปุ่น และผลิตอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม แต่อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ต้องใช้ทุนมากกว่าอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มใช้แรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมรถยนต์ เห็นได้ว่าประเทศไทยได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มมากกว่าประเทศญี่ปุ่น ในทางกลับกันประเทศญี่ปุ่นมีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในอุตสาหกรรมรถยนต์มากกว่าประเทศไทย

ทั้งทฤษฎีของสมิธ ริคาร์โด และเฮคเซอร์ - โอลิน เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงประเทศต่างๆ ควรผลิตสินค้าและบริการที่ตนได้เปรียบมากที่สุดหรือได้เปรียบเนื่องจากมีสัดส่วนปัจจัยการผลิตที่เกินความต้องการของประเทศแล้วส่งออกไปแลกเปลี่ยนสินค้า นอกจากนี้ยังอธิบายถึงปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจได้ด้วยเหตุผลของตัวทฤษฎีเองทำให้เห็นทิศทางการค้าซึ่งในระยะหลังๆ



ปริมาณการค้าที่เปลี่ยนแปลงจากเดิมที่ประเทศเสียเปรียบกับประเทศได้เปรียบหันกลับมาค้าขายกันในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเดียวกัน

ศาสตราจารย์พอล ครุกแมน ผู้ได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ปี ๒๐๐๘ ได้นำเสนอทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศใหม่ที่ต่อยอดทฤษฎีเก่า และทฤษฎีภูมิเศรษฐศาสตร์ใหม่ "New Economic Geography" นอกจากนี้ยังค้นพบทฤษฎีการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมากจะทำให้ต้นทุนถูกลง เพราะเกิดการประหยัดในกระบวนการผลิต "Economy of Scale" สรุปได้ว่าประเทศต่างๆ ควรมุ่งผลิตสินค้า เพื่อขายในตลาดโลกจะทำให้ต้นทุนการผลิตถูกลงโดยเกิดการประหยัดอธิบายได้ว่าประเทศที่เป็นที่ตั้งของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และประเทศที่มีประชากรมากกว่าหรือมีกำลังซื้อมากกว่าจะได้เปรียบในการเป็นตลาดรองรับปริมาณสินค้าจำนวนมาก และเป็นการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจที่แต่ละอุตสาหกรรมที่ได้เปรียบจะโยกย้ายเข้าไปตั้งฐานการผลิตในประเทศนั้นๆ เพราะสามารถผลิตสินค้าได้ปริมาณมากและประหยัด ต้นทุนต่ำ มีกำไรเพิ่มขึ้น มีแรงงานเพียงพอ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจเพื่อความได้เปรียบในการดึงดูดการลงทุน การผลิต และกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น

## ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน

การจัดทำข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRA) เป็นพัฒนาการล่าสุดของความร่วมมือด้านการค้าบริการของอาเซียน โดย MRA หมายถึง การที่ผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณสมบัติวิชาชีพโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศตนจะได้รับการยอมรับโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศอาเซียนอื่นที่สอดคล้องกับกฎระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายผู้ให้บริการสาขาวิชาชีพในภูมิภาค

กรอบความตกลงการค้าบริการของอาเซียน (AFAS) ตระหนักถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มสาขาบริการโดยรวมในอาเซียนตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕ ภายใต้ AFAS ไว้ว่า “สมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศจะให้การยอมรับในวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ที่ได้รับ และคุณสมบัติที่เป็นไปตามข้อกำหนด หรือใบอนุญาตหรือใบรับรองที่ได้รับในประเทศสมาชิกอื่น เพื่อวัตถุประสงค์ในการออกใบอนุญาตหรือใบรับรองให้แก่ผู้ให้บริการ การยอมรับดังกล่าวจะต้องทำอยู่บนพื้นฐานของความตกลงกับประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง หรืออาจให้การยอมรับโดยอิสระ”

ปัจจุบัน อาเซียนได้สรุปผลการจัดทำ MRA ดังนี้ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (๒๕๕๔ : ๘ - ๑๕).

๑. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพวิศวกรรมอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)

๒. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพพยาบาลอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services)

๓. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรมอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services)

๔. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติวิชาชีพการสำรวจอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition of surveying qualifications)

๕. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพแพทย์อาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners)

๖. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพทันตแพทย์อาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners)

๗. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพบัญชีอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services)

๘. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals)

อาเซียนอยู่ระหว่างจัดตั้งกลไกในการดำเนินการตาม MRA เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพในภูมิภาคได้รับประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมจากข้อตกลงดังกล่าว ดังนี้

### **ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพวิศวกรรมอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services**

#### **๑. วัตถุประสงค์**

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพวิศวกรรม และเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อที่จะส่งเสริมการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดด้านมาตรฐานและคุณสมบัติ

#### **๒. หลักการ**

เพื่อเปิดให้วิศวกรที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็นวิศวกร วิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ซึ่งบางประเทศรวมทั้งไทยกำหนดให้วิศวกรอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับวิศวกรท้องถิ่น โดยวิศวกรที่ต้องการจดทะเบียนดังกล่าวต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ ซึ่งในส่วนของประเทศไทยดำเนินการโดย สภาวิศวกร สำหรับการดำเนินงานในเรื่องนี้ของอาเซียนอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการประสานงานด้านวิศวกรรมวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer Coordinating Committee) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก Monitoring Committee ของประเทศสมาชิก

#### **๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ**

วิศวกรวิชาชีพมีสิทธิขออนุญาตองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศ สมาชิกอาเซียนเพื่อประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศนั้นๆ ได้ ทั้งนี้ วิศวกรอาเซียนที่ได้รับอนุญาต จะได้ขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (Registered Foreign Professional Engineer) ซึ่งสามารถประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศนั้นๆ ได้ ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย ซึ่งบางประเทศรวมทั้งไทยกำหนดให้ต้องทำงานร่วมกับวิศวกรที่มีใบอนุญาตของประเทศนั้นๆ

#### **๔. คุณสมบัติในการเป็นวิศวกรต่างชาติ**

๔.๑ สำเร็จระดับปริญญาทางวิศวกรรมที่ได้รับการยอมรับโดยองค์กร ด้านการรับรองวิศวกรรมวิชาชีพไม่ว่าจะในประเทศแหล่งกำเนิดหรือประเทศผู้รับ หรือที่ได้รับการประเมินและยอมรับว่าเทียบเท่ากับระดับการศึกษาดังกล่าว

๔.๒ มีการขึ้นทะเบียนหรือมีใบอนุญาตที่ยังมีผลในปัจจุบัน เพื่อประกอบวิชาชีพในประเทศแหล่งกำเนิด ซึ่งออกให้โดยผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ของประเทศสมาชิกอาเซียน และสอดคล้องกับนโยบายของตนด้านการขึ้นทะเบียน/การอนุญาต/การรับรองในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม

๔.๓ มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติและมีความหลากหลายมาไม่ต่ำกว่า ๗ ปีหลังจบการศึกษา ทั้งนี้ จะต้องได้รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมที่เด่นชัดอย่างน้อย ๒ ปี

๔.๔ ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

๔.๕ ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ของประเทศแหล่งกำเนิด และไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณระดับท้องถิ่นและระหว่างประเทศ ในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมจะมีสิทธิขอสมัครต่อคณะกรรมการประสานงานด้านวิศวกรรมวิชาชีพอาเซียน (ACPECC) เพื่อได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ACPE) ภายใต้ทะเบียนวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ACPER)

#### ๕. กลไกการดำเนินงาน

ผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ประเทศไทย คือ สภาวิศวกร มีความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๕.๑ พิจารณาคำขอและอนุญาตให้วิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ACPEs) ประกอบวิชาชีพในฐานะเป็นวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (RFPEs) โดยต้องไม่เป็นการประกอบวิชาชีพเพียงลำพัง แต่จะต้องประกอบวิชาชีพร่วมกับวิศวกรวิชาชีพท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายของประเทศผู้รับ ภายใต้บังคับของกฎหมายและระเบียบภายใน และสามารถนำมาใช้บังคับได้ และไม่เป็นการยื่นแบบทางวิศวกรรมต่อผู้มีอำนาจตามกฎหมายของประเทศผู้รับตามที่กำหนดโดยข้อตกลงฯ นี้

๕.๒ ติดตามตรวจสอบ และประเมินการประกอบวิชาชีพของวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (RFPEs) และทำให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติตามข้อตกลงกับข้อตกลงฯ

๕.๓ รายงานต่อองค์กรท้องถิ่น และระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเรื่องความคืบหน้าการดำเนินการตามข้อตกลงฯ

๕.๔ รักษามาตรฐานระดับสูงของการประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณด้านวิศวกรรม

๕.๕ แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างทันที่ต่อเลขาธิการคณะกรรมการประสานงานด้านวิศวกรรมวิชาชีพอาเซียน (ACPECC) เมื่อวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (RFPE) ได้ละเมิดข้อตกลงฯ หรือเมื่อวิศวกรวิชาชีพผู้ซึ่งเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ACPE) ไม่มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่จะประกอบวิชาชีพวิศวกรรมอย่างอิสระในประเทศแหล่งกำเนิด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ หรือได้กระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณไม่ว่าจะในประเทศแหล่งกำเนิดหรือประเทศผู้รับที่ซึ่งการกระทำผิดนั้นได้นำไปสู่การถอดถอนจากทะเบียนหรือระงับการประกอบวิชาชีพ

๕.๖ เตรียมการด้านกฎและระเบียบเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ได้

๕.๗ แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านกฎหมาย ข้อปฏิบัติ และความคืบหน้าต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมภายในภูมิภาค โดยมีความมุ่งหวังในการปรับให้สอดคล้องกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานในระดับภูมิภาค และ/หรือระหว่างประเทศ

### ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาพยาบาลวิชาชีพอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing

#### ๑. วัตถุประสงค์

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายพยาบาลวิชาชีพภายในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความชำนาญเรื่องมาตรฐาน และคุณสมบัติ เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการให้บริการวิชาชีพพยาบาล และเพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและการฝึกฝนของพยาบาลวิชาชีพ

#### ๒. หลักการ

เพื่อเปิดให้พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเทศอาเซียนอื่นได้โดยไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วยโดยพยาบาลต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องผ่านการประเมิน และอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน (ของประเทศไทย คือ สภาการพยาบาล)

#### ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

การดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียนจะช่วยให้พยาบาลที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิม และมีประสบการณ์สามารถขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม พยาบาลต่างชาติจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย

#### ๔. คุณสมบัติในการเป็นพยาบาลต่างชาติ

พยาบาลวิชาชีพต่างชาติสามารถขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลในประเทศผู้รับ เพื่อเข้าไปประกอบวิชาชีพพยาบาลในประเทศนั้นได้ โดยต้องเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับของประเทศผู้รับ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า พยาบาลวิชาชีพต่างชาติต้อง

##### ๔.๑ สำเร็จการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

##### ๔.๒ จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตจากประเทศแหล่งกำเนิดที่ยังมีผลในปัจจุบัน

##### ๔.๓ มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลไม่น้อยกว่า ๓ ปีต่อเนื่องก่อนที่จะสมัครขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาต

##### ๔.๔ ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

##### ๔.๕ ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพพยาบาล (NRA) ของประเทศแหล่งกำเนิดว่าไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณระดับท้องถิ่น และระหว่างประเทศในการประกอบวิชาชีพพยาบาล

๔.๖ มีคุณสมบัติด้านอื่นๆ ตามที่กำหนด เช่น ต้องแสดงผลตรวจร่างกายหรือผ่านการทดสอบสมรรถภาพ หรือข้อกำหนดอื่นใดตามที่หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานของรัฐในประเทศผู้รับเห็นสมควรในการกำหนดคุณสมบัติของการขอขึ้นทะเบียน และ/หรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พยาบาล

#### ๕. กลไกการดำเนินงาน

หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาล (NRA) หมายถึงหน่วยงานที่ได้รับอำนาจจากรัฐบาลของแต่ละประเทศสมาชิกให้มีหน้าที่กำกับดูแลการประกอบวิชาชีพพยาบาล ประเทศไทย คือ สภาการพยาบาล มีความรับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ ประเมินคุณสมบัติและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพต่างชาติ

๕.๒ ขึ้นทะเบียน และ/หรือออกใบอนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพต่างชาติในการเข้ามาประกอบวิชาชีพพยาบาลในประเทศผู้รับ

๕.๓ ติดตามตรวจสอบและประเมินการประกอบวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพต่างชาติที่ได้จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล

๕.๔ ตรวจสอบติดตามเพื่อให้แน่ใจว่าพยาบาลต่างชาติจะรักษามาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลที่สอดคล้องกับหลักประพฤติกฎปฏิบัติด้านวิชาชีพของประเทศผู้รับ กลไกการดำเนินงานมีคณะกรรมการประสานงานด้านพยาบาลวิชาชีพอาเซียน ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาลและ/หรือหน่วยงานของรัฐที่เหมาะสมของประเทศสมาชิกอาเซียนที่เข้าร่วมข้อตกลงฯ ซึ่งคณะกรรมการนี้มีการประชุมกันเป็นประจำ เพื่อ

๕.๔.๑ อำนวยความสะดวกในดำเนินการตามข้อตกลงฯ

๕.๔.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งด้านนโยบาย กระบวนการและการปฏิบัติในการพัฒนาและส่งเสริมกลยุทธ์ในการดำเนินการตามข้อตกลงฯ

๕.๔.๓ ร่วมกันคิดค้นกระบวนการเพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรฐานและหลักเกณฑ์การยอมรับ ร่วมกันสำหรับการดำเนินการตามข้อตกลงฯ

๕.๔.๔ ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติของแต่ละประเทศผู้รับ

๕.๔.๕ ติดตามตรวจสอบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และแลกเปลี่ยนข้อมูล

๕.๔.๖ ทำหน้าที่ในการแก้ไขระงับข้อพิพาทที่เกิดจากการดำเนินการตามข้อตกลงข้อพิพาทดังกล่าวถูกส่งมาจากหน่วยงานกำกับดูแลพยาบาลวิชาชีพจากประเทศสมาชิกอาเซียนที่เข้าร่วม

๕.๔.๗ หารือประเด็นโครงการเสริมสร้างความสามารถ

**ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพด้านบริการสถาปัตยกรรม ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services**

#### ๑. วัตถุประสงค์

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพสถาปัตยกรรม และเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อที่จะส่งเสริมการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านมาตรฐานและคุณสมบัติเพื่อสร้างความร่วมมือของกลุ่มอาเซียนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ทั้งในเรื่องของการใช้

ทรัพยากร และผลประโยชน์โดยผ่านความร่วมมือด้านการวิจัย และเพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวก รวมทั้งจัดตั้งการยอมรับซึ่งกันและกันของสถาปนิก ตลอดจนจัดทำมาตรฐานและข้อตกลงร่วมกันในการเคลื่อนย้ายเทคโนโลยีในกลุ่มประเทศอาเซียน

## ๒. หลักการ

เปิดให้สถาปนิกที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็นสถาปนิก อาเซียน (ASEAN Architect) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศอาเซียนนี้ได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ซึ่งบางประเทศรวมทั้งไทยกำหนดให้สถาปนิกอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่น สถาปนิกที่ต้องการจดทะเบียนดังกล่าวต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ ส่วนของประเทศไทยดำเนินการโดยสภาสถาปนิก การดำเนินงานในเรื่องนี้ของอาเซียนจะอยู่ภายใต้การดูแลของสภาสถาปนิกอาเซียน (ASEAN Architect Council) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจาก Monitoring Committee ของประเทศสมาชิก

## ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

สถาปนิกวิชาชีพมีสิทธิขออนุญาตต่อองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพสถาปนิกในประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศนั้นๆ ได้ ทั้งนี้สถาปนิกอาเซียนที่ได้รับอนุญาตจะได้ขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกต่างด้าวจดทะเบียน (Registered Foreign Architect) ซึ่งสามารถประกอบวิชาชีพสถาปนิกในประเทศนั้นๆ ได้ ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย ซึ่งบางประเทศ รวมทั้งไทยกำหนดให้ต้องทำงานร่วมกับสถาปนิกที่มีใบอนุญาตของประเทศนั้นๆ

## ๔. คุณสมบัติในการเป็นสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน

๔.๑ สำเร็จระดับปริญญาทางสถาปัตยกรรมโดยองค์กรด้านการรับรองสถาปัตยกรรมวิชาชีพ ไม่ว่าจะในประเทศแหล่งกำเนิดหรือประเทศผู้รับ หรือที่ได้รับการประเมินและยอมรับว่าเทียบเท่ากับระดับการศึกษาดังกล่าว การศึกษาสถาปัตยกรรมต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ปี การศึกษาในระบบภาคการศึกษาปกติ ซึ่งผ่านการรับรองหลักสูตรของมหาวิทยาลัยแล้วในประเทศแหล่งกำเนิด หรือการได้รับการยอมรับให้เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่ง

๔.๒ มีการขึ้นทะเบียนหรือมีใบอนุญาตที่ยังมีผลในปัจจุบัน เพื่อประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศแหล่งกำเนิด ซึ่งออกให้โดยผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ของประเทศสมาชิกอาเซียน และสอดคล้องกับนโยบายของตนด้านการขึ้นทะเบียน/การอนุญาต/การรับรองในการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม หรือคณะกรรมการติดตาม ตามข้อ ๔.๒.๒ และรายการที่ ๑.๒ ของภาคผนวก ๒ ของข้อตกลงฯ

๔.๓ มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติ และมีความหลากหลายมาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี หลังจบการศึกษา ทั้งนี้ ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องโดยตลอด ๕ ปีในขณะที่ถือใบอนุญาตและต้องได้รับผิดชอบงานด้านสถาปัตยกรรมที่เด่นชัดตามที่ระบุในภาคผนวก ๔ ตัวอย่างที่ ๓ แล้วอย่างน้อย ๒ ปี

๔.๔ ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

๔.๕ ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ของประเทศ แหล่งกำเนิดและไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณระดับท้องถิ่น และระหว่างประเทศในการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม

๔.๖ ปฏิบัติตามข้อตกลงอื่นที่ผ่านการเห็นชอบร่วมกันของสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC) จะมีสิทธิขอสมัครต่อสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC) เพื่อได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ภายใต้ทะเบียนสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AAR)

สถาปนิกวิชาชีพ ผู้มีคุณสมบัติข้างต้นและปฏิบัติสอดคล้องตามแนวทางด้านหลักเกณฑ์ และระเบียบวิธีปฏิบัติตามภาคผนวก ๒ และบรรลุล้อยถ่วงลงด้านการประเมินตามภาคผนวก ๓ เมื่อได้รับ และชำระค่าธรรมเนียมแล้วได้บรรจุภายใต้ทะเบียนสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AAR) และมีฐานะเป็นสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ทั้งนี้ สถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) จะประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้เฉพาะในขอบข่ายงานที่ได้รับอนุญาตตามความชำนาญของสถาปนิกวิชาชีพผู้นั้นภายใต้ข้อตกลงฯ

#### ๕. กลไกการดำเนินงาน

หน่วยงานกำกับดูแลสถาปนิกวิชาชีพ (PRA) หมายถึงหน่วยงานที่ได้รับอำนาจจากรัฐบาลของแต่ละประเทศสมาชิก ให้มีหน้าที่กำกับดูแลการประกอบวิชาชีพสถาปนิกประเทศไทย คือ สภาสถาปนิก มีความรับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ พิจารณาคำขอและอนุญาตให้สถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ประกอบวิชาชีพในฐานะเป็นสถาปนิกวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (RFA) โดยจะประกอบวิชาชีพอย่างอิสระ หรือร่วมกับสถาปนิกวิชาชีพท้องถิ่นในประเทศผู้รับจำนวนมากกว่าหนึ่งหรือมากกว่า โดยขึ้นอยู่กับกฎหมายภายในของประเทศผู้รับกำหนด

๕.๒ ติดตามตรวจสอบและประเมินการประกอบวิชาชีพของสถาปนิกวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (RFA) และทำให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติสอดคล้องกับข้อตกลงฯ

๕.๓ รายงานต่อองค์กรท้องถิ่นและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเรื่องความคืบหน้าการดำเนินการตามข้อตกลงฯ เมื่อต้องการ

๕.๔ รักษามาตรฐานระดับสูงของการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม และจรรยาบรรณด้านสถาปัตยกรรม

๕.๕ แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างทันทีต่อเลขาธิการสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC) เมื่อสถาปนิกวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (RFA) ได้ละเมิดข้อตกลงฯ หรือเมื่อสถาปนิกวิชาชีพผู้ซึ่งเป็นสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ไม่มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่จะประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมอย่างอิสระในประเทศแหล่งกำเนิด ไม่ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ หรือได้กระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณไม่ว่าจะในประเทศแหล่งกำเนิดหรือประเทศผู้รับที่ซึ่งการกระทำผิดนั้นได้นำไปสู่การถอดถอนจากทะเบียนหรือระงับการประกอบวิชาชีพ

๕.๖ เตรียมการด้านกฎและระเบียบเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ได้

๕.๗ แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านกฎหมาย ข้อปฏิบัติ และความคืบหน้าต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมภายในภูมิภาค โดยมีความมุ่งหวังในการปรับให้สอดคล้องกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานในระดับภูมิภาค และ/หรือ ระหว่างประเทศ

#### **กลไกการดำเนินงานมีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ (MC) ซึ่งมีหน้าที่**

๑. ทำให้มั่นใจว่าผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนในฐานะสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AAs) โดยเลขาธิการสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC) จะปฏิบัติตามสอดคล้องกับเงื่อนไขที่ระบุในข้อตกลงฯ และผู้ประกอบวิชาชีพเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้แสดงให้เห็นว่าได้ดำเนินการสอดคล้องตามระเบียบวิธีปฏิบัติและหลักเกณฑ์ตามที่แสดงในภาคผนวก ๒, ๓ และ ๔

๒. ทำให้มั่นใจว่าผู้ประกอบวิชาชีพที่สมัครขอขึ้นทะเบียนในฐานะสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) จะต้องแสดงหลักฐานว่าได้ปฏิบัติตามสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

๓. ทำให้มั่นใจว่าผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับการขึ้นทะเบียนโดยเลขาธิการสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC) เป็นสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ยังคงสมัครขอต่ออายุการขึ้นทะเบียนอยู่เป็นระยะและในการนี้แสดงหลักฐานว่าได้ปฏิบัติตามสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

๔. ทำให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติและเกิดผลตามการเปลี่ยนแปลงที่ตกลงภายใต้ข้อ ๖.๓ ตามที่กำหนดโดยสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC)

๕. ออกใบรับรองสถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและจัดหาแนะนำกรณีที่สถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ต้องการถาม

๖. แจ้งสภาสถาปนิกอาเซียน (AAC) และคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ (MC) ของประเทศแหล่งกำเนิด กรณีมีผู้ที่ไม่ใช่สถาปนิกวิชาชีพอาเซียน (AA) ประกอบวิชาชีพในประเทศผู้รับ

#### **ข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติวิชาชีพการสำรวจอาเซียน ASEAN Mutual Recognition of surveying qualifications**

##### **๑. วัตถุประสงค์**

เพื่อสร้างกรอบและกำหนดหลักการพื้นฐานสำหรับองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ใช้ปฏิบัติตามในการเจรจา MRA ระหว่างกันไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการยอมรับร่วมและเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพทางการสำรวจ เนื่องจากเป็นที่ยอมรับว่าประเทศสมาชิกอาเซียนมีการเรียกชื่อและมีเงื่อนไขต่างกัน และเพื่อโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

##### **๒. หลักการ**

เพื่อกำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจา MRA ด้านการสำรวจในอนาคตของอาเซียนไม่ว่าจะเป็นการเจรจาสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่องการศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัยและหลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ทั้งนี้ MRA ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจ หน้าที่ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแลและออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน แต่ต้องไม่สร้างอุปสรรคที่เกินจำเป็น



โดยการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของนักสำรวจอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศด้วย นอกจากนี้ กรอบข้อตกลงได้กำหนดกรอบการดำเนินการและขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบสาขาการสำรวจในส่วนของประเทศไทย องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบกำกับ ดูแลการประกอบบริการด้านสำรวจและขึ้นทะเบียน/ออกใบอนุญาต นักสำรวจ คือ สภาวิศวกร

### ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าไปทำงานในวิชาชีพนี้ในอนาคต เมื่อสมาชิกอาเซียนใดมีความพร้อมสามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้โดยใช้กรอบข้อตกลงนี้เป็นพื้นฐานในการเจรจา โดยในระหว่างนี้ประเทศอาเซียนที่ยังไม่พร้อมสามารถศึกษากรอบข้อตกลงนี้ และใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของต้นทั้งในแง่การส่งบุคลากรออกไปและการรับมือกับบุคลากรจากอาเซียนอาจจะเข้ามาทำงานในไทย

### ๔. หลักเกณฑ์ยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติวิชาชีพช่างสำรวจ

การศึกษา ประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงว่า ผู้ขอรับการยอมรับต้องได้รับการศึกษาตามเงื่อนไขที่มีผลบังคับใช้ในประเทศต้นสังกัดที่อนุญาตการยอมรับเป็นครั้งแรก ณ เวลาที่ให้การยอมรับนั้น หนังสือรับรองการศึกษาอาจถูกประเมินโดยประเทศผู้รับและยอมรับว่าผ่านเกณฑ์เงื่อนไขทางการศึกษาของประเทศผู้รับ

การสอบ ประเทศสมาชิกอาเซียนตระหนักว่าอาจมีความจำเป็นที่จะต้องให้ผู้ขอผ่านการสอบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่กำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ขอมีความรู้เพียงพอตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักปฏิบัติที่สัมพันธ์กับระดับท้องถิ่นและระดับชาติของประเทศผู้รับ

ประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงว่าผู้ขอซึ่งได้รับการยอมรับโดยองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในประเทศต้นสังกัดของผู้ขออาจไม่ต้องถูกให้เข้าสอบในการสอบรับรองคุณสมบัติทั้งหมด (ถ้ามี) ในการที่จะได้รับการยอมรับในประเทศผู้รับหากเห็นว่าเงื่อนไขทางการศึกษา และวิชาชีพเป็นไปตามที่ประเทศผู้รับกำหนด

ประสบการณ์ ประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงว่าระยะเวลาขั้นต่ำของประสบการณ์ด้านสำรวจ ภายหลังสำเร็จการศึกษาเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการยอมรับปริมาณและลักษณะงานที่มีประสบการณ์ที่ต้องผ่านจะต้องเทียบได้กับเงื่อนไขประสบการณ์ของประเทศผู้รับที่จะให้การยอมรับ

ถ้าปริมาณหรือลักษณะงานที่ผู้ขอมีประสบการณ์ในประเทศต้นสังกัดไม่ได้ตามเงื่อนไขของประเทศผู้รับ ผู้ขออาจได้รับความยินยอมให้หาประสบการณ์ให้ครบสมบูรณ์ตาม กำหนดในประเทศผู้รับ ผู้ขออาจได้รับความยินยอมให้หาประสบการณ์ให้ครบสมบูรณ์ตามกำหนดในประเทศผู้รับก่อนที่จะได้รับสิทธิการยอมรับในประเทศผู้รับ

### ๕. กลไกการดำเนินงาน

องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการประกอบบริการด้านสำรวจและขึ้นทะเบียน/ออกใบอนุญาตนักสำรวจ ประเทศไทยคือ สภาวิศวกร มีหน้าที่ดังนี้

๕.๑ เจรจาทหาข้อตกลงและจัดทำ MRA ที่จะต้องดำเนินการตามมาในระดับทวิภาคีหรือพหุภาคีกับองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการประกอบบริการด้านสำรวจของแต่ละประเทศ

๕.๒ ควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติของนักวิชาชีพสำรวจที่ได้รับการยอมรับภายใต้ MRA ใดๆ

๕.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องและการพัฒนาวิชาชีพ

๕.๔ ดำรงรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ดีซึ่งรวมถึงมาตรฐานที่สูงของการประพฤติปฏิบัติในด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณด้านการสำรวจ

๕.๕ แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย การปฏิบัติและการพัฒนาในการประกอบวิชาชีพสำรวจ ภายในขอบเขตอำนาจของตน

### ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพแพทย์อาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners

#### ๑. วัตถุประสงค์

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายแพทย์ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความชำนาญเรื่องมาตรฐานและคุณสมบัติ เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการให้บริการวิชาชีพแพทย์และเพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและการฝึกฝนของแพทย์

#### ๒. หลักการ

เพื่อเปิดให้แพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์ในประเทศกลุ่มอาเซียนได้โดยไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วยซึ่งแพทย์ต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน (ของประเทศไทยคือ แพทยสภา และกระทรวงสาธารณสุข) การดำเนินงานในเรื่องนี้ของอาเซียนจะอยู่ภายใต้การดูแลของ ASEAN Joint Coordinating Committee on Medical Practitioners ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานกำกับดูแลของประเทศสมาชิก

#### ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

จากการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียนจะช่วยให้แพทย์ที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิ การศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม แพทย์ต่างชาติจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย เช่น ในกรณีของไทย แพทย์ต่างชาติจะต้องปฏิบัติเหมือนคนไทยคือต้องผ่านการสอบ เพื่อให้ได้ใบอนุญาต

#### ๔. คุณสมบัติในการเป็นแพทย์ต่างชาติ

แพทย์ต่างชาติสามารถขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์ในประเทศผู้รับ เพื่อเข้าไปประกอบวิชาชีพแพทย์ในประเทศนั้นได้ โดยต้องเป็นไปตามกฎระเบียบภายในของประเทศผู้รับ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า แพทย์ต่างชาติต้อง

๔.๑ สำเร็จการศึกษาระดับวิชาชีพแพทย์ซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพแพทย์ (PMRA) ของประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศผู้รับ

๔.๒ จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตจากประเทศแหล่งกำเนิดที่ยังมีผลในปัจจุบัน

๔.๓ มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพแพทย์ไม่น้อยกว่า ๕ ปีต่อเนื่องในประเทศ แหล่งกำเนิด ก่อนที่จะสมัครขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาต

๔.๔ ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของ ประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

๔.๕ ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพแพทย์ (PMRA) ของ ประเทศแหล่งกำเนิดว่าไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณระดับท้องถิ่นและระหว่างประเทศ ในการประกอบวิชาชีพแพทย์ทั้งในประเทศ แหล่งกำเนิดและประเทศอื่นๆ เท่าที่มีอำนาจ กำกับดูแลด้านวิชาชีพแพทย์ (PMRA) รับทราบ

๔.๖ แจ้งให้ทราบว่า ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือมีคดีความทางกฎหมายที่ ยังค้างอยู่ในประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศอื่น

๔.๗ มีคุณสมบัติด้านอื่นๆ ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ (PMRA) หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประเทศผู้รับเห็นสมควรในการกำหนดคุณสมบัติของการขอขึ้นทะเบียน และ/ หรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์

## ๕. กลไกการดำเนินงาน

หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ (PMRA) คือ หน่วยงานที่ได้รับอำนาจจากรัฐบาล ของแต่ละประเทศสมาชิก ให้มีหน้าที่กำกับดูแลการประกอบวิชาชีพแพทย์ประเทศไทย คือ แพทยสภา และกระทรวงสาธารณสุข มีความรับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ ประเมินคุณสมบัติและประสบการณ์ของแพทย์ต่างชาติ กำหนดเงื่อนไขหรือ วิธีการประเมินสำหรับการขึ้นทะเบียน

๕.๒ ขึ้นทะเบียน และ/หรือออกใบอนุญาตให้แพทย์ต่างชาติในการเข้ามารการ ประกอบวิชาชีพแพทย์ในประเทศผู้รับ

๕.๓ ติดตามตรวจสอบและประเมินการประกอบวิชาชีพของแพทย์ต่างชาติที่ได้จด ทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์ เพื่อให้แน่ใจว่าแพทย์ต่างชาติปฏิบัติ สอดคล้องกับหลักปฏิบัติด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณแพทย์ของประเทศผู้รับ

๕.๔ มีวิธีการหรือมาตรการที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการกับแพทย์ต่างชาติที่ได้ จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์ แต่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติ ด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณแพทย์ของประเทศผู้รับ

กลไกการดำเนินงานมีคณะกรรมการประสานงานด้านวิชาชีพแพทย์อาเซียน (AJCCM) ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ (PMRA) ของประเทศสมาชิก อาเซียนแต่ละประเทศไม่เกิน ๒ คน มีหน้าที่

๕.๔.๑ อำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามข้อตกลงฯ โดยการส่งเสริม ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกอาเซียน และการพัฒนากลยุทธ์สำหรับ การดำเนินการตามข้อตกลงฯ

ส่งเสริมประเทศสมาชิกอาเซียนในการกำหนดมาตรฐานสำหรับกลไก และขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการตามข้อตกลงฯ

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันทางด้านกฎหมาย  
แนวปฏิบัติและการพัฒนาต่างๆ สำหรับการประกอบวิชาชีพแพทยในภูมิภาค โดยสอดคล้องกับ  
มาตรฐานภูมิภาค และ/หรือสากลที่มีอยู่

พัฒนากระบวนการสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องและ  
เมื่อมีความจำเป็น

๕.๔.๒ ทบทวนข้อตกลงยอมรับร่วมทุกๆ ๕ ปี หรือเร็วกว่านั้นหากมีความ  
จำเป็น

### ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners

#### ๑. วัตถุประสงค์

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายทันตแพทย์ ภายในประเทศสมาชิก  
อาเซียน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความชำนาญเรื่องมาตรฐานและคุณสมบัติ เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้าง  
แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการให้บริการวิชาชีพทันตแพทย์ และเพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและ  
การฝึกฝนของทันตแพทย์

#### ๒. หลักการ

เพื่อให้ทันตแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับ  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ในประเทศอาเซียนอื่นได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายใน  
ของประเทศนั้นๆ ด้วย ซึ่งทันตแพทย์ต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้อง  
ผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน (ของ  
ประเทศไทย คือ ทันตแพทย์สภาและกระทรวงสาธารณสุข) การดำเนินงานในเรื่องนี้ของอาเซียนจะ  
อยู่ภายใต้การดูแลของ ASEAN Joint Coordinating Committee on Dental Practitioners  
ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก หน่วยงานกำกับดูแลของประเทศสมาชิก

#### ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

การดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน จะช่วย  
ให้ทันตแพทย์ที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบ  
วิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรอง วุฒิการศึกษา  
หรือความรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ทันตแพทย์ต่างชาติจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ภายในของ  
ประเทศนั้นๆ ด้วย เช่น ในกรณีของไทย ทันตแพทย์ต่างชาติจะต้องปฏิบัติเหมือนคนไทยคือ ต้องผ่าน  
การสอบเพื่อให้ได้ใบอนุญาต

#### ๔. คุณสมบัติในการเป็นทันตแพทย์ต่างชาติ

สามารถขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทันตแพทย์ในประเทศ  
ผู้รับ เพื่อเข้าไปประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ในประเทศนั้นได้ โดยต้องเป็นไปตามกฎระเบียบภายใน  
ของประเทศผู้รับ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ทันตแพทย์ต่างชาติต้อง

๔.๑ สำเร็จการศึกษาวิชาชีพทันตแพทย์ซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้มีอำนาจกำกับ  
ดูแลด้านวิชาชีพทันตแพทย์ (PDRA) ของประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศผู้รับ

๔.๒ จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตจากประเทศแหล่งกำเนิดที่ยังมีผลในปัจจุบัน

๔.๓ มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพทันตแพทย์ไม่น้อยกว่า ๕ ปีต่อเนื่องในประเทศแหล่งกำเนิด ก่อนที่จะสมัครขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาต

๔.๔ ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

๔.๕ ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพทันตแพทย์ (PDRA) ของประเทศแหล่งกำเนิดว่า ไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณระดับท้องถิ่นและระหว่างประเทศในการประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ทั้งในประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศอื่นๆ เท่าที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพทันตแพทย์ (PDRA) รับทราบ

๔.๖ แจ้งให้ทราบว่า ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือมีคดีความทางกฎหมายที่ยังค้างอยู่ในประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศอื่น

๔.๗ มีคุณสมบัติด้านอื่นๆ ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพทันตแพทย์ (PDRA) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้รับเห็นสมควรในการกำหนดคุณสมบัติของการขอขึ้นทะเบียนและ/หรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตแพทย์

#### ๕. กลไกการดำเนินงาน

หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพทันตแพทย์ (PDRA) คือ หน่วยงานที่ได้รับอำนาจจากรัฐบาลของแต่ละประเทศสมาชิกให้มีหน้าที่กำกับดูแลการประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ ประเทศไทยคือ ทันตแพทยสภา และกระทรวงสาธารณสุข มีความรับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ ประเมินคุณสมบัติและประสบการณ์ของทันตแพทย์ต่างชาติ

๕.๒ กำหนดเงื่อนไขหรือวิธีการประเมินสำหรับการขึ้นทะเบียน

๕.๓ ขึ้นทะเบียน และ/หรือออกใบอนุญาตให้ทันตแพทย์ต่างชาติในการเข้ามาประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ในประเทศผู้รับ

๕.๔ ติดตามตรวจสอบและประเมินการประกอบวิชาชีพของทันตแพทย์ต่างชาติที่ได้จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าทันตแพทย์ต่างชาติปฏิบัติตามข้อกำหนดกับหลักปฏิบัติด้านวิชาชีพ และจรรยาบรรณทันตแพทย์ของประเทศผู้รับ

๕.๕ มีวิธีการหรือมาตรการที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการกับทันตแพทย์ต่างชาติที่ได้จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ แต่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณทันตแพทย์ของประเทศผู้รับ

กลไกการดำเนินงานมีคณะกรรมการประสานงานด้านวิชาชีพทันตแพทย์อาเซียน (AJCCD) ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพทันตแพทย์ (PDRA) ของประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศไม่เกิน ๒ คน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามข้อตกลงฯ โดยการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกอาเซียน และการพัฒนากลยุทธ์สำหรับ

การดำเนินการตามข้อตกลงฯ

๑. ส่งเสริมประเทศสมาชิกอาเซียนในการกำหนดมาตรฐานสำหรับกลไกและขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการตามข้อตกลงฯ

๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันทางด้านกฎหมาย แนวปฏิบัติ และการพัฒนาต่างๆ สำหรับการประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ในภูมิภาค โดยสอดคล้องกับมาตรฐาน ภูมิภาค และ/หรือสากลที่มีอยู่

๓. พัฒนากระบวนการสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องและเมื่อมีความจำเป็น

๔. ทบทวนข้อตกลงยอมรับร่วมทุกๆ ๕ ปี หรือเร็วกว่านั้นหากมีความจำเป็น

**กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services**

๑. วัตถุประสงค์

เพื่ออำนวยความสะดวกในการเจรจาจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการให้โครงสร้างเพื่อนำไปสู่การสรุปข้อตกลงนั้น และเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ส่งเสริม และคำนึงถึงการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ทั้งด้านมาตรฐานและคุณสมบัติของวิชาชีพบัญชี

๒. หลักการ

กำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจา MRA ด้านบัญชีในอนาคตของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่องการศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัยและหลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ทั้งนี้ MRA ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจ หน้าที่ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแลและออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน แต่ต้องไม่สร้างอุปสรรคที่เกินจำเป็น โดยการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของวิชาชีพบัญชีอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศด้วย นอกจากนี้ กรอบข้อตกลงได้กำหนดกรอบการดำเนินการและขอบเขตความรับผิดชอบของ หน่วยงานที่รับผิดชอบสาขาบัญชี

๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าไปทำงานในวิชาชีพนี้ในอนาคต เมื่อสมาชิกอาเซียนใดมีความพร้อมสามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้โดยใช้ กรอบข้อตกลงนี้เป็นพื้นฐานในการเจรจา โดยในระหว่างนี้ประเทศอาเซียนที่ยังไม่พร้อมสามารถศึกษากรอบข้อตกลงนี้ และใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของตนทั้งในแง่การส่งบุคลากรออกไป และการรับมือกับบุคลากรจากอาเซียนที่จะเข้ามาทำงานในไทย สำหรับการประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้กฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกนั้นๆ (ของประเทศไทย คือ สภาวิชาชีพบัญชี)

๔. คุณสมบัติในการเป็นนักบัญชีต่างชาติ

การศึกษา ประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงว่า นักบัญชีอาชีพ (PPA) ของประเทศสมาชิกซึ่งขอให้มีการยอมรับในอีกประเทศสมาชิก ต้องได้รับการศึกษาตามเงื่อนไขที่มีผลบังคับใช้อยู่

ในประเทศแหล่งกำเนิด ซึ่งหนังสือรับรองการศึกษาของบุคคลนั้นอาจถูกประเมินและยอมรับโดย คณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (NAB) และ/หรือสภาวิชาชีพบัญชี (PRA) ของ ประเทศผู้รับว่าผ่าน เกณฑ์เงื่อนไขทางการศึกษาในประเทศผู้รับ

ใบอนุญาต ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่น นอกเหนือจาก คณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (NAB) และ/หรือสภาวิชาชีพบัญชี (PRA) กำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตอื่นๆ ในการประกอบวิชาชีพประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้กฎระเบียบ ภายในจะต้องพยายามอย่างเต็มความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้นักบัญชีอาชีพ (PPA) ของ ประเทศสมาชิกอื่น ได้รับการอนุมัติที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพบัญชี

การแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับถึงความจำเป็นที่ จะต้องมีการกำหนดให้นักบัญชีอาชีพ (PPA) ซึ่งขอให้มีการยอมรับในประเทศนั้น แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการประกอบวิชาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า นักบัญชีอาชีพ (PPA) มีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามกฎระเบียบภายในของประเทศผู้รับ

ประสบการณ์ นักบัญชีอาชีพ (PPA) ที่ต้องการให้มีการยอมรับจะต้องมีประสบการณ์ ครบถ้วนตามความต้องการที่ระบุไว้โดยประเทศผู้รับ

มาตรฐานและแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ(IFAC) ประเทศสมาชิก อาเซียนควรที่จะนำเอามาตรฐานและแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ (IFAC) มาใช้ในการ กำหนดความสามารถด้านวิชาชีพและคุณสมบัติต่างๆ สำหรับการประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศ สมาชิกอาเซียน ภายใต้กฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกนั้นๆ

๕. กลไกการดำเนินงาน ข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพบัญชีในระดับทวิภาคีหรือพหุภาคี ใดๆ ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนต้องไม่กระทบต่อสิทธิ อำนาจ และหน้าที่ของแต่ละประเทศ สมาชิก และคณะกรรมการกำกับ ดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (NAB) และ/หรือสภาวิชาชีพบัญชี (PRA) หรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่นของประเทศนั้นๆ ในการกำหนดหรือกำกับดูแลกฎระเบียบภายใน ที่สำคัญ

คณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (NAB) และ/หรือสภาวิชาชีพ บัญชี (PRA) ของประเทศสมาชิก (ประเทศไทย คือ สภาวิชาชีพบัญชี) มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ ให้การยอมรับนักบัญชีอาชีพ (PPA) ที่สมัครเพื่อประกอบวิชาชีพโดยอิสระหรือ ร่วมกับนักบัญชีอาชีพ (PPA) ของประเทศผู้รับ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบภายในของ ประเทศ

๕.๒ ติดตามตรวจสอบการประกอบวิชาชีพของนักบัญชีอาชีพ (PPA) ที่ได้รับการ ยอมรับให้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศผู้รับ

๕.๓ กำหนด และ/หรือคงไว้ ซึ่งมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพบัญชีและ จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

๕.๔ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบภายใน แนวปฏิบัติ และการพัฒนา ต่างๆ ด้านบริการบัญชีระหว่างประเทศประเทศสมาชิกอาเซียน โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานภูมิภาค และ/หรือสากลที่มีอยู่

## ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals)

วัตถุประสงค์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพในสาขาการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน (Foreign Tourism Professional) และการช่วยให้ การศึกษา/ฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียนสอดคล้องกัน รวมถึงมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ทั้งนี้ ผู้ผ่านการรับรองคุณสมบัติและได้รับใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าวมีสิทธิในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ แต่ยังคงปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน

สาระสำคัญของข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน กำหนดให้ประเทศสมาชิกพิจารณาสมรรถนะของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ โดยใช้คุณสมบัติ การศึกษา การฝึกอบรมและ/หรือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการรับรองมาตรฐานของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน

กลไกหลักภายใต้ข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน การเตรียมการรองรับด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวอาเซียน (Foreign Tourism Professional) จำเป็นต้องมีการกำหนดคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน และต้องมีหน่วยงานในระดับชาติที่รับผิดชอบดำเนินงานตามข้อตกลง MRA เพื่อดูแล กำกับ ประเมินรับรอง และลงทะเบียน ตลอดจนมีหน่วยกำกับระดับภูมิภาค ดังนั้นในข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนจึงกำหนดโครงสร้างภายในของประเทศสมาชิกที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการรับรองสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยวได้จัดตั้งและปฏิบัติงานได้โครงสร้างดังกล่าวได้แก่

๑. คณะกรรมการบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งชาติ(National Tourism Professional Board: NTPB) เป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียนจัดตั้งขึ้น โดยประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจท่องเที่ยว โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ดังนี้

๑.๑ สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับข้อตกลง MRA ให้แก่ ผู้เกี่ยวข้องในประเทศ

๑.๒ พัฒนา กำกับ ติดตามผลการยกระดับสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวตามที่กำหนดไว้ในสมรรถนะขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยว ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals (ACCSTP) และ Common ASEAN Tourism Curriculum (CATC)

๑.๓ อำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ กระบวนการพิจารณา จัดทำคู่มือ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน



๑.๔ รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการระดับชาติแก่องค์การท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN National Tourism Organizations: ASEAN NTOs) ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐบาลประเทศต่างๆ ในอาเซียน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบภาคท่องเที่ยวของประเทศสมาชิกอาเซียน

๑.๕ สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการดำเนินการตามข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน

๑.๖ อำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการพัฒนาภาคท่องเที่ยว โดยมีความมุ่งหวังในการปรับให้สอดคล้องกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานและหลักสูตรของวิชาชีพท่องเที่ยวในระดับภูมิภาค และ/หรือระหว่างประเทศ

๑.๗ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจาก ASEAN NTOs ในอนาคต

๒. คณะอนุกรรมการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว (The Tourism Professional Certification Board: TPCB) เป็นคณะอนุกรรมการที่ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียนจะต้องจัดตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดังนี้

๒.๑ ทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติและ/หรือสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวตามที่กำหนดไว้ใน ACCSTP

๒.๒ ออกใบรับรองให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวที่มีคุณสมบัติและ/หรือสมรรถนะผ่านเกณฑ์ มาตรฐานตาม ACCSTP

๒.๓ พัฒนาและดูแลระบบฐานข้อมูล (Web-based) การขึ้นทะเบียนผู้ได้รับใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพแห่งอาเซียน และฐานข้อมูลตำแหน่งว่างในสาขาบริการท่องเที่ยว (ASEAN Tourism Professional Registration System: ATPRS)

๒.๔ ทำหน้าที่แจ้งต่อคณะกรรมการบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งชาติ (NTPB) เกี่ยวกับข้อมูลทะเบียนการยกเลิกใบรับรองแก่บุคลากรที่เคยมีคุณสมบัติผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว แต่ละเมตริกระเบียบปฏิบัติเชิงเทคนิคในวิชาชีพหรือจรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ

๓. คณะกรรมการกำกับ ดูแล บุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Tourism Professional Monitoring Committee: ATPMC) เป็นคณะกรรมการระดับอาเซียนที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก ASEAN NTOs และ NTPBs โดย คณะกรรมการชุดนี้มีทำหน้าที่ดังนี้

๓.๑ สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ MRA ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

๓.๒ ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ติดตามผลการยกระดับสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวตามที่กำหนดไว้ในสมรรถนะขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยว ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals (ACCSTP) และ Common ASEAN Tourism Curriculum (CATC)

๓.๓ ทำหน้าที่แจ้งต่อคณะกรรมการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว (The Tourism Professional Certification Board: TPCB) ของประเทศสมาชิกอาเซียนเมื่อได้รับข้อมูลการยกเลิกใบรับรองแก่บุคลากรที่เคยมีคุณสมบัติผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว แต่ละเมดิระเบียบปฏิบัติเชิงเทคนิคในวิชาชีพหรือจรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ

๓.๔ อำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ กระบวนการพิจารณา จัดทำคู่มือ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน

๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานของ ATPMC ต่อ ASEAN NTOs

๓.๖ สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการดำเนินการตามข้อตกลง MRA ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน

๓.๗ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจาก ASEAN NTOs ในอนาคต

ทั้งนี้ ข้อตกลง MRA นี้ จะมีผลใช้บังคับเมื่อประเทศสมาชิกอาเซียนได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการ TPCB และ NTPs และแจ้งแก่เลขาธิการอาเซียนภายใน ๑๘๐ วันนับจากวันที่ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศลงนามในข้อตกลงนี้ ในกรณีที่ประเทศสมาชิกใดยังไม่สามารถจัดตั้งคณะกรรมการ TPCB และ NTPs ภายใน ๑๘๐ วันหลังจากวันลงนามในข้อตกลงให้ข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้เมื่อประเทศดังกล่าวแจ้งผลการจัดตั้งคณะกรรมการ TPCB และ NTPs ภายในประเทศนั้น อย่างเป็นทางการโดยเลขาธิการอาเซียน

สมรรถนะขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals: ACCSTP) เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum requirements) สำหรับสมรรถนะขั้นพื้นฐานของผู้ประกอบวิชาชีพในสาขาที่พักและการเดินทาง การกำหนดสมรรถนะขั้นพื้นฐานดังกล่าวเพื่อยกระดับการบริการในภาคท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวกให้การดำเนินการตามข้อตกลง MRA ในประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นไปตามเป้าหมาย

ทั้งนี้ สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่ ACCSTP กำหนดประกอบด้วยสมรรถนะร่วมสำหรับทุกกลุ่มสาขา (Common Core Competencies) และสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Generic and Functional Competencies) ซึ่งมีรายละเอียดสำหรับบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน ประกอบด้วย ๒ สาขา หลักคือ สาขาที่พัก และสาขาการเดินทาง ครอบคลุมตำแหน่งงาน ๓๒ ตำแหน่ง ดังนี้

#### ๑. สาขาที่พัก (Hotel Services)

##### ๑.๑ แผนกต้อนรับ (Front Office)

๑.๑.๑ ผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ (Front Office Manager)

๑.๑.๒ ผู้ควบคุมดูแลฝ่ายต้อนรับ (Front Office Supervisor)

๑.๑.๓ พนักงานต้อนรับ (Receptionist)

๑.๑.๔ พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator)

๑.๑.๕ พนักงานยกกระเป๋า (Bell Boy)

## ๑.๒ แผนกแม่บ้าน (House Keeping)

- ๑.๒.๑ ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน (Executive Housekeeper)
- ๑.๒.๒ ผู้จัดการฝ่ายซักกรีด (Laundry Manager)
- ๑.๒.๓ ผู้ควบคุมดูแลห้องพัก (Floor Supervisor)
- ๑.๒.๔ พนักงานซักกรีด (Laundry Attendant)
- ๑.๒.๕ พนักงานดูแลห้องพัก (Room Attendant)
- ๑.๒.๖ พนักงานทำความสะอาด (Public Area Cleaner)

## ๑.๓ แผนกอาหาร (Food Production)

- ๑.๓.๑ หัวหน้าพ่อครัว (Executive Chef)
- ๑.๓.๒ พ่อครัวแต่ละงาน (Demi Chef)
- ๑.๓.๓ ผู้ช่วยพ่อครัวฝ่ายอาหาร (Commis Chef)
- ๑.๓.๔ พ่อครัวงานขนมหวาน (Chef de Partie)
- ๑.๓.๕ ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (Commis Pastry)
- ๑.๓.๖ งานขนมปัง (Baker)
- ๑.๓.๗ งานเนื้อ (Butcher)

## ๑.๔ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage Service)

- ๑.๔.๑ ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director)
- ๑.๔.๒ ผู้จัดการ Outlet อาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager)
- ๑.๔.๓ หัวหน้าพนักงานบริการ (Head Waiter)
- ๑.๔.๔ พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender)
- ๑.๔.๕ พนักงานบริการ (Waiter)

## ๒. สาขาการเดินทาง (Travel Services)

## ๒.๑ ตัวแทนท่องเที่ยว (Travel Agencies)

- ๒.๑.๑ ผู้จัดการทั่วไป (General Manager)
- ๒.๑.๒ ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป (Assistant General Manager)
- ๒.๑.๓ หัวหน้าผู้แนะนำการเดินทาง (Senior Travel Consultant)
- ๒.๑.๔ ผู้แนะนำการเดินทาง (Travel Consultant)

## ๒.๒ บริษัททัวร์ (Tour operation)

- ๒.๒.๑ ผู้จัดการธุรกิจ (Product Manager)
- ๒.๒.๒ ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด (Sales and Marketing Manager)
- ๒.๒.๓ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี (Credit Manager)
- ๒.๒.๔ ผู้จัดการฝ่ายตั๋ว (Ticketing Manager)
- ๒.๒.๕ ผู้จัดการฝ่ายท่องเที่ยว (Tour Manager)

สรุป ข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) รวมทั้งข้อตกลง MRA ในสาขาบริการและการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้แรงงานวิชาชีพอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกมากขึ้น

โดยการหาจุดยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพอาเซียนให้สามารถยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานในประเทศอาเซียนได้โดยไม่เสียเวลาตรวจสอบคุณสมบัติซ้ำ ทั้งนี้แรงงานวิชาชีพยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน เช่น การสอบ การขึ้นทะเบียน การขอใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น การทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพจึงเป็นเพียงข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นแรงงานวิชาชีพ สำหรับคุณสมบัติที่ประเทศสมาชิกเจรจาเพื่อหาจุดตกลงยอมรับร่วมกันส่วนใหญ่ คือ เรื่องการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากมองในแง่ผลประโยชน์แล้วถือว่าเป็นโอกาสของคนไทยที่จะได้ เคลื่อนย้ายไปทำงานที่ดีทำ และคนต่างชาติบางส่วนที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในไทยน่าจะมีโอกาสนำความรู้ และทักษะฝีมือมาพัฒนาประเทศไทย ถือเป็นโอกาสของประเทศที่ได้พัฒนามากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสกระตุ้นให้คนไทยพัฒนาฝีมือมากยิ่งขึ้น และผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่กับประชาชนทั่วไป กล่าวคือ โอกาสที่เพิ่มมากขึ้นในการได้รับบริการจากแรงงานวิชาชีพที่มีความสามารถจากชาติอาเซียนอื่นๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม พบว่ายังเป็นอาชีพที่มีทักษะการทำงานระดับสูง ซึ่งตรงข้ามกับความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียน ที่มีความต้องการแรงงานในระดับทักษะฝีมือมากกว่า เพื่อตอบสนองภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต และการบริการ ดังนั้น ในอนาคตจึงควรพิจารณาการเจรจาทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในสาขาวิชาชีพอื่นที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียน ให้มีการเคลื่อนย้ายได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการสร้างการยอมรับในคุณสมบัติของนักวิชาชีพหรือมาตรฐานวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม คือ การสร้างมาตรฐานกลางร่วมกันซึ่งเป็นไปได้ยาก เนื่องจากแต่ละประเทศมีการกำหนดมาตรฐาน/เงื่อนไขค่อนข้างสูง เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับคนในประเทศตัวเองก่อน จึงอาจเป็นการสร้างกำแพง และการกีดกันคนต่างชาติมากขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในความร่วมมือ และการประสานงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และส่งเสริมบทบาทของสมาคมวิชาชีพให้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ในการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับชาติ ตลอดจนกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับภูมิภาค เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ และข้อตกลงยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) ต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสัยทัศน์สัญชาติ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓: ๕ - ๑๕). นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมากโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ และเกี่ยวพันทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องมาจากคนไทยนิยมศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น ในขณะที่ภาคการศึกษามีคุณภาพการศึกษาต่ำ ทั้งนี้เพราะหลักสูตรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมยังมีประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมยังคงต้อง

พึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือที่มีค่าจ้างราคาถูกเพื่อสร้างรายได้เปรียบในด้านการผลิต การขาดแคลนแรงงาน ไร้ฝีมือก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสในภาคการผลิต และภาคการบริการ ส่วนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือกระทำโดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศโดยรวม นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตต่อประเทศไทยในระยะยาว เนื่องมาจากการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวมีความสลับซับซ้อน และมีความสัมพันธ์กับหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว

#### สรุปปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ประเทศไทยใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ปัญหาด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเรื่องปัญหาชนกลุ่มน้อยในประเทศเมียนมาร์ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการวางมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่เป็นสากล นโยบายที่ผ่านมามีความยืดหยุ่นผ่อนผันมาโดยตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้นายหน้าจัดหางาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่มีการคอร์รัปชัน รวมถึงขาดการประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากระบบข้อมูลไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข ก่อให้เกิดปัญหาการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมาทำงานในประเทศไทย การจำกัดผลกระทบของโรคร้ายแรงทำให้ต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรมต่างๆ การเกิดขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของรัฐบาลไทยในการจัดหาปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต รวมถึงการสาธารณสุขโรค การจัดหาโรงเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม เกิดการแย่งงานทำกับคนไทย นอกจากนี้ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการใช้แต่แรงงานไร้ฝีมือทำให้ไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งมีผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทย รวมถึงการก่อให้เกิดธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการ และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเกินความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ปัญหานี้ทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวของตลาดแรงงานที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ และมีผลทำให้ตลาดแรงงานไม่สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าในการผลิตแต่กลับเป็นภาระในการดูแลแรงงานต่างด้าว รวมถึงการที่รัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ใน

การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามแม้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะได้รับใบอนุญาตทำงาน แต่เป็นเพียงการอนุญาตทำงานชั่วคราวเท่านั้น

**การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน** พัชรวลัย และคณะ (๒๕๕๐: ๗ - ๑๘) การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวที่เชื่อมโยงการโยกย้ายถิ่น และการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศไทยกับประเทศที่ส่งออกแรงงานมีแนวคิดพื้นฐาน คือ การปันผลทางประชากร หมายถึงปรากฏการณ์ประชากรในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานมากกว่า และสูงที่สุดเพื่อเปรียบเทียบกับประชากรในวัยเด็ก และผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นช่องทางเศรษฐกิจหรือช่วงการรับการปันผลทางเศรษฐกิจ ประเทศในกลุ่มอาเซียนตกลงให้ประชากรของตนโยกย้ายถิ่นฐานภายในกลุ่มประเทศได้โดยเสรีซึ่งทำให้ออกาสทางเศรษฐกิจที่จะเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีอุปทานแรงงานมากไปยังประเทศที่มีอุปสงค์แรงงานมาก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอาเซียน

การที่อาเซียนรวมกันผลักดันให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน คือ การมีนโยบาย และการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงาน และการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่แท้จริง รวมถึงลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิก ด้วยการส่งเสริมลักษณะการทำงานที่มีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในการจ้างงาน และค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมอันจะก่อให้เกิดกำลังแรงงานทุกประเภทในตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์ และอุปทานที่สมดุลได้ดี มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานในระยะสั้น กลาง และระยะยาว โดยมีการเชื่อมโยงกันเพื่อรองรับการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัวแบบยืดหยุ่นด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ สำหรับการรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาส และการขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

ดังนั้น การกำหนดนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยจึงต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการเป็นหุ้นส่วนภูมิภาค เพื่อลดช่องว่าง และแยกแยะระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะฝีมือในการเตรียมกำลังแรงงานให้พร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวมถึงการกำกับ ดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานให้มีปริมาณ และคุณภาพที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับอุปสงค์ และอุปทานของตลาดแรงงานอาเซียน

**นโยบายการจัดระบบแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี** องค์การแพธ และภาคีพาร่วมมิตร (๒๕๔๙: ๑๐ - ๒๐). โครงการส่งเสริม และป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติ (โครงการพ้ามิตร) ได้ประชุมตกลงกันที่จะทำประชาพิจารณ์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อหน่วยงานภาครัฐ

จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ เรื่องการจัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้น โครงการพ้ามิตรได้นำมติ และกระบวนการดังกล่าวหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนี้ ประกอบไปด้วยผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และอื่นๆ ภาพรวมพบว่าทั้งนายจ้าง และ

แรงงานส่วนใหญ่เห็นด้วยในหลักการของการจัดจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามพบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติ ๓ ประการ ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อ...

๑. นายจ้าง และแรงงานส่วนใหญ่ ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของการจัดระบบการจ้างงานโดยการประกันตนได้ เพราะไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของการทำงาน และการจ้างงานรวมทั้งข้อเท็จจริงของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน

๒. การประกันตัวก่อนจดทะเบียนด้วยจำนวนเงินค่อนข้างสูง ไม่เอื้ออำนวยให้แรงงานเข้าสู่ระบบได้จริง เมื่อมีการจ้างงานอย่างถูกต้องจำนวนน้อยในขณะที่ความต้องการแรงงานยังมีอยู่จึงส่งผลให้ลูกจ้างอาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งผู้รักษากฎหมาย

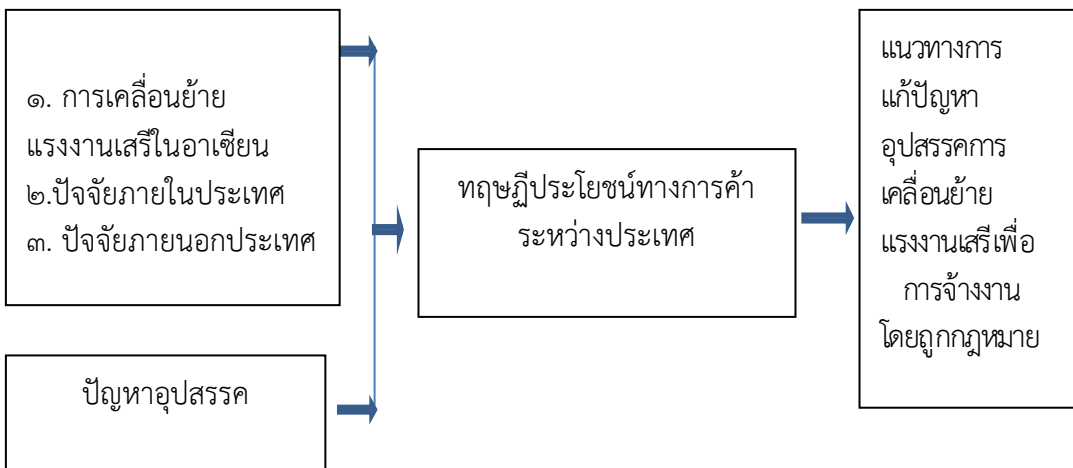
๓. แนวทางการประกันตัวนี้ เปรียบได้กับการที่นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนมากเพื่อให้มีคนต่างด้าวไปทำงานในกิจการของตน ส่งผลให้ชีวิตของแรงงานต้องอยู่ภายใต้อาณัติของนายจ้าง และทำให้เกิดการกดขี่แรงงานได้

๔. มาตรการ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทำให้มีแรงงานจำนวนน้อยที่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพได้ ส่งผลให้รัฐต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้

๕. การที่แรงงานจำนวนมากต้องอยู่อย่างหลบซ่อนผิดกฎหมาย ทำให้ฝ่ายสาธารณสุขไม่สามารถดำเนินงานด้านการป้องกัน และควบคุมโรคได้ครอบคลุม และส่งผลต่อการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ ในประเทศไทยในที่สุด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

แผนภาพที่ ๒-๑ กรอบแนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย



## สรุป

การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย เพื่อตอบโจทย์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่ปรากฏขึ้นกับประเทศไทยโดยอธิบายผ่านการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งถือว่า แรงงาน คือ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับการผลิต การค้า และบริการ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ

การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีสำหรับประเทศไทย เริ่มในปีพ.ศ. ๒๕๓๕ ประเทศไทยเริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยนโยบายในยุคแรกเน้นเรื่องการจ้างงาน และเรื่องอาชีพ มีการเพิ่มอาชีพเกี่ยวกับการประมงในพื้นที่จังหวัดชายทะเล และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในเรือประมงได้ และได้ขยายการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ในพื้นที่ที่มีการขาดแคลนแรงงาน รวม ๔๓ จังหวัด ๘ กลุ่มอุตสาหกรรม ส่วนนโยบายในปีต่อๆ มายังคงเป็นนโยบายระยะสั้นแบบปีต่อปี ขาดความชัดเจนทางการปฏิบัติ ไม่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์การลักลอบทำงาน และขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารแรงงานต่างด้าว

การปรากฏขึ้นของการรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ประเทศต่างๆ ได้เข้ามารวมตัวกันเพื่อร่วมมือกันพัฒนาเศรษฐกิจ และรักษาผลประโยชน์ของประเทศสมาชิกทำให้เกิดผลของการสร้างการค้า และการเปลี่ยนทิศทางการค้า ประโยชน์ของการค้าระหว่างประเทศจะเกิดขึ้นด้วยการกำหนดนโยบายการค้าระหว่างประเทศโดยเสรี นอกจากจะก่อให้เกิดผลผลิตหรือรายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศคู่ค้าด้วยกัน ปัจจุบัน อาเซียนได้มีการจัดทำ MRA ดังนี้

๑. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพวิศวกรรมอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)
๒. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพพยาบาลอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services)
๓. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรมอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services)
๔. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติวิชาชีพการสำรวจอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition of surveying qualifications)
๕. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพแพทย์อาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners)
๖. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพทันตแพทย์อาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners)
๗. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันสาขาวิชาชีพบัญชีอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services)
๘. ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals)



อย่างไรก็ตามปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ประเทศไทยใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ปัญหาด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการวางมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่เป็นสากล จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้นายหน้าจัดหา งาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่มีการคอร์รัปชัน รวมถึงขาดการประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงาน ต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากระบบข้อมูลไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข ก่อให้เกิดปัญหาการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัว มาทำงานในประเทศไทย การจำกัดผลกระทบของโรคร้ายแรงทำให้ต้องเสียงบประมาณในการรักษา เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ แรงงานต่างด้าว รวมถึงปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่อ อาชญากรรมต่างๆ การเกิดขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็น แรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของรัฐบาลไทยในการจัดหาปัจจัยขั้น พื้นฐานในการดำรงชีวิต รวมถึงการสาธารณสุขูปโภค การจัดหาโรงเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติ ด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม เกิดการแย่งงานทำ กับคนไทย นอกจากนี้ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการใช้แต่แรงงานไร้ฝีมือทำให้ไม่มีการพัฒนา โครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งมีผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทย รวมถึงการ ก่อให้เกิดธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการ และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่าง ด้าวทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเกินความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ปัญหานี้ทำให้เกิด ความต้องการแรงงานต่างด้าวของตลาดแรงงานที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงาน ไร้ฝีมือของตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ และมีผลทำให้ตลาดแรงงานไม่สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าในการ ผลิตแต่กลับเป็นภาระในการดูแลแรงงานต่างด้าว รวมถึงการที่รัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการ บริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการ วิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามแม้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยจะได้รับใบอนุญาตทำงาน แต่เป็นเพียงการอนุญาตทำงานชั่วคราวเท่านั้น

## บทที่ ๓

# การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนและปัญหาอุปสรรค

การศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย” ผู้วิจัยค้นคว้า ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑ ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒ ศึกษาปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยมีลำดับการศึกษา ดังนี้

๑. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
๒. การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย
๓. ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย
๔. ปัญหาอุปสรรค
๕. สรุป

## การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน

กระทรวงแรงงาน, โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน (๒๕๕๘. หน้า ๓-๑ - ๓ - ๑๕) สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations : ASEAN) หรือ ASEAN Economic Community (AEC) (Association of Southeast Asian Nations, ๒๐๐๗) ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๐ มีสมาชิก ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว เมียนมา และ กัมพูชา มีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความ มั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และ คุณภาพชีวิตที่ดี ความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งเขตการค้าเสรี (ASEAN Free Trade Area: AFTA) มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมอาเซียนให้เป็นตลาด และฐานการผลิตเดียว มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี สำหรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรี (Free Flow Of Skilled Labour) เพื่อความร่วมมือในการสร้างมาตรฐานวิชาชีพอาเซียน และการอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานวิชาชีพอาเซียน สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานใน กลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น ตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ฉบับที่ ๒ (Bali Concord II) ซึ่งเป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ASEAN ได้กำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ด้านคุณสมบัติสาขาวิชาชีพอาเซียนมีหลักการสำคัญเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่าง เสรีตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันแล้ว ๗ สาขาวิชาชีพอาเซียน ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และ ๓๒ วิชาชีพอาเซียนด้านการท่องเที่ยว ภายใต้เป้าหมาย

การลดอุปสรรคการประกอบวิชาชีพในภูมิภาค ASEAN ทั้งนี้ บุคลากรในสายวิชาชีพดังกล่าวข้างต้น ถ้ามีความสามารถ และผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้จะสามารถทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน ๑๐ ประเทศได้อย่างเสรี

การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เศรษฐกิจในภูมิภาคแห่งนี้มีความเข้มแข็งขึ้น และเป็นแหล่งการลงทุน แหล่งการจ้างงานที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ ๓ ในทวีปเอเชีย รองจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศอินเดีย ประเทศไทยในฐานะสมาชิกของอาเซียนจะได้รับทั้งประโยชน์และผลกระทบเชิงลบจากการค้า บริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี สำหรับด้านประโยชน์ที่จะได้รับเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับตลาดแรงงานของประเทศไทย และสร้างโอกาสในการมีงานทำให้แก่คนไทยมากขึ้น ด้านผลกระทบเชิงลบด้านแรงงาน เนื่องจากการขยายตัวของภาคการผลิตทำให้มีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือมากขึ้นในภาคอุตสาหกรรมต่าง ในขณะที่เดียวกันมาตรฐานแรงงานของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะมีสูงขึ้น รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานที่มีฝีมือ และแรงงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ด้วยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting - ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุก ๒ ปี ประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม - วัฒนธรรมอาเซียน ปี ๒๕๕๐ ซึ่งผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้อง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังคงผูกมัดทั้งประเทศต้นทาง และปลายทาง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้ กลไกการทำงานด้านแรงงานประกอบด้วย ที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงานอาเซียน (Senior Labour Official Meeting Working Group: SLOM - WG) และคณะกรรมการการปฏิบัติตามปฏิญญาอาเซียนเกี่ยวกับการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานอาเซียน (The ASEAN Committee on The Implementation of The ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers: ACMW) คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของปฏิญญา
๒. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น
๓. สนับสนุนความร่วมมือทวิภาคี และระดับภูมิภาค และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น
๔. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนนโยบาย และแผนงานคุ้มครอง และสนับสนุนสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

๕. สนับสนุนองค์การระหว่างประเทศ, ประเทศที่เป็นภาคีการเจรจา (Dialogue Partners) และประเทศอื่นๆ เพื่อให้การเคารพ สนับสนุนกฎต่างๆ และสนับสนุนช่วยเหลือในการนำมาตรการในปฏิญญาไปสู่การปฏิบัติ

๖. สนับสนุนความสอดคล้องของกลไกระหว่างประเทศที่ส่งออก และรับเข้าแรงงาน ซึ่งคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามข้อผูกมัดตามย่อหน้าที่ ๑๗ ของปฏิญญา

๗. ดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสำนักเลขาธิการอาเซียนในการจัดเตรียมรายงานของเลขาธิการอาเซียนในการประชุมสุดยอดอาเซียน

๘. ดำเนินการพัฒนากลไกของอาเซียนในการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิแรงงานย้ายถิ่น

คณะกรรมการฯ ได้รายงานต่อที่ประชุมเจ้าหน้าที่แรงงานอาวุโส (Senior Labour Official Meeting หรือ SLOM) มีภาระหน้าที่ คือ การร่างกรอบตราสารอาเซียนในการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ ได้กำหนดแผนการทำงานโดยเน้นย้ำการคุ้มครอง และส่งเสริมแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งการพัฒนากลไกอาเซียนในการคุ้มครอง และส่งเสริมแรงงานกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม กระบวนการนี้หยุดชะงักลงเนื่องจากสมาชิกอาเซียนไม่สามารถบรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับความคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นทั้งที่ถูกกฎหมาย และไม่ถูกกฎหมาย

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีสมาชิก ๑๐ ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรีสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นด้วยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting-ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุกสองปี ประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้อง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังคงผูกมัดทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้

## การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย

มติคณะรัฐมนตรีและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๕๘.) เมื่อปีพ.ศ. ๒๕๓๕ ประเทศไทยเริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยนโยบายยุคแรกเน้นเรื่องการจ้างงาน และเรื่องอาชีพมีการเพิ่มอาชีพเกี่ยวกับการประมงในพื้นที่จังหวัดชายทะเล และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในเรือประมงได้มีระยะเวลาการอนุญาตให้ทำงานเพียง ๑ ปี และได้ขยายการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ในพื้นที่ที่มีการขาดแคลนแรงงาน รวม ๔๓ จังหวัด ๘ กลุ่มอุตสาหกรรม อนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน ๒ ปี แต่ในปีพ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ รัฐจึงมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้ผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างด้าวได้อีก ๑ ปี เพื่อ

ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ว่างงานจำนวนมาก ส่วนนโยบายในปีต่อๆ มายังคงเป็นนโยบายระยะสั้นแบบปีต่อปี ขาดความชัดเจนทางการปฏิบัติ ไม่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์การลักลอบทำงาน และขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารแรงงานต่างด้าว

การบริหารแรงงานต่างด้าวเริ่มจากสภาความมั่นคงแห่งชาติเห็นชอบกับข้อเสนอของสภาหอการค้าจังหวัดชายแดนให้มีการผ่อนผันจ้างแรงงานต่างด้าวตามจังหวัดชายแดนของประเทศ ไทย ต่อจากนั้นมารัฐจึงมีนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าว มีลำดับดังนี้

๑. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องกำหนดมาตรการดำเนินการต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาโดยผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาในประเทศไทย ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๕

๒. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องมาตรการระบบควบคุมกำกับดูแล และมาตรการระยะสั้น และระยะยาวโดยผ่อนผันอนุญาตจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่จะทำงานได้ โดยพิจารณาความขาดแคลน และทำงานได้เฉพาะกิจการภาคเกษตรกรรม ประมง ก่อสร้าง เหมืองแร่ ถ่านหิน ขนส่ง ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ และในพื้นที่ ๓๙ จังหวัด ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๓๕

๓. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเพิ่มเติมอีก ๔ จังหวัด ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๓๕

๔. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการกำกับดูแลการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๓๕ และวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๓๕

๕. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการเพิ่มประเภทกิจการที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวโดยผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานได้ในกิจการผลิต ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๓๕

๖. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๖.๑ ไม่อนุญาตจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานอีก

๖.๒ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้จดทะเบียนควบคุม และไม่ให้มีการผ่อนผันการทำงานในโรงงาน

๖.๓ ผู้ไม่ได้รับอนุญาตทำงานให้ส่งกลับประเทศต้นทาง

๖.๔ ให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยชอบด้วยกฎหมายเฉพาะที่ขาดแคลน

๖.๕ ศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จำเป็น

๗. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่กับนายจ้างให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๑

๘. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่กับนายจ้าง และอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๑

๙. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่กับนายจ้าง และอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๑

๑๐. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่กับนายจ้างสามารถทำงาน และอยู่ในประเทศไทย ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑

๑๑. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการอนุญาตให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่ ๓๗ จังหวัด ๑๘ กิจการเดิมทำงานได้ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๒

๑๒. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๓ ให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้าวโดยผ่อนผันให้ทำงานเดิมตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๒

๑๓. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในทุกพื้นที่ และทุกกิจการมาดำเนินการจดทะเบียน ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๔๔

๑๔. มติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๔๕ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ และ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนทำงานต่อไปได้ ตามมติ คณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๔๔

๑๕. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๖ ให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับการผ่อนผัน เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ ทำงานได้ และไม่ต่ออายุให้แก่ กิจการบางประเภท ได้แก่ กิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ปิมน้ำมัน ซักอบรีด ร้านค้า อุซ่มรถ และกิจการรับซื้อของเก่า

๑๖. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๗ และวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๗ ให้มี การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการใช้แรงงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ ๗ ยุทธศาสตร์

๑๗. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า เมืองที่จดทะเบียนและได้รับอนุญาตทำงานในปี ๒๕๔๙ อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว

๑๘. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ ให้จัดระบบแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยให้มีการนำเข้าอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

๑๙. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองที่จดทะเบียน และได้รับอนุญาตทำงานในปี ๒๕๔๗ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการ ชั่วคราว และทำงานต่อไปได้อีก ๑ ปี สิ้นสุดวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๙

๒๐. มติคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ เห็นชอบให้จัดระบบแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยให้นำแรงงานต่างด้าวรายใหม่เข้า มาทำงานอย่างถูกต้องกฎหมาย และให้จัดระบบแรงงานต่างด้าวซึ่งหลบหนี และลักลอบทำงานอยู่แล้วใน ประเทศไทย

๒๑. คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๙ เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานในปี ๒๕๔๘ ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และทำงานต่อไปอีก ๑ ปี สิ้นสุดวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๐

๒๒. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานในปี ๒๕๔๙ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และทำงาน ต่อไปได้อีก ๑ ปี สิ้นสุดวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ ตามลำดับ

๒๓. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐ เห็นชอบให้ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒๔. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๐ เห็นชอบผ่อนผันให้ผู้ติดตาม (เฉพาะบุตร) ของแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนในปี ๒๕๔๗ และยังคงได้รับใบอนุญาตทำงานอย่างต่อเนื่องจนถึงปี ๒๕๕๐ อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อรอการส่งกลับได้เท่ากับระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวได้รับการผ่อนผัน และเห็นชอบให้ลดค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (Visa) แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายจากลาว และกัมพูชา จำนวนประเทศละ ๑๐,๐๐๐ คน ในอัตรา ๕๐๐ บาท

๒๕. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๐ เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ (รวมบุตรของแรงงานต่างด้าว) อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และมีมติให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เคยรายงานตัวกับกรมการปกครองไว้แล้ว แต่ไม่ได้ขอใบอนุญาตทำงานหรือใบอนุญาตทำงานหมดอายุ

๒๖. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบให้ดำเนินการเปิดจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน ซึ่งลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ (โดยไม่รวมบุตร และผู้ติดตาม) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ

๒๗. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๓ เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี ๒๕๕๒ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๐ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๒ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๓ และวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ที่ได้แจ้งความประสงค์เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติโดยขยายเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน ๒ ปี สิ้นสุดวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

แนวคิดเรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าวภายหลังปี พ.ศ. ๒๕๔๔ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓: ๙ - ๑๒). นโยบายแรงงานต่างด้าว ภายหลังปี ๒๕๔๔ ได้เปลี่ยนแปลงแนวคิดนโยบายใหม่ มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อจัดระเบียบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศต่างๆ ดังนี้

๑. วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้ทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อ สัญชาติ และป้องกันการลักลอบค้ามนุษย์แรงงานข้ามชาติ

๒. วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ได้ทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศกัมพูชา มีระยะเวลา ๕ ปี เพื่อคุ้มครองแรงงานด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติ

๓. วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๖ ได้ทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศเมียนมา เพื่อเพิ่มช่องทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพ

การบันทึกความเข้าใจ MOU มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยไม่เกิน ๔ ปี และมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการ ๑๐,๐๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมการเข้าประเทศ ๑,๘๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมการสมัคร ๑๐๐ บาท และค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท นอกจากนี้ ฝ่ายประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเก็บเงินอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนแรงงานส่งเข้ากองทุน และจะคืนเงินที่แรงงานต่างด้าวจ่ายสมทบให้กองทุนฯ พร้อมดอกเบี้ย ภายใน ๔๕ วัน ภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน นโยบายเหล่านี้มีแนวคิดมาจากความต้องการให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่มีอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศไทย ได้มาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย อนุญาตให้จดทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าว เพียง ๖ กิจการ ได้แก่ กิจการประมง กิจการต่อเนื่องประมง กิจการการเกษตร กิจการก่อสร้าง ผู้รับใช้ในบ้าน และอื่นๆ ทั้งนี้ยังคงสงวนสิทธิบางกิจการสำหรับแรงงานไทย ได้แก่ ปิมน้ำมัน ชักกรีต อุ้มอสมรถ และรับซื้อของเก่า ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวมาเป็นการจดทะเบียนส่งผลให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนลดลง

ตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรี จึงมีมติเห็นชอบการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยเปิดการจดทะเบียนในลักษณะของการเป็นพลเมือง (Citizen) ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่จดทะเบียนไว้แล้วตามระบบผ่อนผันและที่ยังคงลักลอบทำงานอยู่ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะแรก ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา) อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว แต่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง มีหน่วยงานดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ๑.๑ กระทรวงมหาดไทย จัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว
- ๑.๒ กระทรวงแรงงาน จัดทะเบียนนายจ้างเพื่อทราบความต้องการของนายจ้าง
- ๑.๓ กระทรวงสาธารณสุข ตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพคนต่างด้าว
- ๑.๔ กระทรวงกลาโหม สกัดกั้นการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวรายใหม่
- ๑.๕ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สกัดกั้น และปราบปรามคนงานต่างด้าวที่ลักลอบ

ทำงาน

๒. ระยะที่สอง ดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ผ่านกระบวนการเจรจากับประเทศต้นทาง ซึ่งประเทศต้นทางต้องพิสูจน์และรับรองสถานะผู้หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ โดยให้อนุญาตแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ทำงานในตำแหน่งกรรมกร และนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าธรรมเนียมจากการจ้างแรงงาน

การดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๔๙ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย เนื่องจากจำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายยังหลบหนีอีกมาก ปรากฏจากผลการจับกุมและส่งกลับแรงงานต่างด้าวประมาณ ๓ แสนกว่าคน ในแต่ละปี



ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เรื่อง การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่มาพำนักในประเทศไทยได้รับการพิสูจน์สัญชาติ และมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้ MOU สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ และระบบประกันสังคม ซึ่งแรงงานต่างด้าวต้องมีหนังสือเดินทาง (Passport) วีซ่า (Visa) และใบอนุญาตทำงาน เพื่อการเข้าออกตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง

ต่อมาแนวนโยบายเริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว และการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเห็นควร ดำเนินการให้นำแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงาน โดยถูกกฎหมายเป็นการนำร่อง (กรณี พิเศษ) จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ทางการเมียนมาจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามา พิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

การบริหารแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาทำได้เพียงดำเนินการทำบันทึกความเข้าใจว่า ด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน การผ่อนผันให้แรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักร และทำงานได้โดยถูกกฎหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยน สถานะของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ ประเทศต้นทาง (เมียนมา ลาว กัมพูชา) เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ และออกเอกสารรับรองเพื่อ ใช้ในการขอรับการตรวจลงตราอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ได้ทำการประชาสัมพันธ์ แนะนำ และ ชี้แจงให้นายจ้าง/สถานประกอบการทราบถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง และโทษของการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รวมทั้งสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่จะได้รับการ ค้ำครองแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย การจัดประชุมให้แก่ประชาชน และผู้นำชุมชน เพื่อสร้าง เครือข่ายกระจายข่าวในการแจ้งเบาะแสการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย รวมถึงการ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวได้มี การบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ เพื่อ ดำเนินการปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวและ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง

จากผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ประเทศไทยต้องปรับนโยบายแรงงาน ต่างด้าวใหม่ในปี ๒๕๔๔ มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อจัดระเบียบการ เคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการทำบันทึกความเข้าใจ โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว ทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่เกิน ๔ ปี และมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อลดผลกระทบทางด้านสังคม ด้านสาธารณสุข และในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบ เรื่องการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่มาพำนักในประเทช ไทยได้รับการพิสูจน์สัญชาติ และมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายสามารถเข้าถึงบริการของรัฐ และ ระบบประกันสังคม

## ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย

การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยเริ่มขึ้นในปี พ. ศ. ๒๕๓๕ เนื่องมาจากสภาวะ เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการพัฒนาและมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรม การก่อสร้าง และการประมง การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยทำให้เกิดความต้องการแรงงาน

ไร้ฝีมือจำนวนมากส่งผลให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนนับแสนคน รัฐบาลไทยในแต่ละยุคได้มีนโยบายผ่อนปรนมาโดยตลอดด้วยการออกมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งขณะนั้นมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายให้สามารถอยู่อาศัย และทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ แม้รัฐบาลไทยจะได้ปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกสะดวกให้มีการนำแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย แต่ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยยังคงปรากฏเห็นอยู่เสมอ ดังเช่น

ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิจูจน์สัญชาติ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓ : ๓ - ๗). ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือซึ่งเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและเกี่ยวพันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย เนื่องจากคนไทยนิยมศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น ในขณะที่ภาคการศึกษามีคุณภาพการศึกษาต่ำ ทั้งนี้เพราะหลักสูตรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และภาคอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมยังคงต้องพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือที่มีค่าจ้างราคาถูกเพื่อสร้างรายได้เปรียบในด้านการผลิต ดังนั้น การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือกระทำโดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้ามาทดแทนซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศโดยรวม

สถานทูตสหรัฐอเมริกากรุงเทพฯ ประเทศไทย (๒๕๕๖ : ๒ - ๕) เรื่องการค้ำมนุษย์ การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากทำให้ยากที่จะพิจารณาคัดแยกความแตกต่างระหว่างการขนคนลักลอบเข้าประเทศ กับการขนคนเข้าประเทศเพื่อการค้ำมนุษย์ สำหรับการลักลอบขนผู้ย้ายถิ่นฐานนั้นผู้รับจ้างนำพา และผู้ถูกนำพาต่างได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้ถูกนำพาได้ประโยชน์จากการเดินทางเข้าประเทศตามความต้องการของตนเอง ผู้รับจ้างนำพาได้ประโยชน์เป็นเงินหรือค่าตอบแทนอย่างอื่น ในขณะที่การค้ำมนุษย์เป็นการนำพา ชักพา บังคับหลอกลวง นำตัวผู้เสียหายมาแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งผู้เสียหายมิได้เต็มใจหรือยินยอม การค้ำมนุษย์เป็นความผิดต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย และเสรีภาพ ดังนั้น เรื่องการค้ำมนุษย์ทำให้ผู้เสียหายจำนวนไม่น้อยได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายไม่เหมาะสม และถูกนำไปรวมไว้กับกลุ่มผู้กระทำความผิดฐานลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งเจ้าพนักงานสามารถดำเนินการส่งคนเหล่านั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และถ้าลักลอบทำงานมีความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อีกกระทงหนึ่ง ดังนั้นการพิจูจน์คัดแยกตัวผู้เสียหายต้องตระหนักเสมอว่า “การค้ำมนุษย์เป็นความผิดต่อบุคคล การลักลอบขนผู้ย้ายถิ่นฐานเป็นความผิดต่อรัฐ”

สำหรับการค้ำมนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน (Human Trafficking for Labour Exploitation) กล่าวคือ การจัดหา การนำพา การส่งไปที่หมาย การรับบุคคลไว้ หรือการได้รับบุคคล จัดให้อยู่อาศัยด้วยวิธีการใช้กำลังบังคับหลอกลวง หน่วงเหนี่ยวกักขัง เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รวมถึงการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน ประเทศสากลให้ความสำคัญกับการ

ต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สำหรับประเทศไทยได้พยายามดำเนินการป้องกัน และปราบปราม การค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่องนับแต่มีการประกาศเรื่องการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ และได้ดำเนินการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเห็นได้จากการที่กระทรวงการ ต่างประเทศสหรัฐอเมริกา เผยแพร่ “รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ค.ศ. ๒๐๑๓ (Trafficking in Persons Report : TIP Report) โดยจัดอันดับประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศระดับ Tier 2 Watch List ประเทศที่มีการค้ามนุษย์ และการบริหารจัดการด้านแรงงานของรัฐบาล ไม่เพียงพอจำต้องเฝ้าจับตามอง เนื่องจากประเทศไทยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่าน สำหรับการค้ามนุษย์ทั้งผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กเพื่อบังคับใช้แรงงาน และการค้าประเวณี มีเหยื่อจาก ประเทศต่างๆ เช่น จีน เวียดนาม รัสเซีย อินเดีย และฟิลิปปินส์ ได้ถูกนำพาเพื่อมาทำงานทำโดยได้รับการ ช่วยเหลือจากเพื่อน ญาติ และขบวนการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายลักลอบนำคนเข้าเมือง ผิดกฎหมาย ทำให้มีแรงงานอพยพถึง ๓ ล้านคนในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นชาวเมียนมา เหยื่อการค้า มนุษย์บางส่วนเป็นผู้ย้ายถิ่นมาจากประเทศเพื่อนบ้านถูกบังคับ ชูเชื้อหรือล่อลวงมาเพื่อแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบ และเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจำนวนมากถูกบังคับให้ทำงานใน อุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าราคาถูก โรงงานต่างๆ และงานรับใช้ตามบ้าน นอกจากนี้ บางคนถูกบังคับให้ขูด

### สรุปผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย ได้แก่

๑. ปัญหาด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเรื่อง ปัญหาชนกลุ่มน้อยในประเทศเมียนมา แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ปัญหาเกี่ยวกับ ข้อกฎหมาย และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการ วางมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่เป็นสากล นโยบายที่ผ่านมามีความยืดหยุ่นผ่อน ผันมาโดยตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร แรงงานต่างด้าว นอกจากนี้เจ้าหน้าที่จัดหางาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่มีการคอร์รัปชั่น รวมถึงขาดการ ประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข ได้แก่ ปัญหาการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมา ทำงานในประเทศไทยทำให้การจำกัดโรคร้ายแรงต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่เกี่ยวกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปัญหาความ ปลอดภัยในการทำงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่อ อาชญากรรมต่างๆ การลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพล ของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของประเทศไทยในการจัดหาปัจจัยขั้นพื้นฐานเพื่อการ ดำรงชีวิต การสาธารณสุขโรค การจัดหาโรงเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือทำให้ไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งมีผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทย ปัญหาการก่อให้เกิดธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าวเกินความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหารัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ประเทศที่เป็นสากลให้ความสำคัญกับการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงานกับประเทศไทย แม้ว่าจะได้พยายามดำเนินการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์มาอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เห็นได้จากการที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจัดอันดับประเทศไทยอยู่ในประเทศจำต้องเฝ้าจับตามอง เนื่องจากยังมีการบังคับใช้แรงงานในลักษณะต่างๆ เช่น แรงงานขัดหนี้ แรงงานถูกบังคับ หรือถูกหลอกลวงมาใช้แรงงานในอุตสาหกรรมประมง กระบวนการพิสูจน์สัญชาติที่มีค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายที่สูงโดยนายหน้าจัดหางานผิดกฎหมายเรียกรับจากแรงงานต่างด้าวและไม่มีการควบคุม กำกับ ดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพิสูจน์สัญชาติมีอุปสรรคทางภาษาของแรงงานต่างด้าว ต้องพึ่งพานายหน้าจัดหางาน และไม่มีกฎระเบียบกำกับการค้ามนุษย์สัญชาติ

## ปัญหาอุปสรรค

การศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย” ผู้วิจัยได้สรุปปัญหาอุปสรรคได้ดังนี้

### ๑. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน มีดังนี้

- ๑.๑ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ
- ๑.๒ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงานประเทศไทย
- ๑.๓ ปัญหาที่มีแรงงานนอกระบบที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ
- ๑.๔ ปัญหาภาคเอกชนไม่ลงทุนในทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่

### ๒. ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง มีดังนี้

๒.๑ ปัญหานโยบายผ่อนปรนโดยมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสามารถอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว แต่ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมียังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๒.๒ ปัญหาการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติตามคำสั่งที่ ๖๘/๒๕๕๗ เรื่องมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งผลการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ มีแรงงานต่างด้าวได้รับการพิสูจน์สัญชาติประมาณ ๙ แสนกว่าคนเพิ่มขึ้นเกือบ ๒ แสนคนแสดงว่าแม้จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ระดับหนึ่ง แต่เกิดปัญหาใหม่ๆ ได้แก่ ธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวเกินความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง

### ๓. ปัญหาการค้ามนุษย์ มีดังนี้

๓.๑ ปัญหาเรื่องการพิสูจน์คัดแยกความแตกต่างระหว่างการขนคนลักลอบเข้าประเทศเพื่อทำงานกับการขนคนเข้าประเทศเพื่อการค้ามนุษย์

๓.๒ ปัญหาการค้ำมนุษย์ทำให้ผู้เสียหายจำนวนไม่น้อยได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายไม่เหมาะสมและถูกรวมไว้กับกลุ่มผู้กระทำความผิดฐานลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีดังนี้

๔.๑ ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม เกิดการแย่งงานทำกับคนไทย

๔.๒ ปัญหาภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการใช้แต่แรงงานไร้ฝีมือทำให้ไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งมีผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทย

๔.๓ ปัญหาธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวเกินความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง

๔.๔ ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่ไม่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงานที่แท้จริงได้

๔.๕ ปัญหารัฐไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานต่างด้าวในตลาดแรงงาน

๕. ปัญหาด้านความมั่นคง มีดังนี้

๕.๑ ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ำมนุษย์ และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจน

๕.๒ ปัญหาการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

๕.๓ ปัญหาการแก้ไขแรงงานต่างด้าวไม่เป็นระบบสากล

๕.๔ ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมามีความยืดหยุ่นผ่อนผันมาโดยตลอดจนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

๕.๕ ปัญหานายหน้าจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ที่มีการคอร์รัปชันอย่างกว้างขวาง

๕.๖ ปัญหาการประสานงานข้อมูลแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากระบบไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข มีดังนี้

๖.๑ ปัญหาการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมาทำงานในประเทศไทย ทำให้ต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก

๖.๒ ปัญหาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

๖.๓ ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน

๗. ปัญหาด้านสังคมมีดังนี้

๗.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรมต่างๆ

๗.๒ ปัญหาการสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด

๗.๓ ปัญหาโสเภณี

๗.๔ ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว

๗.๕ ปัญหาการทุ่มตลาดทางสังคม (Social Dumping)

## สรุป

การศึกษาในบทที่ ๓ มีผลการศึกษาที่ต่อบัตถุประสงค์การวิจัย ๒ ข้อ พอสรุปได้ดังนี้  
**ต่อบัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑**

สรุปได้ว่า สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีสมาชิก ๑๐ ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรีสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นด้วยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงาน อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting-ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุกสองปี ประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังคงคุ้มครองทั้งประเทศต้นทาง และปลายทาง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้

**ต่อบัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒ สรุปได้ว่า**

๑. ปัญหาด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเรื่องปัญหาชนกลุ่มน้อยในประเทศเมียนมา แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ปัญหาเกี่ยวกับข้อกำหนด และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการวางมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่เป็นสากล นโยบายที่ผ่านมามีความยืดหยุ่นผ่อนผันมาโดยตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้นายหน้าจัดหางาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่มีการคอร์รัปชัน รวมถึงขาดการประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข ได้แก่ ปัญหาการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมาทำงานในประเทศไทยทำให้การจำกัดโรคร้ายแรงต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่เกี่ยวกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรมต่างๆ การลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของประเทศไทยในการจัดหาปัจจัยขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต การสาธารณสุขโรค การจัดหาโรงเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือทำให้ไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือคนไทย ปัญหาการก่อให้เกิดธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าวเกินความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหารัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน

## บทที่ ๔

### วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา

การศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย” ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่เกิดจากปัจจัยภายในประเทศและปัจจัยภายนอกประเทศ และศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค
๒. แนวทางในการแก้ไขปัญหา
๓. สรุป

### วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค

จากการที่ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมืออันเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานตึงตัว ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านเมียนมา ลาว และกัมพูชาต่างลักลอบเข้ามาหาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทำให้ประเทศคู่แข่งนำมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า ประกอบกับการเกิดสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีสมาชิก ๑๐ ประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรีสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นด้วยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting-ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุกสองปี สำหรับประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังคงผูกมัดทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้ จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค ได้ดังนี้

๑. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการแข่งขันทำกับคนไทย ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องการใช้แต่แรงงานไร้ฝีมือและไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือด้วยเหตุนี้จึงส่งผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทยรวมถึงก่อให้เกิดธุรกิจนำเข้า



แรงงานต่างด้าวนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งต้องการ และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเกินความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ทำให้ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้ตลาดแรงงานไม่สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าในการผลิตแต่ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นภาระในการดูแลแรงงานต่างด้าว รวมถึงรัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน

๒. ผลกระทบด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรมต่างๆ การเกิดขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของรัฐบาลไทยในการจัดหาปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต รวมถึงการสาธารณสุข ปัญหาการจัดการเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๓. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ก่อให้เกิดปัญหาด้านการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมาทำงานในประเทศไทย การจำกัดผลกระทบของโรคร้ายแรงทำให้ต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

๔. ผลกระทบด้านความมั่นคง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการวางมาตรการต่าง ๆ ไม่เป็นระบบสากล จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย นอกจากนี้ยังขาดหน่วยงาน หน่วยงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการคอร์รัปชันอย่างกว้างขวาง รวมถึงขาดการประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงานต่างด้าวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากระบบข้อมูลไม่มีความชัดเจน และไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

## แนวทางในการแก้ไขปัญหา

ประเด็นปัญหา และอุปสรรคดังที่ได้กล่าวมาแล้วมีแนวปฏิบัติของประเทศในประชาคมอาเซียนได้มีข้อตกลง ยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน หรือเรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งมีการตกลงตามข้อตกลงต่างๆ นั้น ในกรณีนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเพื่อการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว รวมถึงเรื่องการค้ามนุษย์ และการบริหารจัดการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีดังนี้

๑. ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงในตลาดแรงงาน เพื่อการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าว

แนวทางแก้ไข เพื่อประโยชน์ในการร่วมกันรับผิดชอบเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ควรตั้งองค์กรด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เช่น จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนลูกจ้างแต่ละเพศที่ต้องการแรงงานต่างด้าว คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการ เป็นต้น กรณีประเภทกิจการที่ไม่มีภาคเอกชนร่วมรับผิดชอบ เช่น งานรับใช้ในบ้าน หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องต้องรับเป็นเจ้าภาพ และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการบริหารแรงงานต่างด้าวต่อไป

#### ๒. ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองเพื่อหางานทำในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว

แนวทางแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามหลักสากลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ รวมถึงเรื่องการค้ามนุษย์ รัฐควรนำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑ มาทำการจัดสรรตำแหน่งงาน และนำข้อมูลความต้องการแรงงานไปจัดทำข้อตกลงในการจัดส่งแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ โดยมีหน่วยงานในรูปองค์กรด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยภาครัฐและภาคเอกชน ทำหน้าที่ คัดเลือกแรงงานต่างชาติ การว่าจ้าง การทำสัญญาจ้างงาน การย้ายงาน การประกันสังคม การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยไม่อนุญาตให้มีนายหน้าจัดหางานเรียกค่าหัวแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

#### ๓. ปัญหาผลกระทบต่อนโยบายการนำเข้าต่างด้าวถูกกฎหมาย

แนวทางแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียนเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีเป้าหมายส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานผลิต มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนเสรี รัฐควรยุติการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปี โดยการทำข้อตกลงแบบภายในประชาคมอาเซียนในการเปลี่ยนผ่านจากการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปีมาเป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายซึ่งมีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวฐานเดียวกันที่สามารถใช้ข้อมูลเดียวกันได้ภายในประชาคมอาเซียน และต้องเปิดตลาดแรงงานอย่างเต็มที่เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ตกลงกัน

#### ๔. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยและมีฝีมือในระดับหนึ่งแล้ว

แนวทางแก้ไขรัฐต้องดำเนินนโยบายการนำเข้าต่างด้าวที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยและมีฝีมือในระดับหนึ่งแล้วเข้ามาโดยถูกกฎหมาย โดยการส่งเสริมแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือเข้ามาประกอบประกอบอาชีพอิสระโดยมีเงื่อนไขในการลงทุนประกอบอาชีพอิสระเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย

## สรุป

แนวทางการแก้ไขเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย” ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการร่วมกันรับผิดชอบเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนองค์กรด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการบริหารแรงงานต่างด้าวต่อไป โดยรัฐควรนำข้อมูลที่ได้รับมา

จากนายจ้างมาทำการจัดสรรตำแหน่งและนำข้อมูลความต้องการแรงงานไปจัดทำข้อตกลงในการจัดส่งแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ โดยมีหน่วยงานในรูปองค์การด้านการจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ทำหน้าที่ คัดเลือกแรงงานต่างชาติ การว่าจ้าง การทำสัญญาจ้างงาน การย้ายงาน การประกันสังคม การคุ้มครองแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยไม่อนุญาตให้มีนายหน้าจัดหางานเรียกค่าหัวแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมและเป็นไปตามหลักสากลในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ รวมถึงเรื่องการค้ามนุษย์ นอกจากนี้รัฐควรดำเนินนโยบายการนำเข้าต่างด้าวที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยและมีฝีมือในระดับหนึ่งแล้วเข้ามาโดยถูกกฎหมาย โดยการส่งเสริมแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือเข้ามาประกอบประกอบอาชีพอิสระ โดยมีเงื่อนไขในการลงทุนประกอบอาชีพอิสระเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย

## บทที่ ๕

### สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเพื่อต่อบัณฑิตสู่การวิจัยทั้ง ๓ ประการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้

#### สรุป

##### ผลการวิจัยต่อบัณฑิตสู่การวิจัยข้อที่ ๑

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนถูกกำหนดโดยข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) รวมทั้งข้อตกลง MRA ในสาขาบริการและการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้แรงงานวิชาชีพอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกมากขึ้น โดยการหาจุดยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพอาเซียนให้สามารถยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานในประเทศอาเซียนได้โดยไม่เสียเวลาตรวจสอบคุณสมบัติซ้ำ ทั้งนี้แรงงานวิชาชีพยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน เช่น การสอบ การขึ้นทะเบียน การขอใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น การทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพจึงเป็นเพียงข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นแรงงานวิชาชีพ สำหรับคุณสมบัติที่ประเทศสมาชิกเจรจาเพื่อหาจุดตกลงยอมรับร่วมกันส่วนใหญ่ คือ เรื่องการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากมองในแง่ผลประโยชน์แล้วถือว่าเป็นโอกาสของคนไทยที่จะได้ เคลื่อนย้ายไปทำงานที่ดีทำ และคนต่างชาติบางส่วนที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในไทยน่าจะมีโอกาสนำความรู้ และทักษะฝีมือมาพัฒนาประเทศไทย ถือเป็นโอกาสของประเทศที่ได้พัฒนามากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสกระตุ้นให้คนไทยพัฒนาฝีมือมากยิ่งขึ้น และผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่กับประชาชนทั่วไป กล่าวคือโอกาสที่เพิ่มมากขึ้นในการได้รับบริการจากแรงงานวิชาชีพที่มีความสามารถจากชาติอาเซียนอื่นๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่ายังเป็นอาชีพที่มีทักษะการทำงานระดับสูงซึ่งตรงข้ามกับความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียน ที่มีความต้องการแรงงานในระดับทักษะฝีมือมากกว่า เพื่อตอบสนองภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต และการบริการ ดังนั้น ในอนาคตจึงควรพิจารณาการเจรจาทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในสาขาวิชาชีพอื่นที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียนให้มีการเคลื่อนย้ายได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการสร้างการยอมรับในคุณสมบัติของนักวิชาชีพหรือมาตรฐานวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม คือ การสร้างมาตรฐานกลางร่วมกันซึ่งเป็นไปได้ยาก เนื่องจากแต่ละประเทศมีการกำหนดมาตรฐาน/เงื่อนไขค่อนข้างสูง เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับคนในประเทศตัวเองก่อน จึงอาจเป็นการสร้างกำแพง และการกีดกันคนต่างชาติมากขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในความร่วมมือ และการประสานงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และส่งเสริมบทบาทของสมาคมวิชาชีพให้เข้ามามี

ส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับชาติ ตลอดจนกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับภูมิภาค เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ และข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) ต่อไป

### ผลการวิจัยต่อบัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒

๑. ปัญหาด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเรื่องแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการวางมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ไม่เป็นสากล นโยบายของรัฐที่ผ่านมามีความยืดหยุ่นผ่อนผันมาโดยตลอดก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้นายหน้าจัดหางาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่มีการคอร์รัปชัน รวมถึงขาดการประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงานต่างด้าว

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข ได้แก่ ปัญหาการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมาทำงานในประเทศไทยทำให้การจำกัดโรคภัยแรงต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่เกี่ยวกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรมต่างๆ การลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของประเทศไทยในการจัดหาปัจจัยขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต การสาธารณสุขโรค การจัดหาโรงเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือทำให้ไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งมีผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทย ปัญหาการก่อให้เกิดธุรกิจนอกระบบตลาดแรงงานที่แจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าวเกินความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหารัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน

### ผลการวิจัยต่อบัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓

๑. ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงในตลาดแรงงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไข เพื่อประโยชน์ในการร่วมกันรับผิดชอบเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ควรตั้งองค์การด้านการจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เช่น จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนลูกจ้างแต่ละเพศที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการ เป็นต้น กรณีประเภทกิจการที่ไม่มีภาคเอกชนร่วมรับผิดชอบ เช่น งานรับใช้ในบ้าน หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องต้องรับเป็นเจ้าภาพและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการบริหารแรงงานต่างด้าวต่อไป

๒. ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองเพื่อหางานทำในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามหลักสากลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ รวมถึงเรื่องการค้ามนุษย์ รัฐควรนำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑ มาทำการจัดสรรตำแหน่งงาน และนำข้อมูลความต้องการแรงงานไปจัดทำข้อตกลงในการจัดส่งแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ โดยมีหน่วยงานในรูปองค์กรด้านการจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยภาครัฐและภาคเอกชนทำหน้าที่ คัดเลือกแรงงานต่างชาติ การว่าจ้าง การทำสัญญาจ้างงาน การย้ายงาน การประกันสังคม การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยไม่อนุญาตให้มีนายหน้าจัดหางานเรียกค่าหัวแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

๓. ปัญหาผลกระทบต่อนโยบายการนำเข้าต่างด้าวถูกกฎหมาย แนวทางแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียนเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีเป้าหมายส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานผลิต มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนเสรี รัฐควรยุติการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปี โดยการทำข้อตกลงแบบภายในประชาคมอาเซียนในการเปลี่ยนผ่านจากการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปีมาเป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ซึ่งมีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวฐานเดียวกันที่สามารถใช้ข้อมูลเดียวกันได้ภายในประชาคมอาเซียน และต้องเปิดตลาดแรงงานอย่างเต็มที่เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ตกลงกัน

๔. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยและมีฝีมือในระดับหนึ่งแล้วแนวทางแก้ไขนี้รัฐควรการเปิดเสรีเกี่ยวกับแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยเพื่อจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานฝีมือในธุรกิจขนาดกลางและขนาดมีซึ่งในการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุก ๒ ปี ประเด็นแรงงานย้ายแรงงานฝีมือควรถูกบรรจุอยู่ในวาระการประชุมของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting - ALMM) เพื่อรัฐจะได้ดำเนินนโยบายการนำเข้าต่างด้าวที่ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยและมีฝีมือในระดับหนึ่งแล้วเข้ามาโดยถูกกฎหมาย

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงในตลาดแรงงาน เพื่อการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไข ควรตั้งองค์กรด้านการจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เช่น จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนลูกจ้างแต่ละเพศที่ต้องการแรงงานต่างด้าว คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการ เป็นต้น กรณีประเภทกิจการที่ไม่มีภาคเอกชนร่วมรับผิดชอบ เช่น งานรับใช้ในบ้าน หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องต้องรับเป็นเจ้าภาพ และนำข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการวางแผนการบริหารแรงงานต่างด้าวต่อไป

ทั้งนี้แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ การแยกประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้ง ๒๔ ประเภทกิจการ ภาครัฐกับภาคเอกชน ควรตั้งคณะกรรมการร่วมกันโดยแยกคณะกรรมการในแต่ละประเภทกิจการ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทกิจการ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการจัดสรรทรัพยากรด้านแรงงานต่างด้าวให้มีความเสถียรในตลาดแรงงาน โดยการใช้ “Algorithm อัลกอริทึม ที่เป็นระบบการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในตลาดแรงงาน” ที่ชัดเจนเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานต่างด้าวและการมีข้อมูลที่โปร่งใสในการทำงานเพื่อการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน โดยการเพิ่มนวัตกรรมใหม่ๆ เข้าสู่ตลาดแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำให้เหมืองข้อมูล (Data Mining) ตลาดแรงงานต่างด้าว โดยการจัดจำแนกอาชีพกรรมกรที่ต้องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทกิจการ การกำหนดรหัสอาชีพเพื่อการเก็บข้อมูล การกำหนดให้อาชีพที่ต้องทำตามข้อตกลงของอาเซียน เช่น อาชีพของกระทรวงการท่องเที่ยว ๓๒ อาชีพต้องเป็นไปตามข้อตกลงที่ทำกันไว้ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียนเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีเป้าหมายส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานผลิต มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนเสรี รัฐจึงควรยุติการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปี โดยนำเรื่องระยะเปลี่ยนผ่านในการเตรียมการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีที่ละน้อยมาใช้บังคับ ด้วยการทำข้อตกลงแบบรัฐต่อรัฐในการเปลี่ยนผ่านจากการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวคราวละ ๒ ปีมาเป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย แต่ต้องเปิดตลาดแรงงานอย่างเต็มที่เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ตกลงกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักสากลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

รัฐควรร่วมมือกับภาคเอกชนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยการจัดจำแนกประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้ง ๒๔ ประเภทกิจการ มีกิจการอะไรบ้างแล้วนำไปลงรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) จากนั้นกำหนดรหัสอาชีพกรรมกรในแต่ละประเภทกิจการตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) กำหนดลงใน Algorithm อัลกอริทึม เพื่อทำเป็นเหมืองข้อมูล (Data Mining) แล้วเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่ใช้รหัสการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) และการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ข้างต้น จะทำให้ได้เหมืองข้อมูล (Data Mining) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทั้งระบบและสามารถใช้ข้อมูลแรงงานต่างด้าวร่วมกันได้ทุกหน่วยงาน

## ๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ศึกษาเกี่ยวกับองค์การด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนที่ประเทศต่างๆ ได้ดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว

๒.๒ ศึกษาเกี่ยวประเด็นการจ้างแรงงานฝีมือกลุ่มอื่นนอกจากรุ่นที่ได้ทำข้อตกลงกันในอาเซียน

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

- การท่องเที่ยวและกีฬา, กระทรวง. กรอบข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ๒๕๕๘.
- แพธและภาคีความร่วมมือ, องค์การ. นโยบายการจัดระบบแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : องค์การแพธและภาคีความร่วมมือ, ๒๕๕๙.
- บริหารแรงงานต่างด้าว, สำนัก. มติคณะรัฐมนตรีและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๗.
- แรงงาน, กระทรวง. กระบวนการเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๙.
- แรงงานไทยในต่างประเทศ, สำนัก. ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย ๒๕๔๙-๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร : สำนักแรงงานไทยในต่างประเทศ, ๒๕๕๙.
- วิจัยตลาดแรงงาน, กอง. เงื่อนไขเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, ๒๕๕๓.
- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพินิจสันติภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๓.
- สถานทูตสหรัฐอเมริกา, กรุงเทพมหานคร. รายงานการค้ามนุษย์ประจำปี ๒๕๕๖. กรุงเทพมหานคร : สถานทูตสหรัฐอเมริกา กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๖.
- อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภา. ภาพรวมปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔.



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายอรเทพ อินทรสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	๙ ธันวาคม ๒๕๐๔
การศึกษา	ปริญญาตรี
ประวัติการทำงาน	จัดหางานจังหวัดปัตตานี
โดยย่อ	จัดหางานจังหวัดระนอง จัดหางานจังหวัดระยอง จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ จัดหางานจังหวัดกระบี่ จัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี จัดหางานจังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	จัดหางานจังหวัดปทุมธานี

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย

ผู้วิจัย นาย อรเทพ อินทรสกุล หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙

ตำแหน่ง จัดหางานจังหวัดปทุมธานี

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วง ๔-๕ ทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการค้าโลกได้เปลี่ยนไปจากการค้าเสรีที่แต่ละประเทศทำการค้ากันตามความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบกับการผลิตสินค้ามาเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการค้าแบบถูกจัดการมากขึ้น ซึ่งระบบนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าการค้าโลกกำลังประสบปัญหาการกีดกันทางการค้า ทั้งโดยมาตรการภาษี และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี ผลของการกีดกันทางการค้าก่อให้เกิดการบิดเบือนทั้งราคาสินค้า และราคาปัจจัยการผลิตที่แตกต่างไปจากราคาดั้งเดิมที่แท้จริงของทรัพยากร ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรจึงเป็นไปอย่างบิดเบือน และไม่มีประสิทธิภาพ การกีดกันทางการค้าได้ทวีความรุนแรงขึ้น ประเทศต่างๆ ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นต่อการค้าของโลก จึงได้เริ่มมีการเจรจาเพื่อจัดกฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ได้เกิดแรงผลักดันเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของประเทศต่างๆ ในแต่ละภูมิภาคของโลกเพื่อขยายปริมาณทางการค้า และสร้างอำนาจต่อรองกับกลุ่มอื่น รวมถึงจุดประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา และมีขนาดเล็กต้องการขยายตลาดของตนเองให้ใหญ่ขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายทุน จากภายนอกเข้ามายังประเทศในกลุ่ม การรวมกลุ่มจึงเป็นการสร้างตลาดภายในภูมิภาคให้ใหญ่ขึ้น มีกำลังซื้อมากขึ้น และสามารถสร้างความได้เปรียบที่เกิดขึ้นจากการที่หน่วยธุรกิจสามารถผลิตผลผลิตได้ในจำนวนมากขึ้นจนทำให้ต้นทุนในการผลิตเฉลี่ยต่อหน่วยต่ำลงได้ในการผลิต

การปรากฏขึ้นของประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นเสาหลักหนึ่งในสามเสาหลัก อีกสองเสาหลัก ได้แก่ เสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง และเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ การประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๘ ได้มีมติให้อาเซียนกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสหภาพยุโรป และในปีพ.ศ. ๒๕๔๖ อาเซียน ได้ออกแถลงการณ์ร่วม (Bali Concord II) ให้มีการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการ ๑๑ สาขา ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศ และสุขภาพ อย่างไรก็ตาม กฎบัตรอาเซียนซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ให้อาเซียนมีฐานะเป็นองค์การระหว่างประเทศ เป็นนิติบุคคล และกำหนดโครงสร้างของอาเซียน บทบาทของสำนักเลขาธิการอาเซียน การรับสมาชิก และข้อกำหนดที่ใช้กับสมาชิก เป็นต้น

การลดอุปสรรคทางการค้า และการลงทุนส่งผลให้เกิดการดึงดูดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การเคลื่อนย้ายทุน และการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาสู่เขตการค้าเสรีในภูมิภาคเอเชีย และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก ประเทศไทยในฐานะสมาชิกของ

อาเซียนจะได้รับประโยชน์จากการค้ากับประเทศสมาชิกอาเซียน และภูมิภาคในเอเชียซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับตลาดแรงงานไทย และสร้างโอกาสการมีงานทำแก่แรงงานไทยมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สำหรับเรื่องการค้าบริการเสรีตามความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้า บริการ (The General Agreement on Trade in Services: GATS ) เป็นความตกลงพหุภาคีว่าด้วยการค้าบริการระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักการ และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเปิดเสรีการค้าบริการระหว่างประเทศสำหรับประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลกให้ถือปฏิบัติโดยเสมอภาค และเท่าเทียมกัน มีรูปแบบการค้า บริการ ๔ รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ ๑ การบริการข้ามพรมแดน เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศสมาชิกหนึ่งข้ามพรมแดนไปสู่ประเทศสมาชิกอื่นที่เป็นผู้รับบริการโดยผู้ให้บริการไม่จำเป็นต้องปรากฏตัวอยู่ในประเทศของผู้รับบริการ มีลักษณะเหมือนการนำเข้า และส่งออกสินค้า แม้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการจะมีสัญชาติเดียวกันแต่มีลักษณะเป็นการค้า บริการระหว่างประเทศ เช่น การขนส่งทางบก ทางทะเล และทางอากาศ เป็นต้น

รูปแบบที่ ๒ การบริโภคนิเทศในประเทศเป็นการให้บริการที่เกิดขึ้นในพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการ แต่อาศัยการเคลื่อนย้ายของผู้บริโภคเป็นสำคัญ เช่น การบริการด้านการท่องเที่ยว การไปรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลในต่างประเทศ หรือการไปศึกษาในต่างประเทศ เป็นต้น

รูปแบบที่ ๓ การจัดตั้งธุรกิจเพื่อให้บริการเป็นการเข้าไปลงทุนจัดตั้งหน่วยธุรกิจของสถานประกอบการวิชาชีพหรือธุรกิจ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บริการในประเทศผู้รับบริการมีสถานภาพเป็น นิติบุคคล เช่น การจัดตั้งสาขา สำนักงานตัวแทน หรือบริษัท กิจการการเงินการธนาคาร เป็นต้น

รูปแบบที่ ๔ การให้บริการโดยบุคคลธรรมดาเป็นการเข้าไปประกอบอาชีพในสาขาบริการด้านต่างๆ เป็นการชั่วคราวในประเทศผู้รับบริการ เช่น การประกอบวิชาชีพวิศวกร แพทย์ที่เข้าไปทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อตกลงการค้า บริการที่กล่าวมาข้างต้นได้ระบุให้มีการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของทั้ง ๔ รูปแบบ แต่ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยการจ้างงาน ถูกกฎหมายเปิดเฉพาะแรงงานฝีมือระดับสูง เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร เป็นต้น ข้อตกลงนั้นย่อมมีผลกระทบต่อการค้า บริการด้านแรงงานเสรี ผลกระทบในเชิงบวก คือ การขยายตัวของภาคการผลิต และภาคบริการ กล่าวคือ มาตรฐานแรงงานหรือคุณภาพชีวิตของแรงงานในกระบวนการผลิตและบริการต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจะดีขึ้นสำหรับแรงงานที่มีฝีมือ และการเปิดเสรีทางการค้า บริการจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งการแข่งขันด้านการค้า บริการมีลักษณะที่แตกต่างจากการแข่งขันของสินค้า โดยเฉพาะการบริการวิชาชีพซึ่งมีลักษณะเฉพาะหรือผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ เช่น สถาปนิก วิศวกร นักบัญชี จึงมีการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน เรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพจากประเทศหนึ่งสามารถเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งได้ อย่างไรก็ตาม ผลกระทบในเชิงลบอาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างของรายได้ และสวัสดิการระหว่างแรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมต่างหมวดกัน กลุ่มแรงงานที่มีปัญหามากที่สุดในการปรับตัว คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ หรือผู้มีระดับการศึกษาน้อย ถึงแม้ว่าผลกระทบจากการ

รวมกลุ่มประเทศต่อภาคแรงงานโดยรวมแล้วแรงงานได้รับประโยชน์ในระยะยาวจากค่าแรงที่เพิ่มขึ้น แต่มีข้อสมมติฐานหลายประการที่ทำให้ในทางปฏิบัติผลประโยชน์ที่ควรตกกับแรงงานอาจไม่ได้รับ เช่น ปัญหาด้านข้อมูลแรงงานในการเคลื่อนย้ายภาคการผลิต ปัญหาด้านความสามารถ ความรู้เฉพาะของภาคการผลิต ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาคการผลิตใหม่โดยทันที และปัญหาด้านการขาดประสิทธิภาพของการลงทุนในสินค้าทุน เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการตกงาน หรือไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่อันเนื่องมาจากการเปิดเสรี

## วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
๒. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่เกิดจากปัจจัยภายในประเทศ และปัจจัยภายนอกประเทศ
๓. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมายให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การรวมกลุ่มประเทศทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน

## ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย” เป็น การศึกษาวิจัย โดยมีขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มีแหล่งข้อมูลพื้นฐานจากข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมายที่เกิดการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงาน หรือ เรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียน ส่วนแหล่งเอกสารอื่นๆ ที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแหล่งหนังสือ สิ่งพิมพ์

### ๒. ขอบเขตด้านพื้นที่

มีขอบเขตด้านพื้นที่ที่เกิดการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้ประชากรอาเซียนสามารถทำงานได้ในอาเซียน

### ๓. ขอบเขตด้านเวลา

มีขอบเขตด้านเวลาที่เกิดการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของแรงงานซึ่งในเบื้องต้นมีจำนวน ๘ สาขาวิชาชีพ ระหว่างพฤศจิกายน ๒๕๕๖ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๐

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่างๆ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

๑.๑ ศึกษาข้อมูล เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างขั้นตอนในการสำรวจ

๑.๒ สร้างแบบสำรวจในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียนในแต่ละสาขาวิชาชีพอาเซียนโดยสอบถาม และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

๑.๓ นำแบบสำรวจที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปทดสอบ โดยการลงข้อมูลที่ได้มาจากข้อมูลตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียนในแต่ละสาขาวิชาชีพ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานฝีมือ ประวัติการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขอรับใบอนุญาตทำงานเพื่อประกอบวิชาชีพนั้น ๆ และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ และรายงานผลต่อไป

๑.๔ ผู้วิจัยทำการสำรวจข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านวิชาชีพอาเซียน จำนวน ๘ สาขาวิชาชีพ

### ผลการวิจัย

จากการที่ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมืออันเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานตึงตัว ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านเมียนมา ลาว และกัมพูชาต่างลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทำให้ประเทศคู่แข่งนำมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า ประกอบกับการเกิดสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีสมาชิก ๑๐ ประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรีสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นด้วยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting-ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุกสองปี สำหรับประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังคงผูกมัดทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้ จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นสร้างผลกระทบดังนี้

๑. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการแข่งขันทำกับคนไทย ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมต่างๆต้องการใช้แต่แรงงานไร้ฝีมือและไม่มีการพัฒนาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือด้วยเหตุนี้จึงส่งผลกระทบกับการพัฒนาฝีมือคนไทยรวมถึงก่อให้เกิดธุรกิจนำเข้าแรงงานต่างด้าวจนกระทบตลาดแรงงานที่แท้จริงต้องการ และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเกินความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ทำให้ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้ตลาดแรงงานไม่สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าในการผลิตแต่ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นภาระในการดูแลแรงงานต่างด้าว รวมถึงรัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเชิงปริมาณที่แท้จริงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน

๒. ผลกระทบด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรมต่างๆ การเกิดขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การสร้างอิทธิพลของกลุ่มชนชาติที่ค้ายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาเด็กที่ติดมากับบิดามารดาที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระด้านงบประมาณของรัฐบาลไทยในการจัดหาปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต รวมถึงการสาธารณสุขโรค การจัดหาโรงเรียนสำหรับเด็กต่างด้าว การปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

๓. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ก่อให้เกิดปัญหาด้านการควบคุมโรคที่แรงงานต่างด้าวนำติดตัวมาทำงานในประเทศไทย การจำกัดผลกระทบของโรคร้ายแรงทำให้ต้องเสียงบประมาณในการรักษาเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวกับชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

๔. ผลกระทบด้านความมั่นคง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความชัดเจนในการบริหารแรงงานต่างด้าว รวมถึงการวางมาตรการต่าง ๆ ไม่เป็นระบบสากล จนไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย นอกจากนี้ยังขาดหน่วยงาน ตัวนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการคอร์รัปชันอย่างกว้างขวาง รวมถึงขาดการประสานงานข้อมูลการบริหารแรงงานต่างด้าวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากระบบข้อมูลไม่มีความชัดเจน และไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงในตลาดแรงงาน เพื่อการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไข ควรตั้งองค์กรด้านการจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เช่น จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนลูกจ้างแต่ละเพศที่ต้องการแรงงานต่างด้าว คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการ เป็นต้น กรณีประเภทกิจการที่ไม่มีภาคเอกชนร่วมรับผิดชอบ เช่น งานรับใช้ในบ้าน หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องต้องรับเป็นเจ้าภาพ และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการบริหารแรงงานต่างด้าวต่อไป

รัฐควรร่วมมือกับภาคเอกชนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยการจัดจำแนกประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้ง ๒๔ ประเภท กิจการ มีกิจการอะไรบ้างแล้วนำไปลงรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมตามการจัดประเภทมาตรฐาน อุตสาหกรรม (ประเทศไทย) จากนั้นกำหนดรหัสอาชีพกรรมกรในแต่ละประเภทกิจการตามการจัด ประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) กำหนดลงใน Algorithm อัลกอริทึม เพื่อทำเป็นเหมืองข้อมูล (Data Mining) แล้วเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่ใช้รหัสการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) และการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ข้างต้น จะทำให้ได้เหมืองข้อมูล (Data Mining) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทั้งระบบและสามารถใช้ข้อมูล แรงงานต่างด้าวร่วมกันได้ทุกหน่วยงาน

## ๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับ ภาคเอกชนที่ประเทศต่างๆ ได้ดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว

๒.๒ ศึกษาเกี่ยวประเด็นการจ้างแรงงานฝีมือกลุ่มอื่นนอกจากลุ่มที่ได้ทำข้อตกลง กันในอาเซียน