

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

โดย

นางศิริรัตน์ แซ่ตั้ง

ประธานกรรมการบริษัท / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท แสตนด์การ์ดเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 - 2563

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสาร
ส่วนวิจัย เรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง” ลักษณะวิชา
สังคมจิตวิทยา ของ นางศิริรัตน์ แซ่ตั้ง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกัน
ราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 – 2563

พลโท

(พิสิทธิ์ ปฐมอม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

Abstract

Title : Guidelines for managing foreign workers in the construction business

Field : Social – Psychology

Name : Mrs. Sirirat Saetung **Couse NDC Class 62**

The purpose of this research on the guidelines for managing foreign workers in the construction business was to study 1. Reasons and the necessity for having foreign workers in the construction business; 2. Analyze the problems and obstacles of engaging foreign workers in the construction business; and 3. Find solutions to prevent and solve problems of engaging foreign workers in the construction business.

This research was a qualitative research studying information from documents. Data collection was conducted via observation and in-depth interview. The key informants in this study consisted of two main groups of persons involved in foreign workers as follows : Group 1 included the administrative staff of the Department of Employment, Ministry of Labour and Group 2 included large business owners with a variety of foreign workers or representatives responsible for labors / employees. In addition, the researcher has interviewed Thai workers and foreign workers to use as additional research information for the completeness of this research.

The results of this research revealed that the construction business requires foreign workers to replace Thai workers were as follows : 1. Thailand has been moving closer to aging society, resulting in the decrease of the working-age population; 2. Thai people have a higher academic degree with compulsory education and tend to choose a job that is appropriate to their knowledge; and 3. Thai workers prefer to work in the industrial sector and do not involve in heavy labor working, especially the construction business that requires a large amount of labor, therefore foreign workers are needed to replace them. The guidelines for managing foreign workers in the construction business regarding to this research, the researcher was able to analyze 5 key issues of foreign workers management including legal & regulatory issues, expertise and labor skill issues, communication and operational issues, occupational safety issues and social and public health issues.

คำนำ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 – 2563 เพื่อศึกษาเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และแนวคิดจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ศึกษาถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ และได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้ว่าซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและแนวทางป้องกัน/แก้ไข

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต และวิธีการสัมภาษณ์แบบละเอียด เพื่อให้ได้มุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และการจ้างงานในประเทศไทย

ผู้วิจัยหวังว่างานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในเรื่องแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยไม่มากนักน้อย

(นางศิริรัตน์ แซ่ตั้ง)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ประจำกลุ่ม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ แก้ไข และแนะนำงานวิจัยฉบับนี้ให้มีคุณภาพและมีความถูกต้องครบถ้วน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงยิ่งจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และบรรดาผู้ประกอบการที่ได้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความโอบอ้อมอารี จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จ มีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ รวมทั้งเพื่อน ๆ นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62 และเพื่อน ๆ พี่น้องอีกมากมายหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแต่บิดามารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา จนบรรลุความสำเร็จมา ณ โอกาสนี้

(นางศิริรัตน์ แซ่ตั้ง)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญแผนภาพ	ช
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
คำจำกัดความ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	5
ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน	7
แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ	8
การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	12
ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน	13
อนุสัญญาคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ	14
กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว	15
การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU	22
อาชีพสงวนของคนไทย	26
การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย	34
แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
กรอบแนวคิดของการวิจัย	45
สรุป	47
บทที่ 3 ความจำเป็น ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ	
รับเหมาก่อสร้าง	48
ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ	49
ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน	52
ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน	55
ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน	57
ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข	58
สรุป	61
บทที่ 4 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ	62
การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ	62
การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	65
สรุป	80
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	81
สรุป	81
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ประวัติย่อผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	การเปรียบเทียบประเภทของงานก่อสร้าง	36
2-2	การเปรียบเทียบงานก่อสร้างตามขนาดของผู้ปฏิบัติงาน	37

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2-1	ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)	24
2-2	12 อาชีพใหม่ ต่างด้าวทำได้	28
2-3	กรอบแนวคิดของการวิจัย	46
3-1	สาระสำคัญพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	49
4-1	สถานการณ์ในประเทศไทย	78

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย นับว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญ และมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับธุรกิจแขนงอื่นไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคมสามารถผลักดันให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเคลื่อนไหวหมุนเวียน เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างทำให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก เชื่อมโยงไปตั้งแต่ระดับล่าง เช่น คนงานก่อสร้างทุกระดับชั้น ไปจนถึงระดับสูง เช่น วิศวกรวิชาชีพ และวิชาชีพสถาปนิก ยังเกี่ยวพันไปถึงธุรกิจค้าขายวัสดุก่อสร้างทุกประเภท ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทำให้มีกำลังในการจับจ่ายใช้สอยภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยธุรกิจก่อสร้าง ยังก่อให้เกิดรายได้แก่อุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตวัสดุดิบ วัสดุก่อสร้าง รวมถึงพ่อค้าคนกลาง ผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ และธุรกิจของงานระบบ ทั้งไฟฟ้า ประปา สุขาภิบาล อีกทั้งธุรกิจสถาบันการเงิน ธุรกิจประกันภัย ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าที่อยู่อาศัยและอาคาร ตลอดจนธุรกิจให้คำปรึกษาในการลงทุนและกฎหมายอีกด้วย (ประกอบ บำรุงผล, 2542) นอกจากนี้ ภาครัฐยังเร่งขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่ง ยิ่งตอกย้ำให้ความต้องการแรงงานในภาคการก่อสร้างเพิ่มสูงขึ้น ภาวะการขาดแคลนแรงงานจึงกลายเป็นปัญหาที่มากขึ้นตามลำดับ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ถือเป็นธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการดำเนินธุรกิจ แรงงานที่ใช้มีทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานชาวต่างชาติ หรือที่เรียกว่า แรงงานต่างด้าว ซึ่งในปัจจุบัน ประเทศไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักเศรษฐกิจการแรงงานสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน, 2554) ซึ่งแรงงานถือว่าเป็น “ฟันเฟือง” ที่สำคัญในธุรกิจ แต่เนื่องจากคนไทยได้รับ การยกระดับทางการศึกษาที่สูงขึ้น จึงเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทำให้อาชีพที่ต้องใช้แรงกายมาก ใช้ความอดทนสูงไม่เป็นที่นิยมมากนัก เช่น งานกรรมกร งานคนรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด เป็นต้น จึงเป็นเหตุทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อได้รับผลกระทบเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการส่วนมากจึงได้นำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อช่วยให้ธุรกิจ

สามารถดำเนินต่อไปได้ แต่ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว มีหลายขั้นตอนใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูงเช่นกัน

จากบริบทดังกล่าว ทำให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในภาคส่วนต่าง ๆ อยู่ไม่น้อย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่เราจำเป็นต้องศึกษา เพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเหตุผล และความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
3. เพื่อหาแนวทางป้องกัน และแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ ถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย ตลอดจนทั้งเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

1.2 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ หาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวรวมทั้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

- 2.1 เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
- 2.2 ผู้ประกอบการในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล
- 2.3 แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในโครงการรับเหมาก่อสร้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

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

1. การรวบรวมข้อมูล

- 1.1 ข้อมูลทฤษฎี ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ
- 1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการ (ผู้ว่าจ้าง) ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มแรงงานไทย และกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยใช้ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 คน โดยประมาณ หรือจนกว่าจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่าง ๆ

3. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและ วิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและ แนวทางแก้ไข
3. ได้ทราบแนวทางป้องกันและแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

คำจำกัดความ

คนต่างด้าว	หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
ทำงาน	หมายถึง การทำงาน โดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต	หมายถึง	ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว
ผู้รับใบอนุญาต	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย
ลูกจ้าง	หมายถึง	ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่ออกตามความใน มาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียม แทน
ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14	หมายถึง	คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศ ที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือ ลักษณะงาน ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วง ระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เฉพาะการ ภายในห้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับ ห้องที่ตั้งกล่าว
ผู้ประกอบการ	หมายถึง	บุคคลหรือคณะบุคคลที่ประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งในเชิงบริการ และการผลิต เพื่อให้ได้การบริการและ ผลผลิตอันซึ่งนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน
รับเหมาก่อสร้าง	หมายถึง	การรับจ้างก่อสร้างอาคาร หรือสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ โดยวิธี เหมา
ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง	หมายถึง	ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง หมายถึง ผู้ประกอบการ ที่จดทะเบียนเป็นผู้รับเหมาหรือผู้ประกอบการก่อสร้าง ควบคุม ตามพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงาน ก่อสร้าง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร ศึกษาจากนักวิชาการ โดยผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบประยุคต์ กับงานวิจัยนี้ และได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
2. ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน
3. แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ
4. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
5. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน
6. อนุสัญญาคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ
7. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว
8. การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU
9. อาชีพสงวนของคนไทย
10. การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
11. สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย
12. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
14. กรอบแนวคิดของการวิจัย
15. สรุป

แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการ จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560

มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้ง กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความ เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไก ที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดอง และความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบคลุม มีความ อบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออม สำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและ มีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากร มีความอยู่ดีมีสุขได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนา อย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชน ที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถ ในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้าง รายได้ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชียเป็นจุดสำคัญ ของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนา

ต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุมนมนุษย์ ทูตทางปัญญา ทูตทางการเงิน ทูตที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทูตทางสังคม และทูตทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะ ต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมี ความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลมีเสถียรภาพ และยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะความมั่งคั่งที่จะเกิดขึ้นในประเทศ ทั้งยังมีความสัมพันธ์กับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพราะการก่อสร้างจะช่วยสร้างความเจริญ ความทันสมัยให้เกิดขึ้น ซึ่งธุรกิจก่อสร้างที่ดีจะสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ และยังช่วยสร้างสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปได้อีกด้วย

ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

ศิริไล ชยางกูร (2548) ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ได้เสนอทฤษฎีอุปสงค์แรงงานและทฤษฎีอุปทานแรงงาน ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour Theory)

อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour) หรือความต้องการแรงงานของผู้ผลิตในหน่วยธุรกิจจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหน่วยธุรกิจต้องการจะผลิตสินค้าหรือบริการมากน้อยเพียงใด ถ้าต้องการผลิตสินค้าหรือบริการมากก็จะมีความต้องการแรงงานหรือจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง นอกจากปัจจัยการผลิตอื่นในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องจากอุปสงค์อื่น หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน ซึ่งก็คือ อุปสงค์สินค้าและบริการเพิ่มขึ้น หากผู้ผลิตเห็นโอกาสในการที่จะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น ก็จะผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น และความสามารถ

ในการผลิตของแรงงานคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือผลิตภาพของแรงงานคงที่ การที่จะผลิตสินค้าและบริการให้ได้เพิ่มขึ้นก็มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น

2. ทฤษฎีอุปทานแรงงาน (Supply of Labour Theory)

อุปทานแรงงาน (Supply of Labour) หมายถึง บุคคลเสนอขายแรงงาน การที่คนเราตัดสินใจเสนอขายแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ อัตราค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความมั่นคง ความมีเกียรติ ทัศนคติของผู้ใช้แรงงาน แต่ที่สำคัญขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่พอใจยอมรับการเสนอขายแรงงาน วัดเป็นจำนวนกำลังแรงงาน หรือวัดแนวคิดอรรถประโยชน์ หรือความพอใจของผู้ใช้แรงงานว่าจะจัดสรรระหว่างเวลาทำงานและพักผ่อนอย่างไร

สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานแรงงานจะช่วยให้เราวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์หรือแนวโน้มตลาดแรงงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับอุปทานและอุปสงค์ต่อแรงงานเสียก่อน อุปทานแรงงานนั้น อาจพิจารณาได้ทั้งที่อุปทานแรงงานของบุคคลแต่ละคน และอุปทานแรงงานของตลาด ส่วนอุปสงค์ต่อแรงงานสามารถพิจารณาได้ทั้งที่เป็นอุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยผลิตแต่ละราย ของอุตสาหกรรมและของตลาด

แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้เกิดกระบวนทัศน์ 3 ประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น อันได้แก่

1. ทัศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The Neo – Classical Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 ซึ่งยังคงใช้โดยนักภูมิศาสตร์ และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน เช่น ความยากจน การขาดแคลน ที่ดิน การที่มีประชากรมากเกินไป เป็นต้น ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย เป็นต้นของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

2. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical – Structuralism Approach) เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมือง เน้นความสนใจที่ปัจจัยด้านมหภาค ได้แก่ โครงสร้างสังคมที่กดดัน การกระจายอำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันในระบบ

เศรษฐกิจโลก และเรื่องทุน (Capital) ว่าเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นเสมือน การเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุนซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนาน และการชูตรีศัพทวิทยาการจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศที่ร่ำรวยให้รวยมากขึ้นไปอีก แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ได้ วิจารณ์แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพทางเศรษฐกิจ ว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นจริง ความจริงแล้ว ความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ ที่แตกต่างกันมาตั้งแต่เดิม ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัด ประการสำคัญต่อทางเลือกของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐาน มาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่าง ๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัว ทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

ทั้งแนวคิดของสำนักนีโอคลาสสิกและแนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ทั้งสองนี้ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียว ไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์วิจารณ์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล โดยแนวคิด ของสำนักนีโอคลาสสิก ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและ มุมมองในด้านบทบาทของภาครัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ให้ความสนใจ แต่เรื่องทุนซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง แต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการกระทำของแต่ละคน และกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว แนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกัน ในนามของแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น จึงเกิดขึ้น โดยประสานแง่คิด และมุมมองของ ทั้งสองแนวคิดเข้าด้วยกัน นำเอารายละเอียดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน โดยพิจารณา การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) ในรูปแบบ ระบบการย้ายถิ่นต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสานต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ (Inter - Action) ซึ่งกันและกัน สามารถสร้างกรอบ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และมิติต่าง ๆ ระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง (พัทยา เรือนแก้ว, 2550)

3. แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration Systems Approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่ม ประเทศต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศ เพียงสองประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่าถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่น ๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่น เชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือเอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตาม อาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วย เช่น ระบบการย้ายถิ่น

ที่รวมเอาฟิลิปปินส์และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวความคิดโดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการหลั่งไหลของคน และกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุนสินค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นถึงกระแสของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวในเชิงความเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางด้านการค้าหรือวัฒนธรรม ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงกันภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจได้กว้างขวาง (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้นสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือเมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออกและพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคนทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรมในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร (สุทิน รัตนจิตร, 2551; ศิวีไล ชยางกูร, 2555)

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น ยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่นแต่ละกระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในระดับมหภาคและจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึงปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครื่องข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น โดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะนำมาเชื่อมโยงกันทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่นแนวคิดหลัก ๆ ก็คือ การนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกัน ว่าสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบกลับคือ มาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร (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 แต่หากพิจารณาในส่วนของทวีปแอฟริกาเหนือและบัลขาน อิตาลีจะเป็นประเทศรับเข้า ในกรณีดังกล่าว Zlotnik แนะนำว่า 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 ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push Factor) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) อยู่ในระดับสูงและการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labour Surplus) ที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับในประเทศเป็นผลจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่มีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labour Surplus)

1.5 ปัจจัยทางสังคม และการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่ใหม่ได้

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดีแรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษาหรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Development Country) เมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบาย

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการปรับตัวของตลาดแรงงานเพื่อการจัดสรรแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบต่อกำลังแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ปัจจัยที่มีความสำคัญคือ โอกาสในการ

หางานทำและรายได้ของแรงงานถ้าหน่วยงานหรือองค์กรขาดแคลนแรงงานหรือแรงงานมีความประสงค์จะหางานใหม่ การเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะเกิดขึ้น

ลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง เป็นผลมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวม เนื่องจากในเขตเมืองมีโอกาสหางานทำเพิ่มรายได้มากกว่าเขตชนบท จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากเขตชนบทเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งทำให้สังคมเมืองมีปัญหามากมาย

2. การลักลอบเข้ามาหางานทำของแรงงานอพยพจากต่างประเทศ การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานอพยพจากต่างประเทศที่ลักลอบเข้ามาหางานทำในประเทศไทย เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศกัมพูชา สหภาพพม่า เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจการเมืองและความเป็นอยู่ต่ำกว่าประเทศไทย

3. การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ประเทศไทยเปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวโดยแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และผิดกฎหมาย ซึ่งทั้งสองประเภทนี้มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคนต่างด้าว

4. การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย การไปทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ถ้าประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับครอบครัวและประเทศชาติ ในทางตรงข้ามถ้านายจ้างเลิกจ้างก่อนครบสัญญาปิดกิจการ หรือมีปัญหาต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียเช่นกัน

อนุสัญญาคุ้มครองแรงงานต่างประเทศ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน มีจำนวน 14 ฉบับ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม 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 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ 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 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) อนุสัญญาฉบับที่ 182 จึงเป็นสัญญาฉบับที่ 13 ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน และได้จดทะเบียนการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 (กรมการจัดหางาน, 2552)

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน / แรงงานต่างด้าว มีพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย และงานที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ โดยนายรัฐมนตรี กัญจนดิษฐ์ (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 กลุ่มที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
3. แรงงานข้ามชาติกลุ่มใดบ้างที่จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุม คุมขัง ส่งกลับ ตามกฎหมายนี้
 - 3.1 แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรประจำตัวใดๆเลยทั้งสิ้น
 - 3.2 แรงงานข้ามชาติที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน
 - 3.3 แรงงานข้ามชาติที่ใบอนุญาตทำงานระบุนงานประเภทหนึ่ง แต่ไปทำงานอีกประเภทหนึ่ง
4. แล้วกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยตอนนี้แล้ว จะถูกกฎหมายนี้ ใช้อย่างไร
 - 4.1 กลุ่มที่ได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มบัตรสีชมพู, กลุ่มรอพิสูจน์สัญชาติ, กลุ่ม MOU ยังคงสามารถทำงานได้ต่อไป
 - 4.2 ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคมพุทธศักราช 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น
 - 4.3 นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป
5. งานอะไรบ้างที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถทำได้บ้าง
 - 5.1 คณะกรรมการ (คกก.) นโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็น คกก.ตามกฎหมายฉบับนี้ จะประกาศกำหนดเองว่า งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าว

ทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดก็ได้ รวมทั้งการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน

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

5.2.1 กก. สามารถประกาศกำหนดเขตที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติ เฉพาะจำพวกใดหรือท้องที่ใดก็ได้

5.2.2 ก่อนทำงานต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงาน อันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายใน 15 วัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้น ได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

5.2.3 เมื่อ 29 มิถุนายน 2560 ได้มีประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ออกมาใช้แล้วซึ่งไม่ต้องขออนุญาตทำงาน แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียน ซึ่งก็คือ อธิบดีกรมการจัดหางานทราบ

6. ถ้านายจ้างจะจ้างแรงงานข้ามชาติทำงานในประเทศไทย ต้องทำอย่างไร มี 2 ประเภท คือ

6.1 ผ่านบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่มีการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในกฎหมายส่วนที่ 2 การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

6.1.1 ต้องเป็น “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือลักษณะเดียวกันเท่านั้น

6.1.2 ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาต ต้องวางหลักประกันไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท ไว้กับอธิบดี 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 แต่นายจ้างไม่รับหรือแรงงานไม่ยินยอมทำงาน ให้บริษัทส่งกลับไปยังประเทศต้นทางภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง และมาแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายใน 7 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไป

6.1.6.1 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงานหรือวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างด้วยเหตุดังกล่าว

6.1.6.2 คนต่างด้าวสามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

6.1.6.3 ถ้าบริษัทที่จัดหาคนต่างด้าวมาทำงานไม่นำคนต่างด้าวมาต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดภายใน 30 วัน ที่นายจ้างเรียกคืน

6.1.6.4 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 วางหลักประกันไว้กับอธิบดีเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ คาดว่าอาจจะจำนวนประมาณ 20,000 บาทต่อคน

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 หมื่นบาท ต่อลูกจ้าง 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 หลอกลวงว่าสามารถนำแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย ได้จำคุก 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 ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

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

10.4.1 ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจ

แห่งชาติ อธิปไตยกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

10.4.2 ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน โดยแต่งตั้งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ

10.4.3 ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยแต่งตั้งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ

10.4.4 ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ

10.4.5 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

11. อำนาจหน้าที่อธิบดีกรมจัดหางานในฐานะนายทะเบียน และเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้อง

11.1 มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารประกอบการพิจารณา

11.2 เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ในระหว่างเวลาทำการ

11.3 เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

11.4 ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ หรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยอาจมีหมายค้น

11.5 มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สามารถจับกุมไปส่งสถานีตำรวจได้ทันที

12. เมื่อแรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิต้องทำอะไร

12.1 สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้

12.2 ยื่นคำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการ และสามารถหักหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ เป็นการชดเชยความเสียหาย

13. กำหนดให้มีกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

13.1 เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

13.2 มีคณะกรรมการดูแลเรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว” ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ

13.3 ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานแล้วถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย
ด้านแรงงาน

13.3.1 ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

13.3.2 ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชนที่เสนอ
โครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา
การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว

การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU

การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU (MOU-Memorandum of Understanding) หรือที่เรียกว่า บันทึกความเข้าใจ เป็นหนังสือซึ่งฝ่ายหนึ่งแสดงความสมัครใจ จะปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด และตามเงื่อนไขที่ปรากฏในหนังสือนั้นกับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยที่หนังสือนี้ ไม่ถือว่าเป็นสัญญาผูกมัด แต่แสดงความต้องการอันแน่วแน่ของผู้ลงนามว่าจะปฏิบัติดังที่ได้ระบุไว้ เช่น สถาบันแห่งหนึ่งในประเทศไทย ทำบันทึกความเข้าใจกับสถาบันในต่างประเทศ เพื่อความร่วมมือ ในทางการทูตบันทึกความเข้าใจ หรือ “เอ็มโอยู” 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 อย่างไรก็ดี ตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม หากเข้าหลักเกณฑ์ ตามกฎหมาย ถือเป็น “สนธิสัญญา” ทั้งสิ้น

1. ขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน ตาม MOU มี 4 ขั้นตอนดังนี้ (ปัจจุบัน ไม่ต้องขอโควตา - ยกเลิกโควตาทุกกรณี)

1.1 ยื่นเอกสาร DEMAND LETTER (คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานกับ
นายจ้างในประเทศ)

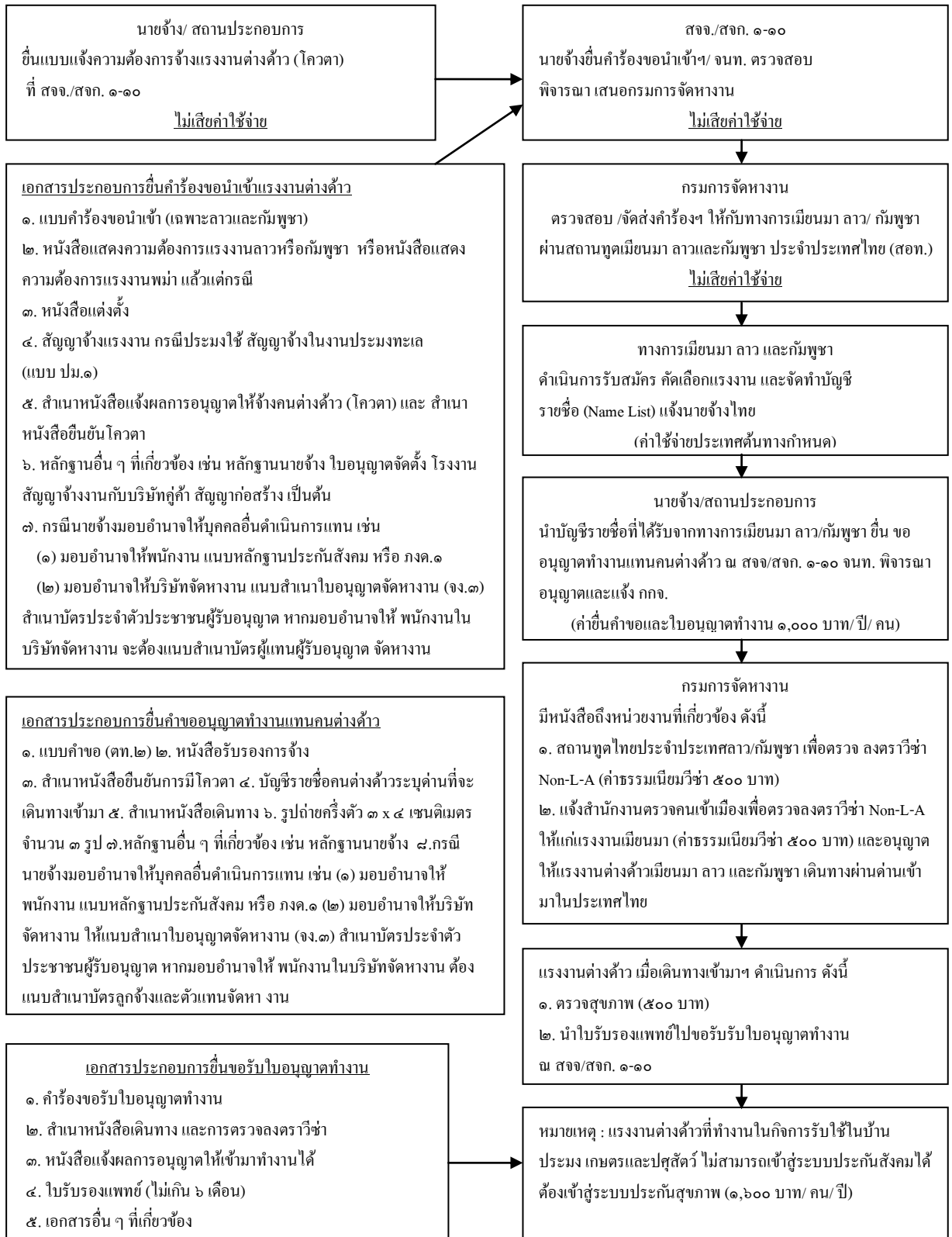
1.1.1 ส่งเอกสารคำร้องที่ได้ไปยังตัวแทนประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการ
คัดเลือกแรงงาน

1.1.2 ตัวแทนประเทศต้นทางจัดทำบัญชีรายชื่อส่งกลับมา

1.2 ยื่นบัญชีรายชื่อ (NAME LIST) แรงงานต่างด้าว ที่ได้รับมาจากเอเจนซี
ที่ต่างประเทศ

- 1.2.1 ยื่นบัญชีรายชื่อพร้อมด้วยแบบ ตท. 2 และเอกสารประกอบ ที่ สจจ/สจก.
- 1.2.2 พร้อมชำระค่าใบอนุญาตทำงาน 1,900 บาท (หากนายจ้างยื่นเองจะต้องวางประกัน 1,000 บาท/แรงงาน 1 คน สูงสุดไม่เกิน 100,000 บาท
- 1.2.3 นำหนังสือและเอกสารที่ได้จาก สจจ/สจก ยื่นส่งต่อที่กรมการจัดหางาน
- 1.2.4 กรมการจัดหางานออกหนังสือถึง สถานทูตไทย และสตม.
- 1.2.5 แรงงานประทับตราวีซ่า (ประเภท NON L-A)
- 1.2.6 ตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร
- 1.2.7 อบรมที่ศูนย์แรกรับและสิ้นสุดการจ้าง ฯ
- 1.2.8 รับใบอนุญาตทำงาน SMART CARD
- 1.3 แจ้งที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าวภายใน 24 ชั่วโมง
- 1.4 แจ้งการเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าวภายใน 15 วัน
- 1.5 ขึ้นตอนสุดท้ายยื่นใบรับรองแพทย์
 - 1.5.1 ตรวจสอบสุขภาพภายใน 30 วัน
 - 1.5.2 ยื่นใบรับรองแพทย์ที่สำนักงานจัดหางาน

แผนภาพที่ 2-1 ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) (นับแต่วันที่กฎกระทรวง มีผลบังคับ)



ที่มา : กระทรวงแรงงาน, 2562

2. ข้อปฏิบัติของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

2.1 กรณีที่ยังไม่มีแรงงานต่างด้าวและต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้ดำเนินการโดยดำเนินการขอโควตาและยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10

2.2 กรณีมีแรงงานต่างด้าวอยู่แล้วและต้องการจ้างให้ถูกต้อง ให้ดำเนินการโดยตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าวว่ามีเอกสารดังต่อไปนี้หรือไม่

2.2.1 บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) ซึ่งด้านหลังเป็นใบอนุญาตทำงานและยังไม่หมดอายุ

2.2.2 หนังสือเดินทางหรือเอกสารแทนหนังสือเดินทาง มีตราประทับวีซ่า Non Immigrant L-A ยังไม่หมดอายุ

2.2.3 ใบอนุญาตทำงานเล่มสีน้ำเงินที่ยังไม่หมดอายุ

2.3 หากตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าวแล้ว มีเอกสารอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ 2 ให้นายจ้างไปติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เพื่อขออนุญาตทำงานหรือขอเปลี่ยนนายจ้างแล้วแต่กรณี

2.4 หากตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าวแล้ว พบว่าแรงงาน ต่างด้าวไม่มีเอกสารใด ๆ เลย ให้สันนิษฐานว่าเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่สามารถดำเนินการจ้างได้

3. การเปลี่ยนนายจ้าง

กรณียังไม่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามมติคณะกรรมการฯ เมื่อ 1 พ.ย. 59 มีกรณี ดังนี้

3.1 นายจ้างเลิกจ้าง/ นายจ้างเสียชีวิต

3.2 นายจ้างล้มละลาย

3.3 นายจ้างกระทำทารุณกรรมหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง

3.4 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.5 สภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่อาจทำให้ได้รับอันตราย ต่อชีวิตร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัย

4. การเพิ่มสถานที่ทำงาน

4.1 แรงงานจดทะเบียนและแรงงานนำเข้า MOU

4.2 การเพิ่มสถานที่ทำงานของนายจ้างรายเดียวกัน

4.3 ในกิจการก่อสร้าง ขนส่งสินค้า หรือกิจการอื่นที่มีลักษณะการทำงานหลายแห่ง

4.4 ในท้องที่จังหวัดเดียวกันยื่น 1 คำขอ (ทุกสถานที่ในท้องที่จังหวัด)

4.5 หลายท้องที่จังหวัด ยื่น 1 คำขอต่อการเพิ่ม 1 ท้องที่จังหวัด

4.6 คำคำขอละ 100 บาท ยกเว้นค่าธรรมเนียมการเพิ่มท้องที่

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. เจียรไนเพชรหรือพลอย
21. ตัดผม ตัดผม หรืองานเสริมสวย
22. นายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้า หรือการลงทุนระหว่างประเทศ
23. มวนบุหรี่ด้วยมือ
24. มัคคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว
25. เร่ขายสินค้า
26. เสมียนพนักงานหรือเลขานุการ
27. ให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี ยกเว้นงานปฏิบัติหน้าที่อนุญาต หรือ งานให้ความช่วยเหลือหรือทำการแทนในการดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นอนุญาตตุลาการ
28. นวดไทย (เป็นงานเพิ่มขึ้นใหม่)
(กระทรวงแรงงานออกประกาศปลดล็อก 39 อาชีพสงวนเพื่อคนไทย โดยปลดล็อก ให้คนต่างด้าวทำได้ 12 อาชีพ และห้ามคนต่างด้าวทำเด็ดขาด 28 อาชีพ โดยเพิ่มนวดแผนไทย เป็นงานห้ามใหม่ 1 อาชีพ)

โดยในส่วนของงานขายของหน้าร้าน คนต่างด้าวทำได้เพียงการเสิร์ฟและช่วยขายของ แต่ห้ามเก็บหรือทอนเงิน เฝ้าร้านแทนนายจ้างได้แค่ชั่วคราวและต้องมีนายจ้างอยู่ด้วย ส่วนร้านเสริมสวย ทั้งร้านตัดผมและทำเล็บ คนต่างด้าวทำได้เพียงปิดกวาดเช็ดถูภายในร้านและล้างเท้า ล้างมือได้เท่านั้น ห้ามตัดผม สระผม ตัดเล็บ ทาเล็บเด็ดขาด

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

กลุ่ม 1 ไม่เป็นงานห้ามอีกต่อไป จำนวน 2 งาน ประกอบด้วย งานกรรมกร และ งานก่ออิฐ ช่างไม้ ช่างก่อสร้างอื่น ๆ ซึ่งเดิมเป็นงานห้าม แต่ผ่อนผันให้ทำแค่กรรมกรใช้แรงงาน ไม่ใช่ช่างฝีมือช่าง แต่เนื่องจากขาดแคลนแรงงาน คนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น ไม่ทำงานหนัก จึงให้ทำได้ แต่ต้องขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง

กลุ่มที่ 2 ให้ต่างดาวทำได้ 10 งาน คือ

1. งานกสิกรรม 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
- และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มงานห้ามเด็ดขาดมี 28 งาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

แผนภาพที่ 2-2 12 อาชีพใหม่ ที่คนต่างดาวทำได้



ที่มา : กระทรวงแรงงาน, 2561

ซึ่งทางกระทรวงแรงงานได้ทำความเข้าใจและชี้แจง พร้อมประชาสัมพันธ์ต่อประชาชน และเจ้าหน้าที่เป็นเวลา 1 เดือน นับจากได้มีการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 จากนั้นในเดือนสิงหาคม 2561 เริ่มบังคับใช้กฎหมายอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งระหว่างนั้นจะบังคับใช้กฎหมายเฉพาะในส่วนของการจ้างงานที่ไม่มีใบอนุญาตและผ่อนผันให้ต่างด้าวที่ทำงานห้ามทำเท่านั้น

อันสอดคล้องกับ อธิบดีกรมการจัดหางาน ที่กล่าวเน้นย้ำก่อนหน้านี้ว่า ทุกงานที่ให้คนต่างด้าวทำ เพื่อบรรเทาความขาดแคลนแรงงานเท่านั้น โดยยึดหลัก 3 ประการ ต้องไม่เป็นภัยต่อความมั่นคง ไม่กระทบการมีงานทำของคนไทย และจะอนุญาตเท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ งานใดที่มีคนไทยทำเพียงพอแล้ว จะไม่ให้ต่างด้าวทำ

สำหรับโทษ หากแรงงานต่างด้าวทำงานผิดประเภททั้งชายของหน้าร้านหรือแย่งอาชีพสงวนของคนไทย ฝ่าฝืนมีโทษปรับสูงถึง 200,000 บาท จำคุกไม่เกิน 1 ปี กฎหมายกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่มาทำอาชีพสงวนสำหรับคนไทยและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 8 มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 – 100,000 บาท ส่วนนายจ้างถูกจับในข้อหาให้ต่างด้าวทำงานไม่ตรงกับใบอนุญาต หากผิดจริงมีอัตราโทษปรับ 10,000 – 100,000 บาทต่อแรงงานหนึ่งคน และหากทำผิดซ้ำมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับเพิ่มเป็น 50,000 – 100,000 บาทต่อแรงงานหนึ่ง (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7, 2562)

ทั้งนี้ งานที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา สามารถทำงานได้ 2 ประเภท คือ งานกรรมกร และงานบ้าน ส่วนงานขายของหน้าร้านหรือการเป็นเจ้าของกิจการยังคงเป็นอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ ตามที่กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7, 2562)

หากประชาชนพบแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมายหรือพบการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว สามารถแจ้งเบาะแสได้ที่สายด่วนกรมการจัดหางาน 1506 กด 2 หรือร้องเรียนได้ที่ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน หมายเลขโทรศัพท์ 0 - 2354 - 1376 หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ 10 พื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานคร (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7, 2562)

การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

1. แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 เห็นชอบการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยเห็นชอบให้ดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกลุ่มเดิมที่เคยได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ดังนี้

1.1 แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ทำงานในกิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ซึ่งใบอนุญาตทำงานได้หมดอายุไปแล้วเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560

1.2 แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ได้ดำเนินการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 33/2560 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 ที่ผ่านการตรวจสอบคัดกรองความสัมพันธ์ชายจ้าง – ลูกจ้าง (ใบจับคู่)

1.3 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 โดยให้แรงงานต่างด้าวมาจัดทำทะเบียนประวัติ หรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561 เมื่อแรงงานต่างด้าวผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563 (กระทรวงแรงงาน, 2562)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน จึงได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน (กระทรวงแรงงาน, 2562)

2. หน้าที่ของนายจ้าง

กระทรวงแรงงานได้แยกพิจารณาไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.1 หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน จ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ (หากไม่ทำไม่ต้องจ่าย) ยกเว้นมีกฎหมายกำหนดให้จ่าย เช่น วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี ป่วยเท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกิน 30 วัน ลาทำหมัน โดยมีใบรับรอง ลากลดบุตรได้ 90 วันแต่จ่ายไม่เกิน 45 วัน ถูกเรียกพลฝึกวิชาทหารจ่ายไม่เกิน 60 วัน ลูกจ้างเด็กลาฝึกอบรม จ่ายไม่เกิน 30 วัน หากนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ เช่น นายจ้างไม่ได้รับอนุญาต ยังต้องจ่ายจนกว่าจะบอกเลิกสัญญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หากนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน หรือชั่วคราว โดยมีสาเหตุสุดวิสัย ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน

2.2 หน้าที่อื่น ๆ ส่งมอบงานให้ลูกจ้าง ดูแลความปลอดภัย ให้สวัสดิการในการทำงาน หน้าที่ตามหลักกฎหมายละเมิด และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปฏิบัติอย่างเสมอภาค จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้าง 40 คนขึ้นไป ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างต่อบุคคลภายนอก สำหรับการทำความผิดในทางการที่จ้างของลูกจ้าง ออกใบสำคัญแสดงการทำงานของลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุด ออกค่าเดินทางจากกลับ จ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ค่าชดเชยพิเศษกรณีตามกฎหมาย และมีหน้าที่ตามกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนและวุฒิสภา

2.3 การบังคับกรณีที่นายจ้างผิดหน้าที่ ถือเป็นการผิดนัดชำระหนี้ ต้องรับผิดชอบเบี้ย และอาจต้องรับผิดชอบในเงินเพิ่มตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และลูกจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาพอสมควรให้นายจ้างชำระหนี้ หากไม่ชำระ ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ กรณีผิดหน้าที่ถือว่าชำระหนี้ไม่ต้องตามประสงค์ เช่น ไม่ให้สวัสดิการตามตกลง เรียกค่าเสียหายได้

3. ผู้ประกอบการกับปัญหาแรงงานต่างด้าว สามารถแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์การลงโทษทางอาญาและข้อพิจารณาการกำหนดอัตราโทษตามพระราชกำหนด

การลงโทษทางอาญามีวัตถุประสงค์ที่ความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับหลักคิดในแต่ละยุค แต่ที่ถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักคือ การลงโทษเพื่อการแก้แค้นแทน โดยรัฐลงโทษแทนผู้เสียหายคู่กรณี เพื่อป้องกันมิให้เกิดการแก้แค้นกันเองและเพื่อตอบสนองสัญญาติญาณของคนส่วนใหญ่ในสังคม การลงโทษเพื่อการตัดโอกาสไม่ให้กระทำผิดอีก โดยรัฐกันผู้กระทำความผิดให้ออกไปจากสังคมชั่วคราวหรือถาวร เพื่อให้สังคมมีความปลอดภัย การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู โดยรัฐให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้กลับตัว แก้ไขปรับปรุงตัวเพื่อกลับคืน

ผู้สังคม แต่การลงโทษนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานนั้น มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างออกไป เพราะรัฐบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องปรามยับยั้ง โดยต้องการลงโทษนายจ้างให้เจ็ดหลาบ ไม่กล้าว่าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการส่งสัญญาณให้นายจ้างรายอื่น ๆ เกรงกลัว ไม่กล้าทำความผิดในลักษณะเดียวกัน ในทางอาชญาวิทยาการป้องปราม ยับยั้ง การทำความผิดจะได้ผลก็ต่อเมื่อประชาชนเห็นชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะรู้สึกว่าเป็นบทลงโทษที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความผิด ไม่ใช่เพราะรู้สึกเกรงกลัวความรุนแรงของบทลงโทษเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการกำหนดอัตราโทษตามพระราชกำหนดจะกำหนดเพราะถือว่าเป็นอำนาจของรัฐฐาธิปัตย์ฝ่ายเดียวไม่ได้ แต่ต้องพิจารณาถึงลักษณะการทำความผิดมูลเหตุจูงใจและผลกระทบต่อประชาชนด้วย อัตราโทษที่กำหนดจึงจะเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

3.2 ลักษณะความผิดและการกำหนดอัตราโทษฐานจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

การจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เป็นการทำความผิดที่ไม่ใช่เป็นความผิดในตัวเอง แต่เป็นการทำความผิดเพราะขัดต่อนโยบายของรัฐบาลเท่านั้น ซึ่งนโยบายของรัฐบาลก็เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ต่างจากความผิดฐานฆ่าคน ลักทรัพย์ วางเพลิง เป็นต้น ที่เป็นการทำความผิดที่เป็นความผิดในตัวเอง เป็นความผิดทั้งทางศาสนาและทางกฎหมาย ทุกรัฐจึงมีบทลงโทษอย่างเด็ดขาด และที่สำคัญการที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็ไม่อาจสรุปได้ว่านายจ้างทำความผิดฐานค้ามนุษย์ไปด้วย เพราะนายจ้างอาจไม่ได้ข่มขู่ บังคับ ลักพา น้อฉล หลอกลวง หน่วงเหนี่ยว กักขัง เป็นต้น ต่อลูกจ้างต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเลย แต่ในทางกลับกันนายจ้างอาจทำความผิดฐานค้ามนุษย์ต่อลูกจ้างต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานก็ได้จึงเป็นการทำความผิดคนละกรณีกัน ดังนั้นการพิจารณากำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จึงต้องพิจารณาตามความจริงที่ว่านายจ้างกระทำไปเพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ไม่อาจหาคนงานได้ ทั้งรัฐบาลเองก็ไม่สามารถช่วยเหลือได้ การสรุปว่าการที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเพราะมีเจตนาค้ามนุษย์หรือประกอบอาชญากรรมอื่นด้วยโดยไม่มีข้อเท็จจริงอื่นประกอบ ไม่อาจกระทำได้ การกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานที่รุนแรง โดยเทียบกับความผิดอื่น จึงไม่สมเหตุสมผลไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม

3.3 เหตุผลที่รัฐบาลกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่รุนแรง

การที่รัฐบาลกำหนดโทษปรับนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่รุนแรง โดยหวังว่านายจ้างทั่วประเทศจะเกิดความเกรงกลัวและไม่กล้าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานอีกต่อไป โดยรัฐบาลมีพื้นฐานความคิดที่ว่า เหตุที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเพราะนายจ้างไม่ต้องการแบกรับต้นทุนต่างๆ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมาย ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อพระราชกำหนดมีผลใช้บังคับ นายจ้างจึงคัดค้าน กับไม่ยอมให้ความร่วมมือในการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าว

3.4 สาเหตุที่นายจ้างว่าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

ในปัจจุบันคนต่างด้าวส่วนใหญ่มีเครือข่ายญาติพี่น้องเพื่อนฝูงที่สามารถสอบถามเปรียบเทียบสภาพการจ้างของนายจ้างได้ง่าย โดยก่อนที่คนต่างด้าวจะตกลงทำงานกับนายจ้างรายใด ไม่ว่านายจ้างจะทำหรือไม่ทำใบอนุญาตทำงานให้ก็ตามก็จะสอบถามและต่อรองเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการก่อนเสมอ นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าวันละ 300 บาท หรือไม่มีสวัสดิการจะหาคนต่างด้าวทำงานได้ยากมาก สำหรับลูกจ้างต่างด้าวที่ทำงานเลี้ยงเด็กหรือดูแลคนแก่ส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและได้สวัสดิการที่ดี จึงเห็นได้ว่าภาระการจ่ายค่าจ้างหรือจัดสวัสดิการไม่ใช่เหตุผลหลักที่ทำให้นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพราะไม่ว่าคนต่างด้าวมีหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ก็ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างหรือจัดสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน

แต่สาเหตุที่นายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานแบ่งออกได้ คือกลุ่มนายจ้างที่ยินยอมทำตามกฎหมายตั้งแต่แรก โดยยอมจ่ายเงินเกือบสองหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวแต่ละคน จ้างนายหน้าให้จัดหาคนต่างด้าวให้ แต่เมื่อลูกจ้างได้หนังสือเดินทางแล้วลูกจ้างบางรายก็หลบหนีนายจ้างทำงานไม่ครบสัญญา นายจ้างจึงไม่ยอมลงทุนนำเข้คนต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายอีกแต่หันไปเลี้ยงจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานแทน

กลุ่มนายจ้างที่ไม่อยากจ้างคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานมาตั้งแต่แรก เพราะเห็นว่า การขออนุญาตว่าจ้างคนต่างด้าวมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก หรือไม่อยากเสียค่าบริการแพงๆ ให้นายหน้าหรือเกรงปัญหาลูกจ้างต่างด้าวหลบหนี เป็นต้น

สาเหตุเหล่านี้หากรัฐบาลสามารถป้องกันหรือแก้ไขได้ตั้งแต่ในการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวที่ผ่านมา ปัญหานายจ้างว่าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานก็จะน้อย แต่เมื่อรัฐบาลยังป้องกันหรือแก้ไขไม่ได้ แต่หวังการกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่รุนแรงเพียงอย่างเดียวจึงถูกนายจ้างคัดค้านเพราะได้รับผลกระทบอย่างมาก

นายจ้างส่วนใหญ่ที่คัดค้านการกำหนดอัตราโทษปรับที่รุนแรง ก็เพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่หากรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าวหลบหนีนายจ้าง แก้ไขปัญหาการขออนุญาตว่าจ้างคนต่างด้าวที่มีขึ้นตอนยุ่งยาก กับควบคุมการเรียกเก็บค่าบริการจัดหาคนต่างด้าวของนายหน้าที่มีราคาสูงได้ โดยทำควบคู่กับกำหนดอัตราโทษปรับนายจ้างที่สมเหตุสมผลเหมาะสมและเป็นธรรม นายจ้างก็จะให้ความร่วมมือจดทะเบียนลูกจ้างต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายอย่างแน่นอน

หากรัฐบาลไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แต่คาดหวังว่านายจ้างจะเกรงกลัวโทษปรับที่รุนแรง แล้วไม่กล้าจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็เป็นเรื่องที่หวังได้ยาก เพราะนายจ้างบางส่วนที่มีความจำเป็นต้องจ้างคนต่างด้าวจริง ๆ ก็จะเลี่ยงจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานต่อไป โดยอาศัยหน่วยงานที่รับผิดชอบบังคับกฎหมายให้ช่วยคุ้มครองดูแลให้ ซึ่งก็เป็นเหตุการณ์ที่พบเห็นได้ทั่วไปในขณะนี้ กิจกรรมขนาดเล็กหรือขนาดกลางก็อาจเปลี่ยนไปทำธุรกิจประเภทอื่นที่ใช้คนงานต่างด้าวน้อยลงหรือหยุดกิจการไปเลย ส่วนกิจการขนาดใหญ่ก็อาจย้ายโรงงานไปตั้งที่ประเทศเพื่อนบ้านซึ่งสามารถหาคนงานได้ง่ายและเพียงพอ กรณีนี้ก็เคยเกิดขึ้นแล้วเมื่อครั้งที่ประเทศไทยประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาททั่วประเทศ แต่ไม่ว่านายจ้างจะเลือกทางออกใด ต่างล้วนไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งสิ้น

สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (2559) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานทั่วโลกเกิดขึ้นในปริมาณและในลักษณะที่ซับซ้อนกว่าในอดีต การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเอง นับวันก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยก็ไม่อาจปฏิเสธได้ถึงความจำเป็นของการรับแรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงต้องหาวิธีและมาตรการในการดำเนินการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของตลาดแรงงาน เพื่อให้สามารถรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับหลักและแนวปฏิบัติของการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ที่ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความตระหนักและความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการสร้างระบบหรือกระบวนการเคลื่อนย้ายและการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ปลอดภัย โปร่งใส มีจริยธรรม และให้ความสำคัญกับการปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของลูกจ้าง

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

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย

การก่อสร้าง (Construction) คือ กิจกรรมหรือการกระทำที่ทำให้เกิด การประกอบ หรือการติดตั้ง ให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้าง ระบบสาธารณูปโภค หรือส่วนประกอบของสิ่งที่กล่าวข้างต้น และมักจะหมายถึงงานทางด้านโยธาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการก่อสร้างเป็นการปฏิบัติวิชาชีพแขนงหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยงานไม้ งานคอนกรีต งานปูนก่อฉาบ งานเหล็ก ช่างซึ่งปฏิบัติงานในงานแขนงนั้น ๆ ก็จะเรียกตามประเภทของงานนั้น ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ คำที่เรียกโดยรวมก็คือช่างก่อสร้าง และผู้ที่มีอาชีพลงทุนรับจ้างทำงานก่อสร้างจะเรียกทั่ว ๆ ไปว่า ผู้รับเหมา

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีลักษณะพิเศษต่างจากธุรกิจการผลิต หรือธุรกิจซื้อขายไป เนื่องจากมีการดำเนินแยกเป็นโครงการ โดยต้องมีกระบวนการในการประมาณการกิจกรรมของงานก่อสร้าง มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่ต้องสอดคล้องกับงานก่อสร้างหลัก มีการประเมินต้นทุนค่าวัสดุและค่าแรงงาน มีการจัดซื้อเสนอราคาเพื่อแข่งขันในการรับงาน เมื่อได้รับงานแล้ว นอกจากการดำเนินงานตามแผนงาน จะต้องมีการเบิกจ่ายเงินเป็นงวด มีกฎข้อบังคับต่าง ๆ ตามแต่สถานที่ ๆ เข้าปฏิบัติงานได้กำหนด ทั้งนี้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างยังมีความเกี่ยวข้องกับคน วัสดุ เครื่องจักร และค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

1. ประเภทของโครงการก่อสร้าง ประเภทของโครงการก่อสร้าง อาทิเช่น งานอาคาร ได้แก่

- 1.1 งานบ้านพักอาศัย
- 1.2 งานอาคารพักอาศัยรวม ขนาดใหญ่
- 1.3 งานอาคารสำนักงาน
- 1.4 งานห้างสรรพสินค้า
- 1.5 Community Mall

1.6 งานโรงเรียน

1.7 งานอาคารทางศาสนา

1.8 งานอาคารทางด้านอุตสาหกรรม เช่น โรงงาน โรงเก็บวัสดุ ฯลฯ

1.9 โรงแรม

1.10 โรงงาน

1.11 งานอาคารเพื่อกิจกรรมอื่น ๆ เช่น สนามกีฬา โรงเก็บเครื่องบิน อาคารที่พัก

ผู้โดยสาร ฯลฯ

ตารางที่ 2-1 การเปรียบเทียบประเภทของงานก่อสร้าง

ประเภท	งานก่อสร้างของภาครัฐ	งานก่อสร้างของภาคเอกชน
ลักษณะงานก่อสร้าง	ส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่ต้องอาศัยความชำนาญ เช่น โครงการรถไฟฟ้า	งานก่อสร้างกระจุกตัวในกลุ่มที่อยู่อาศัย รองลงมาเป็นโรงงานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม เช่น ห้างสรรพสินค้า
เกณฑ์การรับรู้อย่างได้	ค่าก่อสร้างปรับตามค่า K (Escalation factor) ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยลดความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาวัสดุก่อสร้าง ณ วันที่เบิกจ่ายงวดงานเทียบกับช่วงที่เปิดประกวดราคา โดยคำนวณจากดัชนีราคาวัสดุก่อสร้างรายการที่สำคัญ ทั้งนี้ หากค่า K ปรับเพิ่มมากกว่า 4% ผู้รับเหมาจะได้รับค่าชดเชย แต่ถ้าลดลงมากกว่า 4% ผู้รับเหมาจะต้องคืนเงินชดเชยค่า K ให้แก่รัฐ	ค่าก่อสร้างในโครงการภาคเอกชนมักผันแปรตามต้นทุนการก่อสร้างในตลาด ถ้าราคาวัสดุก่อสร้างปรับเพิ่มขึ้นจากช่วงที่ตกลงรับงาน ผู้รับเหมาต้องรับความเสี่ยงเองทั้งหมด แต่หากราคาวัสดุก่อสร้างปรับลดลง ผู้รับเหมาจะได้กำไรมากขึ้น
การคัดเลือกผู้รับเหมา	เปิดประกวดราคาทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Bidding)	<ul style="list-style-type: none"> งานก่อสร้างทั่วไปไม่มีระบบการคัดเลือกที่แน่นอน มักจ้างผู้รับเหมาที่คุ้นเคย งานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ใช้วิธีการเปิดประกวดราคา เพื่อคัดเลือกผู้รับเหมา ซึ่งอาจใช้วิธีประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือยื่นซองเอกสาร
ผลตอบแทน	Margin ค่อนข้างต่ำ	Margin สูงกว่างานภาครัฐ
แหล่งเงินทุน	งบประมาณของรัฐบาล เงินทุนของรัฐวิสาหกิจ เงินกู้ การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน (Public Private Partnership: PPP) และกองทุนรวมโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure fund)	เงินทุนหรือเงินกู้ของเจ้าของโครงการ (รวมการระดมทุนจากหุ้นสามัญและหุ้นกู้)

ที่มา : Krungsri Research, 2562

ตารางที่ 2-2 การเปรียบเทียบงานก่อสร้างตามขนาดของผู้ปฏิบัติงาน

ประเภท	กลุ่มผู้รับเหมารายใหญ่	กลุ่มผู้รับเหมา SMEs
ทักษะ/ความชำนาญ	มีศักยภาพในการรับงานก่อสร้างภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ งานอาคารสูง และรับงานก่อสร้างที่มีลักษณะเฉพาะ (Specific-work) ซึ่งมีมูลค่าสูงและมีความเชื่อมโยงธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน จึงมีงานในมือจำนวนมาก และทำให้ได้ประโยชน์จาก Economies of Scale	ส่วนใหญ่รับงานก่อสร้างทั่วไป แต่ผู้รับเหมารายกลางบางรายอาจสามารถรับงานก่อสร้างที่มีลักษณะเฉพาะได้ เช่น งานขุดเจาะฐานราก งานก่อสร้างถนน
ศักยภาพทางการเงิน	มีความมั่นคงทางการเงิน ทำให้มีโอกาสในการรับงานก่อสร้างขนาดใหญ่	มีเงินลงทุนจำกัด จึงเป็นข้อจำกัดในการรับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่โดยตรง แต่มักจะมีการรับงานในลักษณะรับจ้างเหมาช่วง (Sub-contract)
เทคโนโลยีการก่อสร้าง	มีการลงทุนพัฒนาและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สามารถดำเนินการก่อสร้างได้รวดเร็ว ประหยัดต้นทุน และลดความเสี่ยงจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งบางรายมีการลงทุนในธุรกิจวัสดุก่อสร้างด้วย อาทิ แผ่นพื้นเหล็กสำเร็จรูป ผงสังกะสีสำเร็จรูป (Pre-fabrication)	ยังไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีการก่อสร้างของตนเอง และยังพึ่งพาแรงงานสูง แต่ก็เริ่มหันมาใช้วัสดุก่อสร้างแบบสำเร็จรูปมากขึ้น เช่น แผ่นพื้นผนังเมทัลชีท
อำนาจการต่อรองกับซัพพลายเออร์	มีความได้เปรียบจาก Economies of Scale จึงมีอำนาจต่อรองกับผู้ประกอบการวัสดุก่อสร้างสูง	มีปริมาณงานน้อย จึงมีอำนาจการต่อรองกับผู้ประกอบการวัสดุก่อสร้างต่ำกว่า
การบริหารจัดการต้นทุน	มีการบริหารงานที่เป็นมืออาชีพ มีการวางแผนและจัดการสต็อกวัสดุก่อสร้างอย่างเป็นระบบ	ส่วนใหญ่เป็นการบริหารงานแบบครอบครัว การจัดการสต็อกวัสดุก่อสร้างจึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

ที่มา : Krungsri Research, 2562

บริบทแรงงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่มีความหลากหลายในเชิงขนาดของประกอบการ มีตั้งแต่ผู้รับเหมารายเล็กมีคนงาน 10 กว่าคน จนถึงผู้รับเหมาขนาดใหญ่ที่มีจำนวนคนงานหลายหมื่นคน และมีผู้รับเหมาจำนวนมากในท้องตลาด และมีจำนวนมากที่เกิดใหม่และยกเลิกกิจการแต่ผู้รับเหมาที่กล่าวมานี้ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวด้วยกันทั้งหมด และยังมีโครงสร้างการจ้างงานที่ซับซ้อนด้วยการรับงานตรงจากเจ้าของโครงการหรือเป็นผู้รับเหมาช่วงต่อกันมา เป็นแต่ละสายงานเนื่องจากงานก่อสร้างประกอบด้วยสายงานจำนวนมาก เช่น คนงานทำเข็มเจาะขนาดเล็ก คนงานทำเข็มเจาะขนาดใหญ่ คนงานตอกเสาเข็ม คนงานเทพื้น คนงานผูกเหล็ก คนงานทำไม้แบบ คนงานก่ออิฐ คนงานปูกระเบื้อง คนงานมุงหลังคา ก็จะแบ่งย่อยออกไปตามวัสดุหลังคา ช่างเชื่อมทั่วไป ช่างเชื่อม X-Ray ช่างฝ้า ช่างสี ช่างอลูมิเนียม ช่างสแตนเลส ช่างรางน้ำ เป็นต้น ซึ่งคนงานเหล่านี้มักจะไม่สามารถทำงานได้หลายอย่าง หรือถ้าทำได้หลายอย่าง ก็จะขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จะมีความชำนาญเฉพาะด้านแตกต่างกันไป

นอกเหนือจากความหลากหลายข้างต้น ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างยังเป็นงานรับเหมาที่มีขั้นตอนการประมูลงาน การทำงานตามระยะเวลาตามสัญญาก่อสร้าง ระยะเวลาการรับประกันผลงาน ความถี่ของการรับงาน ความต่อเนื่องของการรับงาน และขนาดของโครงการ ล้วนแล้วแต่มีผลต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาใช้งานในบริษัท บางช่วงต้องการคนมาก บางช่วงต้องการคนน้อย บางช่วงต้องใช้ช่างไม้ บางช่วงต้องใช้ช่างปูน จะเป็นการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อนอยู่ในงานรับเหมาเป็นอันมาก

นอกจากนี้ บริษัทเป็นผู้รับเหมารับงานก่อสร้างทั่วราชอาณาจักร ผู้รับเหมาก่อสร้างไม่เหมือนโรงงานที่มีสายการผลิตประจำที่ บริษัทรับเหมาก่อสร้างต้องโยกย้ายคนงานข้ามจังหวัดเป็นเรื่องปกติของธุรกิจ งานรับเหมาก่อสร้างมีวันเริ่มต้น วันเสร็จสิ้นของงานตามสัญญา และมีค่าปรับหากไม่สามารถส่งมอบงานได้ตรงตามเวลา ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องใช้แรงงานที่ตรงกับประเภทงานในช่วงเวลาที่เป็นไปตามแผนงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องใช้แรงงานต่างด้าวเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ

การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง อาศัยข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของรัฐเป็นแนวทางในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อยในสังคม เพื่อให้ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้ามาแย่งงานคนไทยอย่างผิดกฎหมายของคนต่างชาติ การจัดการสาธารณสุขในภาคภายในประเทศที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นต้น รัฐจึงต้องควบคุมดูแลให้เกิดความเรียบร้อยมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างชาติด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีงานศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องที่สามารถนำผลการวิจัยมาประกอบการศึกษาได้ดังนี้

อลงกต ฐานวัฒนศิริ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยเกิดขึ้นในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจและการก่อสร้างมีขยายตัวสูง ทางออกหนึ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใช้แก้ปัญหา คือ การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน แต่แรงงานต่างด้าวยังคงมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถทดแทนแรงงานไทยได้ นำมาซึ่งการเกิดปัญหาและอุปสรรคในการก่อสร้าง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างและทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางป้องกันและแก้ไข ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย การรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการ เพื่อทำการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับเหมาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ด้านการสื่อสาร และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสังคมและสาธารณสุข พร้อมทั้งประเมินระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา เพื่อทำการวิเคราะห์ร่วมกับเอกสารและงานวิจัยสำหรับเสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา จากผลการศึกษาพบประเด็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน และเวลาของผู้รับเหมา จำนวน 10 ประเด็น จาก 42 ประเด็นปัญหา แบ่งออกเป็นปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ 7 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น โดยประเด็นปัญหา 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาการกีดกันแก่งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บส่วย ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน และปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว สำหรับแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้รับเหมาคือ การดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย จากนั้นจึงใช้หลักการบริหารจัดการด้านการเงิน เวลา และการบริหารบุคคล เพื่อให้ปัญหาจากความแตกต่างของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อโครงการและผู้รับเหมาน้อยที่สุด

สุวิรุฑ ดวงกาญจนา (2562) ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม ที่รับจ้างทำงานในจังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา หลักการธำรงรักษาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เข้ามารับจ้างทำงานในจังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อตรวจสอบแนวทางการธำรงรักษาบุคลากร จากหลักการธำรงรักษาบุคลากรสำคัญ 6 หลัก ประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักสิทธิประโยชน์หลักการจูงใจ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักประสิทธิภาพและหลักความพึงพอใจเพื่อการธำรงรักษาพนักงาน ซึ่งเมื่อทำการสัมภาษณ์แล้วจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปแนวทางการธำรงรักษาบุคลากร ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้ามารับจ้างทำงานในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน รองมาคือการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำ แสดงออกถึงประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยค้นพบว่าสิ่งผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญเพิ่มเติม คือ การเปิดโอกาส

ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการ
 ชำรงรักษาบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม

พิศวาส สุคนธ์พันธุ์ และ ปฐมาภรณ์ นุษย์ปราชญ์ (2540) ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษา
 และวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการทำงานของคนต่างด้าวผลการศึกษา
 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานระดับฝีมือ กรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้อง
 ควรจัดทำบัญชีรายชื่อสาขาอาชีพหรือวิชาชีพที่จัดว่าเป็นสาขาที่คนไทยทำไม่ได้ หรือเป็นสาขา
 ที่จำนวนคนไทย มีไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย ซึ่งควร
 จะช่วยให้การออกใบอนุญาตเป็นไปในแนวเดียวกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และน่าจะช่วยให้
 มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์หรือความชำนาญในสาขาที่ประเทศไทยยังต้องการมากขึ้น
 ส่วนการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานระดับไร้ฝีมือในอนาคตหากหน่วยงานของรัฐมั่นใจว่า
 แรงงานไทยระดับไร้ฝีมือขาดแคลน รัฐบาลน่าจะอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ โดยยอม
 ให้โอกาสแก่นายจ้าง ซึ่งนำแรงงานต่างด้าวไปรายงานตัวและขอใบอนุญาตตามมติ คณะรัฐมนตรี
 ปี 2539 จ้างแรงงานไร้ฝีมือก่อน เหตุผลสำคัญสำหรับข้อเสนอนี้ คือ ควรช่วยผู้ซึ่งปฏิบัติ
 ตามกฎหมายหรือให้ความร่วมมือแก่รัฐในความพยายามที่จะแก้ปัญหาส่วนรวมก่อน แต่ก่อน
 ที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องรับสมัครแรงงานไทย โดยทางหนังสือพิมพ์(ระดับชาติ)
 อย่างน้อย 30 วัน ก่อนมีการรับสมัครแรงงานต่างด้าวเพื่อตรวจสอบเรื่องการขาดแคลนแรงงาน
 อีกครั้ง หากมีแรงงานไทยซึ่งมีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ นายจ้างต้องบรรจุแรงงานไทยก่อน

ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) ศึกษาเรื่องการใช้แรงงานข้ามชาติในระบบ
 เศรษฐกิจของไทย พบว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ
 ซึ่งผลดีทางเศรษฐกิจคือลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในบางกิจการ และทำให้
 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.16 เมื่อมีการจ้าง
 แรงงานข้ามชาติทุก ๆ 1,000,000 คน

เกียรติศักดิ์ พลมณี (2548) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงาน
 ต่างชาติศึกษาค้นคว้าของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัย
 ที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน การอพยพย้าย
 ถิ่นของแรงงานต่างชาติ และความอดทนของแรงงานต่างชาติ สามารถอธิบายแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานสามารถทำนายความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ
 ศึกษาค้นคว้าของผู้ประกอบการได้ดีที่สุด ซึ่งนายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานจึงเลือก
 จ้างแรงงานต่างชาติศึกษาค้นคว้าเพราะมีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ประกอบกับค่าจ้าง แรงงานไทย
 มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในทางเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของต้นทุน

การผลิต ดังนั้นนายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน โดยเลือกจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่มีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานไทย เพื่อผลประโยชน์

2. ด้านการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ระดับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการ เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ ซึ่งในการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน เช่นอพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน และอพยพเพื่อการศึกษา นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก อธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจก็เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ย้ายถิ่น ปัจจัยดังกล่าวคือค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และโอกาสการได้ทำงาน กล่าวคือ มนุษย์จะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากกว่า

3. ด้านความอดทนของแรงงานต่างชาติเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายของผู้ประกอบการ เนื่องจากความอดทนของแรงงานต่างชาติที่ทำงานให้กับนายจ้างได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวส่วนหนึ่งก็เนื่องมาจากนายจ้างได้จัดสรรคนให้เหมาะกับงาน

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม (2535) ศึกษาวิจัยปัญหาแรงงานต่างด้าว พบว่า กลุ่มนักธุรกิจและกลุ่มประชาชนในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เลือกใช้แรงงานกะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่ามากกว่าแรงงานไทย เพราะแรงงานกะเหรี่ยงมีค่าแรงถูก และไม่ผูกพันทางกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้แรงงานกะเหรี่ยงยังมีคุณภาพดีกว่าแรงงานไทยในด้านความอดทน มีระเบียบวินัย และความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากเกิดภาวะความขาดแคลนแรงงานในประเทศจึงทำให้มีการใช้แรงงานของกะเหรี่ยงหรือแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้เงินไหลออกนอกประเทศจากการจ้างงาน

พ.ต.ท. เชิดชาย ม่วงมงคล (2537) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเขตอำเภอดังกล่าว มีแนวโน้มสูงขึ้นโดยผู้ลักลอบเหล่านี้ต้องการหางานทำโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเกิดขึ้นจากปัจจัยผลักดันที่สำคัญ ได้แก่ การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยเผด็จการทางทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกองกำลังชนกลุ่มน้อยในพม่า ปัญหาความยากจน และความไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่า ปัจจัยดึงดูด คือ การต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีในการดำรงชีวิต จึงเกิดความคิดลักลอบเข้ามาในประเทศไทย

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

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

ทักษิณ เห็นชอบดี (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณีสัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เป็นเวลาประมาณ 100 กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทย ซึ่งติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ และปัญหาด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวด แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่าง ๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก หรือเสี่ยงต่ออันตราย รัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำเสนอแนะนโยบายผ่อนปรนดังกล่าว เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติ เป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้ เนื่องจากนายจ้างบีบบังคับจิตใจของแรงงานต่างด้าว จนเกิดภาวะเครียดแค้น ทำร้ายนายจ้าง ซึ่งได้สอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริง ต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้นเช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไป โดยใช้มาตรการที่เด็ดขาด เพื่อให้การน่านโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

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

วารางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์ (2549) ศึกษาถึงบทบาทของสมาคมประมงจังหวัดปัตตานี ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์กับนโยบายแรงงานข้ามชาติ ช่วงปี พ.ศ. 2544-2547 พบว่า สมาคมการประมงจังหวัดปัตตานี เป็นตัวแสดงสำคัญในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีบทบาทในการป้อนนโยบาย และบทบาทในการประสานและขานรับนโยบาย โดยสมาคมประมงจังหวัดปัตตานีมีข้อเรียกร้องหลัก 5 ประการ คือ การขยายระยะเวลาการจดทะเบียน การลดหย่อนค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน การขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนดขอบเขตพื้นที่แรงงานต่างด้าว การจัดตั้งศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว และการเพิ่มโควตาแรงงาน ตลอดจนการเปลี่ยนกฎเกณฑ์โควตาแรงงานในกิจการประมงทะเล แต่ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นนโยบายแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น สมาคมประมงจังหวัดปัตตานีจึงไม่มีส่วนกำหนดนโยบาย เนื่องจากปัจจัย 2 ประการคือ บทบาทของรัฐ ซึ่งมุ่งเน้นนโยบายด้านความมั่นคงทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจเป็นหลัก อันส่งผลให้ไม่มีการกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายไปยังภาคส่วนอื่น ๆ สำหรับอีกปัจจัยหนึ่งคือ ความอ่อนแอของพันธมิตร ด้วยเหตุนี้สมาคมประมงจังหวัดปัตตานีจึงมีบทบาทในการประสานและขานรับ นโยบายที่จำกัด เพราะผลลัพธ์ของนโยบาย ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจของกลุ่ม

ปรีดา รอดนวล (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้แนวคิด สิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงาน (Human Rights And Labour Rights) และแนวคิดความเป็นคนชายขอบ (Marginalization) ในการอธิบายชีวิตและการทำงานของแรงงานข้ามชาติในชุมชน รวมทั้ง ศึกษา

ทัศนคติและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของคนไทยในชุมชน พบว่าการศึกษาชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชน โลกขาม ภายใต้นโยบายสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และแนวคิดความเป็นคนชายขอบที่ผ่านมามีแนวโน้มเห็นชีวิตของคนที่ต้องจากบ้านเมืองเพื่อมาแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า ภายใต้อิทธิพลไม่คุ้นชินทั้งภาษา วัฒนธรรมและจิตใจของผู้คนต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา การจะดำเนินชีวิตให้อยู่ภายใต้อิทธิพลดังกล่าวได้นั้นแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องปรับตัว ปรับความคิด ทั้งต่อผู้คนและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ให้ได้เพื่อให้ตนเองรอดพ้นจากการถูกละเมิดสิทธิในด้านต่าง ๆ เพราะความเป็นคนชายขอบของพวกเขา

ธงชัย อินตะวงษ์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างในเขตลำปาง พบว่า ปัจจัยทางตรง 3 อันดับแรกที่ถูกประกอบการให้ความสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำเนินการจัดหาวัสดุก่อสร้าง ด้านทรัพยากรบุคคล และด้านสถานะทางการเงิน โดยมีปัจจัยด้านสถานที่ก่อสร้าง และสภาพแวดล้อมมีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับปัจจัยทางอ้อม พบว่า การสื่อสารและการประสานงานมีความสำคัญที่สุดในส่วนวิศวกรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นว่าปัจจัยทางตรง 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการจัดหาวัสดุก่อสร้าง สถานะทางการเงิน และทรัพยากรบุคคลโดยเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยทางอ้อม กลุ่มวิศวกรเห็นว่ารูปแบบของข้อกำหนดสัญญาที่มีความสำคัญที่สุด

ภราดร ตลอดสุข (2547) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณสมบัติที่ใช้ในการคัดเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างต่อปัญหาในการก่อสร้าง พบว่าคุณสมบัติที่ถูกเลือกเพื่อใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการก่อสร้างมี 6 คุณสมบัตินี้ด้วยกันคือ 1. สถานะการเงิน 2. ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง 3. การประสานงานภายในองค์กร 4. ทรัพยากรบุคคล 5. เครื่องมือเครื่องจักรของผู้รับเหมา 6. การจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง และพบว่าปัญหาในการก่อสร้างที่จัดว่ามีความถี่สูงและความรุนแรงสูงได้แก่ 1. ปัญหาการทำงานล่าช้ากว่าที่วางแผนไว้ 2. ปัญหาการก่อสร้างไม่เป็นไปตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้ 3. ปัญหางบประมาณในการก่อสร้างของผู้รับเหมาไม่เพียงพอ 4. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 5. ปัญหาหยุดงานของคนงานเพื่อไปทำเกษตรกรรม 6. ปัญหาผู้รับเหมาไม่มีเงินทำงานเนื่องจากเจ้าของงานจ่ายเงินล่าช้า 7. ปัญหาการใช้เงินของผู้รับเหมาไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ 8. ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้รับเหมา กับเจ้าของโครงการ 9. ปัญหาช่างเทคนิคและวิศวกรขาดประสบการณ์ 10. ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้รับเหมา กับผู้รับเหมาช่วง

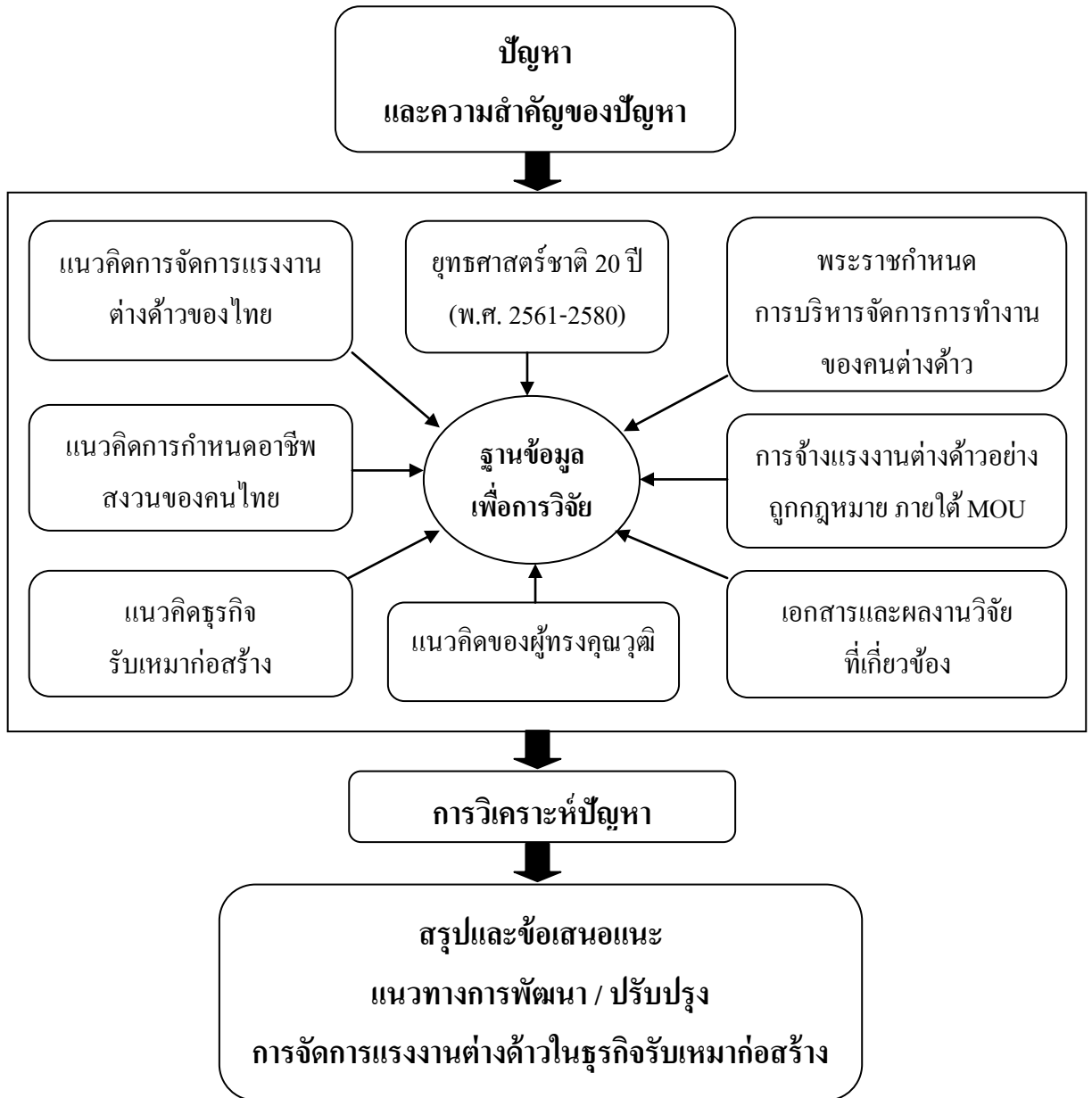
ภูมิรพี สุภาษา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดของผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารการก่อสร้าง 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1. ปัจจัยการบริหารและการจัดการ 2. ปัจจัยด้านการตลาด และ 3. ปัจจัยด้านการบัญชีและเศรษฐกิจ รวม 27 ปัจจัยย่อย ซึ่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของกิจการรับเหมาก่อสร้างทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าผู้รับเหมาก่อสร้างทุกขนาดให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการเงินการบัญชีและเศรษฐกิจ มากกว่าปัจจัยด้านการตลาด และปัจจัยด้านการบริหารการจัดการ ในส่วนของปัจจัยด้านการตลาด เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ ปัจจัยการเพิ่มช่องทางการติดต่อเพื่อให้ได้งาน และปัจจัยเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราที่แข็งค่าหรืออ่อนตัวลง นั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างองค์กรขนาดเล็ก และขนาดใหญ่เท่านั้น

วรากร ลิขิตอนุภาค (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างงานสาธารณูปโภคในโครงการหมู่บ้านจัดสรร โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบริษัทผู้พัฒนาโครงการ 7 บริษัท จำแนกตามราคาขายเริ่มต้น และประเภทบ้านในโครงการ จำนวน 17 โครงการในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลพบว่าค่าถ่วงน้ำหนักของคุณสมบัติในการคัดเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างงานสาธารณูปโภคในโครงการหมู่บ้านจัดสรร มี 8 คุณสมบัติ เรียงลำดับได้ดังนี้ 1. ความเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการ 24.74% 2. ประสบการณ์ 16.29% 3. ฐานะทางการเงิน 14.07% 4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ 13.78% 5. ความเชี่ยวชาญเทคนิคการก่อสร้าง 6. บุคลากรหลัก 6.86% 7. ผลงานโครงการที่ผ่านมา 5.83% และ 8. ความสัมพันธ์กับผู้ค้าวัสดุก่อสร้าง 5.77% ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจคัดเลือกและจัดอันดับผู้รับเหมาก่อสร้างงานสาธารณูปโภคในโครงการหมู่บ้านจัดสรรได้ประเภทบ้านเดี่ยวและทาวน์เฮาส์ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้มีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU การกำหนดอาชีพสงวนของคนไทย การจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย และแนวคิดธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยจึงได้นำเอามาศึกษาร่วมกับแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปรากฏไดอะแกรม ดังนี้

แผนภาพที่ 2-3 กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอย่างมีทิศทาง มีแนวคิดที่น่าสนใจ ช่วยทำให้มองปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทำให้ได้แนวคิดพื้นฐาน ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ทำนิยามปัญหา กำหนดขอบเขตได้อย่างสมเหตุผล สามารถเลือกเทคนิคการดำเนินการวิจัยได้อย่างเหมาะสม เนื่องด้วยอุตสาหกรรมก่อสร้างนับว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับธุรกิจแขนงอื่น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถผลักดันให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเคลื่อนไหวหมุนเวียนได้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ช่วยสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

ความจำเป็น ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

หลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย มักจะเกิดขึ้นในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจและการก่อสร้างมีการขยายตัวสูง โดยเฉพาะเมื่อภาครัฐเร่งขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง ยิ่งตอกย้ำให้ความต้องการแรงงานในภาคการก่อสร้างเพิ่มสูงขึ้น ภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานจึงกลายเป็นปัญหาที่มากขึ้นตามลำดับ ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ทางออกอย่างหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใช้แก้ปัญหา คือ การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยที่มีจำนวนไม่เพียงพอ ปัญหาและผลกระทบของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นทั้งกับผู้ประกอบการรายย่อย และผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมถึงผู้ประกอบการบริษัทรับเหมาช่วงด้วยเช่นกัน เนื่องจากผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าว กฎหมายกำหนดว่าต้องรับคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเท่านั้น ห้ามรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน หรือทำงานที่มีลักษณะงาน หรือเงื่อนไขต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต ซึ่งถ้าผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้น จะต้องทำให้ถูกต้องตามระเบียบของกฎหมาย แต่ก็ทำให้ผู้ประกอบการต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงในการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวของตน หรือเมื่อมีการ MOU เข้ามาแล้วก็ยังคงเกิดปัญหาหลาย ๆ ประการ ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป

เนื้อหาในบทนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อหาความสำคัญของประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง และได้แยกประเด็นปัญหาที่สำคัญของการจัดการแรงงานต่างด้าว ไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ
2. ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน
3. ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน
4. ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน
5. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข
6. สรุป

ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ถือเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่นั้น จะต้องรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดหากผู้ประกอบการละเลยหรือไม่ปฏิบัติตาม จะมีความผิดและต้องระวางโทษตามแต่กรณี ทั้งพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง และประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง จึงเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต้องให้ความใส่ใจสนใจที่จะศึกษา ควรรับฟังและติดตามข่าวสารของทางราชการอย่างต่อเนื่อง

แผนภาพที่ 3-1 สารสำคัญของพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559



ที่มา : กรมการจัดหางาน, 2559

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ ดังนี้

1. ใบอนุญาตทำงาน

1.1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างเป็นอย่างมาก เพราะต้องแบกรับภาระในการออก ค่าใช้จ่ายและจัดการดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งการจดทะเบียนในแต่ละประเภทจะมี ค่าใช้จ่ายและกระบวนการที่แตกต่างกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างพบว่าการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ทำการจ้างในโครงการ จะประกอบด้วย 2 ประเภทหลัก ๆ คือ

1.1.1 การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า (หรือเมียนมาร์) ลาว และกัมพูชา แรงงานไม่มีการพิสูจน์สัญชาติ แต่จะต้องขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทยกับ กรมการปกครอง และได้รับเอกสารหรือทะเบียนราษฎรของคนต่างด้าวก่อน จึงทำการขออนุญาตทำงานได้

1.1.2 การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงการจ้างงานระหว่าง ประเทศ (MOU) แบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ แบบวีซ่าเคิล เป็นการนำแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานอยู่ไปทำการพิสูจน์สัญชาติ ทำเอกสารเดินทางและขอวีซ่า จากนั้นจึงจดทะเบียนแรงงาน และอีกแบบหนึ่ง คือ แบบจ้างผ่านบริษัทนำเข้าแรงงาน หรือ โบรกเกอร์ (Broker) เป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทางโดยตรง ซึ่งมีการรับประกันการจัดหาแรงงานมาทดแทน ในกรณีที่มิมีแรงงานมีการหลบหนีตามระยะเวลาในสัญญา

ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ในแต่ละประเภทส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่ผู้ประกอบการ ต้องรับผิดชอบจากภาระการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในราคาสูงแล้ว เมื่อแรงงานต่างด้าว มีใบอนุญาตทำงานอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนอีกทางหนึ่ง เพราะแรงงานจะใช้ใบอนุญาตเป็น ตัวต่อรองในการขอขึ้นค่าแรง หรือขอเพิ่มงานนอกเวลา เพราะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างค่าจดทะเบียน ใบอนุญาตทำงานกับค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับถือว่ามีความสูงเกินไป จึงทำให้แรงงานต่างด้าว ไม่สามารถออกค่าใช้จ่ายเพื่อดำเนินการเองได้

1.2 เรื่องเอกสารที่ใช้แนบเพื่อประกอบการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตลอดจนแบบฟอร์มต่าง ๆ มีจำนวนมากและซับซ้อน อีกทั้งยังมีระเบียบให้เพียงกรมการบริษัทฯ หรือนายจ้างเป็นผู้ลงนามในเอกสารเพียงผู้เดียว ทำให้เปลืองเวลาและเสียวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน จำนวนมาก

1.3 Memorandum Of Understanding หรือ Mou เป็นข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับประเทศต้นทางประกอบด้วย พม่า , กัมพูชา , ลาว และเวียดนาม ในการนำเข้าแรงงาน เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้คราวละ 2 ปี และสามารถต่อได้อีก 2 ปี (รวมเป็น 4 ปี) แต่ในระหว่าง 2 ปี แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หากต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ต้องให้แรงงานออกนอกประเทศและกลับเข้ามาใหม่เป็น MOU ซึ่งขัดกับบริบทของธุรกิจก่อสร้างเป็นอย่างมาก คือ งานก่อสร้างเป็นงานรับเหมาเป็นงาน ๆ บางงานมีระยะเวลาก่อสร้างไม่ถึง 1 ปี รวมทั้งความหลากหลายในสายงาน ขนาดของงาน และขนาดของผู้รับเหมา ทำให้การจ้างงานตายตัวเป็นเวลา 2 ปี ทำได้ยาก ควรปรับให้มีการเปลี่ยนนายจ้างให้ง่ายขึ้น

1.4 แรงงานต่างด้าวที่เคยผ่านกระบวนการ MOU มาแล้ว เมื่อถึงเวลาที่แรงงานต้องกลับประเทศต้นทางเพื่อต่อ Passport หากมีข้อมูลที่ผิดไปจากเดิม เช่น ชื่อสะกดผิด อาจจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขเรื่องเอกสารต่าง ๆ ตามมา เพราะมีผลต่องานเอกสารเดิมทั้งหมด ทำให้ต้องเริ่มต้นจัดการใหม่รวมทั้งการประกันสังคมของแรงงาน

1.5 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาใบอนุญาตทำงาน กรณีแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาใบอนุญาตทำงาน เกิดขึ้นจากผู้ประกอบการหรือนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีไปทำงานที่อื่น

2. การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน

2.1 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ เกิดในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานถูกต้อง แต่สถานที่ทำงานไม่ตรงกับเขตพื้นที่ที่มีการระบุไว้ตามใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจดทะเบียนอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวจะมีการจำกัดพื้นที่ในการทำงาน ซึ่งขัดกับลักษณะของงานก่อสร้างที่จำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ตามการว่าจ้างของเจ้าของงานตลอดเวลา นำมาซึ่งการดำเนินการขออนุญาตไม่ทันกับเวลาเริ่มงาน แรงงานต่างด้าวที่มีการตรวจพบจึงถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ เพราะถือเป็นการประกอบอาชีพนอกพื้นที่อนุญาต แต่จะมีโทษปรับน้อยกว่ากรณีการไม่มีใบอนุญาตทำงาน

2.2 การเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาตของแรงงาน จากข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเกี่ยวกับการจำกัดพื้นที่การทำงาน นำมาซึ่งการเกิดปัญหาการเสียโอกาสได้งานของผู้รับเหมาหรือผู้ประกอบการ เพราะงานดังกล่าวอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ในความเป็นจริงแล้ว พบว่า การเสียโอกาสได้งานของผู้ประกอบการจากปัญหานี้เกิดขึ้นมาก แต่ผู้ประกอบการจะไม่นำปัญหาการจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าว

มาเป็นเหตุผลต่อการรับงาน โดยผู้ประกอบการจะเลือกรับงานที่พิจารณาแล้วว่าได้ราคาและกำไรที่เหมาะสม และจะพาแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในพื้นที่เมื่อเริ่มโครงการ โดยมีการดำเนินการขออนุญาตในภายหลัง ซึ่งมีสาเหตุจากการที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามพื้นที่อนุญาตทำงาน และมีการดึงตัวมาจากที่อื่น ประกอบกับงานก่อสร้างจำเป็นต้องรับงานได้หลายพื้นที่

2.3 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขต สิ่งหนึ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต้องทำเมื่อมีการย้ายโครงการก่อสร้าง คือ การพาแรงงานต่างด้าวที่มีการจดใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องไปทำเรื่องย้ายเขตพื้นที่การทำงาน ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการที่ลักษณะพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวคิดเป็นเขต ผู้ประกอบการจะต้องรับภาระต้นทุนจากค่าขออนุญาต และต้องเร่งขออนุญาตให้สำเร็จภายใน 24 ชั่วโมง ซึ่งทำได้ยากและด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ลำบาก ค่าใช้จ่ายที่มาก ประกอบกับการดำเนินการล่าช้าตามขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ จึงกลายเป็นปัญหาให้กับผู้ประกอบการ

2.4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ การจำกัดพื้นที่การทำงานมีผลต่อการจ้างแรงงานอย่างมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือการทำงานจะมีค่าแรงที่สูง หากผู้ประกอบการมีการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานให้แล้ว ยังต้องเสียค่าขออนุญาตทำงานในแต่ละเขตอีก ถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน เนื่องจากงานก่อสร้างมีลักษณะงานที่ต้องเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ จึงทำให้ไม่สะดวกเมื่อต้องการนำแรงงานฝีมือดีจากโครงการหนึ่งไปทำงานอีกโครงการหนึ่ง เพราะผู้ประกอบการหรือนายจ้างเองไม่ได้มีการรับงานเพียงแค่โครงการเดียวหรือในพื้นที่เดียวเท่านั้น การที่ผู้ประกอบการต้องเสียค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ และค่าใบอนุญาตทำงานในราคาสูงแล้ว แรงงานควรจะสามารถทำงานได้ทุกพื้นที่โดยไม่มีกำหนดเขตพื้นที่อนุญาต

ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า มีปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. ทักษะการทำงาน

1.1 ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ แรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างยังขาดทักษะฝีมือและประสบการณ์ทำงาน เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พื้นฐานเดิมเป็นเกษตรกร ไม่มีความรู้พื้นฐานในการก่อสร้าง จึงไม่มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์ในการก่อสร้าง กลายเป็นหนึ่งในปัญหาหลักที่ตามมาจากการขาดทักษะการทำงาน คือ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้วัสดุในโครงการก่อสร้าง โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวขาดทักษะการทำงาน

เป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ แรงงานขาดทักษะที่ปราศจากการควบคุมของหัวหน้าชุด จะทำให้ผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนจากความเสียหายของวัสดุที่ใช้งานมากกว่าปกติ และทำให้ต้องเสียเวลามากขึ้นจากการแก้ไขงานหรือการสั่งซื้อวัสดุเพิ่มเติมเพื่อทดแทนวัสดุที่เสียหายไป

การสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์จากการขาดทักษะของแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นทั้งงานโครงสร้างและงานสถาปัตยกรรม ตัวอย่างของความเสียหายที่เกิดในงานปูน ได้แก่ การก่ออิฐล้นและก่อไม่ตรงแนว การฉาบปูนไม่เรียบ การผสมปูนเกินความจำเป็นและไม่รู้กำหนดเวลาการแข็งตัวของปูน การเทปูนกองรวม ๆ กันไว้ ทำให้โคลนล้น การเทพื้นไม้ได้ระดับ หรือในบางรายเงินรถปูนไม่เพียงพอทำให้หกเททิ้งเสียหาย เป็นต้น ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดในงานไม้ ได้แก่ การตัดไม้เสีย การเอาไม้แบบใหม่มาตัดเพื่อเข้าแบบ การตีแบบไม่ดี การชอยไม้ชิ้นใหญ่ที่เก็บไว้ใช้สำหรับงานอื่นออกเป็นชิ้นย่อย ๆ เป็นต้น ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดในงานเหล็ก ได้แก่ การตัดเหล็กโดยไม่คำนึงถึงความประหยัดหรือการตัดเสีย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความเสียหายที่เกิดในงานอื่น ๆ เช่น การใช้ลวดและตะปูทิ้งเรี่ยราด การเบิกรื้อน้ำยาไปใช้แล้วไม่เก็บ การตัดกระบือเสีย หรือการใช้แรงเกินที่วัสดุรับได้ เช่น งานฝ้า เป็นต้น

1.2 การสั่งแก้ไขงานของลูกค้า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในส่วนที่ต้องใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ได้ขาดคุณภาพ ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงาน ผู้ควบคุมงานจึงต้องควบคุมแรงงานอย่างใกล้ชิดเพื่อลดความผิดพลาด

งานที่มีการแก้ไขเป็นประจำ ได้แก่ งานพื้น งานฉาบผนัง งานสี งานไม้ งานติดบานประตู งานหลังคา งานซิวโคนตามรอยต่อ รอยเชื่อม และงานที่ผู้ควบคุมงานยังไม่ได้อนุมัติให้ทำต่อ เป็นต้น เมื่อแรงงานมีทักษะความสามารถไม่เพียงพอและไม่มีความละเอียดรอบคอบ จะส่งผลให้งานขาดความประณีตและไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ หากลูกค้าสั่งให้มีการแก้ไขงานจะส่งผลให้ผู้ประกอบการรับเหมา เสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาเพิ่มเติมจากการต้องทำงานใหม่เพื่อให้ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ซึ่งผู้ประกอบการต้องคิดต้นทุนและเวลาเมื่อความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ไขงาน โดยการเร่งทำงานให้เสร็จก่อนกำหนดเพื่อให้เหลือเวลาไว้สำหรับแก้ไข เป็นต้น

1.3 การมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เพราะประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างยังคงไม่สามารถเทียบเท่ากับแรงงานไทยได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวขาดความชำนาญในงานที่ทำ ต่างจากแรงงานไทยที่มีพื้นฐานทักษะอาชีพ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว งานที่แรงงานไทยทำจึงได้ออกมาปริมาณมาก และมีคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว แต่สิ่งหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวมียากกว่าแรงงานไทย คือ ความขยัน เพราะปัญหาหลักที่พบจากแรงงานไทย คือ เรื่อง ลักษณะนิสัย แรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานตามอารมณ์และมักมีการหยุดงานตามใจชอบ ทำให้ผู้ประกอบการรับเหมาควบคุมงานก่อสร้างยากยิ่งขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนนี้จึงช่วยแก้ปัญหาจากแรงงานไทยได้ในระดับหนึ่ง แต่จะเสียเวลามากขึ้นในเรื่องของการสื่อสารและประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ

1.4 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างไม่เหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างถือเป็นของเฉพาะทางที่ใช้ในสาขาวิชาชีพ ผู้ประกอบการมีหน้าที่เป็นผู้จัดหาให้กับแรงงานของตน หรือผู้รับเหมาช่วงได้ใช้ทำงาน ในส่วนของแรงงานหรือช่างที่ทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพหลักจะมีเครื่องมือและอุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ประจำเป็นของตนเอง จึงรู้จักวิธีการใช้งาน และวิธีการรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์เป็นอย่างดี ต่างจากแรงงานต่างด้าวที่พื้นฐานดั้งเดิมไม่ได้มีการประกอบอาชีพด้านนี้มาก่อน อาศัยการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ผู้ประกอบการจัดหาไว้ให้ ทำให้พบปัญหาตามมา คือ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้ประกอบการอย่างไม่เหมาะสมจนเกิดความเสียหายเป็นต้น

1.5 การขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง แรงงานต่างด้าวยังคงขาดความรู้ในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้าง เนื่องจากวัสดุในงานก่อสร้างมีหลายชนิด หลายประเภท แตกต่างกันไปตามลักษณะการใช้งาน แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความรู้เพียงพอเกิดความไม่เข้าใจและสับสนในการใช้งานเพราะการไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน หรือไม่เคยใช้วัสดุบางประเภทมาก่อน จนทำให้มีการใช้โดยไม่ทราบถึงคุณลักษณะของวัสดุแต่ละชนิด ตัวอย่างที่พบในงานสี เช่น ไม่สามารถผสมสีได้ ทาสีเสร็จแล้วไม่เก็บและทิ้งไว้จนแห้ง แปรงทาสีไม่มีการล้างเก็บ เป็นต้น ตัวอย่างที่พบในงานปูน เช่น ไม่ทราบว่าปูนชนิดไหนใช้กับงานประเภทใด การผสมปูนไม่เป็น ไม่รู้ปริมาณ ไม่รู้ระยะเวลาแข็งตัวของปูน กองปูนไว้ไม่เก็บจนแข็ง เป็นต้น ซึ่งการใช้วัสดุก่อสร้างโดยไม่รู้คุณสมบัตินี้เอง ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับเหมาฯ ต้องสูญเสียวัสดุที่ใช้จากการเสียหายแตกหัก ทำให้เสียต้นทุนและเวลาจัดซื้อวัสดุใหม่

2. การลงทุนพัฒนาทักษะ

2.1 ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ไขด้วยการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานไม่มีความรู้และทักษะฝีมือในงานก่อสร้าง แม้จะถูก MOU เข้ามาก็ตาม ฉะนั้นผู้ประกอบการจะต้องลงทุนในส่วนนี้เอง เพราะทางประเทศต้นทาง ภาครัฐ หรือตัวกลางไม่ได้จัดไว้ให้ และงานก่อสร้างนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ การพัฒนาฝีมือจึงเป็นลักษณะการสอนแบบถ่ายทอดความรู้ การคลุกคลีกับผู้มีความชำนาญ และการฝึกฝนปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

2.2 การกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย ปัญหาการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย เกิดจากการที่แรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมืออย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่ว่างานในบางงานจำเป็นต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพในการทำงาน เช่น งานเชื่อม เป็นต้น แรงงานไทยจึงมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง เพื่อทำการสอบให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่มีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือน้อย เนื่องจากเหตุผลด้านต้นทุนที่มีจำนวนสูง และเมื่อฝึกอบรมแล้วอาจมีการย้ายหรือกลับไปทำงานยังประเทศของตน

ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาการสื่อสารและการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเกิดจากความแตกต่างกันทางด้านภาษา เชื้อชาติ และทัศนคติในการทำงาน ผู้รับเหมาจึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อลดความต่างของบุคคลในโครงการให้สามารถทำงานร่วมกันได้

1. การสื่อสาร

1.1 ความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว การสื่อสารระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเมื่อผู้ควบคุมงานสื่อสารหรือสั่งงานแรงงานต่างด้าวแล้วมีความเข้าใจไม่ตรงกัน จะส่งผลให้งานที่ทำให้เกิดความผิดพลาดเสียหายจนต้องมีการแก้ไขงาน และเกิดความล่าช้า

1.2 การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว นับเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลให้งานผิดพลาดเสียหาย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือเนื่องจากพื้นฐานทางฐานะที่ยากจน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาหรือมีการศึกษาในระดับที่ไม่สูงนัก คือ ระดับประถมศึกษาเท่านั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การอ่าน การเขียน หรือทักษะ

การคิดคำนวณเบื้องต้น งานที่ทำให้เกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากการไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว

1.3 ลูกจ้างไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ การที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถพูด หรือสื่อสารเป็นภาษาไทยกับบุคคลต่าง ๆ ได้นั้น ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคำสั่ง หรือมอบหมายงานจากผู้ควบคุมงานแล้ว แต่ยังรวมไปถึงการที่ลูกจ้างไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เพื่อบอกสิ่งที่ต้องการในระหว่างที่แรงงานต่างด้าวทำงานได้ จนเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจ

1.4 การขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ภาษาที่ใช้ในงานก่อสร้าง ไม่ได้มีเพียงแต่ภาษาไทยเท่านั้น แต่จะมีภาษาต่างประเทศเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานด้วยเช่นกัน เช่น การใช้ภาษาอังกฤษในการกำหนดแบบ รายชื่อวัสดุและอุปกรณ์ หรือสัญลักษณ์และการเตือนภัยต่าง ๆ เป็นต้น จากการศึกษาที่แรงงานต่างด้าวมีการศึกษาในระดับที่ไม่สูงมากนัก ทำให้แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศน้อย ทำให้มีผลกระทบต่องานที่ทำ

2. พฤติกรรมการทำงาน

2.1 การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากเรื่องเงินเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวจะไม่เลือกอยู่กับนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หากทราบว่าบริษัทใดให้เงินค่าจ้างสูงกว่า หรือมีการทำงานนอกเวลามากกว่า ก็จะย้ายไปอยู่กับบริษัทนั้น และหากผู้ประกอบการรับเหมาฯ บริษัทเดิมมีการกดค่าแรง หรือจ่ายค่าแรงไม่ตรงตามเวลาด้วยแล้ว ยิ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวหนีไปอยู่กับนายจ้างรายอื่น

2.2 การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเงิน เช่น การต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง การขอเหมาค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น และหากนายจ้างดูแลด้านการจ่ายค่าจ้างไม่ดี มีการกดราคาค่าจ้าง หรือการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา แรงงานต่างด้าวจะเกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเมื่อใดก็ตามที่แรงงานไม่สามารถทนต่อภะนั้นได้ แรงงานกลุ่มนี้จะหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

2.3 การขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การที่แรงงานต่างด้าวมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้น้อยนั้น เกิดจากการที่โครงการก่อสร้างมีการใช้แรงงานผสมผสานกันจากหลายประเทศ จึงทำให้มีความแตกต่างกันในด้านภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิต ก่อให้เกิดปัญหาทางการสื่อสารและทัศนคติ เมื่อต้องมีการทำงานร่วมกัน ทั้งจากแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ผู้ควบคุมงานหรือแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง

2.4 การขาดความรับผิดชอบในการทำงานและความประมาท แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าแรงงานไทยในเรื่องของความขยันอดทน และไม่เลือกงานที่ทำ แต่ยังมีข้อเสียคือ แรงงานต่างด้าวยังขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เน้นทำงานให้เสร็จ โดยไม่ได้คำนึงถึงความละเอียดรอบคอบ จึงทำให้งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าช่าง จึงยังคงเป็นงานที่ต้องให้แรงงานไทยทำต่อไป

ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

1. อุบัติเหตุจากการทำงาน

1.1 การเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญ พบได้มากในแรงงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือ

1.2 การเกิดอุบัติเหตุจากความไม่เข้าใจภาษาและสัญลักษณ์ แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ได้ใช้ภาษาในการทำงานร่วมกันมากนัก แต่หากเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันขณะทำงาน ก็อาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน

2. พหุติกรรมเสี่ยง

2.1 ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราหรือของมีเมา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักจะมีการดื่มสุราหลังเลิกงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพความพร้อมของร่างกายก่อนเริ่มปฏิบัติงานในโครงการ หากผู้รับเหมามีการปล่อยละเลยให้แรงงานที่มีความไม่พร้อมเข้าทำงาน อาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การตกจากที่สูง หรืออุบัติเหตุจากไฟฟ้าได้ เป็นต้น

2.2 การขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่เคร่งครัดในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน แรงงานต่างด้าวมักไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน เนื่องจากความไม่สะดวกในการทำงาน หรือเกิดจากการมีอุปกรณ์ไม่ครบ ไม่พามา หรือสูญหาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากการไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกันได้

2.3 การไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งอันตรายในโครงการ แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ช่วยดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่ง เพราะจะสนใจเพียงการทำงานของตนเองเท่านั้น

2.4 การหักโหมทำงานนอกเวลา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานนอกเวลาทุกครั้ง เมื่อผู้รับเหมามีการเปิดให้มีการทำงานนอกเวลาเพิ่มเติม เนื่องจากมีความต้องการหาเงินเป็นหลัก แม้ว่าแรงงานต่างด้าวบางคนจะมีอาการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บเกิดขึ้น แต่จะไม่หยุดทำงาน

เพราะเกรงว่าจะสูญเสียรายได้ ซึ่งจะเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยที่เพิ่มมากขึ้น หรือมีโอกาสดูอุบัติเหตุที่จะส่งผลต่อต้นทุนของโครงการ

ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

1. ด้านสังคม

การอยู่ร่วมกันกับชุมชน ได้แยกเป็นประเด็นที่ 1 การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนงานต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง ประเด็นที่ 2 การสร้างความหวาดระแวงต่อชุมชนใกล้เคียง ประเด็นที่ 3 การก่ออาชญากรรม ประเด็นที่ 4 การเล่นการพนัน หรือถูกจับกุมด้วยข้อหาเล่นการพนัน และประเด็นที่ 5 การใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมีนเมา แต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนงานต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง

การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนงานต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงนั้นพบว่า ปัญหาการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย หรือแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองในบริเวณที่พักคนงาน เกิดขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากการดื่มสุราเป็นหลัก แรงงานที่ทะเลาะกันนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวในชุดเดียวกัน หรือบริษัทเดียวกันทะเลาะกันเอง แต่แรงงานเหล่านี้จะไม่ทะเลาะกับแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวจากบริษัทอื่น เพราะบริษัทได้มีการจัดที่พักแยกกันเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน และมีระยะห่างจากที่พักของคนงานบริษัทอื่น กรณีที่มีปัญหาการทะเลาะวิวาทกับแรงงานไทยเกิดขึ้นบ้างนั้น เพราะแรงงานไทยมักจะแสดงความเป็นเจ้าของประเทศ แต่แรงงานต่างด้าวจะไม่กล้ามีปากเสียงหรือมีปัญหาเกี่ยวกับคนในชุมชน เนื่องจากกลัวเจ้าหน้าที่จับดำเนินคดีและส่งกลับประเทศต้นทาง

1.2 การสร้างความหวาดระแวงต่อชุมชนใกล้เคียง

ปัญหาความหวาดระแวงแรงงานต่างด้าวจากชุมชนใกล้เคียงเกิดขึ้น เมื่อมีการนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าไปพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง ประชาชนที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนเมื่อเห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน หรือพักอาศัยอยู่ใกล้ชุมชน จะเกิดความหวาดระแวง เกิดความหวาดกลัว ซึ่งความหวาดกลัวเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่ถูกสร้างขึ้นจากการรับรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การบอกเล่า การนำเสนอข่าว หรือเกิดจากความไม่รู้ เป็นต้น (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2554) ปัญหานี้จึงจัดว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย โดยเฉพาะในกรณีที่ เป็นโครงการในเมือง และมีการสร้างที่พักคนงานในเขตชุมชน แต่ปัญหานี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อโครงการ เพราะการตั้งที่พักคนงานแต่ละครั้งจะต้องมีการขออนุญาตให้ถูกต้อง จัดทำรั้วให้มีฉัตรและมีการควบคุมดูแลความสงบเรียบร้อย หากแรงงานไม่ก่อการทะเลาะวิวาทหรือส่งเสียงดังรบกวนชาวบ้านในชุมชนใกล้เคียงจะไม่มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่

1.3 การก่ออาชญากรรม

ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวพบว่าเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากแรงงานกลัวการถูกจับดำเนินคดีและถูกส่งกลับประเทศ

1.4 การเล่นการพนัน หรือถูกจับกุมด้วยข้อหาเล่นการพนัน

แรงงานต่างด้าวเมื่อมีเวลาว่างจากการทำงาน หรือมีการรวมตัวกันจากหลายโครงการ มักมีปัญหาการเล่นการพนัน ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ถูกเจ้าหน้าที่จับกุมดำเนินคดี และผู้รับเหมาอาจจะถูกเรียกเงินค่าปรับจากเจ้าหน้าที่

1.5 การใช้สารเสพติด คีมีสุราและของมีนเมา

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ในโครงการยังคงไม่แน่ใจถึงการใช้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าว พบเพียงปัญหาการคีมีสุราและของมีนเมา ซึ่งไม่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด

2. ด้านสาธารณสุข

ปัญหาสุขภาพและโรคติดต่อ ในอดีตพบว่ามีโรคติดต่อร้ายแรงต่าง ๆ ที่เคยระบาดไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย และบางชนิดยังพบเห็นอยู่ในปัจจุบัน ตัวอย่างโรคที่เคยหายแล้ว กลับมาระบาดใหม่ ตัวอย่างเช่น กาฬโรค ในปี พ.ศ. 2456 มีรายงานว่าเกิดกาฬโรคระบาดที่จังหวัดนครปฐม มีคนตาย 300 คน และครั้งสุดท้ายเมื่อปี พ.ศ. 2495

ณ สถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยและทั่วโลกได้เผชิญกับปัญหาการระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (COVID-19) กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2563) ได้ให้ข้อมูลว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่การระบาดในระยะที่ 3 ตัวอย่างการระบาดในหลาย ๆ ประเทศ เช่น เกาหลีใต้ อิตาลี อิหร่าน ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ป่วยโรค COVID-19 ที่มีอาการไม่รุนแรง ไม่ได้ไปรับการตรวจรักษาและแยกโรค แต่ยังใช้ชีวิตประจำวันตามปกติจนทำให้มีผู้ติดเชื่อต่อกันไปในหลายรุ่นการระบาด และมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกินกว่าที่ระบบบริการสาธารณสุขจะรองรับไหว ทั้งการดูแลรักษาผู้ป่วยและการควบคุมโรค จึงต้องมีมาตรการทางสังคมตามมาเพื่อช่วยในการชะลอการระบาด มาตรการส่วนใหญ่ทำเพื่อลดโอกาสการสัมผัสโรคของประชาชน ได้แก่ การปิดโรงเรียน การยกเลิกพิธีกรรมทางศาสนา การเลื่อนกิจกรรมที่มีคนจำนวนมาก เช่น งานกีฬา การแสดงสินค้า การประชุมนานาชาติ เทศกาลรื่นเริงต่าง ๆ เป็นต้น

โดยมีรายงานว่าเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2562 - 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 มีรายงานผู้ป่วยโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 แล้วใน 51 ประเทศ 2 เขตบริหารพิเศษ และ 1 ราชอาณาจักร ครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วโลก จำนวนผู้ป่วยยืนยันทั้งสิ้น 85,409 ราย เสียชีวิต 2,933 ราย (อัตราป่วยตายน้อยละ 3.4) โดยปัจจุบันยังคงพบผู้ป่วยรายใหม่วันละมากกว่า 1,000 ราย แม้ว่าสถานการณ์ในประเทศจีนจะมีแนวโน้มชะลอตัวลง แต่จำนวนผู้ป่วยในประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกกลับ

เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งมีประเทศที่มีรายงานการแพร่เชื้อภายในประเทศ (Local transmission) รวม 36 ประเทศ 2 เขตบริหารพิเศษ ได้แก่ จีน ฮองกง มาเก๊า ไต้หวัน เกาหลีใต้ อิตาลี ญี่ปุ่น สิงคโปร์ อิหร่าน สหรัฐอเมริกา มาเลเซีย ออสเตรเลีย เวียดนาม เยอรมัน สเปน สหราชอาณาจักร สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ฝรั่งเศส แคนาดา ฟิลิปปินส์ อียิปต์ อินเดีย รัสเซีย อิสราเอล สวีเดน ศรีลังกา เนปาล เลบานอน อิรัก ฟินแลนด์ กัมพูชา เวียดนาม อัฟกานิสถาน บาห์เรน คูเวต โอมาน โครเอเชีย และประเทศไทย (กรมควบคุมโรค, 2563)

แม้ว่าประเทศไทยมีความพยายามในการควบคุมโรค โดยการตรวจจับผู้ป่วยให้ได้อย่างรวดเร็ว แยกโรค และติดตามผู้สัมผัสผู้ป่วยทุกราย ทำให้การระบาดยังอยู่ในวงจำกัดในระยะที่ผ่านมา (Phase 2) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความเสี่ยงสูงที่ประเทศไทยจะพบการระบาดในวงกว้าง เนื่องจากเหตุผล ดังต่อไปนี้

2.1 ประเทศทั่วโลกที่พบการระบาดมีจำนวนมากขึ้น ทำให้มีโอกาสสูงขึ้นที่ผู้ป่วยจากประเทศเหล่านี้จะเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ในขณะที่ความเข้มข้นในการกักครองของด่านควบคุมโรคมีจำกัด

2.2 ยังคงมีบางประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านที่ไม่มีระบบเฝ้าระวังที่เข้มแข็งเพียงพอ ทำให้ไม่ทราบสถานการณ์ที่แท้จริงของประเทศนั้น ๆ และอาจมีผู้ป่วยเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

2.3 ผู้ป่วยส่วนใหญ่อาการไม่รุนแรง ไม่ได้มารับการรักษาในทันทีตั้งแต่วันแรกที่มีอาการป่วย ทั้งยังไม่มีพฤติกรรมกักกันการแพร่เชื้อที่เหมาะสม (ผู้ป่วยที่พบในประเทศไทยเข้ารับการรักษาโดยเฉลี่ยในวันที่ 2 หลังจากเริ่มป่วย)

2.4 ประเทศไทยมีผู้ป่วยติดเชื้อภายในประเทศ ที่ไม่สามารถระบุต้นตอของการติดเชื้อได้อย่างชัดเจน

2.5 ประเทศไทยยังคงมีการจัดกิจกรรมรวมคนจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง จึงมีโอกาที่จะพบเหตุการณ์ที่ผู้ป่วยเข้าไปในสถานที่แออัดและเกิดการระบาดอย่างรวดเร็ว ดังเช่น โบสถ์ในเมืองแทกู ประเทศเกาหลีใต้ และเรือสำราญ ประเทศญี่ปุ่น

จากสถานการณ์ ณ ปัจจุบันทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีโอกาสได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้ประกอบการจึงต้องรับมือกับปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ในบริษัทอย่างเร่งด่วน เพราะธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความเสี่ยงและผลกระทบน้อยที่สุด

3. การขาดตรวจสุขภาพประจำปี

พบว่า ไม่มีปัญหา เพราะแรงงานต่างด้าวทุกคนมีใบอนุญาต สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพแรงงานต่างด้าวหรือประกันสังคม สามารถใช้สิทธิรักษาได้เช่นเดียวกับคนไทย

สรุป

ประเทศไทยยังคงประสบภาวะขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานภายในประเทศ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจึงต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามา เพื่อจะได้มีแรงงานให้เพียงพอต่อความต้องการ และเมื่อนำเข้ามา ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากกัมพูชา พม่า (เมียนมาร์) และลาว ซึ่งจะต้องขึ้นทะเบียนและมีใบอนุญาตอย่างถูกต้อง แต่จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน และมีค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะข้อกำหนดในราชกิจจานุเบกษา มาตรา 9 ที่ระบุไว้ว่า “ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงาน โดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้” ต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกระบวนการของรัฐ มิฉะนั้นจะโดนโทษปรับจำนวนมาก และในบทนี้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เห็นได้ประเด็นปัญหาที่สำคัญ ๆ ของการจัดการแรงงานต่างด้าวไว้เป็น 5 ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

บทที่ 4

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ

ปัญหาและผลกระทบของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ทำให้เกิดแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ โดยข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์จากบุคคล 2 กลุ่มหลักที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว โดยกลุ่มที่ 1 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เจ้าของกิจการขนาดใหญ่ที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก หรือผู้แทนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานลูกจ้างในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล นอกจากนี้ได้มีการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยในครั้งนี้

การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ประเด็นที่ 1 ภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ

สำหรับภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ ทางเจ้าหน้าที่ภาครัฐมองว่า ประเทศไทยมีแรงงานที่เพียงพอ โดยปัจจุบันผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ ใช้แรงงานต่างด้าวมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ส่งผลทำให้เกิดผลกระทบตามมา อันได้แก่

1. ประเทศไทยต้องรับภาระสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ต้องจัดให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เช่น สาธารณูปโภค การรักษาพยาบาล เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า แรงงานต่างด้าวใช้สาธารณูปโภคทุกอย่างเหมือนประชาชนของประเทศไทย ถ้ายังนำเข้าแรงงานมากก็จะยิ่งทำให้สาธารณูปโภคถูกแบ่งทอนไปตามจำนวนแรงงานที่มากขึ้นไปด้วย

2. กระทรวงแรงงานต้องใช้งบประมาณและกำลังคนของภาครัฐจำนวนมากในการจัดการดูแลเรื่องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งดูเหมือนว่าจะกลายเป็นภารกิจที่ต้องทำมากกว่าภารกิจหลักของหน่วยงาน ทำให้กระทบต่อภารกิจหลักที่ต้องทำและสำคัญกว่าเรื่องนี้มาก

ประเด็นที่ 2 ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยและแนวความคิดการจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

สำหรับความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยนั้น ทางเจ้าหน้าที่ของรัฐมองว่าไม่จำเป็นมากนัก เพราะปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวมากพอต่อความต้องการอยู่แล้วภายในประเทศ อีกทั้งประเทศไทยมีคนไทยที่กำลังตกงานอยู่เป็นจำนวนมาก

ในหลาย ๆ แห่ง และผลกระทบจากเศรษฐกิจโลก รวมถึงโรคระบาดที่เกิดขึ้น เพียงแต่ผู้ประกอบการต้องปรับวิธีการจัดการดูแลแรงงานของตน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ควรมีการจัดการแรงงาน โดยผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เช่น มีวิธีการจูงใจลูกจ้าง การมีเมตตาต่อลูกจ้าง การเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับลูกจ้าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยผูกใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานกับนายจ้างได้นาน ปัญหาลูกจ้างหนึ่งงาน ไม่ทำงานก็จะน้อยลง หรือคนที่เคยมาทำงานแล้วลาออกไป ก็อาจจะอยากกลับมาทำงานใหม่ได้อีก เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย ทางภาครัฐมองว่าการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการนั้น หากทำตามขั้นตอนทางกฎหมายก็ไม่ได้เป็นปัญหาอะไรมากนัก อาจจะมีความยุ่งยากบ้างในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ แต่การที่จะรักษาแรงงานไว้กับองค์กรให้ได้ยาวนานนั้นยากยิ่งกว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการควรนำไปปรับใช้ คือ การบริหารจัดการ ควรศึกษาตัวอย่าง การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้สังเกตเห็นถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศ ได้มีการจัดการปัญหามาโดยตลอด จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย พบว่า

ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 1,476,841 คน

ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 2,062,807 คน

ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 2,120,546 คน

ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 3,015,617 คน

นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมการจัดหางาน เผยถึงสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร (รวมทุกประเภท) ซึ่งนับรวมต่างด้าวที่เป็นชนกลุ่มน้อย และแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ไว้ด้วย ขณะนี้มีจำนวนรวม 2,814,481 คน ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร 722,158 คน ปริมณฑล 951,676 คน ภาคกลาง 532,074 คน ภาคเหนือ 215,302 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 72,606 คน ภาคใต้ 320,665 คน

โดย 10 จังหวัดแรก ที่มีแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน (รวมทุกประเภท) สูงสุดในประเทศไทย ได้แก่

1. กรุงเทพมหานคร 722,158 คน

2. สมุทรสาคร 245,737 คน

3. นครปฐม	219,499 คน
4. ปทุมธานี	167,009 คน
5. นนทบุรี	166,005 คน
6. สมุทรปราการ	153,426 คน
7. ชลบุรี	139,877 คน
8. สุราษฎร์ธานี	104,185 คน
9. เชียงใหม่	96,511 คน
10. ภูเก็ต	56,298 คน

หากแยกเฉพาะ แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนามที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าตาม MOU คงเหลือ ปัจจุบัน จะมีจำนวน 1,086,494 คน อยู่ในกรุงเทพมหานคร 308,231 คน ปริมณฑล 394,508 คน ภาคกลาง 237,964 คน ภาคเหนือ 36,565 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 41,309 คน ภาคใต้ 67,917 คน

ประเด็นที่ 4 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

สำหรับข้อกังวลเรื่องการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศนั้น กรมการจัดหางานไม่ได้นิ่งนอนใจ ภาครัฐได้สั่งการให้จัดหางานจังหวัดชะลอนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ทุกขั้นตอน และได้ประสานกับทางการของประเทศต้นทางของแรงงานไว้ว่าหากสถานการณ์การแพร่ระบาดในประเทศไทยหรือประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวคลี่คลายจนเข้าสู่ภาวะปกติ ก็จะสามารถดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานได้ทันที

นอกจากนี้ ยังใช้มาตรการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับวิธีการป้องกันโรค COVID-19 เบื้องต้นด้วยตนเองให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบ โดยจัดทำข้อมูล เป็น 4 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษากัมพูชา ภาษาลาว และภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยขยายเวลาการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ไปถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 การสำรวจตรวจสอบ (Check List) แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการให้สามารถทำงานได้โดยไม่ให้มีการติดเชื้อตามมาตรการที่กรมควบคุมโรคกำหนด และการตรวจสอบคัดกรอง ฝ้าระวังแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก เรือประมง (PIPO) เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นอีกด้วย

และเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2563 ได้ประเทศไทยได้มีการประชุมหารือร่วมกับ H.E. OUK Sorphom เอกอัครราชทูตวิสามัญผู้มีอำนาจเต็มแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาประจำประเทศไทย ณ สถานเอกอัครราชทูตแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาประจำประเทศไทย เพื่อหารือในเรื่อง สถานการณ์แรงงานกัมพูชาในประเทศไทย และแนวทางการบริหารจัดการแรงงานกัมพูชากลุ่มต่าง ๆ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งประสงค์ให้แรงงานสามารถทำงานต่อไปได้ โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศ เพื่อเป็นการลดความสูญเสียต่อการแพร่ระบาดของโรค อีกทั้งยังประหยัดค่าใช้จ่ายของแรงงาน และยังช่วยให้นายจ้างและสถานประกอบการลดความวิตกกังวลว่าจะขาดแคลนแรงงานในส่วนภาคกิจการที่มีความจำเป็น

สรุปการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ภาครัฐมองว่า ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น การหลังไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้ส่วนรวมของประเทศได้รับผลกระทบ ประเทศไทยต้องรับภาระที่จะต้องจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ทั้งสาธารณสุข ปลอดภัย การรักษาพยาบาล ทำให้ประเทศไทยต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมากในการดูแลแรงงานที่นำเข้ามาเหล่านี้ อาจจะกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการได้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว แต่ส่วนรวมนั้นเสียประโยชน์ ภาครัฐต้องการให้ผู้ประกอบการคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในสังคมในอีกมุมมองหนึ่ง ให้ผู้ประกอบการนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนให้มากขึ้น จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมา สิ่งที่ภาครัฐอยากแนะนำเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ก่อน ก็คือการบริหารจัดการภายในธุรกิจหรือในองค์กร ผู้ประกอบการควรหาวิธีผูกใจลูกจ้าง เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนแรงงาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จะเป็นการลดปัญหาได้ในระดับหนึ่ง โคนเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุด

การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ผู้ประกอบการในพื้นที่ได้ให้ข้อมูลถึงปัญหา อุปสรรคในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว รวมถึงแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยได้แยกประเด็นปัญหาที่สำคัญของการจัดการแรงงานต่างด้าว ไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ
2. ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน
3. ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน
4. ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

6. สรุป

1. ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ ดังนี้

1.1 ใบอนุญาตทำงาน

1.1.1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างเป็นอย่างมาก เพราะต้องแบกรับภาระในการออกค่าใช้จ่ายและจัดการดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งการจดทะเบียนในแต่ละประเภทจะมีค่าใช้จ่ายและกระบวนการที่แตกต่างกัน ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการ นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายที่ผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบจากการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในราคาสูงแล้ว เมื่อแรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนอีกทางหนึ่ง เพราะแรงงานจะใช้ใบอนุญาตเป็นตัวต่อรองในการขอขึ้นค่าแรง หรือขอเพิ่มงานนอกเวลา เพราะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างค่าจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานกับค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับถือว่ามีความสูงเกินไป จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถออกค่าใช้จ่ายเพื่อดำเนินการเองได้

1.1.2 เรื่องเอกสารที่ใช้แนบเพื่อประกอบการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวตลอดจนแบบฟอร์มต่าง ๆ มีจำนวนมากและซับซ้อน ทำให้เปลืองเวลาและเสียวัสดุอุปกรณ์สำนักงานจำนวนมาก ทั้งมีระยะเวลาในการขออนุญาตที่นาน

1.1.3 ระเบียบที่กำหนดให้เฉพาะกรรมการผู้มีอำนาจหรือนายจ้างเท่านั้นที่สามารถลงนามในใบขออนุญาตการนำเข้าแรงงานต่างด้าว (MOU)

1.2 Memorandum Of Understanding หรือ Mou เป็นข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศต้นทางประกอบด้วย พม่า , กัมพูชา , ลาว และเวียดนาม ในการนำเข้าแรงงาน เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้คราวละ 2 ปี และสามารถต่อได้อีก 2 ปี (รวมเป็น 4 ปี) แต่ในระหว่าง 2 ปี แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หากต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ต้องให้แรงงานออกนอกประเทศและกลับเข้ามาใหม่เป็น MOU ซึ่งขัดกับบริบทของธุรกิจก่อสร้างเป็นอย่างมาก คือ งานก่อสร้างเป็นงานรับเหมาเป็นงาน ๆ บางงานมีระยะเวลาก่อสร้างไม่ถึง 1 ปี รวมทั้งความหลากหลายในสายงาน ขนาดของงาน และขนาดของผู้รับเหมา ทำให้การจ้างงานตายตัวเป็นเวลา 2 ปี ทำได้ยาก ควรปรับให้มีการเปลี่ยนนายจ้างได้ง่ายขึ้น

โดยเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง มีดังนี้

1.2.1 นายจ้างเลิกจ้าง / นายจ้างเสียชีวิต

1.2.2 นายจ้างล้มละลาย

1.2.3 นายจ้างกระทำทารุณกรรม หรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง

1.2.4 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2.5 นายจ้างทำงานในสภาพแวดล้อมที่ทำให้อันตรายต่อชีวิต จิตใจ หรือ

สุขภาพอนามัย

1.3 แรงงานต่างด้าวที่เคยผ่านกระบวนการ MOU มาแล้ว เมื่อถึงเวลาที่แรงงานต้องกลับประเทศต้นทางเพื่อต่อ Passport หากมีข้อมูลที่ผิดไปจากเดิม เช่น ชื่อสะกดผิดไปจากเดิม หรือเปลี่ยนชื่อใหม่ อาจจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขเรื่องเอกสารต่าง ๆ ตามมา เพราะมีผลต่องานเอกสารเดิมทั้งหมด ทำให้ต้องเริ่มต้นจัดการใหม่รวมทั้งการประกันสังคมของแรงงานอีกด้วย

1.4 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาใบอนุญาตทำงาน กรณีแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาใบอนุญาตทำงาน เกิดขึ้นจากผู้ประกอบการหรือนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีไปทำงานที่อื่น

วิธีแก้ไขปัญหาและการป้องกัน

1. รัฐควรเปลี่ยนแปลงกฎหมาย / กฎกระทรวง หรือปรับวิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมก่อสร้างมากที่สุด

2. รัฐควรลดขั้นตอนเวลา และขั้นตอนของเอกสารเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันเวลามากขึ้น

3. ควรเพิ่มช่องทางในการรวบรวมข้อมูลลงทะเบียนผ่านระบบออนไลน์ได้

4. ควรอนุญาตให้กรรมการผู้มีอำนาจหรือนายจ้าง มอบอำนาจให้บุคคลอื่นลงนามแทนในการขออนุญาตการนำเข้าแรงงานต่างด้าว (MOU)

5. ควรปรับให้มีการเปลี่ยนนายจ้างให้ง่ายขึ้น ให้โอกาสแรงงานต่างด้าว ในการเปลี่ยนนายจ้างได้ง่ายขึ้น โดยให้นายจ้างยินยอมให้คนงานต่างด้าวลาออก (แม้จะไม่เข้าเงื่อนไข 5 ข้อ) และอนุญาตให้นายจ้างใหม่จ้างงานได้เลย โดยที่ไม่ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง

2.2 การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน

2.2.1 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ เกิดในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานถูกต้อง แต่สถานที่ทำงาน ไม่ตรงกับเขตพื้นที่ที่มีการระบุไว้ตามใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจดทะเบียนอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวจะมีการจำกัดพื้นที่ในการทำงาน

ซึ่งขัดกับลักษณะของงานก่อสร้างที่จำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ตามการว่าจ้างของเจ้าของงานตลอดเวลา นำมาซึ่งการดำเนินการขออนุญาตไม่ทันกับเวลาเริ่มงาน แรงงานต่างด้าวที่มีการตรวจพบจึงถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ เพราะถือเป็นการประกอบอาชีพนอกพื้นที่อนุญาต แต่จะมีโทษปรับน้อยกว่ากรณีการไม่มีใบอนุญาตทำงาน

2.2.2 การเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาตของแรงงาน จากข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเกี่ยวกับการกำจัดพื้นที่การทำงาน นำมาซึ่งการเกิดปัญหาการเสียโอกาสได้งานของผู้รับเหมาหรือผู้ประกอบการ เพราะงานดังกล่าวอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ในความเป็นจริงแล้ว พบว่า การเสียโอกาสได้งานของผู้ประกอบการจากปัญหานี้เกิดขึ้นมาก แต่ผู้ประกอบการจะไม่นำปัญหาการจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวมาเป็นเหตุผลต่อการรับงาน โดยผู้ประกอบการจะเลือกรับงานที่พิจารณาแล้วว่าได้ราคาและกำไรที่เหมาะสม และจะพาแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในพื้นที่เมื่อเริ่มโครงการ โดยมีการดำเนินการขออนุญาตในภายหลัง ซึ่งมีสาเหตุจากการที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามพื้นที่อนุญาตทำงาน และมีการดึงตัวมาจากที่อื่น ประกอบกับงานก่อสร้างจำเป็นต้องรับงานได้หลายพื้นที่

2.2.3 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขต สิ่งหนึ่ง que ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต้องทำเมื่อมีการย้ายโครงการก่อสร้าง คือ การพาแรงงานต่างด้าวที่มีการจดใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องไปทำเรื่องย้ายเขตพื้นที่การทำงาน ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการที่ลักษณะพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวคิดเป็นเขต ผู้ประกอบการจะต้องรับภาระต้นทุนจากค่าขออนุญาต และต้องเร่งขออนุญาตให้สำเร็จภายใน 24 ชั่วโมง ซึ่งทำได้ยาก และด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ลำบาก ค่าใช้จ่ายที่มาก ประกอบกับการดำเนินการล่าช้าตามขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ จึงกลายเป็นปัญหาให้กับผู้ประกอบการ

2.2.4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ การจำกัดพื้นที่การทำงานมีผลต่อการจ้างแรงงานอย่างมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือการทำงานจะมีค่าแรงที่สูง หากผู้ประกอบการมีการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานให้แล้ว ยังต้องเสียค่าขออนุญาตทำงานในแต่ละเขตอีก ถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน เนื่องจากงานก่อสร้างมีลักษณะงานที่ต้องเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ จึงทำให้ไม่สะดวกเมื่อต้องการนำแรงงานฝีมือดีจากโครงการหนึ่งไปทำงานอีกโครงการหนึ่ง เพราะผู้ประกอบการหรือนายจ้างเองไม่ได้มีการรับงานเพียงแค่โครงการเดียวหรือในพื้นที่เดียวเท่านั้น การที่ผู้ประกอบการต้องเสียค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ และค่าใบอนุญาตทำงาน

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

การแจ้งคนงานต่างด้าวย้ายข้ามจังหวัด ควรขยายเวลาจาก 24 ชั่วโมงเป็น 3 วัน เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมาก ควรมีการลดจำนวนเอกสารลง หรือจัดทำเป็นระบบออนไลน์ (Online) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และลดการใช้ทรัพยากร

2. ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ดังนี้

2.1 ทักษะการทำงาน

2.1.1 ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ แรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างยังขาดทักษะฝีมือและประสบการณ์ทำงาน เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พื้นฐานเดิมเป็นเกษตรกร ไม่มีความรู้พื้นฐานในการก่อสร้าง จึงไม่มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์ในการก่อสร้าง กลายเป็นหนึ่งในปัญหาหลักที่ตามมาจากการขาดทักษะการทำงาน คือ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้วัสดุในโครงการก่อสร้าง โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวขาดทักษะการทำงาน เป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ แรงงานขาดทักษะที่ปราศจากการควบคุมของหัวหน้าชุด จะทำให้ผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนจากความเสียหายของวัสดุที่ใช้จำนวนมากกว่าปกติ และทำให้ต้องเสียเวลามากขึ้นจากการแก้ไขงานหรือการสั่งซื้อวัสดุเพิ่มเติมเพื่อทดแทนวัสดุที่เสียหายไป

การสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์จากการขาดทักษะของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นทั้งงานโครงสร้างและงานสถาปัตยกรรม ตัวอย่างของความเสียหายที่เกิดในงานปูน ได้แก่ การก่ออิฐสั้มนและก่อไม่ตรงแนว การฉาบปูนไม่เรียบ การผสมปูนเกินความจำเป็นและไม่รู้กำหนดเวลาการแข็งตัวของปูน การเทปูนกองรวม ๆ กันไว้ ทำให้โกลยลำบาก การเทพื้นไม่ได้ระดับหรือในบางรายเข็นรถปูนไม่เป็นทำให้หกเททิ้งเสียหาย เป็นต้น ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดในงานไม้ ได้แก่ การตัดไม้เสีย การเอาไม้แบบใหม่มาตัดเพื่อเข้าแบบ การตีแบบไม่ดี การชอยไม้ชิ้นใหญ่ที่เก็บไว้ใช้สำหรับงานอื่นออกเป็นชิ้นย่อย ๆ เป็นต้น ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดในงานเหล็ก ได้แก่ การตัดเหล็กโดยไม่คำนึงถึงความประหยัดหรือการตัดเสีย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความเสียหายที่เกิดในงานอื่น ๆ เช่น การใช้ลวดและตะปูทิ้งเรี่ยราด การเบิกน้ำยาไปใช้แล้วไม่เก็บ การตัดกระเบื้องเสีย หรือการใช้แรงเกินที่วัสดุรับได้ เช่น งานฝ้า เป็นต้น

1.2 การสั่งแก้ไขงานของลูกค้า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในส่วนที่ต้องใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ได้ขาดคุณภาพ ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงาน ผู้ควบคุมงานจึงต้องควบคุมแรงงานอย่างใกล้ชิดเพื่อลดความผิดพลาด

งานที่มีการแก้ไขเป็นประจำ ได้แก่ งานพื้น งานฉาบผนัง งานสี งานไม้ งานติดบานประตู งานหลังคา งานฉลิกอนตามรอยต่อ รอยเชื่อม และงานที่ผู้ควบคุมงานยังไม่ได้อนุมัติให้ทำต่อ เป็นต้น เมื่อแรงงานมีทักษะความสามารถไม่เพียงพอและไม่มีความละเอียดรอบคอบ จะส่งผลให้งานขาดความประณีตและไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ หากลูกค้าสั่งให้มีการแก้ไขงานจะส่งผลให้ผู้ประกอบการรับเหมา เสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาเพิ่มเติมจากการทำงานใหม่เพื่อให้ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ซึ่งผู้ประกอบการต้องคิดต้นทุนและเวลาเพื่อความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ไขงาน โดยการเร่งทำงานให้เสร็จก่อนกำหนดเพื่อให้เหลือเวลาไว้สำหรับแก้ไข เป็นต้น

1.3 การมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เพราะประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างยังคงไม่สามารถเทียบเท่ากับแรงงานไทยได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวขาดความชำนาญในงานที่ทำ ต่างจากแรงงานไทยที่มีพื้นฐานทักษะอาชีพ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว งานที่แรงงานไทยทำจึงได้ออกมาปริมาณมาก และมีคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว แต่สิ่งหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวมียากกว่าแรงงานไทย คือ ความขยัน เพราะปัญหาหลักที่พบจากแรงงานไทย คือเรื่อง ลักษณะนิสัย แรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานตามอารมณ์และมักมีการหยุดงานบ่อย ทำให้ผู้ประกอบการรับเหมาควบคุมงานก่อสร้างยากยิ่งขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนนี้จึงช่วยแก้ปัญหามาจากแรงงานไทยได้ในระดับหนึ่ง แต่จะเสียเวลามากขึ้นในเรื่องของการสื่อสารและประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ

1.4 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างไม่เหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างถือเป็นของเฉพาะทางที่ใช้ในสาขาวิชาชีพ ผู้ประกอบการมีหน้าที่เป็นผู้จัดหาให้กับแรงงานของตน หรือผู้รับเหมาช่วงได้ใช้ทำงาน ในส่วนของแรงงานหรือช่างที่ทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพหลัก จะมีเครื่องมือและอุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ประจำเป็นของตนเอง จึงรู้จักวิธีการใช้งาน และวิธีการรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์เป็นอย่างดี ต่างจากแรงงานต่างด้าวที่พื้นฐานดั้งเดิมไม่ได้มีการประกอบอาชีพด้านนี้มาก่อน อาศัยการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ผู้ประกอบการจัดหาไว้ให้ ทำให้พบปัญหาตามมา คือ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้ประกอบการอย่างไม่เหมาะสมจนเกิดความเสียหาย เป็นต้น

1.5 การขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง แรงงานต่างด้าวยังคงขาดความรู้ในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้าง เนื่องจากวัสดุในงานก่อสร้างมีหลายชนิด หลายประเภท แตกต่างกันไปตามลักษณะการใช้งาน แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความรู้เพียงพอเกิดความไม่เข้าใจและสับสนในการใช้งานเพราะการไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน หรือไม่เคยใช้วัสดุบางประเภทมาก่อน จนทำให้มีการใช้โดยไม่ทราบถึงคุณลักษณะของวัสดุแต่ละชนิด ตัวอย่างที่พบในงานสี เช่น ไม่สามารถผสมสีได้ ทาสีเสร็จแล้วไม่เก็บและทิ้งไว้จนแห้ง แปรงทาสีไม่มีการล้างเก็บ เป็นต้น ตัวอย่างที่พบในงานปูน เช่น ไม่ทราบว่าปูนชนิดไหนใช้กับงานประเภทใด การผสมปูนไม่เป็น ไม่รู้ปริมาณ ไม่รู้ระยะเวลาแข็งตัวของปูน กองปูนไว้ไม่เก็บจนแข็ง เป็นต้น ซึ่งการใช้วัสดุก่อสร้างโดยไม่รู้คุณสมบัตินี้เอง ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับเหมาฯ ต้องสูญเสียวัสดุที่ใช้จากการเสียหายแตกหัก ทำให้เสียต้นทุนและเวลาจัดซื้อวัสดุใหม่

2. การลงทุนพัฒนาทักษะ

2.1 ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ไขด้วยการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ไม่มีความรู้และทักษะฝีมือในงานก่อสร้าง แม้จะดู MOU เข้ามาก็ตาม ฉะนั้นผู้ประกอบการจะต้องลงทุนในส่วนนี้เอง เพราะทางภาครัฐ หรือตัวกลางไม่ได้จัดไว้ให้ และงานก่อสร้างนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ การพัฒนาฝีมือจึงเป็นลักษณะการสอนแบบถ่ายทอดความรู้ การคลุกคลีกับผู้มีความชำนาญ และการฝึกฝนปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

2.2 การกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย ปัญหาการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย เกิดจากการที่แรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมืออย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่ว่างานในบางงานจำเป็นต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพในการทำงาน เช่น งานเชื่อม เป็นต้น แรงงานไทยจึงมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง เพื่อทำการสอบให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่มีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือน้อย เนื่องจากเหตุผลด้านต้นทุนที่มีจำนวนสูง และเมื่อฝึกอบรมแล้วอาจมีการย้ายหรือกลับไปทำงานยังประเทศของตน

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. ในเบื้องต้นแก้ไขโดยหน่วยงานได้จัดอบรมให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการก่อสร้าง และมีการสาธิตการใช้เครื่องมือ หรือส่งแรงงานต่างด้าวไปยังศูนย์ฝึกอบรมของหน่วยงาน เพื่อจัดอบรมพัฒนาให้ความรู้ สอนทักษะการทำงานก่อสร้าง รวมถึงความรู้ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และให้กับแรงงานต่างด้าวก่อนจะส่งไปทำงานจริง

2. เมื่อมีการรับคนงานเข้ามาใหม่ ต้องจัดกระจายให้คนงานใหม่ไปอยู่กับแรงงานชุดเดิมที่มีฝีมือ เพื่อจะได้ช่วยกันควบคุมการทำงานและช่วยสอนงานคนใหม่ไปในตัว

3. ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาการสื่อสารและการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเกิดจากความแตกต่างกันทางด้านภาษา เชื้อชาติ และทัศนคติในการทำงาน ผู้รับเหมาจึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อลดความต่างของบุคคลใน โครงการให้สามารถทำงานร่วมกันได้

3.1 การสื่อสาร

3.1.1 ความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวการสื่อสารระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเมื่อผู้ควบคุมงานสื่อสารหรือสั่งงานแรงงานต่างด้าวแล้วมีความเข้าใจไม่ตรงกัน จะส่งผลให้งานที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดเสียหายจนต้องมีการแก้ไขงาน และเกิดความล่าช้า

3.1.2 การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว นับเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลให้งานผิดพลาดเสียหาย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือเนื่องจากพื้นฐานทางฐานะที่ยากจนทำให้ไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาหรือมีการศึกษาในระดับที่ไม่สูงนัก คือ ระดับประถมศึกษาเท่านั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การอ่าน การเขียน หรือทักษะการคิดคำนวณเบื้องต้น งานที่ทำได้จึงเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากการไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว

3.1.3 ลูกจ้างไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ การที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถพูด หรือสื่อสารเป็นภาษาไทยกับบุคคลต่าง ๆ ได้ นั้น ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคำสั่ง หรือมอบหมายงานจากผู้ควบคุมงานแล้ว แต่ยังรวมไปถึงการที่ลูกจ้างไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เพื่อบอกสิ่งที่ต้องการในระหว่างที่แรงงานต่างด้าวทำงานได้ จนเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจ

3.1.4 การขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ภาษาที่ใช้ในงานก่อสร้างไม่ได้มีเพียงแต่ภาษาไทยเท่านั้น แต่จะมีภาษาต่างประเทศเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานด้วยเช่นกัน เช่น การใช้ภาษาอังกฤษในการกำหนดแบบ รายชื่อวัสดุและอุปกรณ์ หรือ สัญลัทธิและเครื่องหมายต่าง ๆ เป็นต้น จากการที่แรงงานต่างด้าวมีการศึกษาในระดับที่ไม่สูงมากนัก ทำให้แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศน้อย ทำให้มีผลกระทบต่องานที่ทำ

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. ผู้ประกอบการต้องจัดหาล่ามแปลภาษาโดยเฉพาะ รวมถึงการทำป้ายสำคัญ ๆ เป็นภาษาต่าง ๆ ตามเชื้อชาติของแรงงานในปกครอง
2. จัดให้มีผู้คุมงาน (โพรแมน) ซึ่งเป็นเป็นชาวต่างด้าวที่เข้าใจภาษาไทยและอยู่ในประเทศไทยมาก่อน ช่วยดูแลและสอนงานแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่

2. พฤติกรรมการทำงาน

2.1 การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากเรื่องเงินเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวจะไม่เลือกอยู่กับนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หากทราบว่าบริษัทใดให้เงินค่าจ้างสูงกว่า หรือมีการทำงานนอกเวลามากกว่าก็จะย้ายไปอยู่กับบริษัทนั้น และหากผู้ประกอบการรับเหมาฯ บริษัทเดิมมีการกดค่าแรงหรือจ่ายค่าแรงไม่ตรงตามเวลาด้วยแล้ว ยิ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวหนีไปอยู่กับนายจ้างรายอื่น

2.2 การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเงิน เช่น การต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง การขอเหมาค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น และหากนายจ้างดูแลด้านการจ่ายค่าจ้างไม่ดี มีการกดราคาค่าจ้าง หรือการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา แรงงานต่างด้าวจะเกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเมื่อใดก็ตามที่แรงงานไม่สามารถทนต่อภาวะนั้นได้ แรงงานกลุ่มนี้จะหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

2.3 การขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การที่แรงงานต่างด้าวมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้น้อยนั้น เกิดจากการที่โครงการก่อสร้างมีการใช้แรงงานผสมผสานกันจากหลายประเทศ จึงทำให้มีความแตกต่างกันในด้านภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิต ก่อให้เกิดปัญหาทางการสื่อสารและทัศนคติ เมื่อต้องมีการทำงานร่วมกัน ทั้งจากแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ผู้ควบคุมงานหรือแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง

2.4 การขาดความรับผิดชอบในการทำงานและความประมาท แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าแรงงานไทยในเรื่องของความขยันอดทน และไม่เลิกงานที่ทำ แต่ยังมีข้อเสียคือ แรงงานต่างด้าวยังขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เน้นทำงานให้เสร็จ โดยไม่ได้คำนึงถึงความละเอียดรอบคอบ จึงทำให้งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าช่าง จึงยังคงเป็นงานที่ต้องให้แรงงานไทยทำต่อไป

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. ปรับทัศนคติในการทำงาน สร้างแรงจูงใจเรื่องการปรับตำแหน่งและค่าแรง หากมีทักษะฝีมือที่ดีขึ้น พัฒนาขึ้น
2. หัวหน้าหรือผู้คุมงานต้องสั่งงานให้ครอบคลุม เช่น สั่งงานที่ 1, 2, 3, 4 ไปก่อนล่วงหน้า เพื่อที่เวลาคนงานทำงานที่ 1 เสร็จ จะได้ไปต่องานที่ 2, 3, 4 เป็นลำดับต่อไป
3. แบ่งชุดคนงานให้หัวหน้างานดูแลคนงานไม่เกิน 15 คน เช่น หัวหน้างาน 1 คน/คนงาน 10-15 คน เพื่อจะได้ดูแลทั่วถึง เป็นต้น

4. ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

4.1 อุบัติเหตุจากการทำงาน

งานก่อสร้างเป็นสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ที่จะเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุจากความประมาทของแรงงาน ถึงแม้บริษัทฯ จะมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับแรงงานแล้ว แต่ในบางกรณีแรงงานไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน มีพฤติกรรมเสี่ยง ก็อาจได้รับอันตราย หรือเกิดอุบัติเหตุได้ เช่น แต่งกายไม่รัดกุม ไม่ใส่รองเท้าหุ้มส้น ไม่ตรวจสอบการยึดโยงของอุปกรณ์ เป็นต้น

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. จัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับ และความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงานจริง
2. จัดให้มีการ Safety Talk / Morning Talk ก่อนทำงานในทุกวัน เป็นเวลา 30 นาที
3. จัดให้มีผู้ควบคุมงานที่มีความรู้ ด้านความปลอดภัย (จป. วิชาชีพ) คอยควบคุม และให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว

4.2 พฤติกรรมเสี่ยง

4.2.1 ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราหรือของมีเมา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการดื่มสุราหลังเลิกงาน ซึ่งส่งผลต่อสภาพความพร้อมของร่างกายก่อนเริ่มปฏิบัติงานใน โครงการ หากผู้รับเหมามีการปล่อยละเลยให้แรงงานที่มีความไม่พร้อมเข้าทำงาน อาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การตกจากที่สูง อุบัติเหตุจากไฟฟ้า หรืออุบัติเหตุจากที่อับอากาศ เป็นต้น

4.2.2 การขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน แรงงานต่างด้าวมักไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน เนื่องจากความไม่สะดวกในการทำงาน หรือเกิดจากการมีอุปกรณ์ไม่ครบ ไม่พามา หรือสูญหาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากการไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกันได้

4.2.3 การไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งอันตรายในโครงการแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่ง เพราะจะสนใจเพียงการทำงานของตนเองเท่านั้น

4.2.4 การหักโหมทำงานนอกเวลา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานนอกเวลาทุกครั้งเมื่อผู้รับเหมามีการเปิดให้มีการทำงานนอกเวลาเพิ่มเติม เนื่องจากมีความต้องการหาเงินเป็นหลัก แม้ว่าแรงงานต่างด้าวบางคนจะมีอาการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บเกิดขึ้น แต่จะไม่หยุดทำงาน เพราะเกรงว่าจะสูญเสียรายได้ ซึ่งจะเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยที่เพิ่มมากขึ้น หรือมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุที่จะส่งผลต่อต้นทุนของโครงการ

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. ต้องปฏิบัติตามข้อห้าม ข้อบังคับ ข้อความเตือนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และต้องมีบทลงโทษต่อคนงานที่ฝ่าฝืน
2. ต้องจัดให้ผู้คุมงานหรือหัวหน้างานติดตามดูแล
3. ต้องมีการตรวจสอบอุปกรณ์ทุกครั้งก่อนอนุญาตให้นำไปใช้งาน โดยเฉพาะอุปกรณ์บนที่สูง เป็นต้น

5. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

5.1 ด้านสังคม

การอยู่ร่วมกันกับชุมชน ได้แยกเป็นประเด็นที่ 1 การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนงานต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง ประเด็นที่ 2 การสร้างความหวาดระแวงต่อชุมชนใกล้เคียง ประเด็นที่ 3 การก่ออาชญากรรม ประเด็นที่ 4 การเล่นการพนัน หรือถูกจับกุมด้วยข้อหาเล่นการพนัน และประเด็นที่ 5 การใช้สารเสพติด คีมีสุราและของมีนเมา แต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนงานต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง

การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนงานต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงนั้นพบว่า ปัญหาการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย หรือแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองในบริเวณที่พักคนงาน เกิดขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากการดื่มสุราเป็นหลัก แรงงานที่ทะเลาะกันนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวในชุดเดียวกัน หรือบริษัทเดียวกันทะเลาะกันเอง แต่แรงงานเหล่านี้จะไม่ทะเลาะกับแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวจากบริษัทอื่น เพราะบริษัทได้มีการจัดที่พักแยกกันเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน และมีระยะห่างจากที่พักของคนงานบริษัทอื่น กรณีที่มีปัญหาการทะเลาะวิวาทกับแรงงานไทยเกิดขึ้นบ้างนั้น เพราะแรงงานไทยมักจะแสดงความเป็นเจ้าของ

ประเทศ แต่แรงงานต่างด้าวจะไม่กล้ามีปากเสียงหรือมีปัญหากับคนในชุมชน เนื่องจากกลัวเจ้าหน้าที่จับดำเนินคดีและส่งกลับประเทศต้นทาง

5.1.2 การสร้างความหวาดระแวงต่อชุมชนใกล้เคียง

ปัญหาความหวาดระแวงแรงงานต่างด้าวจากชุมชนใกล้เคียงเกิดขึ้นเมื่อมีการนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าไปพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง ประชาชนที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนเมื่อเห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน หรือพักอาศัยอยู่ใกล้ชุมชน จะเกิดความหวาดระแวงเกิดความหวาดกลัว ซึ่งความหวาดกลัวเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่ถูกสร้างขึ้นจากการรับรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การบอกเล่า การนำเสนอข่าว หรือเกิดจากความไม่รู้ เป็นต้น (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2554) ปัญหานี้จึงจัดว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย โดยเฉพาะในกรณีที่เป็นโครงการในเมือง และมีการสร้างที่พักคนงานในเขตชุมชน แต่ปัญหานี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อโครงการ เพราะการตั้งที่พักคนงานแต่ละครั้งจะต้องมีการขออนุญาตให้ถูกต้อง จัดทำรั้วให้มีชิดและมีการควบคุมดูแลความสงบเรียบร้อย หากแรงงานไม่ก่อการทะเลาะวิวาทหรือส่งเสียงดังรบกวน ชาวบ้านในชุมชนใกล้เคียงจะไม่มีมาร้องเรียนเจ้าหน้าที่

5.1.3 การก่ออาชญากรรม

ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวพบว่าจะเกิดขึ้นน้อยเนื่องจากแรงงานกลัวการถูกจับดำเนินคดีและถูกส่งกลับประเทศ

5.1.4 การเล่นการพนัน หรือถูกจับกุมด้วยข้อหาเล่นการพนัน

แรงงานต่างด้าวเมื่อมีเวลาว่างจากการทำงาน หรือมีการรวมตัวกันจากหลายโครงการ มักมีปัญหาการเล่นการพนัน ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ถูกเจ้าหน้าที่จับกุมดำเนินคดี และผู้รับเหมาอาจจะถูกเรียกเงินค่าปรับจากเจ้าหน้าที่

5.1.5 การใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมีนเมา

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ในโครงการยังคงไม่แน่ใจถึงการให้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าว พบเพียงปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา ซึ่งไม่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. สร้างความสัมพันธ์โดยการตรวจเยี่ยมชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียง Site งานก่อสร้าง เพื่อให้เกิดการประสานงานสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2. จัด CAMP ที่พักให้อยู่แยกกันระหว่างคนไทยและคนต่างด้าว ให้ CAMP BOSS ตรวจสอบตรา

3. หลัง 22.00 น. ให้คนงานแยกย้ายเข้าที่พักให้เรียบร้อย งดการสังสรรค์หลังช่วงเวลานี้

4. ห้ามขายเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ในที่พักร้อยอย่างเด็ดขาด
 5. ห้ามผู้โดยสารหรือสิ่งของติดต่อย่างเด็ดขาด หากพบว่าฝ่าฝืนให้ออกทันที เป็นต้น
- 5.2 ด้านสาธารณสุข

สถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยและทั่วโลกได้เผชิญกับปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด -19 (COVID-19) กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2563) ได้ให้ข้อมูลว่า สถานการณ์ในต่างประเทศ มีรายงานผู้ป่วยยืนยันทั่วโลก รวม 210 ประเทศ 2 เขตบริหารพิเศษ 1 นครรัฐ เรือ Diamond Princess เรือ Grands Princess และเรือ MS Zaandam ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2563 จำนวน 11,197,174 ราย มีอาการรุนแรง 58,816 ราย เสียชีวิต 529,197 ราย โดยประเทศที่มีจำนวนผู้ป่วยยืนยัน 10 อันดับแรก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา 2,890,588 ราย บราซิล 1,543,341 ราย รัสเซีย 667,883 ราย อินเดีย 649,889 ราย สเปน 297,625 ราย เปรู 295,599 ราย อิตาลี 288,089 ราย สหราชอาณาจักร 284,276 ราย เม็กซิโก 245,251 ราย และอิตาลี 241,184 ราย ส่วนจีน เป็นอันดับที่ 22 มีจำนวนผู้ป่วย 84,839 ราย (รวมฮ่องกง 1,243 ราย มาเก๊า 46 ราย) ส่วนสถานการณ์ภายในประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

แผนภาพที่ 4-1 สถานการณ์ในประเทศไทย



ที่มา : กรมควบคุมโรค, 2563

จากสถานการณ์ ณ ปัจจุบันทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีโอกาสได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้ประกอบการจึงต้องรับมือกับปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ในบริษัทอย่างเร่งด่วน เพราะธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความเสี่ยงและผลกระทบน้อยที่สุด

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

1. ผู้ประกอบการได้ตอบรับนโยบายของรัฐเรื่องการป้องกันไวรัส (COVID-19) โดยประกาศห้ามแรงงานต่างด้าว เข้าและออกนอกพื้นที่ก่อสร้างและสถานที่พักอาศัยในช่วงที่รัฐบาลประกาศ เคอร์ฟิว
 2. จัดทำป้ายข้อมูล 3 ภาษา (พม่า เขมร ลาว) ให้ความรู้เกี่ยวกับการแพร่ระบาดของไวรัส (COVID-19) และวิธีการป้องกันตนเอง
 3. มีการวัดอุณหภูมิ มีการจัดตั้งอ่างล้างมือ และจุดวางเจลแอลกอฮอล์ ในสถานที่ประกอบการ จัดหาอุปกรณ์ทำความสะอาด และหน้ากากอนามัยให้กับแรงงานต่างด้าว
 4. ทำความสะอาดพื้นที่ส่วนกลางและที่พักคนงาน
 5. หากพบคนงานที่มีอาการสับสนเสียงจะนำส่ง โรงพยาบาลทันที เป็นต้น
- 5.3 การขาดตรวจสุขภาพประจำปี

พบว่า ไม่มีปัญหา เพราะแรงงานต่างด้าวทุกคนมีใบอนุญาต สามารถใช้สิทธิรักษาได้เช่นเดียวกับคนไทย ส่วนความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัยของแรงงานอาจไม่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต้นทุนและระยะเวลาของโครงการ แต่มีผลต่อสุขอนามัยของแรงงาน และภาพลักษณ์ของบริษัท

วิธีแก้ไขปัญหา และการป้องกัน

หลังจากเหตุการณ์ที่ประเทศไทยและทั่วโลกได้เผชิญกับปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด -19 (COVID-19) ทำให้ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร รวมถึงประชากรไทยและประชากรทั่วโลกตื่นตัวที่จะดูแลสุขอนามัยของตนและครอบครัวมากยิ่งขึ้น ทุกที่มีการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขอนามัยและป้องกันอย่างทั่วถึง รวมถึงธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการได้ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจัดการดูแลแรงงานภายใต้ปกครอง

สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลค่อนข้างมีการวางแผนและรับมือกับปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวได้ดี มีการวางแผนงานและเตรียมความพร้อม โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงทำให้เกิดการแก้ไขและการป้องกันปัญหาล่วงหน้า มีมาตรการต่าง ๆ รองรับ แม้จะมีปัญหาแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็สามารถและแก้ไข ป้องกันได้ตามแผน แต่ถ้าหากภาครัฐปรับนโยบายบางประการให้สอดคล้องบริบทของงานก่อสร้าง ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย

สรุป

ภาครัฐจะมองถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมเป็นหลัก การนำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องมีขีดจำกัด หากนำเข้ามากเกินไป รัฐต้องเทียบประมาณจำนวนมากในการดูแลแรงงานเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อส่วนรวมของประเทศในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ภาครัฐ จึงเสนอแนะให้ผู้ประกอบการปรับวิธีการจัดการดูแลแรงงานของตน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ เน้นเรื่องการบริหารแรงงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อที่จะได้ลดการนำเข้าแรงงานจากต่างชาติ เป็นการรักษาแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ แต่ในทางกลับกันผู้ประกอบการจะมองถึงปัญหาที่ผู้ประกอบการได้รับมากกว่าเพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวและเกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะปัญหาเรื่องเอกสารและค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ รวมถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวขาดความรู้ ขาดทักษะในงานก่อสร้าง แม้จะมีการนำเข้าแบบ MOU ก็ตาม จึงทำให้ก่อเกิดกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพเพื่องานจะได้ออกมาตรงตามเป้าหมาย และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเหตุผล และความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
3. เพื่อหาแนวทางป้องกัน และแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แนวคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากข้าราชการ / เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในระดับผู้บริหาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ประกอบการ / เจ้าของกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทำงานอยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุป

1. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

เหตุผลที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย เนื่องจากธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการดำเนินธุรกิจ และจากข้อมูลขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN World Population Ageing) พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างอายุ ทำให้ประชากรวัยแรงงานหายไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อภาครัฐเร่งขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง ยิ่งตอกย้ำให้ความต้องการแรงงานในภาคการก่อสร้างเพิ่มสูงขึ้น ภาวะการขาดแคลนแรงงานจึงกลายเป็นปัญหาที่มากขึ้นตามลำดับ ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง อีกทั้งคนไทยส่วนมากไม่นิยมทำงานประเภทใช้แรงงานหนัก ใช้แรงกายมาก ต้องใช้ความอดทนสูง แรงงานไทยต้องการค่าแรงสูง มีเงื่อนไขการทำงานมาก หรือต้องการมาทำงานก่อสร้าง

เป็นอาชีพเสริมเท่านั้น โดยทำเป็นงานชั่วคราวเพื่อรองานอื่น หรือเมื่อถึงฤดูกาลต่าง ๆ แรงงานก็จะกลับไปยังภูมิลำเนาเพื่อไปประกอบอาชีพเกษตรกร หรืออาชีพอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อได้รับผลกระทบเรื่องการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน แม้จะมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารระหว่างกัน และทักษะฝีมือ รวมทั้งปัญหาสังคมที่เป็นปัญหาใหญ่ในอนาคต แต่ผู้ประกอบการส่วนมากยังจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ กอปรกับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยสูง เพราะแรงจูงใจหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องค่าแรง แต่ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมียหลายขั้นตอน ใช้นเวลานาน และมีค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นสรุปได้ว่าหากแรงงานภายในประเทศมีข้อจำกัด จึงต้องมีแรงงานจากแหล่งอื่นเข้ามาทดแทนได้ นั่นก็คือ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานภายในประเทศที่มีไม่เพียงพอ

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ยึดประกาศจากรัฐบาลเป็นหลัก รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 19 ก วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2561 โดยมีผลใช้บังคับในวันถัดไป เพื่อให้มีการใช้ระบบอนุญาตเท่าที่จำเป็น พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เช่น กรณีนายจ้างจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายเข้ามาทำงาน จากเดิมกำหนดเขตพื้นที่อาศัยของแรงงาน เป็นอนุญาตให้แรงงานสามารถทำงานและพักที่ใดก็ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ในขณะที่เวียนกันห้ามนายจ้างเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งเป็นต้นเหตุของการค้ามนุษย์ รวมทั้งการปรับปรุงอัตราโทษของนายจ้างให้มีความเหมาะสม 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

สรุปภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ

มีการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ เกิดขึ้นจริง ปัจจุบันธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดที่อยู่ในอุตสาหกรรมงานก่อสร้างจากการที่คนไทยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากรัฐได้มีการกำหนดให้มีการศึกษา

ภาคบังคับ ในระดับที่สูงขึ้นไปจากแต่ก่อน เมื่อคนไทยมีความรู้โดยเฉลี่ยสูงขึ้น จึงเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ อาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก แต่ต้องใช้แรงกายมาก ใช้ความอดสาหัสสูง เช่น งานก่อสร้าง หรือเรียกว่า งาน 3D คือ Dirty, Difficult และ Dangerous จึงไม่นิยมนัก ซึ่งงานกรรมกร ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็กได้ห่างหายไปจากอุตสาหกรรมงานก่อสร้าง แรงงานมีอยู่จะไม่ใช้แรงงานที่มีความประสงค์จะทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพหลัก แต่จะทำเป็นช่วง ๆ ที่ว่างเว้นจากการทำงานอื่น ๆ เช่น งานทางภาคเกษตร หรือ ในช่วงดังกล่าวเป็นสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำไม่สามารถประกอบอาชีพอื่นได้ หากราคาพืชผลทางการเกษตรได้ผลดี หรือ ไม่มีภาวะภัยพิบัติ เช่น ฝนแล้ง แรงงานไทยเหล่านี้จะกลับไปอยู่ในภาคอุตสาหกรรมอื่น ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างประสบปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ส่วนแรงงานไทยส่วนมากที่อยู่ประจำจะเป็นช่างที่มีฝีมือสูง และได้รับผลตอบแทนสูง เช่น ช่างไม้ทำเฟอร์นิเจอร์ ช่างเชื่อมทักษะสูง งานเชื่อมถังน้ำมัน หรืองานหินขัดที่มีรูปร่างทางสถาปัตยกรรมแบบโค้งมน เป็นต้น

นอกจากนี้ความต้องการแรงงานภายในประเทศ จากการที่มีทุนจากต่างประเทศเคลื่อนย้ายเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยใช้ไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปจกัยเกือบทุกภาคในประเทศไทยมีมาก จึงเกิดงานและการจ้างงานอย่างกว้างขวาง มีการประกาศรับสมัครงานทั่วไป แรงงานไทยจึงมีตัวเลือกมาก ทำให้งานก่อสร้างมีความจำเป็นต้องแสวงหาแหล่งแรงงานจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่แรงงานที่มีในประเทศเข้ามาเสริมกำลังการผลิตและการบริการ

2. ปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

โดยปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

โดยแต่ละปัญหามีข้อมูลหลักที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

2.1.1 เรื่องเอกสารที่ใช้แนบเพื่อประกอบการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตลอดจนแบบฟอร์มต่าง ๆ มีจำนวนมากและซับซ้อน อีกทั้งยังมีระเบียบให้เพียงกรรมการบริษัทฯ หรือนายจ้างเป็นผู้ลงนามในเอกสารเพียงผู้เดียว ทำให้เปลืองเวลาและเสียวัสดุอุปกรณ์สำนักงานจำนวนมาก

2.2.2 Memorandum Of Understanding หรือ Mou เป็น ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศต้นทางประกอบด้วย พม่า , กัมพูชา , ลาว และเวียดนาม ในการนำเข้าแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้คราวละ 2 ปี และสามารถต่อได้อีก 2 ปี (รวมเป็น 4 ปี) แต่ในระหว่าง 2 ปี

แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หากต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ต้องให้แรงงานออกนอกประเทศ และกลับเข้ามาใหม่ เป็น MOU ซึ่งขัดกับบริบทของธุรกิจก่อสร้างเป็นอย่างมาก คือ งานก่อสร้างเป็นงานรับเหมาเป็นงาน ๆ บางงานมีระยะเวลาก่อสร้างไม่ถึง 1 ปี รวมทั้งความหลากหลายในสายงาน ขนาดของงาน และขนาดของผู้รับเหมา ทำให้การจ้างงานตายตัวเป็นเวลา 2 ปี ทำได้ยาก

2.2.3 การแจ้งคนงานต่างด้าวย้ายข้ามจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กำหนดให้แรงงานต่างด้าวแจ้งย้ายสถานที่ภายใน 24 ชั่วโมง ณ ตม. ท้องที่ หรือแจ้งตำรวจท้องที่ ในกรณีที่ไม่มี ตม. ในท้องที่จังหวัดนั้น ซึ่งต้องใช้เอกสารจำนวนมาก

2.2.4 แรงงานต่างด้าวที่เคยผ่านกระบวนการ MOU มาแล้ว เมื่อถึงเวลาที่แรงงานต้องกลับประเทศต้นทางเพื่อต่อ Passport หากมีข้อมูลที่ผิดไปจากเดิม เช่น ชื่อสะกดผิด อาจจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขเรื่องเอกสารต่าง ๆ ตามมา เพราะมีผลต่องานเอกสารเดิมทั้งหมด ทำให้ต้องเริ่มต้นจัดการใหม่รวมทั้งการประกันสังคมของแรงงาน

2.2 ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พื้นฐานเดิมเป็นเกษตรกร ไม่มีความรู้พื้นฐานในการก่อสร้าง จึงไม่มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์ในการก่อสร้าง เมื่อมาทำงานก่อสร้าง จึงทำให้เกิดปัญหา เช่น การใช้วัสดุที่มากกว่าปกติ หรือทำให้วัสดุเสียหาย เพราะไม่มีความรู้ในการใช้เครื่องมือ ใช้อุปกรณ์อย่างไม่เหมาะสม ทำให้ผลงานที่ออกมา ไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไข ทำให้เสียเวลาและงบประมาณ

2.3 ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว เกิดจากแรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ ไม่ได้เรียนหนังสือ และไม่รู้ภาษาไทย ทำให้สื่อสารกันไม่เข้าใจ

2.4 ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

งานก่อสร้างเป็นสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ที่จะเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุจากความประมาทของแรงงาน ถึงแม้บริษัทฯ จะมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับแรงงานแล้ว แต่บางกรณีแรงงานไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน มีพฤติกรรมเสี่ยง ก็อาจได้รับอันตราย หรือเกิดอุบัติเหตุได้

2.5 ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

สำหรับข้อกังวลเรื่องการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศนั้น กรมการจัดหางานได้สั่งการให้จัดหางานจังหวัดชะลอนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ทุกขั้นตอน และได้ประสานกับทางการของประเทศต้นทางของแรงงานไว้ หากสถานการณ์การแพร่ระบาดในประเทศไทยหรือ

ประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวคลี่คลายจนเข้าสู่ภาวะปกติ ก็จะสามารถดำเนินการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานได้ทันที นอกจากนี้ กรมการจัดหางานยังใช้มาตรการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการป้องกันโรค COVID-19 เบื้องต้นด้วยตนเองให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบ โดยจัดทำข้อมูล เป็น 4 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษากัมพูชา ภาษาลาว และภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยขยายเวลาการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมาที่ต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ไปถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 การสำรวจตรวจสอบ (Check List) แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการให้สามารถทำงานได้โดยไม่ให้มีการติดเชื้อตามมาตรการที่กรมควบคุมโรคกำหนด และการตรวจสอบคัดกรอง เฝ้าระวังแรงงานต่างด้าว

3. แนวทางป้องกัน และแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

3.1 ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

3.1.1 รัฐควรเปลี่ยนแปลงกฎหมาย / กฎกระทรวง หรือปรับวิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมก่อสร้างมากที่สุด

3.1.2 รัฐควรลดขั้นตอนเวลา และขั้นตอนของเอกสารเพื่อความสะดวกรวดเร็วและทันเวลามากขึ้น

3.1.3 ควรเพิ่มช่องทางในการรวบรวมข้อมูลลงทะเบียนผ่านระบบออนไลน์ได้

3.1.4 ควรอนุญาตให้กรรมการผู้มีอำนาจหรือนายจ้าง มอบอำนาจให้บุคคลอื่นลงนามแทนในการขออนุญาตการนำเข้าแรงงานต่างด้าว (MOU)

3.1.5 ควรปรับให้มีการเปลี่ยนนายจ้างให้ง่ายขึ้น ให้โอกาสแรงงานต่างด้าวในการเปลี่ยนนายจ้างได้ง่ายขึ้น โดยให้นายจ้างยินยอมให้คนงานต่างด้าวลาออก (แม้จะไม่เข้าเงื่อนไข 5 ข้อ) และอนุญาตให้นายจ้างใหม่จ้างงานได้เลย โดยที่ไม่ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง

3.1.6 การแจ้งคนงานต่างด้าวย้ายข้ามจังหวัด ควรขยายเวลาจาก 24 ชั่วโมง เป็น 3 วัน เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมาก ควรมีการลดจำนวนเอกสารลง หรือจัดทำเป็นระบบออนไลน์ (Online) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และลดการใช้ทรัพยากร

3.2 ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

3.2.1 ในเบื้องต้นแก้ไขโดยหน่วยงานได้จัดอบรมให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการก่อสร้าง และมีการสาธิตการใช้เครื่องมือ หรือส่งแรงงานต่างด้าวไปยังศูนย์ฝึกอบรม

ของหน่วยงาน เพื่อจัดอบรมพัฒนาให้ความรู้ สอนทักษะการทำงานก่อสร้าง รวมถึงความรู้ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และให้กับแรงงานต่างด้าวก่อนจะส่งไปทำงานจริง

3.2.2 เมื่อมีการรับคนงานเข้ามาใหม่ ต้องจัดกระจายให้คนงานใหม่ไปอยู่กับแรงงานชุดเดิมที่มีฝีมือ เพื่อจะได้ช่วยกันควบคุมการทำงานและช่วยสอนงานคนใหม่ไปในตัว

3.3 ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

3.3.1 ผู้ประกอบการต้องจัดหาล่ามแปลภาษาโดยเฉพาะ รวมถึงการทำป้ายสำคัญ ๆ เป็นภาษาต่าง ๆ ตามเชื้อชาติของแรงงานในปกครอง

3.3.2 จัดให้มีผู้คุมงาน (โพรแมน) ซึ่งเป็นเป็นชาวต่างด้าวที่เข้าใจภาษาไทย และอยู่ในประเทศไทยมาก่อน ช่วยดูแลและสอนงานแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่

3.3.3 หัวหน้าหรือผู้คุมงานต้องสั่งงานให้ครอบคลุม เช่น สั่งงานที่ 1, 2, 3, 4 ไปก่อนล่วงหน้า เพื่อที่เวลาคนงานทำงานที่ 1 เสร็จ จะได้ไปต่องานที่ 2, 3, 4 เป็นลำดับต่อไป

3.3.4 แบ่งชุดคนงานให้หัวหน้างานดูแลคนงานไม่เกิน 15 คน เช่น หัวหน้างาน 1 คน /คนงาน 10-15 คน เพื่อจะได้ดูแลทั่วถึง

3.3.5 ปรับทัศนคติในการทำงาน สร้างแรงจูงใจเรื่องการปรับตำแหน่งและค่าแรง หากมีทักษะฝีมือที่ดีขึ้น / พัฒนาขึ้น

3.4 ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

3.4.1 จัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับ และความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงานจริง

3.4.2 จัดให้มีการ Safety Talk / Morning Talk ก่อนทำงานในทุกวัน เป็นเวลา 30 นาที

3.4.3 จัดให้มีผู้ควบคุมงานที่มีความรู้ ด้านความปลอดภัย (จป. วิชาชีพ) คอยควบคุม และให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว

3.4.4 แรงงานต้องปฏิบัติตามข้อห้าม ข้อบังคับ ข้อความเตือนที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และต้องมีบทลงโทษต่อแรงงานที่ฝ่าฝืน

3.4.5 ต้องมีการตรวจสอบอุปกรณ์ทุกครั้งก่อนอนุญาตให้นำไปใช้งาน โดยเฉพาะอุปกรณ์บนที่สูง

3.4.6 จัด CAMP ที่พักให้อยู่แยกกันระหว่างคนไทยและคนต่างด้าว ให้ CAMP BOSS ตรวจสอบตรา

3.4.7 หลังเวลา 22.00 น. ให้คนงานแยกย้ายเข้าที่พักให้เรียบร้อย งดการสังสรรค์หลังช่วงเวลานี้ และห้ามผู้ใดขายเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ในที่พักอย่างเด็ดขาด หากพบว่าฝ่าฝืนให้ออกทันที

3.5 ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

3.5.1 ผู้ประกอบการได้ตอบรับนโยบายของรัฐเรื่องการป้องกันไวรัส (COVID-19) โดยประกาศห้ามแรงงานต่างด้าว เข้าและออกนอกพื้นที่ก่อสร้างและสถานที่พักอาศัยในช่วงที่รัฐบาลประกาศ เคอร์ฟิว

3.5.2 จัดทำป้ายข้อมูล 3 ภาษา (พม่า เขมร ลาว) ให้ความรู้เกี่ยวกับการแพร่ระบาดของไวรัส (COVID-19) และวิธีการป้องกันตนเอง

3.5.3 มีการวัดอุณหภูมิ มีการจัดตั้งอ่างล้างมือ และจุดวางเจลแอลกอฮอล์ ในสถานที่ประกอบการ จัดหาอุปกรณ์ทำความสะอาด และหน้ากากอนามัยให้กับแรงงานต่างด้าว

3.5.4 สร้างบ้านพักคนงานให้ถูกสุขลักษณะ

3.5.5 สร้างความสัมพันธ์โดยการตรวจเยี่ยมชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียง Site งานก่อสร้าง เพื่อให้เกิดการประสานงานสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ส่วนปัญหาในด้านสุขภาพอื่น ๆ แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ แรงงานต่างด้าวหรือประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานไทย

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีข้อเสนอแนะ โดยรัฐควรปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับ หรือปรับนโยบายและวิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมก่อสร้างในยุคปัจจุบันมากที่สุด ดังนี้

1. ให้ภาครัฐลดขั้นตอนของเอกสาร ในการขออนุญาต ในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว มาทำงานในประเทศ (MOU) และมีการรวบรวมข้อมูลหรือลงทะเบียนผ่านระบบออนไลน์ (Online) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และลดการใช้ทรัพยากร

2. ควรจัดทำศูนย์ One Stop Service ถาวร เพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าว

3. ควรแก้ไขข้อกำหนดในการเปลี่ยนนายจ้าง ให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

4. ควรทำระบบออนไลน์ (Online) ทุกพื้นที่ ในการแจ้งย้ายแรงงานต่างด้าวข้ามเขต

5. ให้ภาครัฐช่วยเจรจากับประเทศต้นทางให้ช่วยคัดเลือกแรงงานที่มีความรู้เบื้องต้นที่เหมาะสมกับงานที่แรงงานต้องการเข้ามาทำงาน เพราะที่ผ่านมามีประเทศไทยได้นำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความรู้พื้นฐานในงาน เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ทำให้รัฐบาลและผู้ประกอบการต้องแบกรับคนที่ไม่มีความพร้อมสวัสดิการอยู่ในประเทศหรือในหน่วยงาน

6. ให้ภาครัฐมีการสนับสนุนงบประมาณ หรือจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของรัฐ เพื่อฝึกความรู้พื้นฐานให้กับแรงงานต่างด้าว อันจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย

7. ให้ภาครัฐช่วยเหลือผู้ประกอบการ โดยการลดราคาใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ใบขออนุญาตทำงาน ที่จะต้องจ่ายให้รัฐ 2,000 บาท/คน ซึ่งรัฐมีข้อห้ามมิให้ผู้ประกอบการไปเก็บกับแรงงาน และในการนำเข้าแรงงานแบบ MOU มีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงที่ผู้ประกอบการต้องแบกรับไว้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤตยา อาชวนิจกุล, พันธุ์ทิพย์ กาญจนะ และ จิตรรา สายสุนทร. คำถามและข้อท้าทายก่อนนโยบาย
รัฐไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานต่างด้าว. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร
และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.(2548).
- กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน. รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2544.
กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2545.
- การจัดหางาน, กรม. ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและ
การดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999). 2544. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2552.
- ชนนาท รัตนมณี และคณะ. แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ
สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผัน
ให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2547.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร :
กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวในโครงการสอนภาษาไทย – ภาษาอังกฤษของ
คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ, 2560.
- ประกอบ บำรุงผล. การบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง = Construction management and
supervision. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2542.
- ประชาสัมพันธ์, กรม. นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ : สำนักงานประชาสัมพันธ์
ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์, 2558.
- บึงปอนด์ รักษานายกิจ. บทสังเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการ
นำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงานระหว่าง
ประเทศ, 2552.
- พัทธยา เรือนแก้ว. รายงานการศึกษาวิจัยสิทธิหญิงไทยกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ.
กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2550.

- พิศवास สุคนธ์พันธุ์ และ ปฐมาภรณ์ นุษย์ป๋ารง. การศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการทำงานของคนต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553.
- ศิริไล ชยางกูร. แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2548.
- เอก มงคล. ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนองต่อผลกระทบต่อแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก, 2538.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัยส่วนบุคคล

- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. “กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชน”. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย, 2540.
- เกียรติศักดิ์ พลมณี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- เชิดชาย ม่วงมงคล, พ.ต.ท. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน” วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- ทักษิณ เห็นดีชอบ. “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง ศึกษากรณีสัญชาติลาวพม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- ธงชัย อินดีะวงศ์. “การศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างในเขตลำปาง”. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2547.
- ปรีดา รอดนวล. “ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทยกรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโลกขาม จังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาชนบทศึกษาและการพัฒนา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

- ภราดร ตลอดสุข. “การศึกษาอิทธิพลของคุณสมบัติที่ใช้ในการคัดเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างต่อปัญหาในการก่อสร้าง”. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2547.
- ภูมिरพีมี สุภษา. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดของผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย”. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- วรากร ลิขิตอนุภาค. “หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างงานสาธารณูปโภคในโครงการหมู่บ้านจัดสรร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมกรรมการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- วรางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์. “บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์กับนโยบายแรงงานข้ามชาติ ศึกษากรณีสมาคมประมงจังหวัดปัตตานี ช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2547”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- วิชาดา ไตรรัตน์. “ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย การจัดการระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติดังกล่าวไปปฏิบัติ”. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- วุทธิยา จันทมาศ, พ.ศ. “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ศึกษากรณีอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ศศิธร คนงาน. “การนำนโยบายการจัดการระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติดังกล่าวไปปฏิบัติหน่วยงานระดับภาคในช่วงปี 2535 – 2542”. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุทิน รัตนจิตร. “สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย”. รายงานการวิจัย, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

สุปราณี พงษ์สิทธิ์ศักดิ์. “สาเหตุและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทย”. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

สุวิรัช ดวงกาญจน. “แนวทางการชำระรักษาบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม ที่รับจ้างทำงานในจังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา หลักการชำระรักษาบุคลากร”. วิทยานิพนธ์, มหาลัษนุรพา, 2562.

อลงกต ฐานวัฒนศิริ. “การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย”. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

เอก มงคล. “ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนองต่อผลกระทบต่อแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, 2538.

กฎหมาย

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

“ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 , 13 ตุลาคม 2561 , หน้า 5-6.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

วรางคณา อิมอุคม และคณะ. “โครงการแลกเปลี่ยนข้อมูลเศรษฐกิจและการเงินระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและนักธุรกิจสายนโยบายการเงิน และสำนักงานภาคธนาคารแห่งประเทศไทย”. 2554.

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักเศรษฐกิจการแรงงานสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน, 2554.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

การจัดหางาน, กรม. “ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.wpdoe.go.th/practice>, 2562.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid90,2562>.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2550”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid91,2562>.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2555”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid139,2562>.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid395,2562>.

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

“Krungsri Research”. (Online). Available : https://www.krungsri.com/bank/getmedia/7fele975-13f4-4040-a276-0d40841e504b/IO_Construction_Contractor_190606_TH_EX.aspx,2562.

ภาษาต่างประเทศ

Kritz, M., Lim, L.L. and Zlotnik, H., “editors 1992 : International migration systems : a global approach”. Oxford : Clarendon Press. 345 pp

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ : นางสาวศิริรัตน์ แซ่ตั้ง
- วัน เดือน ปีเกิด : 9 มกราคม พ.ศ.2508
- การศึกษา : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประวัติการทำงานโดยย่อ : ผู้จัดการทั่วไป บริษัท เค ที ฟาร์ม จำกัด
- ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานกรรมการบริษัท / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท แสตนด์การ์ดเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด
: ประธานกรรมการ บริษัท เอสเอ็มอี ไลน์ จำกัด
: ประธานกรรมการบริษัท เวลธ์ ดีเวลลอปเปอร์ จำกัด
: กรรมการ บริษัท เวลธ์ โอเชียน จำกัด
: กรรมการ บริษัท เวลธ์ พร็อพเพอร์ตี้ อินเวสเตอร์ จำกัด
: กรรมการ บริษัท เวลธ์ เรียล พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
: กรรมการ บริษัท เวลธ์ เรสซิเดนซ์ จำกัด

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ผู้วิจัย นางศิริรัตน์ แซ่ตั้ง หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริษัท / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท แสตนคาร์คเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย นับว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับธุรกิจแขนงอื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถผลักดันให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเคลื่อนไหวหมุนเวียน เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างทำให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับล่าง เช่น คนงานก่อสร้างทุกระดับชั้น ไปจนถึงระดับสูง เช่น วิศวกรวิชาชีพ และวิชาชีพสถาปนิก ยังเกี่ยวพันไปถึงธุรกิจค้าขายวัสดุก่อสร้างทุกประเภท ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทำให้มีกำลังในการจับจ่ายใช้สอยภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยธุรกิจก่อสร้างยังก่อให้เกิดรายได้แก่อุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตวัตถุดิบ วัสดุก่อสร้าง รวมถึงพ่อค้าคนกลาง ผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ และธุรกิจของงานระบบ ทั้งไฟฟ้า ประปา สุขาภิบาล อีกทั้งธุรกิจสถาบันการเงิน ธุรกิจประกันภัย ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าที่อยู่อาศัยและอาคาร ตลอดจนธุรกิจให้คำปรึกษาในการลงทุนและกฎหมายอีกด้วย

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ถือเป็นธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการดำเนินธุรกิจ แรงงานที่ใช้มีทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานชาวต่างชาติ หรือที่เรียกว่า แรงงานต่างด้าว ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แรงงานถือว่าเป็น “ฟันเฟือง” ที่สำคัญในธุรกิจ แต่เนื่องจากประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” มีช่องว่างระหว่างอายุ ทำให้คนวัยทำงานหายไป อีกทั้งคนไทยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับในระดับที่สูงขึ้นไปจากแต่ก่อน

เมื่อคนไทยมีความรู้โดยเฉลี่ยสูงขึ้น จึงเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทำให้อาชีพที่ต้องใช้แรงกายมาก ใช้ความอดสาหัสสูงไม่เป็นที่นิยมมากนัก เช่น งานกรรมกร ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก ได้ห่างหายไปจากอุตสาหกรรมงานก่อสร้าง หรือแรงงานมีอยู่นั้นไม่ใช่แรงงานที่มีความประสงค์จะทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพหลัก แต่จะมาเป็นครั้งคราว ทำเมื่อว่างเว้นจากการทำงานอื่น ๆ เช่น งานภาคเกษตร หรือ ในช่วงดังกล่าวเป็นสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำไม่สามารถประกอบอาชีพอื่นได้ หากราคาพืชผลทางการเกษตรได้ผลดี หรือ ไม่มีภาวะภัยพิบัติ เช่น ฝนแล้ง แรงงานไทยเหล่านี้จะกลับไปอยู่ในภาคอุตสาหกรรมอื่น ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างประสบปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ส่วนแรงงานไทยส่วนมากที่อยู่ประจำ จะเป็นช่างที่มีฝีมือสูง และได้รับผลตอบแทนสูง เช่น ช่างไม้ทำเฟอร์นิเจอร์ ช่างเชื่อมทักษะสูง งานเชื่อมถังน้ำมัน หรือ งานหินขัดที่มีรูปร่างทางสถาปัตยกรรมแบบโค้งมน อีกทั้ง โดยเฉพาะเมื่อภาครัฐเร่งขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง ยิ่งตอกย้ำให้ความต้องการแรงงานในภาคการก่อสร้างเพิ่มสูงขึ้น ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานจึงกลายเป็นปัญหาที่มากขึ้นตามลำดับ ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

จากบริบทดังกล่าว ทำให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในภาคส่วนต่าง ๆ อยู่ไม่น้อย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดการแรงงานต่างด้าวในงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่เราจำเป็นต้องศึกษา เพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเหตุผล และความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
3. เพื่อหาแนวทางป้องกัน และแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ ถึงภาวะการณ์ขาดแคลนและความต้องการแรงงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทย ตลอดจนทั้งเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ หาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ 1. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 2. ผู้ประกอบการในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล 3. แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในโครงการรับเหมาก่อสร้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

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

1. การรวบรวมข้อมูล

ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ และใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการ (ผู้ว่าจ้าง) ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 10 ราย กลุ่มแรงงานไทย และกลุ่มแรงงานต่างด้าว จำนวน 50 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูล

3. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าว

มีการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ เกิดขึ้นจริง เนื่องจาก 1. ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงทำให้ประชากรในวัยแรงงานลดลง 2. คนไทยมีการศึกษาสูงขึ้นจากการศึกษาภาคบังคับ มักจะเลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ 3. แรงงานไทยนิยมทำงานในภาคอุตสาหกรรม ไม่นิยมทำงานประเภทใช้แรงงานหนัก เช่น งานก่อสร้าง หรือเรียกว่างาน 3D คือ Dirty, Difficult และ Dangerous

2. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางป้องกัน/ แก้ไข ที่สำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

2.1 ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ ได้แก่

2.1.1 เรื่องเอกสารที่ใช้แนบเพื่อประกอบการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตลอดจนแบบฟอร์มต่างๆ มีจำนวนมากและซับซ้อน อีกทั้งยังมีระเบียบให้เพียงกรมการบริษัทฯ หรือนายจ้างเป็นผู้ลงนามในเอกสารเพียงผู้เดียว ทำให้เปลืองเวลาและเสียวัสดุอุปกรณ์สำนักงานจำนวนมาก ควรแก้ไขโดยการเพิ่มช่องทางในการรวบรวมข้อมูลลงทะเบียนผ่านระบบออนไลน์ได้ และควรปรับเพื่อมอบอำนาจให้บุคคลอื่น ลงนามแทนกรมการหรือนายจ้างได้

2.1.2 Mou หรือ Memorandum Of Understanding เป็น ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศต้นทางประกอบด้วย พม่า, กัมพูชา, ลาว และเวียดนาม ในการนำเข้าแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้คราวละ 2 ปี และสามารถต่อได้อีก 2 ปี (รวมเป็น 4 ปี) แต่ในระหว่าง 2 ปี แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หากต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ต้องให้แรงงานออกนอกประเทศและกลับเข้ามาใหม่ เป็น MOU ซึ่งขัดกับบริบทของธุรกิจก่อสร้างเป็นอย่างมาก คือ งานก่อสร้างเป็นงานรับเหมาเป็นงาน ๆ บางงานมีระยะเวลาก่อสร้างไม่ถึง 1 ปี รวมทั้งความหลากหลายในสายงาน ขนาดของงาน และขนาดของผู้รับเหมา ทำให้การจ้างงานตายตัวเป็นเวลา 2 ปี ทำได้ยาก ควรปรับให้มีการเปลี่ยนนายจ้างให้ง่ายขึ้น

2.1.3 การแจ้งคนงานต่างด้าวย้ายข้ามจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนดให้แรงงานต่างด้าวแจ้งย้ายสถานที่ภายใน 24 ชั่วโมง ณ ตม.ท้องที่ หรือแจ้งตำรวจท้องที่ในกรณีที่ไม่มี ตม. ในท้องที่จังหวัดนั้น ซึ่งต้องใช้เอกสารจำนวนมาก ควรขยายเวลาจาก 24 ชั่วโมง เป็น 3 วัน เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมาก ควรมีการลดจำนวนเอกสารลง หรือจัดทำเป็นระบบออนไลน์ (Online) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และลดการใช้ทรัพยากร

2.1.4 แร้งงานต่างด้าวที่เคยผ่านกระบวนการ MOU มาแล้ว ควรทำทะเบียนแบบออนไลน์ (Online) เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบ ติดตาม เปลี่ยนนายจ้าง หรือต่ออายุงาน เนื่องจากทุกครั้งที่ แร้งงานกลับประเทศเพื่อต่อ Passport และเมื่อเลข Passport เปลี่ยน ทำให้มีผลต่องานเอกสารทั้งหมด ทำให้ต้องเริ่มต้นจัดการใหม่รวมทั้งการประกันสังคมของแร้งงาน ซึ่งแร้งงานมีจำนวนมาก สรุปได้ว่าต้องทำเอกสารใหม่ทุกครั้งที่ยื่นไปทำ MOU ใหม่ หรือเมื่อแร้งงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทางเพื่อต่อ Passport หากมีข้อมูลที่ผิดไปจากเดิม เช่น ชื่อสะกดผิด อาจทำให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขเรื่องเอกสารต่าง ๆ ตามมา

2.2 ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแร้งงาน แร้งงานต่างด้าวส่วนใหญ่พื้นฐานเดิมเป็นเกษตรกร ไม่มีความรู้พื้นฐานในการก่อสร้าง จึงไม่มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์ในการก่อสร้าง เมื่อมาทำงานก่อสร้าง จึงทำให้เกิดปัญหา เช่น การใช้วัสดุที่มากกว่าปกติ หรือทำให้วัสดุเสียหาย เพราะไม่มีความรู้ในการใช้เครื่องมือ ใช้อุปกรณ์อย่างไม่เหมาะสม ทำให้ผลงานที่ออกมา ไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไข ทำให้เสียเวลาและงบประมาณ ในเบื้องต้นแก้ไขโดยหน่วยงานได้จัดอบรมให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการก่อสร้าง และมีการสาธิตการใช้เครื่องมือ หรือส่งแร้งงานต่างด้าวไปยังศูนย์ฝึกอบรมของหน่วยงาน เพื่อจัดอบรมพัฒนาให้ความรู้สอนทักษะการทำงานก่อสร้าง รวมถึงความรู้ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และให้กับแร้งงานต่างด้าวก่อนจะส่งไปทำงานจริง

2.3 ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานของแร้งงานต่างด้าว เกิดจากแร้งงานต่างด้าวไม่มีความรู้ ไม่ได้เรียนหนังสือ และไม่รู้ภาษาไทย ทำให้สื่อสารกันไม่เข้าใจ ผู้ประกอบการจึงแก้ไขโดยการจัดล่ามแปลภาษา ทำป้ายเป็นภาษาต่าง ๆ และจัดให้มีผู้คุมงานช่วยเหลือสอนงาน โดยมีผู้คุมงาน 1 คน ต่อแร้งงาน 15-20 คน เป็นต้น

2.4 ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน งานก่อสร้างเป็นสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ที่จะเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุจากความประมาทของแร้งงาน ถึงแม้บริษัทฯ จะมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับแร้งงานแล้ว แต่บางกรณีแร้งงานไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน มีพฤติกรรมเสี่ยง ก็อาจได้รับอันตราย หรือเกิดอุบัติเหตุได้ ซึ่งผู้ประกอบการได้แก้ไขโดยจัดให้มีการ Safety Talk / Morning Talk ก่อนทำงานในทุกวันเป็นเวลา 30 นาที และจัดผู้คุมงานคอยตรวจสอบดูแลแร้งงาน และส่งไปอบรมในศูนย์ฝึกอบรมของหน่วยงาน

2.5 ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เรื่องการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรมการจัดหางานได้สั่งการให้จัดหางานจังหวัดชะลอนำเข้าแร้งงานต่างด้าวตาม MOU ทุกขั้นตอน และได้ประสานกับทางการของประเทศต้นทางของแร้งงานไว้

หากสถานการณ์การแพร่ระบาดในประเทศไทยหรือประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวคลี่คลายจนเข้าสู่ภาวะปกติ ก็จะสามารถดำเนินการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานได้ทันที นอกจากนี้ กรมการจัดหางานยังใช้มาตรการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับวิธีการป้องกันโรค COVID-19 เบื้องต้นด้วยตนเองให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบ โดยจัดทำข้อมูล เป็น 4 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษากัมพูชา ภาษาลาว และภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยขยายเวลาการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมา และที่การสำรวจตรวจสอบ (Check List) แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการให้สามารถทำงานได้โดยไม่ให้มีการติดเชื่อตามมาตรการที่กรมควบคุมโรคกำหนด และการตรวจสอบคัดกรองเฝ้าระวังแรงงานต่างด้าวอีกด้วย ทั้งนี้ ผู้ประกอบการยังได้ให้ความร่วมมือกับรัฐอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน ส่วนปัญหาในด้านสุขภาพอื่นๆ แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพแรงงานต่างด้าวหรือประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ให้ภาครัฐลดขั้นตอนของเอกสาร ในการขออนุญาต ในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (MOU) และมีการรวบรวมข้อมูลหรือลงทะเบียนผ่านระบบออนไลน์ (Online) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และลดการใช้ทรัพยากร
2. ควรทำศูนย์ One Stop Service อำนวยความสะดวกต่อการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบถาวร เพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้างและคนงานต่างด้าว
3. ควรแก้ไขข้อกำหนดในการเปลี่ยนนายจ้าง ให้สอดคล้องกับบริบทกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง
4. ควรทำระบบออนไลน์ (Online) ทุกพื้นที่ในการแจ้งย้ายแรงงานต่างด้าวข้ามเขต
5. ให้ภาครัฐช่วยเจรจากับประเทศต้นทางให้ช่วยคัดเลือกแรงงานที่มีความรู้เบื้องต้นที่เหมาะสมกับงานที่แรงงานต้องการเข้ามาทำงาน เพราะที่ผ่านมามีประเทศไทยได้นำเข้าแรงงานต่างด้าว ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานในงาน เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ทำให้รัฐบาลและผู้ประกอบการต้องแบกรับคนที่ไม่มีความพร้อมสวัสดิการอยู่ในประเทศหรือในหน่วยงาน
6. ให้ภาครัฐมีการสนับสนุนงบประมาณ หรือจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของรัฐ เพื่อฝึกความรู้พื้นฐานให้กับแรงงานต่างด้าว อันจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย