

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ

โดย

เรือเอกหญิง กัณตวรรณ แก้วบัวดี

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มัดชา เซอร์วิส จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561- 2562

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ” ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ เรือเอกหญิง กัณตวรรณ แก้วบัวดี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561 – 2562

พลโท

(จรรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย เรือเอกหญิง กัณตวรรณ แก้วบัวดี **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 61

งานวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ 2. ภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ 3. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ และแนวทางแก้ไข งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต และวิธีการสัมภาษณ์แบบละเอียด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล 2 กลุ่มหลัก ที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับแรงงานต่างด้าว กลุ่มที่ 1 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เจ้าของกิจการขนาดใหญ่ที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก หรือผู้แทนที่รับผิดชอบแรงงาน/ ลูกจ้าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เหตุผลที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย เนื่องจาก คนไทยส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก ส่วนประเทศเพื่อนบ้านมีการจ้างงานน้อย มีปัญหาภายในประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมที่คนในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ และก่อกวนกับผู้ประกอบในประเทศไทย ขยายการลงทุน เพิ่มอัตราการผลิต จำเป็นต้องเพิ่มเครื่องมือ ทั้งเครื่องจักรและแรงงานคน โดยเฉพาะธุรกิจบริการที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน นโยบายของรัฐบาลไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญต่อกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ผู้ประกอบการต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการได้มาซึ่งลูกจ้างแรงงานต่างด้าว แต่กลับต้องเจอปัญหา ลูกจ้างหนีงานบ่อยครั้ง กลายเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ฉะนั้นรัฐบาลควรออกมาตรการช่วยเหลือให้ความเป็นธรรมในส่วนนี้มากขึ้น หรืออีกทางหนึ่งคือ ผู้ประกอบการอาจจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อลดแรงงานคน

Abstract

Title : The Guideline for Alien Labour Management in Service Business Affairs

Field : Social – Psychology

Name : Lieutenant Kantawan Kawebuadee **Couse** NDC Class 61

The objective of the research's title of the guideline for alien labour management in service business affairs is to study on 1. the reason and necessity that must use alien labour in replacement of Thai labour and the concept of alien labour management in service business affairs, 2. the circumstance of the domestic labour shortage and requirement, and 3. an analysis of problems and obstacles for acquisition of alien labour in service business and corrective guideline. This research is a qualitative research by study of data from documents, data collection by observation and detailed interview method. The key informants of this research study consist of two main groups of the close related parties of the alien labour. Group 1 includes the administrative officers of Department of Employment, Ministry of Labour. Group 2 includes the large-scale and alien labour-intensive business owners, or the representatives in charge of labour/employees. The finding of the research results could be summarized that the reasons of the requirement for use of alien labour in replacement of Thai labour have been due to an unpopularity of most of Thai people to work by use of heavy labour, the few employment of the neighboring countries, and the domestic problems both in the areas of economy and society where the nationals have had low quality of life. In addition, the entrepreneurs in Thailand have expanded their investment and increased production rate, resulting in necessity to add tools, machineries and workers, particularly in the service business that labour intensive has been required. Therefore, the alien labour must be used in replacement. The government policy has not been the significant problem or obstacle of the recruitment process for alien labour employment. However, the entrepreneurs must bear a recruitment expense burden for the employees who are alien labor but they must frequently confront with the problem of the employee's leave from work, becoming the current occurred problem. Therefore, the Government should issue an assistance measure for more fairness in this regard or on the other hand, the technology application may be required by the entrepreneurs to contribute in the worker reduction.

คำนำ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561 – 2562 เพื่อศึกษาเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวคิดการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ ทั้งยังศึกษาถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ และได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการและแนวทางแก้ไข

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต และวิธีการสัมภาษณ์แบบละเอียด เพื่อให้ได้มุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าว และการจ้างงานในประเทศไทย

ผู้วิจัยหวังว่างานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในเรื่องแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการในประเทศไทยไม่มากก็น้อย

ร.อ.หญิง

(กัณฑวรรณ แก้วบัวดี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก พลโท อภิชาติ ชามาตย์ ที่ปรึกษานาวาอากาศเอกหญิง คณิงนิจ อนุโรจน์ และ นาวาเอกหญิง ปิยะฉัตร ไชยนต์ อาจารย์ประจำกลุ่มที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ แก้ไข และแนะนำงานวิจัยฉบับนี้ให้มีคุณภาพและมีความถูกต้องครบถ้วน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงยิ่งจากเจ้าหน้าที่ของกรมการเจ้าหน้าที่แรงงาน กระทรวงแรงงาน และบรรดาผู้ประกอบการที่ได้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความโอบอ้อมอารี จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จ มีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ รวมทั้งเพื่อน ๆ นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61 และเพื่อน ๆ พี่น้องอีกมากมายหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทวดบิดาแต่บิดามารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา จนบรรลุความสำเร็จมา ณ โอกาสนี้

ร.อ.หญิง

(กัณฑวรรณ แก้วบัวดี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน	6
แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ	7
การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	11
ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน	13
อนุสัญญาคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ	14
กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว	15
การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU	21
อาชีพสงวนของคนไทย	25
การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	30
สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจบริการ และธุรกิจทำความสะอาดของไทย	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
กรอบแนวคิดของการวิจัย	41
สรุป	46
บทที่ 3 ปัญหาและผลกระทบของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าว	43
ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด	44
สรุป	46
บทที่ 4 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ	47
การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ	47
การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ	50
การสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว	52
สรุป	54
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ	55
สรุป	55
ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	60
ประวัติย่อผู้วิจัย	63

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	ปัญหาของผู้ประกอบการแต่ละกลุ่ม	43
4-1	ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ด้านทำความสะอาด	52
4-2	แนวทางการแก้ไขปัญหา	53

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1-1	อัตราเพิ่มและจำนวนประชากรไทย พ.ศ. 2548 – 2578	2
2-1	ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU	22
2-2	แผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงาน ระหว่างรัฐ (MOU) (นับแต่วันที่กฎกระทรวงมีผลบังคับ)	23
2-3	28 อาชีพที่คนต่างด้าวทำไม่ได้	27
2-4	“12 อาชีพ” ใหม่ ต่างด้าวทำได้	29

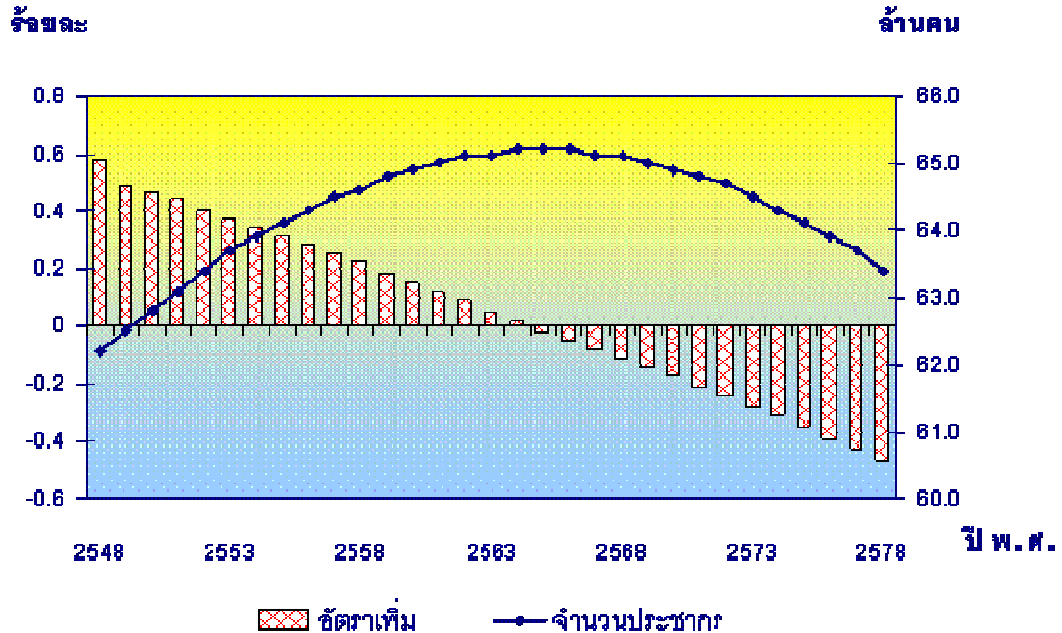
บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ระบุว่าแรงงานต่างด้าวได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญของเศรษฐกิจไทย และมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, พ.ศ. 2555 – 255 : 5) เหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีความสำคัญต่อประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2549) ได้คาดการณ์ภาพของประชากรไทยในอนาคตว่า การเพิ่มของประชากรไทยยังคงเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต แต่เป็นการเพิ่มที่ช้าลง แต่ละปีอัตราเพิ่มประชากรค่อย ๆ ลดลง ๆ ในปี พ.ศ. 2565 ดูเหมือนว่าจะเป็นปีที่ประชากรไทยถึงจุดอิมมัตว์ อัตราการเกิดจะอยู่ในระดับใกล้เคียงกับอัตราการตาย ทำให้อัตราการเพิ่มของประชากรใกล้เคียงกับศูนย์ จำนวนเกิดในแต่ละปีพอ ๆ กับจำนวนตายจากการฉายภาพประชากรชุดนี้ แสดงว่าประชากรไทยจะถึงจุดอิมมัตว์ที่จำนวนประมาณ 65 ล้านคนในราวปี พ.ศ. 2565 หลังจากนั้น เป็นไปได้ว่าอัตราเพิ่มประชากรจะติดลบคือต่ำกว่าศูนย์บ้างเล็กน้อย ทำให้จำนวนประชากรไทยแต่ละปีลดลง แต่การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดมีจำนวนน้อยลงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้รอดทนต่อสภาพการทำงาน (วารางคณา อิมมอดม และคณะ, 2554)

แผนภาพที่ 1-1 อัตราเพิ่มและจำนวนประชากรไทย, พ.ศ. 2548 – 2578



ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2549

ในปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักเศรษฐกิจการแรงงานสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน, 2554 : 8) โดยเฉพาะในภาคธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด เป็นงานที่ถือว่าเป็น “กระดุกสันหลัง” ในสถานประกอบการและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง โดยอาชีพนี้มีความพิเศษอยู่ที่ไม่ปิดกั้นเรื่องอายุและวุฒิการศึกษาของพนักงานเป็นอาชีพพื้นฐานที่มีอยู่ทั่วโลก ถ้าหากยังไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจัง อาจทำให้ความสามารถในการแข่งขันของไทยลดลงจนไม่สามารถต่อสู้กับต่างชาติได้ในอนาคต เนื่องจากความไม่ชัดเจนในเรื่องของกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมเกี่ยวกับงานในลักษณะนี้

โดยการจ้างงานพนักงานทำความสะอาดนั้นจะมีอยู่ 3 รูปแบบคือ 1. สถานประกอบการนั้น ๆ จ้างเป็นพนักงานประจำโดยตรง 2. สถานประกอบการนั้น ๆ จ้างเป็นพนักงานชั่วคราว และ 3. สถานประกอบการนั้น ๆ จ้างผ่านบริษัทเหมาช่วง ปัจจุบันส่วนใหญ่แล้วการจ้างงานพนักงานทำความสะอาดแบบจ้างตรงเป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการต่าง ๆ เริ่มหายไป และหันมาใช้การจ้างผ่านบริษัทเหมาช่วงทำความสะอาดแทน ซึ่งเป็นผลมาจาก การปรับเปลี่ยนแนวคิดการจ้างงานของสถานประกอบการและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุนด้านสวัสดิการในการจ้างพนักงานประจำ

กองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้ง “เลี้ยง” ภาระหน้าที่ตามกฎหมายอย่างอื่นอีก ที่ผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้าง ส่งผลให้หลายงานที่สถานประกอบการและหน่วยงานนั้น ๆ เคยจ้างงานโดยตรง ต้องหันมาใช้ระบบ “จ้างเหมาช่วง” ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานระดับพื้นฐาน เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานซ่อมบำรุง และงานทำความสะอาด เป็นต้น (ประชาไทย, พนักงานทำความสะอาด, ออนไลน์, 2014)

จากบริบทดังกล่าว ทำให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่เราจำเป็นต้องศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ
2. เพื่อศึกษาถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ
3. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการและแนวทางแก้ไข

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานในธุรกิจบริการของไทย ตลอดจนทั้งเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

1.2 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

- 2.1 เจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น อธิบดีกระทรวงแรงงาน จัดหางานจังหวัด เป็นต้น
- 2.2 ผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.3 แรงงานต่างด้าว

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

- 1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ
- 1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการ (ผู้ว่าจ้าง) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มแรงงานไทย และกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยใช้ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 คนโดยประมาณ หรือจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัว

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่าง ๆ

3. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากการศึกษาวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ
2. ได้ทราบถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ
3. ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการ และแนวทางแก้ไข

คำจำกัดความ

คนต่างด้าว	หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
ทำงาน	หมายถึง การทำงาน โดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม
ใบอนุญาต	หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต
ลูกจ้าง	หมายถึง	ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)
ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 11	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรโดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน
ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 14	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในห้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องที่ดังกล่าว
ผู้ประกอบการ	หมายถึง	บุคคลหรือคณะบุคคลที่ประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งในเชิงบริการ และการผลิต เพื่อให้ได้การบริการและผลิตภัณฑ์ ซึ่งนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร นักวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบประยุคต์กับงานวิจัยนี้ และได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน
2. แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน
5. อนุสัญญาคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ
6. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน/แรงงานต่างด้าว
7. การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU
8. อาชีพสงวนของคนไทย
9. การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
10. สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย
11. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจบริการ และธุรกิจทำความสะอาดของไทย
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
13. กรอบแนวคิดของการวิจัย
14. สรุป

ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

ศิริไล ช่างกูร (2548) ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ได้เสนอทฤษฎีอุปสงค์แรงงานและทฤษฎีอุปทานแรงงาน ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน (Demand For Labour Theory)

อุปสงค์แรงงาน (Demand For Labour) หรือความต้องการแรงงานของผู้ผลิตในหน่วยธุรกิจจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหน่วยธุรกิจต้องการจะผลิตสินค้าหรือบริการมากน้อยเพียงใด ถ้าต้องการผลิตสินค้าหรือบริการมากก็就会有ความต้องการแรงงานหรือจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง นอกจากปัจจัยการผลิตอื่นในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องจากอุปสงค์อื่น หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน ซึ่งก็คืออุปสงค์สินค้าและบริการเพิ่มขึ้น หากผู้ผลิตเห็นโอกาสในการที่จะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น ก็จะผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น และความสามารถในการผลิตของแรงงานคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือผลิตภาพของแรงงานคงที่การที่จะผลิตสินค้าและบริการให้ได้เพิ่มขึ้นก็มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น

2. ทฤษฎีอุปทานแรงงาน (Supply Of Labour Theory)

อุปทานแรงงาน (Supply Of Labour) หมายถึง บุคคลเสนอขายแรงงาน การที่คนเราตัดสินใจเสนอขายแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ อัตราค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความมั่นคง ความมีเกียรติ ทัศนียภาพของผู้ใช้แรงงานแต่ที่สำคัญขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่พอใจยอมรับการเสนอขายแรงงาน วัดเป็นจำนวนกำลังแรงงาน หรือวัดแนวคิดอรรถประโยชน์หรือความพอใจของผู้ใช้แรงงานว่าจะจัดสรรระหว่างเวลาทำงานและพักผ่อนอย่างไร

สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานแรงงานจะช่วยให้เราวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์หรือแนวโน้มตลาดแรงงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับอุปทานและอุปสงค์ต่อแรงงานเสียก่อน อุปทานแรงงานนั้น อาจจะพิจารณาได้ทั้งที่อุปทานแรงงานของบุคคลแต่ละคน และอุปทานแรงงานของตลาด ส่วนอุปสงค์ต่อแรงงานสามารถพิจารณาได้ทั้งที่เป็นอุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยผลิตแต่ละราย ของอุตสาหกรรมและของตลาด

แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้เกิดกระบวนทัศน์ 3 ประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น อันได้แก่

1. ทิศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The Neo – Classical Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 ซึ่งยังคงใช้โดยนักภูมิศาสตร์ และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะ

อ้างอิงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน เช่น ความยากจน การขาดแคลน ที่ดิน การที่มีประชากรมากเกินไป เป็นต้น ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย เป็นต้น ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

2. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical – Structuralism Approach) เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมือง เน้นความสนใจที่ปัจจัยด้านมหภาค ได้แก่ โครงสร้างสังคมที่กดขี่ การกระจายอำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันในระบบเศรษฐกิจโลก และเรื่องทุน (Capital) ว่าเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นเสมือนการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุนซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนาน และการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศที่ร่ำรวยให้รวยมากขึ้นไปอีก แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ได้ วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับดุลยภาพทางเศรษฐกิจว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นจริง ความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่าง ๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันมาตั้งแต่เดิม ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อทางเลือกของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่างๆซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

ทั้งแนวคิดของสำนักนีโอคลาสสิกและแนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ ทั้งสองนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์วิจารณ์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล โดยแนวคิดของสำนักนีโอคลาสสิก ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและมุมมองในด้านบทบาทของภาครัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ให้ความสนใจแต่เรื่องทุนซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง แต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการกระทำของแต่ละคนและกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบข้อวิจารณ์ต่างๆดังกล่าว แนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกันในนามของแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น จึงเกิดขึ้นโดยประสานแ่งคิด และมุมมองของทั้งสองแนวคิดเข้าด้วยกันนำเอารายละเอียดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน โดยพิจารณาการย้ายถิ่นระหว่าง

ประเทศ (International Migration) ในรูปแบบ ระบบการย้ายถิ่นต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสานต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ (Inter – Action) ซึ่งกันและกัน สามารถสร้างกรอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และมีมติต่าง ๆ ระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง (พิทยา เรือนแก้ว, 2550)

3. แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migration Systems Approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการเมืองกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียงสองประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่น ๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือเอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตาม อาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วย เช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวความคิดโดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุน สินค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นถึงกระแสของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวในเชิงความเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางการค้าหรือวัฒนธรรม ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงกันภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจได้ กว้างขวาง (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ (ซึ่งแต่ก่อนได้ตัดชนบทออกมา) การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยี และอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้นสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือเมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออกและพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรมในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น ยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในระดับมหภาคและจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาคหมายถึง ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น โดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะนำมาเชื่อมโยงกันทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลัก ๆ ก็คือ การนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกัน ว่าสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบต่อมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร (กุศล สุนทรธาดา และคณะ, 2540)

ในการวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่น ได้มีข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ (Zlotnik, 1992)

1. การวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นไม่ควรที่จะวิเคราะห์แง่มุมจากประเทศที่อยู่ในระบบเพียงประเทศใดประเทศเดียว เช่น แค่ประเทศต้นทางเท่านั้น แต่ควรที่จะวิเคราะห์ปัจจัยแง่มุมของทั้งสองประเทศที่เป็นคู่ระบบ คือ ทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง เพราะการวิเคราะห์จากแง่มุมของประเทศเดียวอาจทำให้ไม่สามารถอธิบายพลวัตของระบบการย้ายถิ่นได้อย่างรอบด้าน หรืออาจจะให้คำอธิบายที่เอนเอียงไปด้านเดียว และในการพิจารณาตัวเลขการย้ายถิ่น ก็ไม่ควรที่จะใช้ตัวเลขของการย้ายถิ่นเข้าเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวหากต้องพิจารณาตัวเลขการย้ายถิ่นออกนอกประเทศด้วย

2. ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นในระบบการย้ายถิ่น เนื่องจากธรรมชาติของตัวมันที่เป็นพลวัต ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่จะให้คำอธิบายใด ๆ ที่ตายตัวที่มีความถูกต้องตลอดไป นั่นคือ คำอธิบายต่าง ๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ตามภาวะที่เปลี่ยนไปของระบบการย้ายถิ่น

3. ในระบบการย้ายถิ่น จะมีปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ คือ ประเทศที่เปรียบเหมือนสะพาน (Bridge Countries) นั่นคือ ประเทศที่อยู่ในระบบการย้ายถิ่นหลายระบบในเวลาเดียวกัน ตัวอย่างที่ดี คือ ประเทศอิตาลี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทวีปอเมริกาเหนือ หรือยุโรปตะวันตก และโอเชียเนีย ประเทศอิตาลีจะเป็นประเทศส่งออก แต่หากพิจารณาในส่วนของทวีปแอฟริกาเหนือและบัลข่าน อิตาลีจะเป็นประเทศรับเข้า ในกรณีดังกล่าว Zlotnik แนะนำ ควรที่จะนำประเทศที่เป็นสะพานนี้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณากระแสการย้ายถิ่น ในระบบการย้ายถิ่นต่าง ๆ

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติ ไม่ได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ละครอบครัวจะเข้ามามีส่วนด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียดท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไป ๆ กลับ ๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่น ๆ ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะแรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศ เพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น (สุทิน รัตนจิตร, 2551)

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push Factor)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) อยู่ในระดับสูงและการหางานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labour Surplus) ที่เกิดจากการว่างงานและการหางานต่ำกว่าระดับในประเทศเป็นผลจากไม่สามารถหางานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตน ย่อมเกิดความรู้สึกลอยๆเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มี การวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labour Surplus)

1.5 ปัจจัยทางสังคม และการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจาก ความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor)

สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่ใหม่ได้

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดีแรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาระดับสูงในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพ

ประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษาหรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Development Country) เมื่อเข้ารับการศึกษานในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบาย

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการปรับตัวของตลาดแรงงานเพื่อการจัดสรรแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบต่อกำลังแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ปัจจัยที่มีความสำคัญคือ โอกาสในการหางานทำและรายได้ของแรงงานถ้าหน่วยงานหรือองค์กรขาดแคลนแรงงานหรือแรงงานมีความประสงค์จะหางานใหม่ การเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะเกิดขึ้น

ลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง เป็นผลมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยส่วนรวม เนื่องจากในเขตเมืองมีโอกาสมหางานทำเพิ่มรายได้มากกว่าเขตชนบท จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากเขตชนบทเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งทำให้สังคมเมืองมีปัญหามากมาย

2. การลักลอบเข้ามาหางานทำของแรงงานอพยพจากต่างประเทศ การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานอพยพจากต่างประเทศที่ลักลอบเข้ามาหางานทำในประเทศไทย เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศกัมพูชา สหภาพพม่า เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจการเมืองและความเป็นอยู่ด้อยกว่าประเทศไทย

3. การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ประเทศไทยเปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งทั้งสองประเภทนี้มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคนต่างด้าว

4. การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย การไปทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ถ้าประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับครอบครัวและประเทศชาติ ในทางตรงข้ามถ้างานจ้างเล็กลงก่อนครบสัญญาปิดกิจการ หรือมีปัญหาต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย เช่นกัน

อนุสัญญาคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน มีจำนวน 14 ฉบับ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2464 (ค.ศ. 1921)

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ พ.ศ. 2468 (ค.ศ. 1925)

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930)

อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946)

อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951)

อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955)

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957)

อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2504 (ค.ศ. 1961)

อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. 2510 (ค.ศ. 1967)

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973)

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)

เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) อนุสัญญาฉบับที่ 182 จึงเป็นสัญญาฉบับที่ 13 ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน และได้จดทะเบียนการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 (กระทรวงแรงงาน, 2552)

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว มีพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย และงานที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ โดยนายรัฐมนตรี กาญจนดิษฐ์ (2560) ได้พิจารณาสาระสำคัญแต่ละเรื่อง รวม 13 เรื่อง ไว้ดังนี้

1. แรงงานข้ามชาติในกฎหมายฉบับนี้หมายถึงใคร ?

บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือประกอบกิจการด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

2. แรงงานข้ามชาติกลุ่มใดบ้างที่จะต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนี้ ?

2.1 กลุ่มที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

2.2 กลุ่มที่มีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ที่ได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อมาทำงานชั่วคราว

2.3 กลุ่มที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการลงทุน

2.4 กลุ่มที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

3. แรงงานข้ามชาติกลุ่มใดบ้างที่จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุม คุมขัง ส่งกลับ ตามกฎหมายนี้ ?

3.1 แรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ไม่มีบัตรประจำตัวใดๆเลยทั้งสิ้น

3.2 แรงงานข้ามชาติที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

3.3 แรงงานข้ามชาติที่ใบอนุญาตทำงานระงับงานประเภทหนึ่ง แต่ไปทำงานอีกประเภทหนึ่ง

4. แล้วกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยตอนนี้แล้ว จะถูกกฎหมายนี้ใช้บังคับหรือไม่อย่างไร ?

4.1 กลุ่มที่ได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มบัตรสีเขียว กลุ่มรอพิสูจน์สัญชาติ กลุ่ม MOU ยังคงสามารถทำงานได้ต่อไป

4.2 ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคมพุทธศักราช 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น

4.3 นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป

5. งานอะไรบ้างที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถทำได้บ้าง ?

5.1 คณะกรรมการ (คกก.) นโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็น คกก.ตามกฎหมายฉบับนี้ จะประกาศกำหนดเองว่า งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดก็ได้ รวมทั้งการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน

5.2 ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศ ให้อธิบดีกรมการจัดหางาน อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (ในที่นี้ คือ การนำบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 มาบังคับใช้ชั่วคราว)

5.3 คกก. สามารถประกาศกำหนดเขตที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติ เฉพาะจำพวกใดหรือท้องที่ใดก็ได้

5.4 ก่อนทำงานต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายใน 15 วัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

5.5 เมื่อ 29 มิถุนายน 2560 ได้มีประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ออกมาใช้แล้วซึ่งไม่ต้องขออนุญาตทำงาน แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนซึ่งก็คือ อธิบดีกรมการจัดหางานทราบ

6. ถ้านายจ้างจะจ้างแรงงานข้ามชาติทำงานในประเทศไทย ต้องทำอะไร ?
มี 2 ประเภท คือ

6.1 ผ่านบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่มีการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในกฎหมายส่วนที่ 2 การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

6.1.1 ต้องเป็น “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย” หรือลักษณะเดียวกันเท่านั้น

6.1.2 ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาต ต้องวางหลักประกันไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

6.1.3 ถ้าทำผิดเงื่อนไขการจัดหางานที่กำหนดไว้ จะมีโทษพักใบอนุญาต

6.1.4 ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมีอายุ 2 ปี งบประมาณ 20,000 บาท

6.1.5 ถ้าใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ต้องจัดการใหม่ภายใน 15 วัน

6.1.6 เมื่อนำแรงงานเข้ามาแล้ว แต่นายจ้างไม่รับหรือแรงงานไม่ยินยอมทำงานให้บริษัทส่งกลับไปยังประเทศต้นทางภายใน 7 วัน นับแต่วันได้รับแจ้งจากนายจ้าง และมาแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายใน 7 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไป

6.1.7 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงานหรือวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างด้วยเหตุดังกล่าว

6.1.8 คนต่างด้าวสามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

6.1.9 ถ้าบริษัทที่จัดหาคนต่างด้าวมาทำงานไม่นำคนต่างด้าวมา ต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดภายใน 30 วัน ที่นายจ้างเรียกคืน

6.1.10 ถ้าลูกจ้างทำงานครบตามสัญญาแล้ว ให้นายจ้างแจ้งบริษัทผู้จัดหาแรงงานให้ ภายใน 7 วัน เพื่อให้บริษัทผู้จัดหาแรงงานส่งกลับประเทศต้นทางต่อไป

6.2 นายจ้างจ้างเองโดยตรง หรือจ้างต่อจากนายจ้างคนอื่น

6.2.1 ยื่นคำขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่ออธิบดี และต้องได้รับอนุญาตก่อน

6.2.2 ชำระค่าธรรมเนียมยื่นคำขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ 20,000 บาท ต่อแรงงาน 1 คน

6.2.3 อายุใบอนุญาตทำงาน 2 ปี หรือเป็นไปตามที่กฎหมายอื่นกำหนด

6.2.4 ต่อใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละ 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี ต่อครั้งละ 20,000 บาท

6.2.5 ใบอนุญาตทำงานหาย ต้องแจ้งขอใหม่ ใบละ 3,000 บาท

6.2.6 วางหลักประกันไว้กับอธิบดีเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับคนในประเทศ คาดว่าอาจจะจำนวนประมาณ 20,000 บาท ต่อคน

6.2.7 ถ้าจ้างต่อจากนายจ้างคนอื่นที่เลิกจ้างแล้ว ต้องไปทำงานกับนายจ้างใหม่ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม

6.2.8 ต้องทำงานตามประเภทที่ขออนุญาตเท่านั้น ถ้าจะเปลี่ยนต้องแจ้งนายทะเบียน ค่าเปลี่ยนครั้งละ 5,000 บาท

7. โทษที่เกี่ยวข้องถ้าไม่ทำตามกฎหมายนี้?

7.1 แรงงานจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000-100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หรือต้องเดินทางกลับออกไปจากประเทศไทยภายใน 30 วัน

7.2 นายจ้างที่รับแรงงานมาทำงาน โดยเป็นงานที่กำหนดว่าห้ามทำ ปรับ 4-8 แสนบาท ต่อแรงงาน 1 คน

7.3 นายจ้างที่รับแรงงานมาทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ปรับ 4-8 แสนบาท ต่อแรงงาน 1 คน

7.4 นายจ้างที่รับแรงงานมาทำงาน โดยไม่ตรงกับงานที่กำหนดในใบอนุญาตทำงาน ปรับ 4 แสนบาทต่อแรงงาน 1 คน ส่วนลูกจ้างจะถูกปรับ 1 แสนบาท

7.5 แรงงานข้ามชาติที่ทำงานจำเป็นและเร่งด่วนแต่ไม่แจ้งนายทะเบียน ปรับตั้งแต่ 20,000-100,000 บาท

7.6 บริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติ หรือนายจ้างที่รับแรงงานมาทำงาน โดยไม่ขออนุญาตต่ออธิบดี จำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

7.7 ขออนุญาตแล้ว แต่อธิบดียังไม่อนุญาต แต่นำมาทำงานแล้ว จำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 2 แสนบาท ต่อลูกจ้าง 1 คน

7.8 บริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติ ไม่ทำตามระเบียบที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันออกไป เช่น ปรับตั้งแต่ 5,000- 20,000 บาท , จำคุกไม่เกิน 3 ปีหรือปรับไม่เกิน 6 แสนบาท

7.9 เมื่อลูกจ้างไม่ทำงาน นายจ้างไม่แจ้งกับอธิบดี ปรับไม่เกิน 1 แสนบาทต่อลูกจ้าง 1 คน

7.10 ส่งลูกจ้างกลับประเทศต้นทางแล้วไม่แจ้ง ถ้าเป็นนายจ้างปรับไม่เกิน 1 หมื่นบาทต่อลูกจ้าง 1 คน แต่ถ้าเป็นบริษัท ปรับไม่เกิน 1 แสนบาทต่อลูกจ้าง 1 คน

7.11 นายจ้างไม่จัดส่งลูกจ้างกลับ ปรับไม่เกิน 1 แสนบาทต่อลูกจ้าง 1 คน แต่ถ้าเป็นบริษัท ปรับไม่เกิน 2 แสนบาทต่อลูกจ้าง 1 คน

7.12 ยึดใบอนุญาตทำงาน จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

7.13 หลอกหลวงว่าสามารถนำแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยได้ จำคุก 3-10 ปี ปรับ 6 แสนบาท - 1 ล้านบาท ต่อแรงงาน 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนผู้ช่วยดำเนินการ จำคุก 1-3 ปี ปรับ 2-6 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

8. ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติโดยมีเหตุผลอันสมควร หรือลูกจ้างแรงงานข้ามชาติอยากลาออก หรือทำงานครบกำหนดแล้ว ต้องทำอะไร ?

8.1 จัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างหรือวันที่ครบกำหนดตามสัญญา

8.2 เมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดี ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

8.3 ไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

9. ถ้านายจ้างเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างเลิกกิจการ นายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ต้องทำอะไร ?

9.1 นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

9.2 ถ้าแรงงานข้ามชาติหางานใหม่ไม่ได้ ให้นายจ้างรายเดิมส่งกลับประเทศต้นทางภายใน 7 วัน

9.3 ถ้านายจ้างไม่จัดส่งเอง ให้อธิบดีเป็นผู้ส่ง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันที่นายจ้างได้วางไว้

10. ใครเป็นคนดูแลเรื่องนี้ ? ซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

10.1 กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวม 26 คน

10.2 กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

10.3 มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ

10.4 ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ

10.5 ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

10.6 ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน โดยแต่งตั้งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ

10.7 ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยแต่งตั้งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ

10.8 ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ

10.9 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางานเป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

11. อำนาจหน้าที่อธิบดีกรมจัดหางานในฐานะนายทะเบียน และเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้อง

11.1 มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารประกอบการพิจารณา

11.2 เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ในระหว่างเวลาทำการ

11.3 เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

11.4 คั่นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยอาจมีหมายค้น

11.5 มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สามารถจับกุมไปส่งสถานีตำรวจได้ทันที

12. เมื่อแรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิต้องทำอะไร ?

12.1 สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้

12.2 ยื่นคำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการ และสามารถหักหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ เป็นการชดเชยความเสียหาย

13. กำหนดให้มีกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

13.1 เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

13.2 มีคณะกรรมการดูแลเรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ

13.3 ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานแล้วถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน

13.4 ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

13.5 ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชนที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว

การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU

การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU (MOU-Memorandum Of Understanding) หรือที่เรียกว่า บันทึกความเข้าใจ เป็นหนังสือซึ่งฝ่ายหนึ่งแสดงความสมัครใจจะปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด และตามเงื่อนไขที่ปรากฏในหนังสือนั้นกับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยที่หนังสือนี้นับถือว่าเป็นสัญญาผูกมัด แต่แสดงความต้องการอันแน่วแน่ของผู้ลงนามว่าจะปฏิบัติดังที่ได้ระบุไว้ เช่น สถาบันแห่งหนึ่งในประเทศไทย ทำบันทึกความเข้าใจกับสถาบันในต่างประเทศ เพื่อความร่วมมือในทางการทูตบันทึกความเข้าใจ หรือ “เอ็ม โอยู” เป็นส่วนหนึ่งของ “สนธิสัญญา” (Treaty) ซึ่ง “สนธิสัญญา” เป็นคำที่มีความหมายทั่วไป โดยอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป อาทิ “ความตกลง”

(Agreement) “ข้อตกลง” (Arrangement) “บันทึกความเข้าใจ” (Memorandum of Understanding) “บันทึกความตกลง” (Memorandum of Agreement) “พิธีสาร” (Protocol) “อนุสัญญา” (Convention) ฯลฯ อย่างไรก็ตาม หลักกฎหมายระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม หากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ถือเป็น “สนธิสัญญา” ทั้งสิ้น

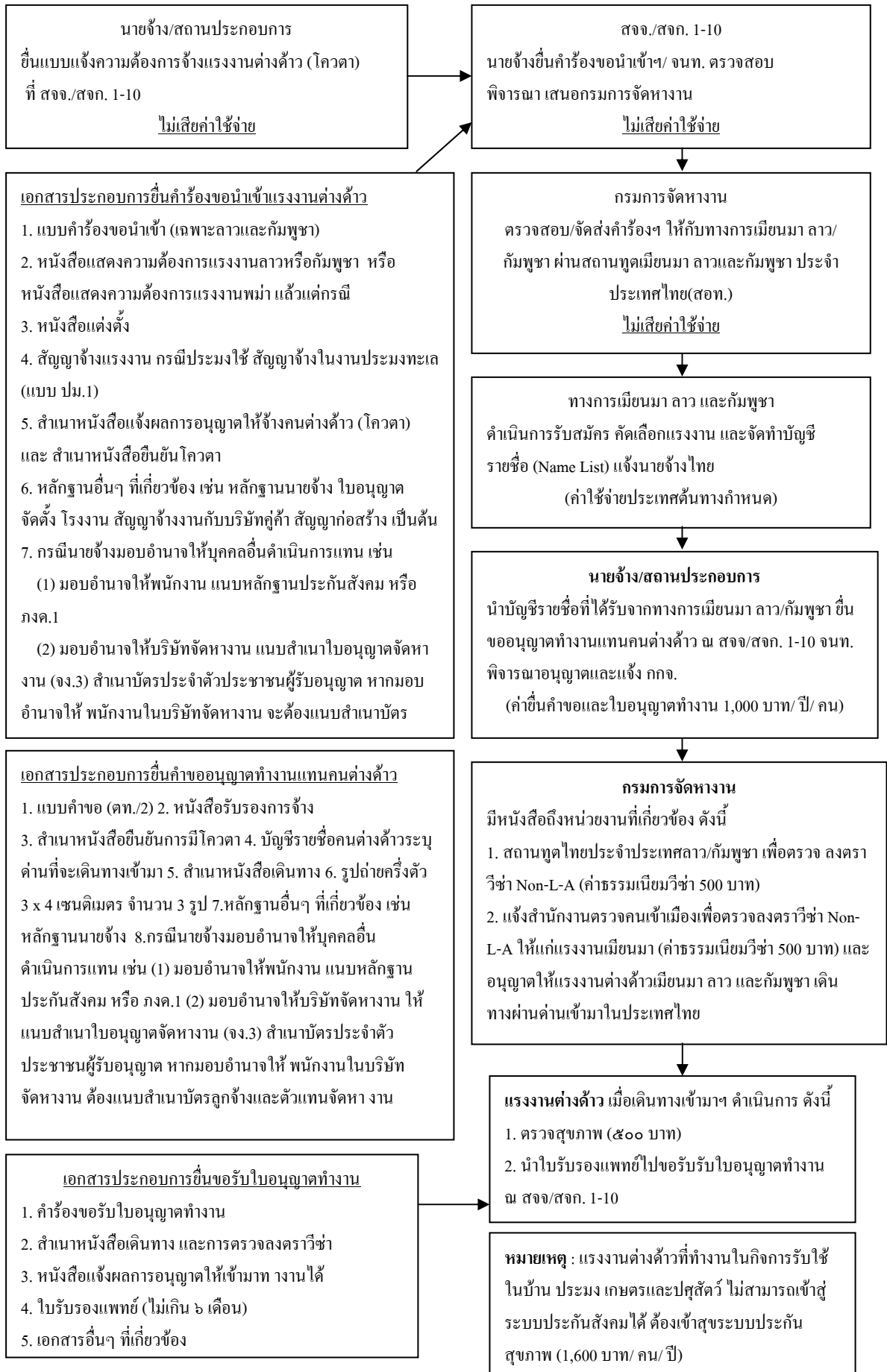
แผนภาพที่ 2-1 : ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561

แผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) (นับแต่วันที่กฎกระทรวงมีผลบังคับ)

แผนภาพที่ 2-2 : แผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) (นับแต่วันที่กฎกระทรวงมีผลบังคับ)



ข้อปฏิบัติของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. กรณีที่ยังไม่มีแรงงานต่างด้าวและต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้ดำเนินการดังนี้
ดำเนินการขอโควตาและยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10
2. กรณีมีแรงงานต่างด้าวอยู่แล้วและต้องการจ้างให้ถูกต้อง ให้ดำเนินการดังนี้
 - 2.1 ตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าวว่ามีเอกสารดังต่อไปนี้หรือไม่
 - 2.2 บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) ซึ่งด้านหลังเป็นใบอนุญาตทำงานและยังไม่หมดอายุ
 - 2.3 หนังสือเดินทางหรือเอกสารแทนหนังสือเดินทาง มีตราประทับวีซ่า Non Immigrant L-A ยังไม่หมดอายุ
 - 2.4 ใบอนุญาตทำงานเล่มสีน้ำเงินที่ยังไม่หมดอายุ
3. หากตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าวแล้ว มีเอกสารอย่างใดอย่างหนึ่งตาม ข้อ 2 ให้นำจ้างไปติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เพื่อขออนุญาตทำงานหรือขอเปลี่ยนนายจ้างแล้วแต่กรณี
4. หากตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าวแล้ว พบว่าแรงงาน ต่างด้าวไม่มีเอกสารใด ๆ เลย ให้สันนิษฐานว่าเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่สามารถดำเนินการจ้างได้

การเปลี่ยนนายจ้าง

กรณียังไม่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามมติคณะกรรมการฯ เมื่อ 1 พ.ย. 59 มีกรณี ดังนี้

1. นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต
2. นายจ้างล้มละลาย
3. นายจ้างกระทำทารุณกรรมหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง
4. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
5. สภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่อาจทำให้ได้รับอันตราย ต่อชีวิต ร่างกายจิตใจหรือสุขภาพอนามัย

การเพิ่มสถานที่ทำงาน

1. แรงงานจดทะเบียนและแรงงานนำเข้า MOU
2. การเพิ่มสถานที่ทำงานของนายจ้างรายเดียวกัน
3. ในกิจการก่อสร้าง ขนส่งสินค้า หรือกิจการอื่นที่มีลักษณะการทำงานหลายแห่ง
4. ในท้องที่จังหวัดเดียวกันยื่น 1 คำขอ (ทุกสถานที่ในท้องที่จังหวัด)

5. หลายห้องที่จังหวัด ขึ้น 1 คำขอต่อการเพิ่ม 1 ห้องที่จังหวัด
6. ค่าค่าขอละ 100 บาท ยกเว้นค่าธรรมเนียมการเพิ่มห้องที่

อาชีพสงวนของคนไทย

คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ได้พิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามพระราชกำหนด (พ.ร.ก.) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เห็นชอบกำหนดอาชีพสงวนใหม่ โดยมี 28 อาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำเด็ดขาด ให้คนต่างด้าวทำได้ 12 อาชีพ 3 แบบ คือ แบบไม่มีเงื่อนไข 1 แบบ แบบมีเงื่อนไข 8 แบบ และแบบมีเงื่อนไขตามข้อตกลงระหว่างประเทศอาเซียน 3 อาชีพ

28 อาชีพสงวนของคนไทย ห้ามคนต่างด้าวทำ ได้แก่




1. แกะสลักไม้
2. ทอผ้าด้วยมือ
3. ทอเสื่อ
4. ทำกระดาษสาด้วยมือ
5. ทำเครื่องเงิน
6. ทำเครื่องดนตรีไทย
7. ทำเครื่องถม
8. ทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก
9. ทำเครื่องลงหิน
10. ทำตุ๊กตาไทย
11. ทำบาตร
12. ทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ
13. ทำพระพุทธรูป
14. ทำร่มกระดาษหรือผ้า
15. เรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ
16. สาวหรือบิดเกลียวไหมด้วยมือ
17. ขับรถ
18. ขายของหน้าร้าน
19. ขายทอดตลาด
20. เจียรระไนเพชรหรือพลอย

21. ตัดผม คัดผม หรืองานเสริมสวย
22. นายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้า หรือการลงทุนระหว่างประเทศ
23. มวนบุหรี่ด้วยมือ
24. มัคคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว
25. เร่ขายสินค้า
26. เสมียนพนักงานหรือเลขานุการ
27. ให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี ยกเว้นงานปฏิบัติหน้าที่อนุญาต หรืองานให้ความช่วยเหลือหรือทำการแทนในการดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นอนุญาตตุลาการ
28. นวดไทย (เป็นงานเพิ่มขึ้นมาใหม่)

(กระทรวงแรงงานออกประกาศปลดล็อก 39 อาชีพสงวนเพื่อคนไทย โดยปลดล็อกให้คนต่างด้าวทำได้ 12 อาชีพ และห้ามคนต่างด้าวทำเด็ดขาด 28 อาชีพ โดยเพิ่มนวดแผนไทย เป็นงานห้ามใหม่ 1 อาชีพ)

โดยในส่วนงานขายของหน้าร้าน คนต่างด้าวทำได้เพียงการเสิร์ฟและช่วยขายของ แต่ห้ามเก็บหรือทอนเงิน เฝ้าร้านแทนนายจ้างได้แก่ชั่วคราวและต้องมีนายจ้างอยู่ด้วย ส่วนร้านเสริมสวย ทั้งร้านตัดผมและทำเล็บ คนต่างด้าวทำได้เพียงปิดกวาดเช็ดถูภายในร้านและล้างเท้า ล้างมือได้ เท่านั้น ห้ามตัดผม สระผม ตัดเล็บ ทาเล็บเด็ดขาด

แผนภาพที่ 2-3 : 28 อาชีพที่คนต่างด้าวทำไม่ได้

แบบไม่มีเงื่อนไข 1 อาชีพ	กรรมกร
<p>แบบมีเงื่อนไข คือ ต่างด้าวต้องเป็นลูกจ้าง เป็นงานที่ขาดแคลนแรงงาน อนุญาตให้ทำได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่กระทบต่อโอกาสการมีงานทำของคนไทย 8 อาชีพ</p> 	<p>1. กสิกรรม เลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรือประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญงานเฉพาะสาขา ควบคุมดูแลฟาร์ม</p> <p>2. ก่ออิฐ ช่างไม้ หรือก่อสร้างอื่น</p> <p>3. ทำกั้นนอนหรือผ้าห่มนอน</p> <p>4. ทำมิด</p> <p>5. ทำรองเท้า</p> <p>6. ทำหมวก</p> <p>7. ประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย 8) บินหรือทำเครื่องบินเดา</p> 
<p>แบบมีเงื่อนไขตามข้อตกลงระหว่างประเทศอาเซียน คือ คนต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามกฎหมายไทยก่อนขอรับใบอนุญาตทำงาน 3 อาชีพ</p> 	<p>1. บัญชี ควบคุม ตรวจสอบ ปฏิบัติงานหรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้น ตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว งานตามข้อตกลงหรือพันธกรณี ที่ประเทศไทยมีความผูกพัน โดยที่สภาวิชาชีพบัญชีเป็นผู้ให้การรับรองคุณสมบัติ</p> <p>2. วิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณ จัดระบบ วิจัย วางโครงการทดสอบ ควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ ยกเว้นผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมและวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุมตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ ของอาเซียน (MRAs) รวมทั้งข้อตกลงระหว่างประเทศอื่น ที่เกี่ยวกับการให้บริการวิศวกรรมข้ามแดน หรือผู้ได้รับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาตามกฎหมายว่าด้วยวิศวกร</p> <p>3. งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ ยกเว้นผู้ประกอบวิชาชีพ ตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียน (MRAs)</p>

ที่มา : สำนักข่าวสับปะรด, 2561

นายอนุรักษ์ ทศรัตน์ อธิบดีกรมการจัดหางาน (กกจ.) กล่าวว่า ที่ผ่านมาผู้ประกอบการและนายจ้างเรียกร้องให้มีการปลดล็อกอาชีพสงวนบางอาชีพ หลังจากห้ามมาตั้งแต่ปี 2522 มีการเปิดเวทีรับฟังความเห็นจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่าง ๆ ถึงการปลดล็อกอาชีพสงวนบางอาชีพให้ต่างด้าวทำได้ รวมทั้งรับฟังความเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน โดยได้สรุปผลแยกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1 ไม่เป็นงานห้ามอีกต่อไป จำนวน 2 งาน ประกอบด้วย งานกรรมกร และงานก่ออิฐ ช่างไม้ ช่างก่อสร้างอื่น ๆ ซึ่งเดิมเป็นงานห้าม แต่ผ่อนผันให้ทำแค่กรรมกรใช้แรงงานไม่ใช่งานฝีมือช่าง แต่เนื่องจากขาดแคลนแรงงาน คนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น ไม่ทำงานหนัก จึงให้ทำได้แต่ต้องขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง

กลุ่มที่ 2 ให้ต่างดาวทำได้ 10 งาน คือ

1. งานกลีกรรม เลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะสาขา
 2. งานให้บริการวิชาชีพทางบัญชี ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพทางบัญชี แต่ไม่รวมถึงการตรวจสอบภายใน
 3. งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม
 4. งานทำมิด
 5. งานทำรองเท้า
 6. งานทำหมวก
 7. งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา
 8. งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรม ยกเว้นผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนตามข้อตกลงระหว่างประเทศ
 9. งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย
 10. งานปั้นหรือทำเครื่องดินเผา ส่วนใหญ่เป็นงานในอุตสาหกรรมการผลิต คนไทยไม่นิยมทำ แต่จะอนุญาตให้ทำได้ภายใต้เงื่อนไข ต้องมีผู้จ้างวาน ไม่เป็นเจ้าของกิจการเอง โดยจะไม่อนุญาตให้ทำงานที่แสดงถึงอัตลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย
- กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มงานห้ามเด็ดขาดมี 28 งาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

แผนภาพที่ 2-4 : “12 อาชีพ” ใหม่ ต่างดาวทำได้



ที่มา : PPTV Online, 2561

ซึ่งทางกระทรวงแรงงานได้ให้ความสนใจและชี้แจง พร้อมประชาสัมพันธ์ต่อประชาชน และเจ้าหน้าที่เป็นเวลา 1 เดือน นับจากได้มีการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 จากนั้นในเดือนสิงหาคม 2561 เริ่มบังคับใช้กฎหมายอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งระหว่างนั้นจะบังคับใช้กฎหมายเฉพาะในส่วนของต่างดาวที่ไม่มีใบอนุญาตและผ่อนผันให้ต่างดาวที่ทำงานห้ามทำเท่านั้น

อันสอดคล้องกับ อธิปไตยกรมการจัดหางาน ที่กล่าวเน้นย้ำก่อนหน้านี้ว่า ทุกงานที่ให้คนต่างดาวทำ เพื่อบรรเทาความขาดแคลนแรงงานเท่านั้น โดยยึดหลัก 3 ประการ ต้องไม่เป็นภัยต่อความมั่นคง ไม่กระทบการมีงานทำของคนไทย และจะอนุญาตเท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ งานใดที่มีคนไทยทำเพียงพอแล้ว จะไม่ให้ต่างดาวทำ

สำหรับไทย หากแรงงานต่างดาวทำงานผิดประเภททั้งชายของหน้าร้านหรือแย่งอาชีพสงวนของคนไทย ฝ่าฝืนมีโทษปรับสูงถึง 200,000 บาท จำคุกไม่เกิน 1 ปี กฎหมายกำหนดให้แรงงานต่างดาวที่มาทำอาชีพสงวนสำหรับคนไทยและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ตามมาตรา 8 มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 – 100,000 บาท ส่วนนายจ้างถูกจับในข้อหาให้ต่างดาวทำงานไม่ตรงกับใบอนุญาต หากผิดจริงมีอัตราโทษปรับ 10,000 – 100,000 บาทต่อแรงงานหนึ่งคน และ

หากทำผิดซ้ำมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับเพิ่มเป็น 50,000 – 100,000 บาทต่อแรงงานหนึ่ง (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7, 2561)

ทั้งนี้ งานที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา สามารถทำงานได้ 2 ประเภท คือ งานกรรมกร และงานบ้าน ส่วนงานขายของหน้าร้านหรือการเป็นเจ้าของกิจการยังคงเป็นอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ ตามที่กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7, 2561)

หากประชาชนพบแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมายหรือพบการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว สามารถแจ้งเบาะแสได้ที่สายด่วนกรมการจัดหางาน 1506 กด 2 หรือร้องเรียนได้ที่ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน หมายเลขโทรศัพท์ 0 - 2354 - 1376 หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ 10 พื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานคร (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7, 2561)

การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 เห็นชอบการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยเห็นชอบให้ดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกลุ่มเดิมที่เคยได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ทำงานในกิจการประมงทะเล และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ซึ่งใบอนุญาตทำงานได้หมดอายุไปแล้วเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560

2. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ได้ดำเนินการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 33/2560 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 ที่ผ่านการตรวจสอบคัดกรองความสัมพัทธ์นายจ้าง – ลูกจ้าง (ใบจับคู่)

3. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ถือบัตรประจำตัวซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561

แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ดังกล่าวข้างต้น ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานต่อไปอีกถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการประมงทะเล และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2562 สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานถึงวันที่ 30

มิถุนายน 2561 เพื่อพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2561 โดยให้แรงงานต่างด้าว มาจัดทำทะเบียนประวัติ หรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561 เมื่อแรงงานต่างด้าว ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563 (กระทรวงแรงงาน, 2561)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน จึงได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน (กระทรวง แรงงาน, 2561)

กระทรวงแรงงานได้กล่าวถึงหน้าที่ของนายจ้าง แยกพิจารณาได้ 3 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน จ่ายเงินจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตลอดเวลา ที่ลูกจ้างทำงานให้ (หากไม่ทำไม่ต้องจ่าย) ยกเว้นมีกฎหมายกำหนดให้จ่าย เช่น วันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี ป่วยเท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกิน 30 วัน ลาทำหมัน โดยมีใบรับรอง ลากลดบุตรได้ 90 วันแต่จ่ายไม่เกิน 45 วัน ถูกเรียกพลฝึกวิชาทหารจ่ายไม่เกิน 60 วัน ลูกจ้างเด็กเล็กฝึกอบรม จ่ายไม่เกิน 30 วัน หากนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ เช่น นายจ้างไม่ได้รับ อนุญาต ยังต้องจ่ายจนกว่าจะบอกเลิกสัญญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หากนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน หรือชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน

2. หน้าที่อื่น ๆ ส่งมอบงานให้ลูกจ้าง ดูแลความปลอดภัย ให้สวัสดิการในการทำงาน หน้าที่ตามหลักกฎหมายละเมิด และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปฏิบัติอย่างเสมอภาค จ่ายเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้าง 40 คนขึ้นไป ต้องรับผิดชอบกับ ลูกจ้างต่อบุคคลภายนอก สำหรับการทำละเมิดในทางการที่จ้างของลูกจ้าง ออกใบสำคัญแสดง การทำงานของลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุด ออกค่าเดินทางจากกลับ จ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ค่าชดเชย พิเศษกรณีตามกฎหมาย และมีหน้าที่ตามกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนและวุฒิสภา

3. การบังคับกรณีที่นายจ้างผิดหน้าที่ ถือเป็นการผิดนัดชำระหนี้ ต้องรับผิดชอบเบี้ย และอาจต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และลูกจ้างสามารถกำหนดระยะเวลา พอสมควรให้นายจ้างชำระหนี้ หากไม่ชำระ ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ กรณีผิดหน้าที่ถือว่าชำระหนี้ ไม่ต้องตามประสงค์ เช่น ไม่ให้สวัสดิการตามตกลง เรียกค่าเสียหายได้

ผู้ประกอบการกับปัญหาแรงงานต่างด้าว สามารถแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การลงโทษทางอาญาและข้อพิจารณาการกำหนดอัตราโทษตามพระราชกำหนด

การลงโทษทางอาญามีวัตถุประสงค์ที่ความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับหลักคิดในแต่ละยุค แต่ที่ถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักคือ การลงโทษเพื่อการแก้แค้นแทน โดยรัฐลงโทษแทนผู้เสียหาย คู่กรณี เพื่อป้องกันมิให้เกิดการแก้แค้นกันเองและเพื่อตอบสนองสัญชาตญาณของคนส่วนใหญ่ในสังคม การลงโทษเพื่อการตัดโอกาสไม่ให้กระทำผิดอีก โดยรัฐกันผู้กระทำความผิดให้ออกไปจากสังคมชั่วคราวหรือถาวร เพื่อให้สังคมมีความปลอดภัย การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู โดยรัฐให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้กลับตัว แก้ไขปรับปรุงตัวเพื่อกลับคืนสู่สังคม แต่การลงโทษนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานนั้น มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างออกไป เพราะรัฐบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องปรามยับยั้ง โดยต้องการลงโทษนายจ้างให้เจ็บปวด ไม่กล้าว่าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการส่งสัญญาณให้นายจ้างรายอื่น ๆ เกรงกลัว ไม่กล้าทำความผิดในลักษณะเดียวกัน ในทางอาชญาวิทยาการป้องปรามยับยั้งการกระทำความผิด จะได้ผลก็ต่อเมื่อประชาชนเห็นชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะรู้สึกว่าเป็นบทลงโทษที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความผิด ไม่ใช่เพราะรู้สึกเกรงกลัวความรุนแรงของบทลงโทษเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการกำหนดอัตราโทษตามพระราชกำหนดจะกำหนดเพราะถือว่าเป็นอำนาจของรัฐบาลธิปไตยฝ่ายเดียวไม่ได้ แต่ต้องพิจารณาถึงลักษณะการกระทำความผิด มูลเหตุจูงใจและผลกระทบต่อประชาชนด้วย อัตราโทษที่กำหนดจึงจะเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

2. ลักษณะความผิดและการกำหนดอัตราโทษฐานจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

การจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เป็นการกระทำความผิดที่ไม่ใช่เป็นความผิดในตัวเอง แต่เป็นการกระทำความผิดเพราะขัดต่อนโยบายของรัฐบาลเท่านั้น ซึ่งนโยบายของรัฐบาลก็เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ต่างจากความผิดฐานฆ่าคน ลักทรัพย์ วางเพลิง เป็นต้น ที่เป็นการกระทำความผิดที่เป็นความผิดในตัวเอง เป็นความผิดทั้งทางศาสนาและทางกฎหมาย ทุกรัฐจึงมีบทลงโทษอย่างเด็ดขาด และที่สำคัญการที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานก็ไม่อาจสรุปได้ว่านายจ้างกระทำความผิดฐานข้ามนุษย์ไปด้วย เพราะนายจ้างอาจไม่ได้ข่มขู่ บังคับ ลักพา น้อลล หลอกหลวง หน่วงเหนี่ยว กักขัง เป็นต้น ต่อลูกจ้างต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเลย แต่ในทางกลับกันนายจ้างอาจกระทำความผิดฐานข้ามนุษย์ต่อลูกจ้างต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานก็ได้จึงเป็นการกระทำความผิดคนละกรณีกัน ดังนั้นการพิจารณากำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จึงต้องพิจารณาตามความจริงที่ว่า นายจ้างกระทำไป

เพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ไม่อาจหาคนงานได้ ทั้งรัฐบาลเองก็ไม่สามารถช่วยเหลือได้ การสรุปว่าการที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเพราะมีเจตนาค้ำมนุษย์หรือประกอบอาชญากรรมอื่นด้วยโดยไม่มีข้อเท็จจริงอื่นประกอบ ไม่อาจกระทำได้ การกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่รุนแรงโดยเทียบกับความผิดอื่น จึงไม่สมเหตุสมผลไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม

3. เหตุผลที่รัฐบาลกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่รุนแรง

การที่รัฐบาลกำหนดโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่รุนแรง โดยหวังว่านายจ้างทั่วประเทศจะเกิดความเกรงกลัวและไม่กล้าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานอีกต่อไป โดยรัฐบาลมีพื้นฐานความคิดที่ว่า เหตุที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเพราะนายจ้างไม่ต้องการแบกรับต้นทุนต่างๆ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมาย ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อพระราชกำหนดมีผลใช้บังคับ นายจ้างจึงคัดค้าน กับไม่ยอมให้ความร่วมมือในการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าว

4. สาเหตุที่นายจ้างว่าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

ในปัจจุบันคนต่างด้าวส่วนใหญ่มีเครือข่ายญาติพี่น้องเพื่อนฝูงที่สามารถสอบถามเปรียบเทียบสภาพการจ้างของนายจ้างได้ง่าย โดยก่อนที่คนต่างด้าวจะตกลงทำงานกับนายจ้างรายใด ไม่ว่านายจ้างจะทำหรือไม่ทำใบอนุญาตทำงานให้ก็มักจะสอบถามและต่อเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการก่อนเสมอ นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าวันละ 300 บาท หรือไม่มีสวัสดิการ จะหาคนต่างด้าวทำงานได้ยากมาก สำหรับลูกจ้างต่างด้าวที่ทำงานเลี้ยงเด็กหรือดูแลคนแก่ ส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและได้สวัสดิการที่ดี จึงเห็นได้ว่าภาระการจ่ายค่าจ้างหรือจัดสวัสดิการ ไม่ใช่เหตุผลหลักที่ทำให้นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพราะไม่ว่าคนต่างด้าวมียังหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ก็ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างหรือจัดสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน

แต่สาเหตุที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานแบ่งออกได้ คือกลุ่มนายจ้างที่ยินยอมทำตามกฎหมายตั้งแต่แรก โดยยอมจ่ายเงินเกือบสองหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวแต่ละคน จ้างนายหน้าให้จัดหาคนต่างด้าวให้ แต่เมื่อลูกจ้างได้หนังสือเดินทางแล้วลูกจ้างบางรายก็หลบหนีนายจ้างทำงานไม่ครบสัญญา นายจ้างจึงไม่อยากลงทุนนำเข้คนต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายอีกแต่หันไปเสี่ยงจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานแทน

กลุ่มนายจ้างที่ไม่อยากจะจ้างคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานมาตั้งแต่แรก เพราะเห็นว่าการขออนุญาตว่าจ้างคนต่างด้าวมียุ่งยาก หรือไม่อยากเสียค่าบริการแพง ๆ ให้นายหน้าหรือเกรงปัญหาลูกจ้างต่างด้าวหลบหนี เป็นต้น

สาเหตุเหล่านี้หากรัฐบาลสามารถป้องกันหรือแก้ไขได้ตั้งแต่ในการจัดระเบียบ การทำงานของคนต่างด้าวที่ผ่านมา ปัญหานายจ้างว่าจ้างคนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานก็จะน้อย แต่เมื่อรัฐบาลยังป้องกันหรือแก้ไขไม่ได้ แต่หวังการกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่รุนแรง เพียงอย่างเดียวจึงถูกนายจ้างคัดค้านเพราะได้รับผลกระทบอย่างมาก

นายจ้างส่วนใหญ่ที่คัดค้านการกำหนดอัตราโทษปรับที่รุนแรง ก็เพราะความจำเป็น ทางเศรษฐกิจ แต่หากรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าวหลบหนีนายจ้าง แก้ไขปัญหา การขออนุญาตว่าจ้างคนต่างด้าวที่มีขึ้นตอนยุ่งยาก กับควบคุมการเรียกเก็บค่าบริการจัดหา คนต่างด้าวของนายหน้าที่มีราคาสูงได้ โดยทำควบคู่กับกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่สมเหตุสมผล เหมาะสมและเป็นธรรม นายจ้างก็จะให้ความร่วมมือจดทะเบียนลูกจ้างต่างด้าวอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายอย่างแน่นอน

หากรัฐบาลไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ แต่คาดหวังว่านายจ้างจะเกรงกลัวโทษ ปรับที่รุนแรง แล้วไม่กล้าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็เป็นเรื่องที่หวังได้ยากเพราะ นายจ้างบางส่วนที่มีความจำเป็นต้องจ้างคนต่างด้าวจริง ๆ ก็จะเสี่ยงจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาต ทำงานต่อไป โดยอาศัยหน่วยงานที่รับผิดชอบบังคับกฎหมายให้ช่วยคุ้มครองดูแลให้ ซึ่งก็เป็น เหตุการณ์ที่พบเห็นได้ทั่วไปในขณะนี้ กิจการขนาดเล็กหรือขนาดกลางก็อาจเปลี่ยนไปทำธุรกิจ ประเภทอื่นที่ใช้คนงานต่างด้าวน้อยลงหรือหยุดกิจการไปเลย ส่วนกิจการขนาดใหญ่ก็อาจย้าย โรงงานไปตั้งที่ประเทศเพื่อนบ้านซึ่งสามารถหาคนงานได้ง่ายและเพียงพอ กรณีนี้ก็เคยเกิดขึ้นแล้ว เมื่อครั้งที่ประเทศไทยประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาททั่วประเทศ แต่ไม่ว่านายจ้าง จะเลือกทางออกใด ต่างล้วนไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งสิ้น

สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (2559) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานทั่วโลก เกิดขึ้นในปริมาณและในลักษณะที่ซับซ้อนกว่าในอดีต การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทยเอง นับวันก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยก็ไม่อาจปฏิเสธได้ถึงความจำเป็นของ การรับแรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงต้องหาวิธีและมาตรการในการดำเนินการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ของตลาดแรงงาน เพื่อให้สามารถรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับหลักและแนวปฏิบัติของการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ที่ไม่ใช่ หน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความตระหนักและความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในการสร้างระบบหรือกระบวนการเคลื่อนย้ายและการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ปลอดภัย โปร่งใส

มีจริยธรรม และให้ความสำคัญกับการปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของลูกจ้าง

10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงขึ้น เนื่องจากประชากรวัยทำงานของประเทศไทยมีจำนวนลดลง ขณะที่ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยอยู่ในภาวะที่ขาดแคลนแรงงาน และมีความจำเป็นที่จะต้องรับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทน เพื่อรักษาไว้ซึ่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวกว่า 3 ล้านคน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของแรงงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และกิจการประมงที่ถือเป็นฐานกำลังทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยในตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจบริการ และธุรกิจทำความสะอาดของไทย

ธุรกิจบริการ หมายถึง ธุรกิจที่ดำเนินกิจการแลกเปลี่ยนสินค้าที่ไม่เป็นตัวตน มีรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง มักจะถูกบริโภคไปพร้อม ๆ กับที่ผลิตขึ้นมา เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจการรักษาพยาบาล ธุรกิจเกี่ยวกับการคมนาคมขนส่ง ธุรกิจเกี่ยวกับที่พักอาศัย ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร ธุรกิจให้บริการความงาม ธุรกิจเกี่ยวกับพลาสมาธุรกิจการศึกษา ธุรกิจบันเทิงเรีงรมย์ ธุรกิจเกี่ยวกับการเงินและการธนาคาร ธุรกิจสปา และธุรกิจทำความสะอาด เป็นต้น

ปัจจุบันผู้คนที่อาศัยในประเทศไทยมีรายได้มากขึ้น การศึกษาดีขึ้น ตลอดจนมาตรฐานการครองชีพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น ประชาชนให้ความสำคัญกับธุรกิจบริการมากขึ้น เช่น สปา คลับออกกำลังกาย ร้านอาหารโอเค ร้านอาหารเสริมสวยเสริมความงามแต่งหน้าทำผม ทำเล็บ เปลี่ยนสีผม ลดความอ้วน ชัดผิวรวมทั้งทำหน้าให้เด็กกลง เป็นต้น ดังนั้นธุรกิจบริการจึงมีความจำเป็นและเกิดขึ้นเป็นดอกเห็ดทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความพอใจให้กับลูกค้า

เนื่องจากธุรกิจบริการเป็นธุรกิจที่ไม่มีตัวตน จะเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ต้องทราบความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด ซึ่งแต่ละรายก็มีความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป เช่น บางคนมาแต่งหน้ามีความต้องการหลายแบบ โดยที่แต่ละแบบนี้จะต้องให้เข้ากับใบหน้าด้วย โลกแห่งธุรกิจบริการยังไม่สามารถเบียดบัง “ความเปลี่ยนแปลง” ที่เปรียบได้ประหนึ่งคู่แข่งอีกรายของคนที่ทำธุรกิจทุกประเภท ทุกยุคทุกสมัยที่คอยขัดขวางความสำเร็จ ถ้าไม่รู้จักบริหารจัดการให้ดี โลกของธุรกิจบริการถือว่าเป็นโลกที่เปลี่ยนไป รวดเร็วจากเดิมมาก จะเห็นง่าย ๆ ได้จากโทรศัพท์แต่เดิมมีใช้กันเพียงไม่กี่บ้าน

เป็นโทรศัพท์พื้นฐาน ไม่สามารถนำติดตัวไปข้างนอกได้ จากบัดนั้นถึงปัจจุบันเวลาไม่กี่ปีวัยรุ่นทุกคนมีมือถือใช้ ปัจจุบันโลกเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง การบริการเองเช่นกัน มีระดับการแข่งขันสูง ความรับผิดชอบและความจริงใจมีความสำคัญต่อธุรกิจบริการ

ดังนั้น ธุรกิจจะต้องรับผิดชอบต่อความรู้สึกของลูกค้าให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ การดำเนินธุรกิจบริการในปัจจุบันธุรกิจควรที่จะเน้นคุณภาพในเรื่องการบริการเหนือความคาดหวังของลูกค้า กล่าวคือ สามารถสร้างความรู้สึกละและความประทับใจที่ดีให้เกิดขึ้นกับลูกค้าเกินกว่าที่ลูกค้าต้องการ มิใช่เพียงทำให้ลูกค้ารู้สึกเฉย ๆ กับการรับบริการเท่านั้น หรือไม่ประทับใจจะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งไม่ควรเกิดขึ้นไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ก็ตาม หากลูกค้าได้รับปัญหาไม่พอใจในการแก้ไข จะต้องรีบแก้ไขทันทีอย่าช้า แต่อย่าลืมว่าจะต้องไม่มากเกินไป จนกระทั่งเราขาดทุน วิธีนี้คือการตอบสนองทันที (Take Action) พยายามให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และเกิดความรู้สึกว่าผู้ประกอบการเองมีความจริงใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ มีงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำผลการวิจัยมาประกอบการศึกษาได้ดังนี้

พิศวาส สุคนธ์พันธุ์ และ ปฐมาภรณ์ บุญปราง (2540) ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการท างานของคนต่างด้าวผลการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานระดับฝีมือ กรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำบัญชีรายชื่อสาขาอาชีพหรือวิชาชีพที่จัดว่าเป็นสาขาที่คนไทยทำไม่ได้ หรือเป็นสาขาที่จำนวนคนไทย มีไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย ซึ่งควรจะช่วยให้การออกใบอนุญาตเป็นไปในแนวเดียวกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และน่าจะช่วยทำให้มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์หรือความชำนาญในสาขาที่ประเทศไทยยังต้องการมากขึ้น ส่วนการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานระดับไร้ฝีมือในอนาคตหากหน่วยงานของรัฐมั่นใจว่าแรงงานไทยระดับไร้ฝีมือขาดแคลน รัฐบาลน่าจะอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ โดยยอมให้ออกส ักนายจ้าง ซึ่งนำแรงงานต่างด้าวไปรายงานตัวและขอใบอนุญาตตามมติ คณะรัฐมนตรี ปี 2539 จ้างแรงงานไร้ฝีมือก่อน เหตุผลสำคัญสำหรับข้อเสนอนี้ คือ ควรช่วยผู้ซึ่งปฏิบัติตามกฎหมายหรือให้ความร่วมมือแก่รัฐในความพยายามที่จะแก้ปัญหาส่วนรวมก่อน แต่ก่อนที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องรับสมัครแรงงานไทย โดยทางหนังสือพิมพ์(ระดับชาติ)อย่างน้อย 30 วัน ก่อนมีการรับสมัครแรงงานต่างด้าวเพื่อตรวจสอบเรื่องการขาดแคลนแรงงานอีกครั้ง หากมีแรงงานไทย ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ นายจ้างต้องบรรจุแรงงานไทยก่อน

ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) ศึกษาเรื่องการใช้แรงงานข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจของไทย พบว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผลดีทางเศรษฐกิจคือลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในบางกิจการ และทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.16 เมื่อมีการจ้างแรงงานข้ามชาติทุก ๆ 1,000,000 คน

เกียรติศักดิ์ พลมณี (2548) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้ของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้ ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และความอดทนของแรงงานต่างชาติ สามารถอธิบายแต่ละปัจจัยดังนี้ 1. ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานสามารถทำนายความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้ของผู้ประกอบการได้ดีที่สุด ซึ่งนายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานจึงเลือกจ้างแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้เพราะมีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ประกอบกับค่าจ้างแรงงานไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในทางเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของต้นทุนการผลิต ดังนั้นนายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน โดยเลือกจ้างแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้ที่มีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานไทย เพื่อผลประโยชน์ 2. ด้านการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ระดับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้ของผู้ประกอบการ เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ ซึ่งในการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกันเช่นอพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน และอพยพเพื่อการศึกษา นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก อธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจก็เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ย้ายถิ่น ปัจจัยดังกล่าวคือค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และโอกาสการได้ทำงาน กล่าวคือ มนุษย์จะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากกว่า 3. ด้านความอดทนของแรงงานต่างชาติเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดูแลคนไข้ของผู้ประกอบการ เนื่องจากความอดทนของแรงงานต่างชาติที่ทำงานให้กับนายจ้างได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวส่วนหนึ่งก็เนื่องมาจากนายจ้างได้จัดสรรคนให้เหมาะกับงาน

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม (2535) ศึกษาวิจัยปัญหาแรงงานต่างด้าว พบว่า กลุ่มนักธุรกิจและกลุ่มประชาชนในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เลือกใช้แรงงานกะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่ามากกว่าแรงงานไทย เพราะแรงงานกะเหรี่ยงมีค่าแรงถูก และไม่ผูกพันทางกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้แรงงานกะเหรี่ยงยังมีคุณภาพดีกว่าแรงงานไทยในด้านความอดทน มีระเบียบวินัย และ

ความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากเกิดภาวะความขาดแคลนแรงงานในประเทศจึงทำให้มีการใช้แรงงานของกะเหรี่ยงหรือแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้เงินไหลออกนอกประเทศจากการจ้างงาน

พ.ต.ท. เชิดชาย ม่วงมงคล (2537) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเขตอำเภอดังกล่าว มีแนวโน้มสูงขึ้นโดยผู้ลักลอบเหล่านี้ต้องการหางานทำ โดยที่ไม่เกี่ยวอัตราค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเกิดขึ้นจากปัจจัยหลักดังนี้ที่สำคัญ ได้แก่ การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยผิดวิธีการทางทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกองกำลังชนกลุ่มน้อยในพม่า ปัญหาความยากจน และความรู้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่า ปัจจัยดึงดูด คือ การต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีในการดำรงชีวิต จึงเกิดความคิดลี้ภัยเข้ามาในประเทศไทย

สุปราณี พงษ์สิทธิ์ศักดิ์ (2538) ศึกษาวิจัยสาเหตุและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศได้หวั่นของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยที่ตัดสินใจไปทำงานในประเทศได้หวั่น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งถ้าหากเทียบกับแรงงานชาติดกัมพูชา ลาว พม่า ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย อายุ 20-30 ปีเช่นกัน และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลำดับแรก คือ รายได้สูงขึ้น ลำดับที่สอง คือ ได้ข่าวสารข้อมูลจากบุคคลใกล้ชิดที่ไปทำงานมาแล้ว

เอก มงคล (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบต่อแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานพม่ามีความจำเป็นเฉพาะกลุ่มชนชั้นกลาง ที่มีรายได้สูง ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา และมีภูมิลำเนาอยู่ในตัวจังหวัด

ทักษิณ เห็นชอบดี (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณีสัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เป็นเวลาประมาณ 100 กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่งติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ และปัญหาด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวด แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่าง ๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก หรือเสี่ยงต่ออันตราย รัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำเสนอ นโยบายผ่อนปรนดังกล่าว เห็นว่าแรงงานต่างด้าว

ทั้ง 3 สัญชาติ เป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้ เนื่องจากนายจ้างบีบบังคับจิตใจของแรงงานต่างด้าว จนเกิดภาวะเครียดเกินทำร้ายนายจ้าง ซึ่งได้สอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริง ต้องการความเอื้ออาทร ความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไป โดยใช้มาตรการที่เด็ดขาด เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

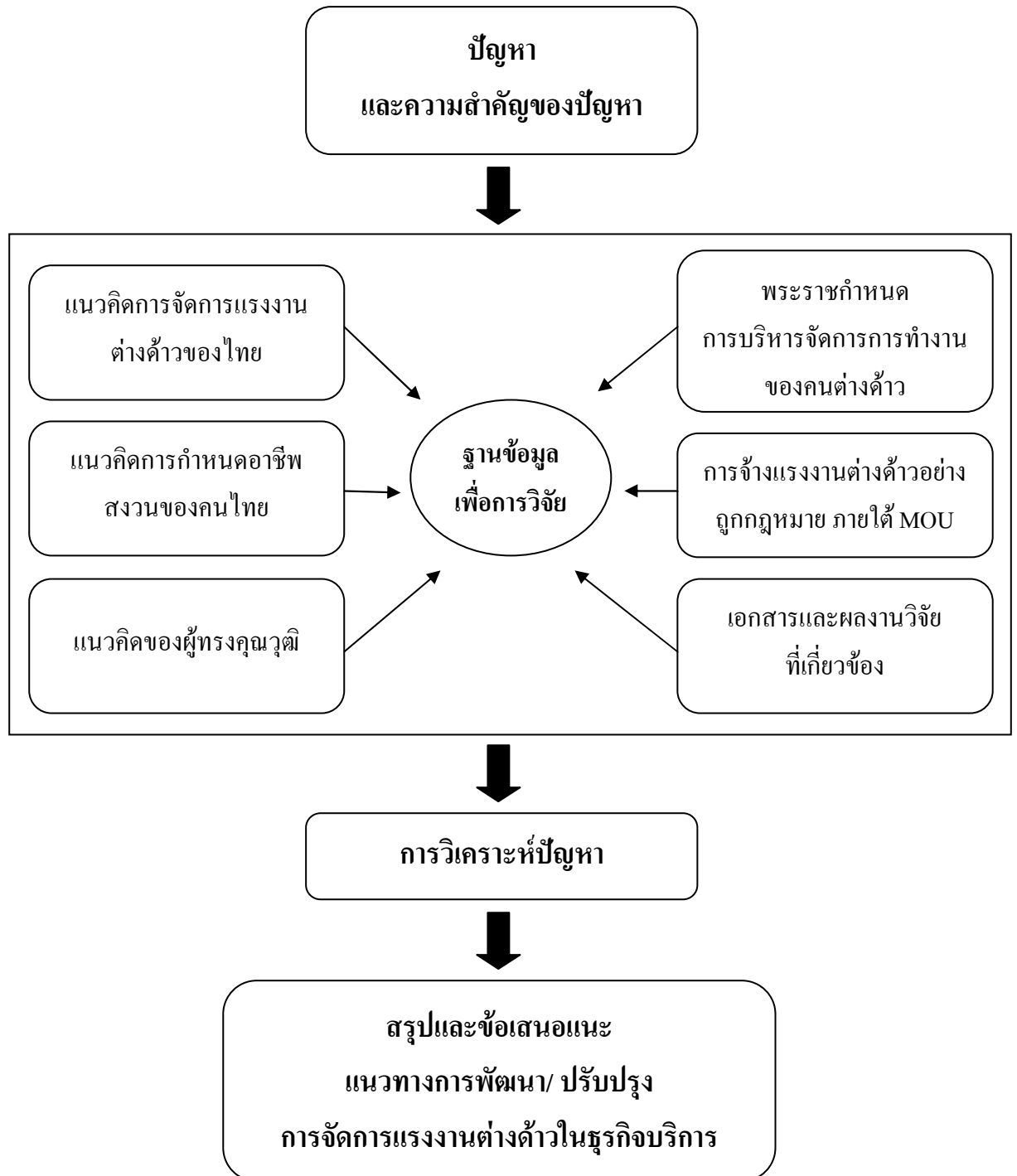
พ.ต. วุทธยา จันทมาศ (2547) ศึกษาการเข้าถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ผิดกฎหมาย ศึกษากรณีเขตอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในบางช่วงของปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าว และการจูงใจ ปัญหาแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบในเศรษฐกิจ และเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมืองจะดำเนินการโดยกลุ่มขบวนการนำพา ในการดำเนินการนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่อง ขาดวิสัยทัศน์ด้านนโยบาย ขาดแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติเชิงบูรณาการมากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย จะต้องทำในลักษณะองค์รวม และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีประชาชน และภาคเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน

วารางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์ (2549) ศึกษาถึงบทบาทของสมาคมประมงจังหวัดปัตตานี ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์กับนโยบายแรงงานข้ามชาติ ช่วงปี พ.ศ. 2544-2547 พบว่า สมาคมการประมงจังหวัดปัตตานี เป็นตัวแสดงสำคัญในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีบทบาทในการผ่อนนโยบาย และบทบาทในการประสานและขานรับนโยบาย โดยสมาคมประมงจังหวัดปัตตานีมีชื่อเรียกร้องหลัก 5 ประการ คือ การขยายระยะเวลาการจดทะเบียน การลดหย่อนค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน การขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนดขอบเขตพื้นที่แรงงานต่างด้าว การจัดตั้งศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว และการเพิ่มโควตาแรงงาน ตลอดจนการเปลี่ยนกฎเกณฑ์โควตาแรงงานในกิจการประมงทะเล แต่ชื่อเรียกร้องส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นนโยบายแรงงาน

ข้ามชาติ ดังนั้น สมาคมประมงจังหวัดปัตตานีจึงไม่มีส่วนกำหนดนโยบาย เนื่องจากปัจจัย 2 ประการ คือ บทบาทของรัฐ ซึ่งมุ่งเน้นนโยบายด้านความมั่นคงทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจเป็นหลัก อันส่งผลให้ไม่มีการกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายไปยังภาคส่วนอื่น ๆ สำหรับอีกปัจจัยหนึ่งคือ ความอ่อนแอของพันธมิตร ด้วยเหตุนี้สมาคมประมงจังหวัดปัตตานีจึงมีบทบาทในการประสานและขานรับ นโยบายที่จำกัด เพราะผลลัพธ์ของนโยบาย ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจของกลุ่ม

ปริดา รอดนวล (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้แนวคิด สิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงาน (Human Rights And Labour Rights) และแนวคิดความเป็นคนชายขอบ (Marginalization) ในการอธิบายชีวิตและการทำงานของแรงงานข้ามชาติในชุมชนรวมทั้งศึกษาทัศนคติและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของคนไทยในชุมชน พบว่าการศึกษาชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนโคกขาม ภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และแนวคิดความเป็นคนชายขอบ ที่ผ่านมามีทำให้มองเห็นชีวิตของคนที่ต้องจากบ้านเมืองเพื่อมาแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า ภายใต้บริบทไม่คุ้นชินทั้งภาษา วัฒนธรรมและจิตใจของผู้คนต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา การจะดำเนินชีวิตให้อยู่ภายใต้บริบทดังกล่าวได้นั้นแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องปรับตัว ปรับความคิด ทั้งต่อผู้คนและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ให้ได้เพื่อให้ตนเองรอดพ้นจากการถูกละเมิดสิทธิในด้านต่าง ๆ เพราะความเป็นคนชายขอบของพวกเขา

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการมีทิศทางที่ดี มีแนวคิดที่น่าสนใจ ช่วยทำให้มองปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทำให้ได้แนวคิดพื้นฐาน ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ทำนียบปัญหา กำหนดขอบเขต และตัวแปร ช่วยให้ตั้งสมมุติฐาน ได้อย่างสมเหตุผล สามารถเลือกเทคนิคการดำเนินการวิจัยได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

บทที่ 3

ภาวะขาดแคลน และความต้องการแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและผลกระทบของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้น ทั้งกับผู้ประกอบการรายย่อย ผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมถึงผู้ประกอบการบริษัทมหาชนด้วย เช่นกัน เนื่องจากผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าว กฎหมายกำหนดว่าต้องรับคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเท่านั้น ไม่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงานกับตน หรือทำงานที่มีลักษณะงานหรือเงื่อนไขต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต ซึ่งถ้าผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้นจะต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่จะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จะรับเข้ามาทำงาน ทำให้ผู้ประกอบการต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงในการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวของตน และบางกรณีเมื่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการดำเนินการขอใบอนุญาต ทำบัตรให้แรงงานต่างด้าวสำเร็จแล้ว แรงงานกลับหนีออกจากงาน สร้างปัญหาให้กับผู้ประกอบการต่าง ๆ ไม่น้อย

ตารางที่ 3-1 : ปัญหาของผู้ประกอบการแต่ละกลุ่ม

ปัญหาการนำเข้าแรงงานต่างด้าว	ผู้ประกอบการรายย่อย	ผู้ประกอบการรายใหญ่	ผู้ประกอบการบริษัทมหาชน
1. ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวต่อคน	✓	✓	✓
2. แรงงานต่างด้าวหนีงาน	✓	✓	✓

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการรายย่อย ผู้ประกอบการรายใหญ่ และผู้ประกอบการบริษัทมหาชน พบปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน

ที่ผ่านมา มีผู้ประกอบการบางรายรับแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียน/ไม่มีใบอนุญาตเข้ามาทำงาน เพราะเหตุผล ดังนี้

1. สะดวก คือ รับคนเข้าทำงานเลย ทันใช้งาน
2. ไม่เสียเวลา คือ ไม่ต้องเสียเวลาทำตามขั้นตอนต่าง ๆ ทางกฎหมาย เพราะใช้เวลานานหลายวันกว่าจะได้แรงงานอย่างถูกต้อง ไม่ทันใจ
3. ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง คือ ผู้ประกอบการไม่ยากแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้อง เพราะมีค่าใช้จ่ายต่อแรงงาน 1 คนในจำนวนเงินที่มาก ผู้ประกอบการเกรงว่าเมื่อรับแรงงานเข้ามาทำงานแล้ว แรงงานอาจจะทำงานได้ไม่นาน ก็มีโอกาสดลาออกหรือหนีงานได้ หากนำไปขึ้นทะเบียน ออกค่าใช้จ่ายไปให้แล้วจะได้ไม่คุ้มเสีย เป็นต้น

หลังจากที่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งมีอัตราโทษปรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ว่าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานสูงถึง 400,000 - 800,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน มีผลใช้บังคับ ปรากฏว่ามีกระแสดักค้ำจ้นจากนายจ้างมากกว่าอัตราโทษรุนแรงเกินไป และมีความเคลื่อนไหวให้รัฐบาลแก้ไขอัตราโทษให้น้อยลง ขณะที่รัฐบาลยังยืนยันในพระราชกำหนด (วินัย ลูวิโรจน์, 2561)

ฉะนั้นผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกระบวนการของรัฐ มิฉะนั้นจะโดนโทษปรับจำนวนมาก

ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด

แนวโน้มการขยายตัวในภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มห้างสรรพสินค้า โรงพยาบาล สถานศึกษาและอาคารสำนักงาน รวมทั้งภาคบริการต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงาน “แม่บ้าน” เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาแรงงานขาดแคลน โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดหรือแม่บ้าน ซึ่งเป็น 1 ในธุรกิจหลักของบริการบริหารอาคารแบบครบวงจร (Total Facility Management: TFM) ที่มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่องตามการเติบโตของลูกค้าในหลากหลายภาคธุรกิจ ซึ่งการหาแรงงานแม่บ้านจำนวนมากจึงเป็นเรื่องไม่ง่ายนักในปัจจุบัน เนื่องจากงานประเภทนี้ไม่เป็นที่นิยมในกลุ่มแรงงานไทยมากนัก

ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด สามารถจำแนกได้หลัก ๆ ดังนี้

1. แรงงานไทยเลือกงานมากขึ้น

ปัจจุบันแรงงานไทยเลือกงานมากขึ้น นิยมงานที่ไม่ต้องใช้แรงงานหนัก ไม่เหน็ดเหนื่อย แต่ได้ค่าแรงสูง ๆ ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจบริการ โดยเฉพาะบริษัทเหมาช่วงด้านทำความสะอาด ได้รับผลกระทบ ทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยในการดำเนินกิจการ ส่วนใหญ่แล้วการจ้างงานพนักงานทำความสะอาดแบบจ้างตรงเป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการต่าง ๆ เริ่มหายไป

และหันมาใช้การจ้างผ่านบริษัทเหมาช่วงทำความสะอาดแทน ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนแนวคิดการจ้างงานของสถานประกอบการและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุนด้านสวัสดิการในการจ้างพนักงานประจำ กองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้ง “เลี้ยง” ภาระหน้าที่ตามกฎหมายอย่างอื่นอีกที่ผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้าง ส่งผลให้หลายงานที่สถานประกอบการและหน่วยงานนั้น ๆ เคยจ้างงานโดยตรง ต้องหันมาใช้ระบบ “จ้างเหมาช่วง” ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานระดับพื้นฐาน เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานซ่อมบำรุง และงานทำความสะอาด เป็นต้น และเมื่อขาดแคลนแรงงานไทย ผู้ประกอบการจึงหันไปให้ความสนใจกับแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

2. อาชีพแม่บ้านยังไม่ได้ถูกระบุชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่คนต่างด้าวทำได้

อาชีพแม่บ้านยังไม่ได้ถูกระบุชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ จึงทำให้ ผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาดจึงยังไม่กล้าเสี่ยงที่รับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้อย่างชัดเจน แต่ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการยืดหยุ่นให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นแม่บ้านดูแลรับใช้นายจ้างได้ตามสมควร แต่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3. แรงงานต่างด้าวหนึ่งงาน

แรงงานต่างด้าวหนึ่งงาน เป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในปัจจุบัน หลายกรณีที่นายจ้างขอใบอนุญาตให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเรียบร้อยแล้ว แต่สุดท้ายลูกจ้างทำงานได้ไม่นานก็หนึ่งงานไปทำงานที่อื่น กลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่ยังแก้ไขไม่ได้

4. แจ้งความเอาผิดกับลูกจ้างที่หนึ่งงาน แต่ไม่ได้รับความคืบหน้า

เมื่อเกิดเหตุลูกจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวหนึ่งงาน ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างไปแจ้งความหรือร้องเรียนแล้วแต่ไม่ได้รับความคืบหน้า ไม่สามารถร้องเรียนได้สำเร็จ ไม่สามารถเอาผิดกับแรงงานได้

นอกจากงานอาชีพแม่บ้าน ยังมีอาชีพกรรมกรก่อสร้าง อาชีพกรรมกรประมง ที่อยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่อาชีพแม่บ้านเป็นอาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด ตามดั่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าเกิดจากการขยายตัวในภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มห้างสรรพสินค้า โรงพยาบาล สถานศึกษาและอาคารสำนักงาน รวมทั้งภาคบริการต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงาน “แม่บ้าน” เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เพราะทุกองค์กรต้องมีแรงงานเหล่านี้ในการช่วยรักษาภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเจริญตาให้กับผู้พบเห็น ทั้งยังมีส่วนช่วยให้ดึงดูดลูกค้าได้เป็นอย่างดี ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในชีวิตประจำวัน เช่น ห้องน้ำ ยามเมื่อเราเดินทางท่องเที่ยวไปในสถานที่ต่าง ๆ ระหว่างทาง เราจะเลือกแวะพักเข้าจุดบริการน้ำมัน หรือจุดพักรถที่มีห้องน้ำสะอาด ยังมีความสะอาดมากยิ่งขึ้นทำให้คนอยากเข้าไปใช้ หรือแม้กระทั่งโรงแรมที่พัก

เมื่อสอบถามชาวต่างชาติที่เข้ามาท่องเที่ยว พบว่าหลักเกณฑ์การเลือกที่พัก จะพิจารณาเรื่อง
ของความสะอาดมาเป็นอันดับต้น ๆ ฉะนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าอาชีพแม่บ้านนั้นสำคัญมาก ๆ ในทุก
ภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน

สรุป

จากการที่ประเทศไทยเกิดวิกฤติแรงงานไทย มีภาวะขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้น
ภายในประเทศ จึงส่งผลทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการ
จึงต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาเพื่อการผลิตสินค้าหรือบริการให้ทันและเพียงพอ
ต่อความต้องการของลูกค้า จากภาวะการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศจึงจำเป็นต้องหาแหล่ง
แรงงานใหม่ โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดหรือแม่บ้าน ที่มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง
ตามการเติบโตของในหลากหลายภาคธุรกิจ ซึ่งการหาแรงงานแม่บ้านจำนวนมากจึงเป็นเรื่องไม่ง่าย
นักในปัจจุบัน เนื่องจากงานประเภทนี้ไม่เป็นที่นิยมในกลุ่มแรงงานไทยมากนัก เพราะแรงงานไทย
ไม่นิยมทำ ประเทศไทยได้เริ่มนำเข้าแรงงานต่างชาติแบบถูกกฎหมายจากประเทศใกล้เคียง ในรูปแบบ
บันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างรัฐ (MOU) ซึ่งประเทศไทย
ได้ลงนามร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา แรงงานเหล่านี้
จำเป็นต้องขึ้นทะเบียนและมีใบอนุญาตอย่างถูกต้อง จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนและมี
ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

บทที่ 4

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ

ปัญหาและผลกระทบของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ โดยข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์จากบุคคล 2 กลุ่มหลักที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว กลุ่มที่ 1 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เจ้าของกิจการขนาดใหญ่ที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากหรือผู้แทนที่รับผิดชอบแรงงานลูกจ้าง ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ นอกจากนี้ได้มีการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นที่ 1 ภาพการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ

สำหรับภาพการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ ทางภาครัฐมองว่าปัจจุบันนี้ประเทศไทยใช้แรงงานต่างด้าวมากเกินความจำเป็น ส่งผลทำให้เกิดผลกระทบตามมา เช่น

1. ประเทศไทยต้องรับภาระสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ต้องจัดให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เช่น สาธารณูปโภค การรักษาพยาบาล เป็นต้น อาจจะทำให้ได้ว่า แรงงานต่างด้าวใช้สาธารณูปโภคทุกอย่างเหมือนประชากรของประเทศไทย จึงปฏิเสธไม่ได้กับคำกล่าวที่ว่า “ต่างด้าวแย่งคนไทยใช้สาธารณูปโภค”
2. กระทรวงแรงงานต้องใช้งบประมาณและกำลังคนจำนวนมากในการจัดการดูแลจัดระเบียบเรื่องแรงงานต่างด้าว จนกลายเป็นภารกิจที่ทำมากกว่าภารกิจหลักของหน่วยงาน

ประเด็นที่ 2 ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวคิดการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ

สำหรับความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยนั้น ทางภาครัฐมองว่าไม่จำเป็น เพราะปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวมากพอต่อความต้องการภายในประเทศ เพียงแต่ผู้ประกอบการต้องปรับวิธีการจัดการดูแลแรงงานของตน ไม่ว่าจะเป็แรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว ควรมีการจัดการแรงงานในงานธุรกิจบริการ ดังนี้

ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เช่น มีวิธีการผูกใจลูกจ้าง การมีเมตตาต่อลูกจ้าง การเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับลูกจ้าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นการผูกใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานกับนายจ้างได้นาน ปัญหาลูกจ้างหนึ่งงาน ไม่ทำงานจะน้อยลง

ประเด็นที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ในธุรกิจบริการและแนวทางแก้ไข

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการในประเทศไทย ทางภาครัฐมองว่าการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการนั้น หากทำตามขั้นตอนทางกฎหมายก็ไม่ได้เป็นปัญหาอะไรมากนัก อาจจะมีความยุ่งยากบ้างในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ แต่การที่จะรักษาแรงงานไว้กับองค์กรให้ได้นานนั้นยากยิ่งกว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการควรนำไปปรับใช้ คือ การบริหารจัดการ การศึกษาตัวอย่าง การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้สังเกตเห็นถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้มีการจัดการปัญหามาโดยตลอด จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย พบว่า

ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวน 1,476,841 คน

ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวน 2,062,807 คน

ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวน 2,120,546 คน

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวกำลังเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ในปี พ.ศ. 2561 สัญชาติของแรงงาน 3 อันดับแรก คือ เมียนมา กัมพูชา และลาว ถึงแม้จะมีหลายอาชีพที่คนต่างชาติสามารถเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยได้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 มี 39 อาชีพที่ห้ามให้คนต่างชาติทำ ตัวอย่าง เช่น 1. งานกรรมกร 2. งานก่อสร้าง งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ 3. งานตัดผม งานตัดผมหรืองานเสริมสวย 4. เสริมขนพนักงาน หรือเลขานุการ 5. งานมัคคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว 6. งานขายของหน้าร้าน 7. งานนายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้น งานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ

แต่ก็มีข้อผ่อนผันที่ว่า คนที่มี 3 สัญชาตินี้ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา สามารถรับงานกรรมกร และงานบ้านได้ แต่เมื่อปีที่แล้ว พ.ศ. 2561 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องอาชีพที่สงวนให้คนต่างชาติสามารถทำได้ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 งานที่ไม่ได้ห้ามแล้ว คือ งานกรรมกร และงานก่อสร้าง ช่างไม้

กลุ่มที่ 2 งานในอุตสาหกรรมการผลิต 10 งาน ที่ชาวต่างชาติไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ เช่น งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม งานทำมิด งานทำรองเท้า งานทำหมวก เป็นต้น

และกลุ่มที่ 3 งานที่ห้ามทำโดยเด็ดขาด มีทั้งหมด 28 งาน เช่น ขับขี่ยานยนต์ งานตัดผม ตัดผม เสริมสวย งานมัคคุเทศก์ นำเที่ยว เรขายสินค้า เป็นต้น

และยังมีการเพิ่มงานใหม่ที่ห้ามชาวต่างชาติทำ นั่นก็คือ งานนวดไทย เหตุผลที่มีการปลดล็อกบางอาชีพเพื่อให้คนต่างชาติทำได้ ก็แสดงว่าอาชีพเหล่านี้กำลังขาดแคลน แรงงาน เพราะคนไทยอาจไม่นิยมประกอบอาชีพเหล่านี้ ดังนั้นก็ทำให้หลายคนเกิดคำถามที่ว่า ถ้าประเทศไทยไม่มีแรงงานของชาวต่างชาติ เศรษฐกิจจะเป็นอย่างไร ซึ่งคำถามนี้ เราก็ยังไม่สามารถหาคำตอบ ได้อย่างชัดเจน เพราะในอนาคตมีหลายปัจจัยเกิดขึ้นมากมาย ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ เทคโนโลยีที่เข้ามา แทนการใช้แรงงานคนในปัจจุบัน

ในวันทำงานกรรมกรและงานบ้าน ถูกขับเคลื่อนโดยแรงงานต่างชาติ ในขณะที่งาน โรงงานและงานบริการอีกหลายด้าน กำลังจะถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีและหุ่นยนต์ พื้นที่เหลือว่างสำหรับแรงงานไทย อาจเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่เหนือกว่าทั้งแรงงานต่างชาติ และเทคโนโลยี

ปีที่ผ่าน รมว.แรงงาน สั่งการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่ตรวจสอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ที่จะมียาจ้างและแรงงานต่างด้าวฝ่าฝืนกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ทำอาชีพสงวนสำหรับคนไทย และทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 - 100,000 บาท และ ส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

ข้อสงสัยของประชาชนที่ทางเจ้าหน้าที่รัฐพบบ่อยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

1. ลูกจ้างต้องทำงานกับนายจ้างตรงตามที่ใบอนุญาตทำงานกำหนดเท่านั้น
2. หากลูกจ้างหนีไปทำงานกับนายจ้างอื่น นายจ้างใหม่จะต้องเป็นคนรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างคนเดิมทำ MOU
3. กลุ่ม MOU จะมีวีซ่า 4 ปี เมื่อครบ 4 ปีแล้ว ไม่สามารถต่อวีซ่าและขออนุญาตทำงานได้
4. กลุ่มพิสูจน์สัญชาติได้รับ CI วีซ่าจะครบกำหนด 31 มี.ค. 61 สามารถต่อวีซ่าได้อีก 1 ครั้ง 2 ปี จนถึง 31 มี.ค. 63 สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้จนถึง 31 มี.ค. 63
5. ลูกจ้างต่างด้าวมีบัตรผ่านแดน จะเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดอื่น ๆ ไม่ได้ เนื่องจากบัตรผ่านแดนทำงานได้เฉพาะจังหวัดติดชายแดนเท่านั้น
6. ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าวทำหน้าที่ 1) รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) คัดกรองความสัมพันธ์การเป็นนายจ้าง – ลูกจ้าง 3) ออกหนังสือรับรองบุคคล เพื่อเป็นหลักฐานการไปพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง
7. ถ้าลูกจ้างทำงานในเขต กทม. ไม่ต้องทำเรื่องขอขยายเขตพื้นที่ แต่ต้องเป็นนายจ้างรายเดียวกัน หากจะทำงานข้ามจังหวัดจะต้องขอเพิ่มท้องที่ในการทำงาน

8. หากแรงงานต่างด้าวประสงค์จะทำงานจะต้องกลับประเทศต้นทางเพื่อนำเข้าตามระบบ MOU ต่อไป เป็นต้น

สรุปการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ภาครัฐมองว่า ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวมากเกินความจำเป็น การหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้ส่วนรวมได้รับผลกระทบ ประเทศไทยต้องรับภาระที่จะต้องจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ทั้งสาธารณสุข ปลอดภัย การรักษาพยาบาล ประเทศไทยต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการดูแลแรงงานเหล่านี้ อาจจะกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการได้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว แต่ส่วนรวมนั้นเสียประโยชน์จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมา สิ่งที่ภาครัฐอยากแนะนำเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาก่อน ก็คือ การบริหารจัดการภายในธุรกิจหรือในองค์กร ผู้ประกอบการควรหาวิธีผูกใจลูกจ้าง เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนแรงงาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จะเป็นการลดปัญหาได้ในระดับหนึ่ง

การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ประกอบการในพื้นที่ได้ให้ข้อมูลว่าแรงงานมีการย้ายที่ตลอดเวลา แต่ต้นทุนในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ให้ถูกกฎหมายนั้นมีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งผู้ประกอบการหรือนายจ้างพบปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวย่อยครั้ง เช่น

กรณีที่ 1 แรงงานมาทำงานได้ไม่นาน ก็หนีไปทำงานที่อื่น

กรณีที่ 2 แรงงานมาทำงานพบกััน รักใคร่ชอบพอกัน อยู่กินกันแล้วก็ย้ายกลับประเทศไป

แต่ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการหรือนายจ้างนำลูกจ้างไปขึ้นทะเบียน MOU (ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคูเวต) แล้ว มีค่าใช้จ่ายสูงถึงคนละ 16,000 – 20,000 บาท แต่พอทำงานได้ไม่นานก็ออกไป หนีไป เท่ากับว่านายจ้างยังใช้ประโยชน์จากแรงงานได้ไม่คุ้มกับเงินที่นายจ้างเสียไป

สรุปปัญหาแรงงานต่างด้าวในมุมมองของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง มีดังนี้

1. แรงงานทำงานได้ไม่นาน ก็ย้ายหรือหนีไปทำงานที่อื่น

2. เมื่อเกิดปัญหาลูกจ้างหนีงาน นายจ้างไปฟ้องร้องกับหน่วยงานใด ๆ เรื่องนั้นไม่คืบหน้า เอาผิดกับลูกจ้างไม่ได้

3. MOU (ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคูเวต) ที่ประเทศไทยใช้อยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะกับบริบทเหมาะสมช่วงด้านทำความสะดวก ผู้ประกอบการมองว่าข้อตกลง MOU ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานบางประเภท เช่น เรื่องการให้ที่พักกับแรงงาน

ต่างดาว ซึ่งงานบริการทำความสะอาด บริษัทเหมาช่วงด้านทำความสะอาด มีแรงงานที่ต้องส่งไปทำงานแต่ละที่ กระจายออกไปตามที่ต่าง ๆ ผู้ประกอบไม่สามารถรองรับที่อยู่อาศัยได้อย่างทั่วถึง เพราะการกระจายตัว ต่างจากอาชีพอื่น ๆ เช่น กรรมกร แรงงานในโรงงานต่าง ๆ สามารถพักอาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกันได้ ผู้ประกอบการประเภทนี้จึงสามารถจัดหรือควบคุมที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานได้อย่างไม่ยุ่งยากเท่ากับผู้ประกอบการบริษัทเหมาช่วงด้านทำความสะอาด จะเห็นได้ว่าการรองรับที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานนั้นต้องคำนึงถึงลักษณะงานในธุรกิจที่ต่างกันด้วย

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาจากความคิดเห็นของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง มีดังนี้

1. รัฐควรยืดหยุ่นให้ผู้ประกอบการรับแรงงานต่างดาวมาทำงานได้โดยที่ยังไม่ต้องขึ้นทะเบียนในช่วงของการทดลองงาน เพื่อดูท่าทีของแรงงานว่าจะทำงานอยู่กับนายจ้างได้นานเพียงใด แล้วนายจ้างจึงจะนำแรงงานไปขึ้นทะเบียน MOU เมื่อครบกำหนดการทดลองงาน ซึ่งช่วงทดลองงานควรอยู่ที่ระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป
2. รัฐควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการเอาผิดกับแรงงานต่างดาวที่หนีงานเป็นกรณีพิเศษ เพื่อไม่ให้แรงงานเหล่านี้ไปสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ประกอบการที่อื่น ๆ อีก
3. เสนอให้ภาครัฐพิจารณาแก้ไข MOU ให้สอดคล้องกับลักษณะงานในอาชีพต่าง ๆ เพราะแต่ละอาชีพมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน

สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากมุมมองของภาครัฐ ผู้ประกอบการมองว่าประเทศไทยนั้นขาดแคลนแรงงานจริง และมีความต้องการแรงงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก การทดแทนแรงงานไทยด้วยแรงงานต่างดาวจึงจำเป็นอย่างมากสำหรับภาคธุรกิจบริการ โดยเฉพาะบริษัทเหมาช่วงด้านทำความสะอาด เพราะแรงงานไทยไม่ค่อยเลือกทำงานประเภทนี้แล้ว แต่การได้มาซึ่งแรงงานต่างดาวนั้น ยุ่งยากและเสียค่าใช้จ่ายสูงต่อลูกจ้างหนึ่งคน แต่เมื่อนำลูกจ้างแรงงานต่างดาวขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างทำงานได้ไม่นาน ก็หนีงานหรือไปทำงานที่อื่น กลายเป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการพบเจอสม่ำเสมอ

การสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว

จากการสัมภาษณ์ ปัญหาของแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

1. ภาษาที่ใช้สื่อสารไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย ช่วงแรก ๆ มักสื่อสารลำบาก สื่อสารกันไม่เข้าใจ แต่เมื่ออยู่นานไปจะเรียนรู้ภาษาไทยได้มากขึ้น แต่ก็ต้องใช้เวลา
2. แรงงานอยากทำงานอยู่กับเพื่อนหรือญาติพี่น้อง เพราะความไม่คุ้นชินในต่างถิ่น หากมีคนรู้จักอยู่ใกล้ จะทำให้รู้สึกอุ่นใจมากกว่า
3. นายจ้างบางที่บังคับให้แรงงานทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ทำให้ลูกจ้างไม่สบายใจที่จะทำงานต่อไป เป็นต้น

สิ่งที่แรงงานต่างด้าวอยากให้ภาครัฐช่วยเหลือ

สิ่งที่แรงงานต่างด้าวอยากให้ภาครัฐช่วยเหลือได้แก่ อยากให้ภาครัฐช่วยคัดกรองบริษัทที่มีธรรมาภิบาลที่ดีที่ต้องการแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน และจัดศูนย์รับสมัครงานโดยตรงเพื่อแรงงานจะได้มั่นใจว่าเมื่อเข้าไปทำงานที่บริษัทใดแล้วจะไม่เจอนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างซ้ำ ๆ

ตารางที่ 4-1 : ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด

ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด	ก่อนการสัมภาษณ์	หลังการสัมภาษณ์
1. แรงงานไทยเลือกงานมากขึ้น	✓	✓
2. อาชีพแม่บ้านยังไม่ได้ถูกระบุชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่คนต่างด้าวทำได้	✓	✓
3. แรงงานต่างด้าวหนึ่งงาน	✓	✓
4. แจ้งความเอาผิดกับลูกจ้างที่หนึ่งงาน แต่ไม่ได้รับความคืบหน้า	✓	✓
5. MOU ไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน	-	✓

จากตาราง พบว่า ภายหลังจากการสัมภาษณ์ได้พบปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านทำความสะอาด เรื่อง MOU ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานเพิ่มเข้ามา จากมุมมองของผู้ประกอบการเอง

ตารางที่ 4-2 : แนวทางแก้ไขปัญหา

แนวทางแก้ไขปัญหา	
ข้อเสนอแนะจากภาครัฐ	ข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ
<p>1. ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการคนในองค์กรให้ดีขึ้น มีวิธีการผูกใจลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างแรงงานไทย และลูกจ้างแรงงานต่างด้าว</p> <p>2. ข้อตกลง MOU ระหว่างประเทศ รัฐบาลต้องทำการปรึกษาและตกลงกับประเทศภาคี เพราะเป็นเรื่องของการตกลงร่วมกัน</p>	<p>1. ภาครัฐจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการเอาผิดกับแรงงานต่างด้าวที่หนึ่งงานเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>2. ภาครัฐแก้ไข MOU ให้สอดคล้องกับลักษณะงานในอาชีพต่าง ๆ เพราะแต่ละอาชีพมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน</p>

จากตาราง พบว่า ภาครัฐเสนอแนะแนวทางแก้ไข โดยเน้นในเรื่องที่เป็นปัจจัยภายใน ก่อน ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวผู้ประกอบการ หากปรับปรุงในส่วนนี้ได้ ก็จะช่วยลดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานได้ เมื่อผู้ประกอบการต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการได้ดี ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ก็จะลดน้อยลง ส่วนผู้ประกอบการเสนอแนะแนวทางแก้ไขในด้านของการเอาผิดลูกจ้างที่กระทำ ความผิดให้จริงจังมากขึ้น และเสนอให้ปรับข้อตกลง MOU เพื่อความเป็นธรรมตามลักษณะงานของธุรกิจแต่ละประเภท

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบในแต่ละประเด็น

ประเด็นที่ 1 ภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ พบว่า อยู่ในภาวะขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ นั้นจริง

ประเด็นที่ 2 ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวคิดการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ พบว่า มีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ส่วนแนวคิดการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการนั้นสอดคล้องกันกับที่ได้อธิบายไว้ก่อนหน้านี้

และประเด็นที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ในธุรกิจบริการและแนวทางแก้ไข พบว่าปัญหานั้นสอดคล้องกัน

สรุป

ประเทศไทยมีภาวะการผันผวนและความต้องการแรงงานภายในประเทศอยู่จริง มีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวคิดการจัดการแรงงานต่างด้าว ในงานธุรกิจบริการนั้น ภาครัฐแนะนำเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น ในเรื่องการบริหารจัดการภายในธุรกิจหรือในองค์กร ผู้ประกอบการควรหาวิธีผูกใจลูกจ้าง เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนแรงงาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จะเป็นการลดปัญหาได้ในระดับหนึ่ง เมื่อผู้ประกอบการต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการได้ดี ปัญหาขาดแคลนแรงงานก็จะลดน้อยลง ส่วนผู้ประกอบการเสนอแนวทางแก้ไขในด้านของการเอาผิดลูกจ้างที่กระทำผิดให้จริงจังมากยิ่งขึ้น และเสนอให้ปรับข้อตกลง MOU เพื่อความเป็นธรรมตามลักษณะงานของธุรกิจแต่ละประเภท

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ
2. เพื่อศึกษาถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ
3. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการและแนวทางแก้ไข

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แนวคำถามที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในระดับผู้บริหาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทำงานอยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุป

1. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ

เหตุผลที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย เนื่องจาก ผู้ประกอบการต้องการความชัดเจนในการวางแผน สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการลงทุนสูง จำเป็นต้องได้รับความเชื่อมั่นจากรัฐในนโยบายเรื่องแรงงาน การขยายการลงทุน การเพิ่มอัตราการผลิต จำเป็นต้องเพิ่มเครื่องมือ ทั้งเครื่องจักรและแรงงานคน ฉะนั้น หากเป็นแรงงานคน ก็ต้องมั่นใจว่ามีแหล่งแรงงานที่จะหาได้อย่างแน่นอน ดังนั้น หากแรงงานภายในประเทศมีข้อจำกัด ต้องมีแรงงานจากแหล่งอื่นเข้ามาทดแทนได้ นั่นก็คือ การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย เพื่อทำงานในอาชีพที่คนไทยไม่ทำ หรือหลีกเลี่ยงที่จะทำ จากการศึกษาที่คนไทยได้รับการยกระดับทางการศึกษาสูงขึ้น มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงทำให้คนไทยไม่นิยมทำงานบางอาชีพ ซึ่งถูกมองว่าเป็นงานที่ใช้

แรงงาน ไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะมากนัก เป็นงานไร้ฝีมือ ได้แก่ งานประเภท 3D หรืองานที่ถูกมองว่าต่ำต้อย ต้องคอยรับใช้บุคคลอื่น ได้แก่ งานคนรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด เป็นต้น แต่งานเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยให้เศรษฐกิจและสังคมไทยขับเคลื่อนไปได้ เพราะทุกที่ที่ต้องได้รับการดูแลเรื่องความสะอาด ดังนั้น เมื่องานส่วนนี้ไม่มีคนไทยทำ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำ แม้จะมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารระหว่างกัน รวมทั้งปัญหาสังคมที่เป็นปัญหาใหญ่ในอนาคต

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ ยึดประกาศจากรัฐบาลเป็นหลัก รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 135 ตอนที่ 19 ก วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2561 โดยมีผลใช้บังคับในวันถัดไป เพื่อให้มีการใช้ระบบอนุญาตเท่าที่จำเป็น พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เช่น กรณีนายจ้างจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายเข้ามาทำงาน จากเดิมกำหนดเขตพื้นที่อาศัยของแรงงาน เป็นอนุญาตให้แรงงานสามารถทำงานและพักที่ใดก็ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ในขณะที่เดียวกันห้ามนายจ้างเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งเป็นต้นเหตุของการค้ามนุษย์ รวมทั้งการปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสม เช่น ตามมาตรา 101 ได้กำหนดโทษแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจากเดิมต้องได้รับโทษจำคุก 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 20,000 – 100,000 บาทต่อแรงงาน 1 คน เป็นรับโทษอย่างเดียว ตั้งแต่ 5,000 – 50,000 บาทต่อแรงงาน 1 คน หรือตามมาตรา 102 ได้กำหนดโทษให้นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าทำงาน จากเดิมต้องโทษปรับตั้งแต่ 400,000 – 800,000 บาทต่อแรงงาน 1 คน เป็นต้องโทษปรับ 10,000 – 100,000 บาทต่อแรงงาน 1 คน และหากนายจ้างกระทำผิดซ้ำต้องโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือต้องโทษปรับตั้งแต่ 50,000 – 200,000 บาทต่อแรงงาน 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นเวลา 3 ปี เป็นต้น

2. ภาวะการขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ

2.1 มีการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ เกิดขึ้นจากการที่คนไทยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น จากการกำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับในระดับที่สูงขึ้น เมื่อคนไทยมีความรู้โดยเฉลี่ยสูงขึ้น จึงเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ อาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก แต่ต้องใช้แรงงานมากจึงถูกมองว่าเป็นงานของคนไม่มีความรู้ เป็นงานชั้นล่าง อาชีพที่มีภาวะขาดแคลนแรงงานไทย ต้องใช้ความอดทนสูง เช่น อาชีพบริการ แม้อันนี้ทำความสะอาด เป็นต้น

2.2 ความต้องการแรงงานภายในประเทศ จากการศึกษาที่มีทุนจากต่างประเทศ เคลื่อนย้ายเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยใช้ไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออก เนื่องจากปัจจัยเกื้อหนุนภายในประเทศมีมาก จึงเกิดงานและการจ้างงานอย่างกว้างขวาง มีการประกาศรับสมัครงานทั่วไป ประกอบกับแรงงานไทยได้หลังไหลเข้าไปสู่งานที่เป็นลักษณะกึ่งใช้ความรู้และทักษะเป็นจำนวนมาก เหลืองานประเภทไร้ฝีมือ ใช้แรงงานเข้าทำเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งงานส่วนนี้มีความจำเป็นต้องแสวงหาแหล่งแรงงานขนาดใหญ่จากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่แรงงานที่มีในประเทศ

3. ปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการและแนวทางแก้ไข

3.1 ขั้นตอนในการปฏิบัติ จะมีความยุ่งยากในการปฏิบัติในกรณีที่เป็นกรจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างประเทศไทยกับประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผู้จัดส่งแรงงานต่างด้าวให้ ในลักษณะเป็นการดำเนินการระหว่างรัฐต่อรัฐ ซึ่งต้องมีขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละประเทศ มีค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลานาน แต่จะเป็นกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ส่วนในอีกกรณีคือ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองอยู่ก่อนแล้ว โดยมีการผ่อนผันให้แสดงตัวต่อทะเบียนทำงาน ซึ่งต้องกระทำแบบปีต่อปี วิธีนี้จะง่าย รวดเร็ว และเสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวจะไม่หมดสิ้นไป

3.2 ความร่วมมือระหว่างข้าราชการกับผู้ประกอบการ ในการดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว จากมุมมองของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ประกอบการจะต้องเพิ่มความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ การดำเนินการเรื่องต่าง ๆ แทนแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและขั้นตอนต่าง ๆ ของไทย ตลอดถึงภาษาที่ใช้สื่อสารระหว่างกัน ฉะนั้นผู้ประกอบการจะต้องช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในเรื่องการเตรียมทางเอกสารที่จะรับการตรวจสอบ ส่วนใหญ่มุมมองของผู้ประกอบการได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่รัฐเป็นอย่างดี แต่มีข้อเสนอแนะว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยหลายหน่วยงานที่จะต้องร่วมในกระบวนการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ควรมีการประสานข้อมูลระหว่างกัน และหากเป็นไปได้ ควรลดขั้นตอนและเวลาในการไปพบกับเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน

3.3 นโยบายของรัฐต่อการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ในภาพรวมถือว่าผู้ประกอบการ ได้รับความสะดวกต่อการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในระดับหนึ่ง ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ต้องพยายามที่แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงานและได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ปีต่อปีควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยมีการทำ MOU ระหว่างรัฐต่อรัฐ แต่ก็มีข้อเสนอแนะต่อนโยบายในแง่ที่ต้องการให้เกิดความแน่นอน

และชัดเจนในเรื่องโควตาแรงงานที่ผู้ประกอบการจะได้รับในแต่ละปี เพื่อการนำไปวางแผนทางธุรกิจ และสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุน

แนวทางแก้ไข

1. ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องมีการบริหารจัดการที่ดี นายจ้างที่ปกครองลูกจ้างแรงงานต่างด้าวต้องเอาใจใส่ลูกจ้างอย่างทั่วถึงและให้ความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบลูกจ้าง มีวิธีการผูกใจลูกจ้าง มิเมตตา เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับลูกจ้าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะจึงจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เป็นการผูกใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานกับนายจ้างได้นาน ปัญหาลูกจ้างหนึ่งงานไม่ทำงานจะน้อยลง
2. ใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือเครื่องจักรเข้ามาช่วยในธุรกิจ ทำให้ประหยัดแรงงานมากขึ้น
3. รัฐควรเพิ่มบทลงโทษลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่หนึ่งงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้เด็ดขาด

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจบริการ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในบางประเภทกิจการ เนื่องจากคนไทยไม่เลือกทำงานดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจำเป็นต้องจัดระบบการจ้างงานให้มีความชัดเจน โดยเร็ว โดยเป้าหมายก็คือ การนำแรงงานต่างด้าวไปสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การใช้กฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย ซึ่งกระบวนการที่สำคัญในการนำไปสู่การเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ที่ลักลอบเข้ามาทำงานก็คือ การพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากประเทศต้นทางด้วย ซึ่งหากประเทศต้นทางล่าช้าหรือไม่ร่วมมือ ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้บรรลุดุจประสงค์ได้ ดังนั้น จะต้องมีการทำงานพิเศษเพื่อเร่งรัดและประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นการเฉพาะขึ้น

1.2 นายจ้างต้องการได้โควตาที่แน่นอนชัดเจน เพื่อความมั่นใจในการวางแผน แต่ในความเป็นจริง ความต้องการดังกล่าวอาจแฝงไปด้วยความต้องการจ้างแรงงานราคาถูกหรือการสำรองไว้สำหรับการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น การกำหนดโควตาหรือการกำหนดประเภทกิจการที่ให้จ้างแรงงานต่างด้าว ควรพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ สอดคล้องกับสภาพความเป็น

จริงเพื่อมิให้การกำหนดนโยบายและแนวทางการแก้ปัญหาที่มีสภาพบิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง อันอาจก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบอื่น ๆ ตามมา ฉะนั้น ควรตั้งคณะกรรมการเฉพาะขึ้น เพื่อพิจารณาไต่สวนประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยราชการด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง (ทั้งการเมืองภายในประเทศและระหว่างประเทศ) ด้านความมั่นคง และตัวแทนผู้ประกอบการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 นายจ้างนิยมใช้แรงงานต่างด้าวประเภทลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนคนเดิม และมีแนวโน้มว่าแรงงานต่างด้าวประเภทนี้จะมีจำนวนลดลงในการต่อทะเบียนทำงานในแต่ละปี ซึ่งข้อเท็จจริงที่ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างเดิม ทั้งนี้เป็นความร่วมมือของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายในการต่อทะเบียน เป็นเหตุให้รัฐเสียรายได้เข้าแผ่นดินในส่วนนี้ไป ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยเฉพาะกับนายจ้างควรกำหนดมาตรการ และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนเป็นระบบ

2.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของแรงงานต่างด้าวที่เป็นปัญหามีผลกระทบเฉพาะหน้า ควบคุมได้ แต่หากมีระยะเวลานานออกไป มีแนวโน้มจะกลายเป็นปัญหาใหญ่และรุนแรงในอนาคต อาทิ ปัญหาบุตรที่เกิดในประเทศไทยที่จะต้องเติบโตขึ้น ปัญหาการตั้งรกราก/ชุมชน ซึ่งจะกลายเป็นชุมชนขยายใหญ่ต่อไป ปัญหาความขัดแย้งกับชุมชนชาวไทยที่อยู่ข้างเคียง ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาสังคม ปัญหาการเรียกร้องด้านสิทธิมนุษยชน ฉะนั้น มาตรการยับยั้งปัญหาตั้งแต่ต้นก็คือ การเร่งพิสูจน์สัญชาติเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย การใช้กฎหมายกับผู้ติดตามหรือบุคคลในครอบครัวการส่งกลับผู้กระทำความผิดกฎหมายคนเข้าเมือง

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว โดยไม่มีผลกระทบด้านสังคม (หรือด้านความมั่นคง) โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานด้านสังคม (หรือผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานด้านความมั่นคง) นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ผู้ชำนาญการด้านสิ่งแวดล้อม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤตยา อาชวนิจกุล และ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานต่างด้าว. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548.
- การจัดหางาน, กรม. กองงานคนต่างด้าว. รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2544. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2545.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวในโครงการสอนภาษาไทย – ภาษาอังกฤษของคณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2549.
- ประชาสัมพันธ์, กรม. นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ : สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์, 2558.
- ปิงปอนด์ รักษานวยกิจ. บทสังเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2552.
- พัทยา เรือนแก้ว. รายงานการศึกษาวิจัยสิทธิหญิงไทยกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2550.
- พิศवास สุคนธ์พันธุ์ และ ปฐมาภรณ์ นุชปรีธารง. การศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการท างานของคนต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลธำรง, 2540.
- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553.
- ศิริไอล ช่างกูร. แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2555.
- เอก มงคล. ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนองต่อผลกระทบต่อแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก, 2538.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ทักษิณ เห็นดีชอบ. “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง ศึกษากรณีสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัย, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

วรางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์. “บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์กับนโยบายแรงงานข้ามชาติศึกษากรณี สมาคมประมงจังหวัดปัตตานี ช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2547”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

วิชาดา ไตรรัตน์. “ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย การจัดการระบบเพื่อควบคุมการทำงาน ของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ”. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

วุทธยา จันทมาศ, พ.ต. “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ศศิธร คนงาน. “การนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมาปฏิบัติหน่วยงานระดับภาคในช่วงปี 2535 – 2542”. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สุทิน รัตนจิตร. “สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย”. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

กฎหมาย

ประกาศกระทรวงแรงงาน “เรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนที่ 152 ง, 2559, หน้า 5.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

วรางคณา อิมอุตม และคณะ. “โครงการแลกเปลี่ยนข้อมูลเศรษฐกิจและการเงินระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและนักธุรกิจสายนโยบายการเงิน และสำนักงานภาคธนาคารแห่งประเทศไทย”. 2554.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

การจัดหางาน, กรม. “ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.wp.doe.go.th/practice>, 2558.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid90>, 2540.

ประกาศคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557. “มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.most.go.th/main/index.php/media-library/ncpo/ncpodeclare/3793-declare70.html>, 2557.

_____. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2550”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid91>, 2545.

_____. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2555”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid139>, 2550.

_____. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid395>, 2555.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

- ชื่อ : เรือเอกหญิง กัณตวรรณ แก้วบัวดี
- วัน เดือน ปีเกิด : 17 มิถุนายน 2506
- การศึกษา : สาขาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
: สาขาบริหารรัฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) NIDA

ประวัติการทำงานโดยย่อ

- : กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม,
กรป.กลาง กองบัญชาการทหารสูงสุด
- : Hiller Aircraft Co.,Ltd
- : กรมการผู้จัดการ บริษัท มัดชา เซอร์วิส
- ตำแหน่งปัจจุบัน : กรมการผู้จัดการ บริษัท มัดชา เซอร์วิส