



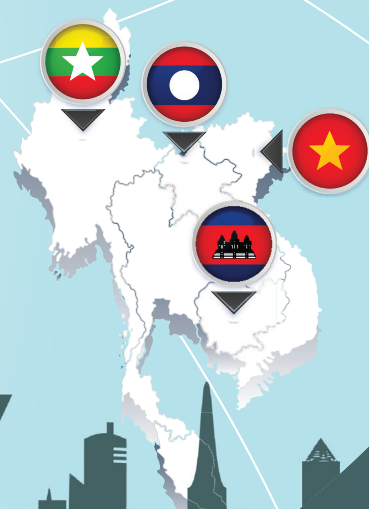
รายงานการศึกษาค้นคว้า

เรื่อง

แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย

กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

คณะกรรมการการแรงงาน
อุตสาหกรรม





รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง
แนวทางในการแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย
กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

คณะกรรมการการแรงงาน
วุฒิสภา



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการธิการการแรงงาน วุฒิสภา

ที่ สว ๐๐๑๙.๑๙/(ร๖๖)

วันที่ ๒๗

พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการธิการการแรงงาน วุฒิสภา

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

ตามที่ที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๔ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗ ได้พิจารณาและมีมติตั้งคณะกรรมการธิการการแรงงาน วุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๔) มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ การให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย มาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานกับองค์กรหรือประชาคมภายในประเทศและต่างประเทศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นายนิรุทธิต์ สุทธินนท์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ | กรรมการและประธานที่ปรึกษา |
| ๓. นายชินโชติ แสงสังข์ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๔. พันตำรวจโท สุริยา บาราสัน | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๕. นางอจลา ณ ระนอง | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม |
| ๖. นายพิบูลย์อัฒม์ หฤหรรษ์ปรางกร | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่ |
| ๗. นายจิระศักดิ์ ชูความดี | รองประธานคณะกรรมการ คนที่ห้า |
| ๘. นายสมศักดิ์ จันทรแก้ว | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หก |
| ๙. นางนงลักษณ์ ก้านเขียว | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๐. นางประไม หอมเทียม | รองเลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๑. นางสาวจรรุณี ฤกษ์ปรางค์ | โฆษกคณะกรรมการ |
| ๑๒. นายศุภชัย กิตติภูติกุล | รองโฆษกคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๑๓. นายสมพาน พลศักดิ์ | รองโฆษกคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๑๔. นายกัมพล ทองซิว | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๕. นายเทวฤทธิ์ มณีฉาย | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๖. นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์ | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๗. นางสาววิภาพร ทองโสด | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๘. นายสาลี สิงห์คำ | กรรมการและที่ปรึกษา |

ในการนี้...

ในการนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการมาธิการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ ได้มีมติมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา เป็นผู้พิจารณาศึกษาญัตติ เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาระงาต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพ ที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ของนายปริญญา วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา กับคณะ เป็นผู้เสนอ ประกอบกับ ในคราวการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๐ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้พิจารณาญัตติ เรื่อง ขอเสนอญัตติให้วุฒิสภาพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาระงาต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งนายปริญญา วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา เป็นผู้เสนอ ทั้งนี้ ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ญัตติใดไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานของที่ประชุมถามที่ประชุมวุฒิสภาว่ามีผู้เห็น เป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือว่าที่ประชุมวุฒิสภาลงมติเห็นชอบด้วยกับญัตตินั้น” โดยที่ในการพิจารณาญัตติดังกล่าว ได้มีสมาชิกวุฒิสภาอภิปรายให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่สำคัญ เกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาระงาต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบ อาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยที่ประชุมวุฒิสภาได้มีมติเห็นด้วยกับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ และให้ส่งไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป และมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงานไปพิจารณาศึกษาเพิ่มเติม และเมื่อพิจารณาเสร็จแล้วให้เสนอผลการพิจารณาศึกษาต่อที่ประชุมวุฒิสภาพิจารณาต่อไป

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาระงาต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าว ต่อวุฒิสภาตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอรายงานของคณะกรรมการต่อที่ประชุมวุฒิสภาต่อไป

ลงชื่อ นิตติ สุทธินนท์
(นายนิรุตติ สุทธินนท์)

ประธานคณะกรรมการการแรงงาน
วุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง

(นายเอกพันธุ์ เพ็งศรี)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการการแรงงาน
วุฒิสภา

(นางสาวอุษา หาสุข)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการการแรงงาน
วุฒิสภา

กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักกรรมการ ๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๑๕-๖

โทรสาร ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๑๖

อุษา พิมพ์

อุษา/เอกพันธุ์ ทาน ๑

คณะกรรมการวิชาการฯ ๓ สำนัก ทาน ๒

รายนามคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา



นายนิรุตติ สุทธินนท์
ประธานคณะกรรมการ



รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์
กรรมการและประธานที่ปรึกษา
คณะกรรมการ



นายชินโชติ แสงสังข์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



พันตำรวจโท สุริยา บาราสัน
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง



นางอจลา ณ ระนอง
รองประธานคณะกรรมการการ คนที่สาม



นายพิบูลย์อัฒม์ หฤพรษ์ปรางกร
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่



นายจิระศักดิ์ ชูความดี
รองประธานคณะกรรมการ คนที่ห้า



นายสมศักดิ์ จันทรแก้ว
รองประธานคณะกรรมการ คนที่หก



นางนงลักษณ์ ก้านเขียว
เลขานุการคณะกรรมการ



นางประไม หอมเทียม
รองเลขานุการคณะกรรมการ



นางสาวจรรณี ฤกษ์ปราณี
โฆษกคณะกรรมการธิการ



นายสุชัย กิตติภูติกุล
รองโฆษกคณะกรรมการธิการ คนที่หนึ่ง



นายสมพาน พลศักดิ์
รองโฆษกคณะกรรมการธิการ คนที่สอง



นายกำพล ทองชีวะ
กรรมการธิการและที่ปรึกษา



นายเทวฤทธิ์ มณีฉาย
กรรมการธิการและที่ปรึกษา



นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์
กรรมการธิการและที่ปรึกษา



นางสาววิภาพร ทองไสัด
กรรมการธิการและที่ปรึกษา



นายสาลี สิงห์คำ
กรรมการธิการและที่ปรึกษา



นายเอกพันธุ์ เพ็งศรี
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการธิการ



นางสาวอุษา หาสุข
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการธิการ

รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย
กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
ของคณะกรรมการการแรงงาน
วุฒิสภา

ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ ได้มีมติมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา เป็นผู้พิจารณาศึกษาญัตติ เรื่องแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ของนายปริญญ์ วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา กับคณะ เป็นผู้เสนอ ประกอบกับในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๐ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้พิจารณาญัตติ เรื่อง ขอเสนอญัตติให้วุฒิสภาพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งนายปริญญ์ วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา เป็นผู้เสนอ

ทั้งนี้ ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ญัตติใดไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานของที่ประชุมถามที่ประชุมวุฒิสภาว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือว่าที่ประชุมวุฒิสภาลงมติเห็นชอบด้วยกับญัตตินั้น” โดยที่ในการพิจารณาญัตติดังกล่าว ได้มีสมาชิกวุฒิสภาอภิปรายให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยที่ประชุมวุฒิสภาได้มีมติเห็นด้วยกับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ และให้ส่งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป และมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ไปพิจารณาศึกษาเพิ่มเติมและเมื่อพิจารณาเสร็จแล้วให้เสนอผลการพิจารณาศึกษาต่อที่ประชุมวุฒิสภาพิจารณาต่อไป

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาการศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาการศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘ ดังนี้

๑. การดำเนินงาน

๑.๑ ตามที่ที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๔ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗ ได้พิจารณาและมีมติตั้งคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๔) มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ การให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย

มาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานกับองค์กรหรือประชาคมภายในประเทศและต่างประเทศ
และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ คณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานนี้ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ๑) นายนิรุติ สุทินนท์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒) รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ | กรรมการและประธานที่ปรึกษา |
| ๓) นายชินโชติ แสงสังข์ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๔) พันตำรวจโท สุริยา บาราสัน | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๕) นางอจลา ณ ระนอง | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม |
| ๖) นายพิบูลย์อัฒม์ หฤธรรม์ปราการ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่ |
| ๗) นายจิระศักดิ์ ชูความดี | รองประธานคณะกรรมการ คนที่ห้า |
| ๘) นายสมศักดิ์ จันทร์แก้ว | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หก |
| ๙) นางนงลักษณ์ ก้านเขียว | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๐) นางประไพ หอมเทียม | รองเลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๑) นางสาวจารุณี ฤกษ์ปราณี | โฆษกคณะกรรมการ |
| ๑๒) นายศุภชัย กิตติภูติกุล | รองโฆษกคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๑๓) นายสมพาน พลศักดิ์ | รองโฆษกคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๑๔) นายกัมพล ทองชีว | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๕) นายเทวฤทธิ์ มณีฉาย | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๖) นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์ | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๗) นางสาววิภาพร ทองโสด | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๑๘) นายสาลี สิงห์คำ | กรรมการและที่ปรึกษา |

๑.๒ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒

คณะกรรมการได้มีมติแต่งตั้งข้าราชการสำนักกรรมการ ๓ สำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะกรรมการ ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา
พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘๗ วรรคสี่ ดังนี้

- | | |
|-------------------------|--|
| ๑) นายเอกพันธุ์ เพ็งศรี | วิทยาการชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภา
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ |
| ๒) นางสาวอุษา หาสุข | วิทยาการชำนาญการ
กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ |

๒. วิธีพิจารณาศึกษา

๒.๑ จัดประชุมของคณะกรรมการธิการ จำนวน ๙ ครั้ง

- ๑) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘
- ๒) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘
- ๓) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๘
- ๔) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
- ๕) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
- ๖) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ วันอังคารที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘
- ๗) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันอังคารที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘
- ๘) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ วันศุกร์ที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
- ๙) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙

๒.๒ เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑) นายปริญญา วงษ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา ในฐานะผู้เสนอญัตติฯ

๒) กระทรวงแรงงาน

(๑) กรมการจัดหางาน

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| (๑.๑) นายจันทน์ ทรงแพร | ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน |
| (๑.๒) นายศุภรโชค มีแสง | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| (๑.๓) นางสาวนัฐวดี บัวเพชร | นักวิชาการแรงงาน |

(๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| (๒.๑) นายมงคล แก้วม่วง | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| (๒.๒) นางสาวสุนันท์ ฉัยยา | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |

(๓) สำนักงานประกันสังคม

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| (๓.๑) นายสุรสิทธิ์ ศรีแก้ว | รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม |
| (๓.๒) นายธีระเดช ฉัตรกุล ณ อยุธยา | ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ |
| (๓.๓) นายสุชาติ แก้วดี | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| (๓.๔) นายกฤษณะ พงศ์วรเสนีย์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| (๓.๕) นายพงศ์วิศุทธิ์ จีวังม | เจ้าหน้าที่ประกันสังคม |

๓) หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

- | | |
|-------------------------------------|---|
| (๑) นายวิบูลย์ สุภัครพงษ์กุล | กรรมการหอการค้าไทย
และรองประธานคณะกรรมการ
แรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน
สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย |
| (๒) ว่าที่ร้อยตรี เจษฎา จิระพรพัฒน์ | ผู้จัดการฝ่ายส่งเสริมธุรกิจเกษตร
และอาหาร หอการค้าไทย |
| (๓) นางสาวนราภรณ์ พรหมศรี | เจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายส่งเสริม
ธุรกิจเกษตรและอาหาร หอการค้าไทย |

๒.๓ ศึกษาดูงานและร่วมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น จำนวน ๑ ครั้ง คือ วันศุกร์ที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อร่วมประชุมหารือและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๓.๑ ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร

๒.๓.๒ บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

๓. ผลการพิจารณา

คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ขอรายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยคณะกรรมการได้ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับประเด็นการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันต่อรัฐบาล ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณารายงานด้วยความละเอียดรอบคอบแล้ว

จากการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการจึงขอเสนอรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ โดยมีรายละเอียดตามรายงานท้ายนี้ เพื่อให้วุฒิสภาได้พิจารณา หากวุฒิสภาให้ความเห็นชอบกับผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการขอได้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาและดำเนินการตามแต่จะเห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนสืบไป



(นางนงลักษณ์ ก้านเขียว)

เลขานุการคณะกรรมการการแรงงาน

วุฒิสภา

บทสรุปผู้บริหาร

ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตการณ์ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (Unskilled Labor) เนื่องจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ และผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการที่ผ่านมายังพบปัญหาการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวนมาก ปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ และการสร้างผลกระทบต่อความมั่นคง สังคม และสาธารณสุข โดยเฉพาะในพื้นที่ยุทธศาสตร์อย่างจังหวัดสมุทรสาคร

คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา จึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษา เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย โดยใช้พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ตัวอย่างในการพิจารณาศึกษา และกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดทางกฎหมายในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ (สิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลีใต้) และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เห็นผลเป็นรูปธรรม อีกทั้ง ผู้เสนอญัตติมีความประสงค์และเห็นชอบที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่นำร่องในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหไปยังรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

สภาพปัญหาและข้อเท็จจริง กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร คือ (๑) ประชากรแฝงมหาศาล จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรแฝง (แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม) สูงเกือบเท่าจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร ทำให้การจัดสรรงบประมาณภาครัฐไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง (๒) แรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย แรงงานต่างด้าวผิดตัวเป็นเจ้าของกิจการ (โดยคนไทยเป็นนอมินี) เช่น ร้านขายของชำ ร้านตัดผม และร้านเสริมสวย (๓) ผลกระทบด้านความมั่นคงและอาชญากรรม การรวมกลุ่มลักษณะอั้งยี่ การครอบครองอาวุธ การเปิดสถานบันเทิงผิดกฎหมาย และปัญหาเด็กต่างด้าวไร้สัญชาติในศูนย์การเรียนรู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต และ (๔) ภาระด้านสาธารณสุข ภาระหนี้เสียของโรงพยาบาลรัฐจากการรักษาแรงงานผิดกฎหมายที่ไม่สามารถเรียกเก็บเงินได้และความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

จากสภาพปัญหาคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา จึงได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหามาตรการสำคัญและมาตรการเชิงรุก เพื่อการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ดังนี้

๑. มาตรการด้านนโยบายและโครงสร้าง

๑.๑ วาระแห่งชาติ กำหนดให้การแก้ปัญหาลaborต่างด้าวเป็น “วาระแห่งชาติ”

๑.๒ จัดตั้งหน่วยงานหลัก โดยเสนอให้จัดตั้ง “กรมแรงงานข้ามชาติ” เพื่อเป็นเจ้าภาพหลักในลักษณะ Single Command ลดความซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน

๑.๓ ระบบ Big Data บูรณาการฐานข้อมูลกลางเชื่อมโยงระหว่างกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย

๒. มาตรการด้านพื้นที่ (สมุทรสาครโมเดล)

๒.๑ Smart City นำเทคโนโลยี AI และกล้อง CCTV มาใช้ตรวจคัดกรองบุคคล และใบอนุญาตทำงานในพื้นที่ชุมชน

๒.๒ Local Levy (ภาษีท้องถิ่น) เสนอให้ท้องถิ่นจัดเก็บค่าธรรมเนียมรายเดือนจากแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขปศุสัตว์ในพื้นที่โดยตรง

๒.๓ การจัดการสถานศึกษา ควบคุมศูนย์การเรียนรู้เด็กต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศไทยและใช้หลักสูตรการเรียนการสอนของประเทศไทย

๓. มาตรการด้านกฎหมายและการบังคับใช้

๓.๑ หยุตวงจรผ่อนผัน ยุติการเปิดจดทะเบียนแรงงานผิดกฎหมายรอบใหม่ (Amnesty) เพื่อลดแรงจูงใจในการลักลอบเข้าเมือง

๓.๒ บทลงโทษนอมนี เพิ่มบทลงโทษหนักแก่คนไทยที่รับเป็นตัวแทนบังหน้าให้คนต่างด้าวทำอาชีพสงวนสำหรับคนไทย

๓.๓ เงื่อนไขการส่งกลับ ต้องมีมาตรการส่งกลับประเทศต้นทางที่ชัดเจนและรวดเร็ว

๓.๔ มาตรการลงโทษเจ้าหน้าที่ ลงโทษขั้นเด็ดขาดกับเจ้าหน้าที่รัฐที่รับผลประโยชน์หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

๔. มาตรการด้านแรงงานและสวัสดิการ

๔.๑ One Stop Service (OSS) ปฏิรูประบบการขอใบอนุญาตให้เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อลดบทบาทนายหน้าและลดค่าใช้จ่ายนายจ้าง

๔.๒ กองทุนส่งกลับ บังคับใช้เงินประกันหรือกองทุนเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการผลักดันแรงงานกลับประเทศเมื่อครบวาระหรือทำผิดกฎหมาย

ดังนั้น การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวต้องรักษา “ความสมดุล” ระหว่างความต้องการแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ กับความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของพลเมืองไทย รัฐบาลจำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด ยุติการแก้ไขปัญหาแบบชั่วคราว และเปลี่ยนผ่านสู่การใช้ระบบเทคโนโลยีในการควบคุมกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการ “กลืนชาติ” ทางด้านประชากรและอาชีพในอนาคต

สารบัญ

	หน้า
รายนามคณะกรรมการ.....	ก
รายงานการพิจารณาศึกษา.....	ค
บทสรุปผู้บริหาร.....	ช
คำนำ.....	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ที่มา.....	๑
๑.๒ ความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๓ วัตถุประสงค์.....	๕
๑.๔ ขอบเขตการพิจารณาศึกษา.....	๕
๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	๖
๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร.....	๖
๑.๕ วิธีการศึกษา.....	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง.....	๙
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป.....	๙
๒.๒ สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย.....	๑๓
๒.๓ แนวคิด นโยบาย แผน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.....	๑๓
๒.๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	๑๓
๒.๓.๒ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง.....	๑๘
๒.๓.๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย.....	๒๑
๒.๓.๔ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	๒๕
๒.๓.๕ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินต่างประเทศ.....	๓๐
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๔๒
บทที่ ๓ วิธีการพิจารณาศึกษา.....	๔๗
๓.๑ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research).....	๔๗
๓.๒ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview).....	๔๗
๓.๒.๑ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview).....	๔๘
๓.๒.๒ การลงพื้นที่ศึกษาดูงาน (Field Study).....	๖๐

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๘๘
๓.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี.....	๘๘
๓.๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ.....	๘๘
บทที่ ๔ ผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการธิการ.....	๘๙
๔.๑ ผลการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	๘๙
๔.๑.๑ แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ.....	๘๙
๔.๑.๒ แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย.....	๙๕
๔.๒ ผลการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากการเชิญผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุม.....	๑๐๕
๔.๒.๑ ผู้เสนอญัตติได้เสนอปัญหา.....	๑๐๕
๔.๒.๒ ความเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	๑๐๕
๔.๓ ผลการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากการเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสมุทรสาคร.....	๑๐๗
๔.๓.๑ สถานการณ์แรงงานและประชากรแฝง (The Mismatch of Data)	๑๐๗
๔.๓.๒ ปัญหาหลักที่พบ (Core Challenges).....	๑๐๘
๔.๓.๓ มุมมองจากภาคเอกชน (Case Study : Thai Union).....	๑๐๘
๔.๓.๔ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Proposed Solutions).....	๑๐๘
๔.๓.๕ บทสรุป (Synthesis & Analysis).....	๑๐๙
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา มาตรการสำคัญ ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะ.....	๑๑๑
๕.๑ สรุปผลการศึกษา.....	๑๑๑
๕.๒ มาตรการสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว.....	๑๑๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....	๑๑๓
๕.๓.๑ ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร.....	๑๑๓
๕.๓.๒ การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย.....	๑๑๔
๕.๔ ข้อเสนอแนะ.....	๑๑๖
๕.๔.๑ มาตรการด้านนโยบายและการบริหารจัดการ.....	๑๑๖
๕.๔.๒ มาตรการการบังคับใช้กฎหมาย.....	๑๑๘
บรรณานุกรม.....	๑๑๙
ภาคผนวก.....	๑๒๑

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว.....	๑๐
๒ สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในจังหวัดสมุทรสาคร.....	๑๑
๓ จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว.....	๑๑
๔ แสดงคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร.....	๖๒
๕ แสดงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ.....	๖๓
๖ แสดงพบการกระทำความผิดและส่งดำเนินคดี.....	๖๓
๗ แสดงการตรวจสอบและดำเนินคดีคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย	
ข้อมูลการตรวจสอบ.....	๖๔
๘ แสดงการตรวจสอบและดำเนินคดีคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย	
ข้อมูลการดำเนินคดี.....	๖๔
๙ แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๖.....	๖๗
๑๐ ข้อมูลแสดงภาพรวมจำนวนนักเรียน นักศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	
ปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำแนกตามสัญชาติและระดับชั้นที่เข้าศึกษา.....	๖๙
๑๑ ข้อมูลผู้รับบริการที่มารักษาแยกตามสิทธิต่าง ๆ แยกตามคนไทยและแรงงานต่างด้าว	
ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗.....	๗๐

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

๑ จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชนาจักร.....

๓

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มา

ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ ได้มีมติมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา เป็นผู้พิจารณาศึกษาญัตติ เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ของนายปริญญ์ วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา กับคณะ เป็นผู้เสนอ ประกอบกับในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๐ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้พิจารณาญัตติ เรื่อง ขอเสนอญัตติให้วุฒิสภาพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งนายปริญญ์ วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา เป็นผู้เสนอ

ทั้งนี้ ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ญัตติใดไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานของที่ประชุมถามที่ประชุมวุฒิสภาว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือว่าที่ประชุมวุฒิสภามีมติเห็นชอบด้วยกับญัตตินั้น” โดยที่ในการพิจารณาญัตติดังกล่าว ได้มีสมาชิกวุฒิสภาอภิปรายให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยที่ประชุมวุฒิสภาได้มีมติเห็นด้วยกับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ และให้ส่งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป และมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ไปพิจารณาศึกษาเพิ่มเติม และเมื่อพิจารณาเสร็จแล้วให้เสนอผลการพิจารณาศึกษาต่อที่ประชุมวุฒิสภาพิจารณาต่อไป

๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labors) รวมทั้งในปัจจุบันประสบกับปัญหาการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completely Aging Society) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ประชากรอายุ ๖๐ ปี มากกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด) และประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19 Pandemic) ในช่วงปลายปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตการณ์การขาดแคลนแรงงาน (Workforce Crisis) ประกอบกับความสำเร็จในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่ผ่านมาก่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างรวดเร็วส่งผลให้มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง และจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้น ด้วยบริบทด้านแรงงานดังกล่าวจึงส่งผลให้ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการที่ต้องการใช้แรงงาน ขาดแคลนแรงงานในประเทศเป็นอย่างมาก ประกอบกับประเทศไทยมีค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม เป็นต้น จึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านดังกล่าว หรือ “แรงงานต่างด้าว” เข้าสู่ตลาดแรงงานไทยเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

การเพิ่มจำนวนของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่งผลกระทบทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย โดยผลดีจะช่วยสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการที่ต้องใช้กำลังของแรงงานในการทำงานหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า แรงงานไร้ฝีมือ (Unskill labor) แต่ก็เกิดผลเสียที่กระทบต่อประเทศไทยในวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสาธารณสุขในประเด็นการควบคุมโรคติดต่อ ด้านเศรษฐกิจในประเด็นการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ทั้งยังเกิดผลกระทบทางสังคม เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม การแบ่งแยกเชิงสังคม ขบวนการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ ปัญหาเด็กไร้สัญชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย เป็นต้น

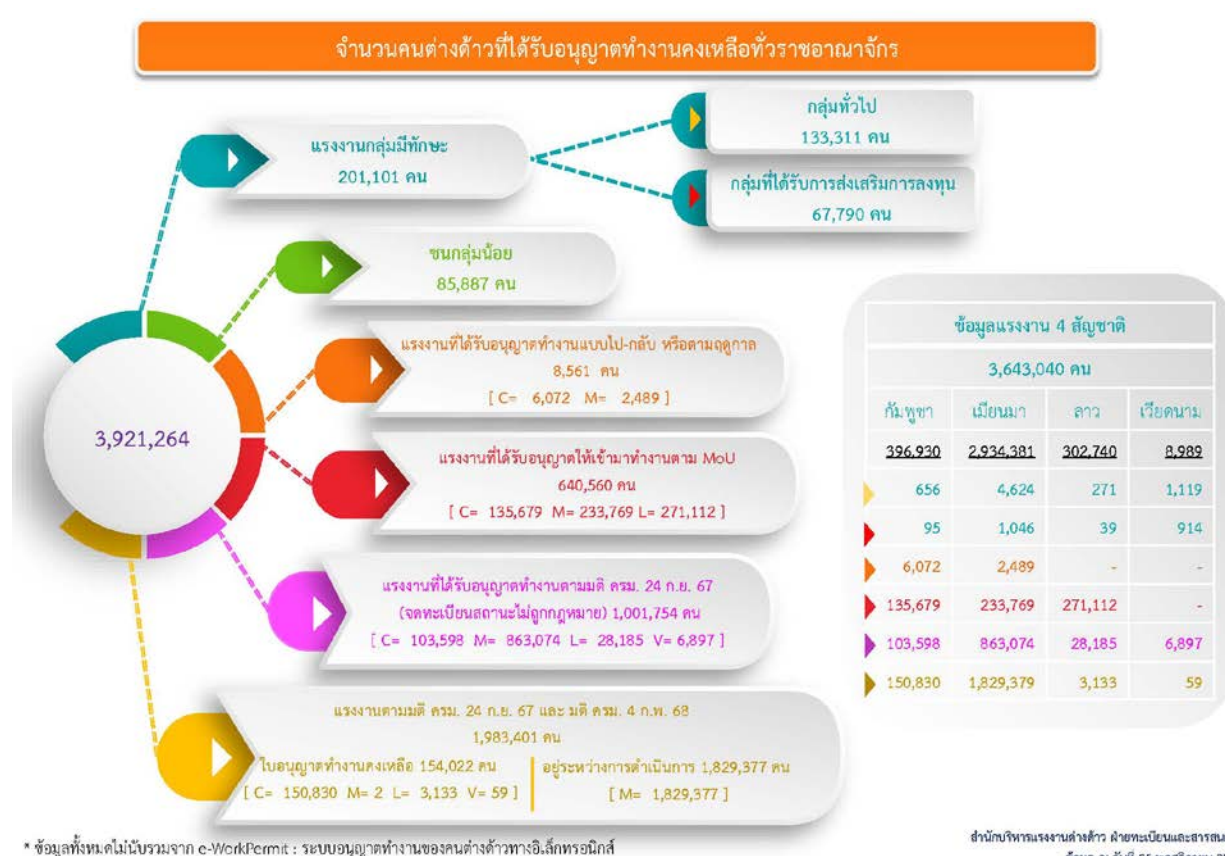
อีกทั้ง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ยังคงเป็นระบบที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน ตามมาตรฐานสากล ซึ่งเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี ค.ศ. ๒๐๒๔ (2024 Trafficking in Persons Report : 2024 TIP Report)^๑ ซึ่งรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ใน ๑๘๘ ประเทศ/เขตเศรษฐกิจ โดยในปีนี้ ประเทศไทย ได้รับการจัดระดับให้อยู่ใน Tier2^๒ ต่อเนื่องเป็นปีที่สาม และจากสถานการณ์ที่ทุกยุคทุกสมัยของรัฐบาล จะต้องออกกฎเกณฑ์ผ่อนปรนการขึ้นทะเบียนอนุญาต และการขยายเวลาการพำนักอาศัยของแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานในราชอาณาจักรไทยแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ มีแรงงานและผู้ติดตามลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ประมาณว่ามีจำนวนมากกว่าแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีการทำงานในอาชีพสงวนสำหรับแรงงานพลเมือง มีการปลอมแปลงบัตรประชาชน ใช้สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้ทั้งในบางกรณีก็เหลื่อมล้ำเหนือกว่าคนไทย

ในขณะที่ธุรกิจภาคเอกชนยังมีความต้องการกำลังแรงงานจากต่างชาติเข้ามาทำงานในระบบอุตสาหกรรมหรืองานที่คนไทยไม่ทำเป็นจำนวนมาก นับว่าแรงงานข้ามชาติเป็นทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของชาติ แต่ในอีกมิติหนึ่ง การมีคนต่างชาติเข้ามาในประเทศเป็นจำนวนมาก ประกอบอาชีพอิสระจนอาจตั้งถิ่นฐานอยู่ประจำหรือใช้สิทธิการสมรส หรือประกอบธุรกิจเป็นการถาวรได้แล้ว จะเป็นการกลืนชาติด้วยจำนวนประชากรและอาชีพหรือไม่เมื่อสถิติ พบว่า คนไทยปฏิเสธการมีบุตร จำนวนประชากรในวัยเด็กและวัยทำงานลดลง การขาดแคลนแรงงานที่เป็นกำลังคน

^๑ กระทรวงการต่างประเทศ. ข่าวสารนิเทศ, การจัดระดับประเทศไทยในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี ค.ศ. ๒๐๒๔ (2024 TIP Report) ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ, (มิถุนายน ๒๕๖๗), <https://www.mfa.go.th/th/content/๒๐๒๔tipreport> (สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗).

^๒ Tier1 หมายถึง ประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายปกป้องเหยื่อการค้ามนุษย์ (ทวิพีเอ) อย่างครบถ้วน Tier2 หมายถึง ประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของ ทวิพีเอ ไม่ครบถ้วน แต่มีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้น Tier2 watch list หมายถึง ประเทศที่การค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น ล้มเหลวในการแสดงหลักฐานการเพิ่มความพยายามในการต่อสู้กับการค้ามนุษย์ในปีที่ผ่านมา และถูกพิจารณาว่ามีความพยายามเพื่อให้สามารถทำตามมาตรฐานขั้นต่ำของ ทวิพีเอ โดยสัญญาว่าจะใช้มาตรการเพิ่มเติมในอนาคตภายในปีถัดไป และ Tier3 หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายด้านการค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ และไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

จึงมีมากขึ้น อีกทั้งประเภทของงาน 4D อันได้แก่^๓ งานยากลำบาก (Difficulty) งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) โดยเฉพาะประเทศไทยมีงานประเภทที่เหมือนไร้เกียรติ (Dignity) เป็นงานที่แรงงานพลเมืองไทยปฏิเสธ ก็เป็นเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยต้องการแรงงานจากเพื่อนบ้านมาทำงานในระดับพื้นฐานมากยิ่งขึ้นและเมื่อนำเข้าแรงงานเพื่อนบ้านมากยิ่งขึ้น อำนาจการต่อรองเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ จึงเกิดขึ้น โดยหลักการจะอ้างถึงความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และต้องการความเท่าเทียมเช่นเดียวกับพลเมืองไทย ซึ่งจำเป็นจะต้องมีระบบบริหารจัดการให้เกิดธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐ) และระดับสากล พร้อมปกป้องความเป็นพลเมืองในราชอาณาจักรของตนเช่นเดียวกับนานาชาติอารยประเทศ



ภาพที่ ๑ จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร
(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘)

^๓ วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, รายงานพิจารณาศึกษาทางเลือกเชิงนโยบาย : การประกันสังคมกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ, ๒๕๖๗, หน้า ๒.

จากจำนวนคนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรในปัจจุบัน จำนวน ๓,๙๒๑,๒๖๔ คน เป็นผลให้ประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว และนับวันจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีเอกภาพ มีการบูรณาการหน่วยงานที่ดี มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีความเชื่อมโยง รวมทั้งมีข้อกฎหมายที่ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถใช้บังคับได้อย่างจริงจังและเข้มงวด มีการประสานความร่วมมือในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรเอกชน (NGOs) อย่างเข้มแข็ง และมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศ และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศ ประกอบกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลให้เกิดวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) กระทบการจ้างงานของแรงงานต่างด้าว

ในการนี้ นายปริญญ์ วงษ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา ได้นำเสนอที่มาของปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ว่าโดยที่ในปัจจุบันประเทศไทยมีการจ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ซึ่งจากสถิติข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ให้ข้อมูลสถานการณ์แรงงานต่างด้าว ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ว่าคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนทั้งสิ้นถึง ๓,๓๕๐,๙๖๙ คน แต่ข้อเท็จจริง พบว่า มีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตลักลอบเข้าเมืองอยู่ในประเทศจำนวนมากตามที่ปรากฏข่าวในสื่อมวลชน เช่น ปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่มีประชาชนในท้องที่ร้องเรียน และจากการตรวจสอบพบว่ามีแรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตจำนวนมาก มีพฤติกรรมเป็นมาเฟีย แต่งตัวเลียนแบบเจ้าหน้าที่รัฐ มีอาวุธสงครามไว้ในครอบครอง มีการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนต่อประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น อีกปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาแรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพที่สงวนไว้เฉพาะคนไทย ซึ่งในประกาศกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้บางอาชีพต้องทำโดยบุคคลที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาดในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร อาทิ เปิดร้านเรขายของ ร้านเสริมสวยร้านนวดไทย ร้านตัดผม เป็นต้น แต่กลับมีแรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพต้องห้ามกันอย่างเปิดเผยนำรายได้ที่เกิดขึ้นกลับประเทศของตน ทำให้ประเทศไทยต้องสูญเสียรายได้เกิดการว่างงานของแรงงานไทย ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม นอกจากนี้ สิทธิแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (ตามกฎหมายแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย) ได้แก่ ประกันสังคม เมื่อแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตราที่กฎหมายกำหนด ได้รับสิทธิกรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย อุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ขราภาพ หรือแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มสามารถเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขได้สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย แต่ปัญหาที่พบ คือ คนไทยเกิดความไม่สะดวกในการใช้บริการสุขภาพเนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้บริการจำนวนมาก ปัญหาการเก็บค่ารักษาพยาบาล กรณีแรงงานต่างด้าวเข้ารับบริการและหนีกลับประเทศไปโดยไม่จ่ายค่าบริการ เนื่องจากมี ๓ กลุ่ม ที่สามารถรักษาตามสิทธิ คือ กลุ่มบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิที่อยู่ระหว่างรอพิสูจน์สัญชาติไทย (กองทุน ท. ๙๙) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมที่มีการจ่ายเงินสมทบ และกลุ่มที่ซื้อประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข เกิดผลกระทบต่อสถานพยาบาลไม่สามารถติดตามเรียกเก็บค่ารักษาได้เกิดผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดิน อีกกรณี คือ มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อเปิดสอนให้กับเด็กซึ่งเป็นบุตรหลานแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบูรณาการร่วมกันเพื่อตรวจสอบและดำเนินการทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับให้การศึกษาบุตรหลานแรงงาน

ข้ามชาติ ตามนโยบายในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กทุกคนในประเทศไทย เพื่อสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา สิทธิในการได้รับความคุ้มครองจากประกันสังคมของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นจึงสมควรที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ และเสนอไปยังรัฐบาลเพื่อพิจารณาดำเนินการอย่างเร่งด่วนต่อไป

ดังนั้น จากความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาในข้างต้นคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาแต่เนื่องจากเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา จึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย โดยใช้พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ตัวอย่างในการพิจารณาศึกษา อีกทั้งผู้เสนอญัตติมีความประสงค์และเห็นชอบที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่นำร่องในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหไปยังรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืนต่อไป

๑.๓ วัตถุประสงค์

การพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนสภาพบังคับที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาแรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และสาธารณรัฐเกาหลี เป็นต้น

๑.๓.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

การจัดทำรายการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้ คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาโดยได้จำแนกออกเป็นประเด็นดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาได้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะแนวทางและรูปแบบการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ภายใต้ขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบนโยบายสาธารณะ (Public Policy) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปรากฏตามวัตถุประสงค์ที่ได้ทำการศึกษา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ด้วยการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาในขอบเขตของ “แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร” เป็นสำคัญ ประกอบกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การศึกษา

๑.๕ วิธีการศึกษา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้กำหนดวิธีศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

๑.๕.๑ ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย แนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑.๕.๒ ประชุมรับฟังความคิดเห็นและรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะ จากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๑.๕.๓ ลงพื้นที่ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศึกษา

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑.๖.๑ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๒ คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย

๑.๖.๓ คนเข้าเมือง หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร

๑.๖.๔ การหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง การเดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านเข้ามาตามชายแดน และหลบหนีเข้ามาในตัวเมืองชั้นในของประเทศไทย

๑.๖.๕ แรงงานผิดกฎหมาย หมายถึง บุคคลที่เข้ามารับจ้างทำงานโดยไม่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

๑.๖.๖ อาชีพสงวนสำหรับคนไทย หมายถึง เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๘.๑ ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค รวมถึงสภาพบังคับทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๘.๒ ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และสาธารณรัฐเกาหลี เป็นต้น

๑.๘.๓ มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ ในการนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ของคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากการรวบรวมเอกสาร และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์สำคัญในการศึกษาสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ของต่างประเทศ อันจะนำมาสู่การจัดทำข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้^๑

๒.๑.๑ คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงาน ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕

๒.๑.๒ คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ (ประเภททั่วไป) ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง

๒.๑.๓ คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ (ประเภทนำเข้าตาม MOU) ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศคู่ภาคี

๒.๑.๔ คนต่างด้าวมาตรา ๖๒ (ประเภทส่งเสริมการลงทุน) ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. ๒๕๑๔ เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

๒.๑.๕ คนต่างด้าวมาตรา ๖๓/๑ (ประเภทชนกลุ่มน้อย) ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอ ใบอนุญาตทำงาน

^๑ กระทรวงแรงงาน. กรมการจัดหางาน, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ อนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร ม.ค. ๖๘, (๒๕๖๘), หน้า ๒.

๒.๑.๖ คนต่างด้าวมาตรา ๖๔ ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

๒.๑.๗ คนต่างด้าวมาตรา ๖๓/๒ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และกลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตารางที่ ๑ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๘ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๓,๙๒๑,๒๖๔ คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง^๒

ประเภทแรงงานต่างด้าว	ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (คน)
มาตรา ๕๙^๓	
๒. ประเภททั่วไป	๑๓๓,๓๑๑
๓. นำเข้าตาม MOU	๖๔๐,๕๖๐
รวม	๗๗๓,๘๗๑
มาตรา ๖๒	
- ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ๆ	๖๗,๗๙๐
มาตรา ๖๓/๑	
- ชนกลุ่มน้อย	๘๕,๘๘๗
มาตรา ๖๓/๒	
๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ (จดทะเบียนสถานะไม่ถูกกฎหมาย)	๑,๐๐๑,๗๕๔
๒. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ (ต่ออายุ)	๑,๙๘๓,๔๐๑
รวม	๒,๙๘๕,๑๕๕
มาตรา ๖๔	
- คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ไป - กลับ หรือตามฤดูกาล	๘,๕๖๑

^๒ กระทรวงแรงงาน. กรมการจัดหางาน, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร พ.ย. ๖๘, (๒๕๖๘), หน้า ๓.

^๓ ประเภทแรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๕๙ มาตรา ๖๒ - มาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒).

ตารางที่ ๒ สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๘๐,๔๑๕ คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง^๔

ประเภทแรงงานต่างด้าว	ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (คน)
มาตรา ๕๙ ๑. แรงงานที่มีความรู้ ทักษะ เชี่ยวชาญ ๒. แรงงานทั่วไปตามระบบ MOU	๒,๑๒๕ ๓๗,๖๕๒
มาตรา ๖๒ - แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน	๑๙๘
มาตรา ๖๓/๑ - แรงงานชนกลุ่มน้อย	๓,๕๘๑
มาตรา ๖๓/๒ ๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖	๑๖๔,๗๒๗ ๗๒,๑๓๒

ตารางที่ ๓ จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว^๕

ประเภทผู้ติดตาม	จำนวน (คน)
จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ๑. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘	๓,๐๙๗ ๖,๗๑๐
รวม	๙,๘๐๗
จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ๑. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘	๑๐๖ ๔๓๘
รวม	๕๔๔

หมายเหตุ : ข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

^๔ วุฒิสภา. คณะกรรมการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^๕ อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ ๔.

โดยข้อมูลแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาครที่ปรากฏในปัจจุบันจากรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๘ (เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๘) ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การใช้แรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน ๓๒๐,๕๙๓ คน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)^๖

๑) คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ จากข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ พบว่า ไม่มีคนต่างด้าวประเภทตลอดชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลืออยู่

๒) คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ (ประเภททั่วไป) ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มีจำนวน ๒,๑๘๑ คน

๓) คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ นำเข้า MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน ๓๗,๓๒๖ คน

๔) คนต่างด้าวมาตรา ๖๒ ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น จำนวน ๒๙๖ คน

๕) คนต่างด้าวมาตรา ๖๓/๑ ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๓,๗๙๑ คน

๖) คนต่างด้าวมาตรา ๖๓/๒ ตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน ๒๗๖,๙๙๙ คน

ทั้งนี้ คนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๑๔,๑๓๐ คน จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำนวน ๒๙๗,๔๓๒ คน (ร้อยละ ๙๔.๖๘) กัมพูชา จำนวน ๑๐,๕๕๑ คน (ร้อยละ ๓.๓๖) และลาว จำนวน ๖,๑๔๗ คน (ร้อยละ ๑.๙๖)

^๖ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๘ (เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๘), หน้า ๒ - ๓.

๒.๒ สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย^๗

๒.๒.๑ ความต้องการแรงงาน (Demand) ในประเทศของแรงงานต่างด้าวเองอาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริมาณความต้องการทำงาน (Supply) ของผู้ใช้แรงงานในประเทศนั้น ๆ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาหางานทำในประเทศไทย

๒.๒.๒ เมื่อมีการประกาศนโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ ๔๐๐ บาท ได้กลายเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าว ต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตนเอง

๒.๒.๓ ถ้าค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นหรือมีค่าสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเงินของกลุ่มสกุลอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียนก็อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะได้จำนวนเงินเพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๔ ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ระบบสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนา ของประชาชนในประเทศไทยไม่ได้มีความแตกต่างไปจากความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของแรงงานต่างด้าวเท่าใดนัก จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าว จากประเทศต่าง ๆ ต้องการเข้ามาทำงานในไทย เพราะมีความรู้สึกกลมกลืนหรือสามารถปรับตัวเข้ากับ สังคมไทยได้โดยง่าย

๒.๒.๕ การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวก และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก เพราะมีพรมแดนติดต่อกันกับประเทศของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงสามารถเดินทาง โดยรถยนต์โดยสาร โดยเรือข้ามแม่น้ำ หรือโดยการเดินข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในไทยได้โดยสะดวก และอาจจะสะดวกกว่าการเดินทางภายในประเทศของแรงงานต่างด้าว

ทั้งนี้ จากสาเหตุทั้ง ๕ ข้อ ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหันเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยเพราะเห็นว่า ประเทศไทยนั้นเป็นช่องทางที่หารายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้ดีกว่าอยู่ในประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่

๒.๓ แนวคิด นโยบาย แผน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง^๘

๒.๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑) ทฤษฎีการจัดระเบียบแรงงาน (Regulation of labour)

ในปี ค.ศ. ๒๐๐๔ มหาวิทยาลัยเยลและมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัย ในประเทศต่าง ๆ รวม ๘๕ ประเทศและกล่าวถึงทฤษฎีการจัดระเบียบแรงงาน โดยใช้กรอบแนวคิดจาก ทฤษฎีสามทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีประสิทธิภาพ ทฤษฎีอำนาจทางการเมือง และทฤษฎีกฎหมาย (Efficiency theory, political power theory and legal theory) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สาเหตุที่รัฐ ต้องกำหนดให้มีกฎหมายควบคุมตลาดแรงงานเนื่องจากระบบการจ้างงานในแบบเสรีเป็นระบบที่ไม่มี

^๗ ยุคนธร จิตอารีรัตน์. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรังสิต, การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวที่มีผล ต่อการนำนโยบายพระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ไปปฏิบัติศึกษากรณีแรงงาน ต่างด้าว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก, (๒๕๖๑), หน้า ๑๑ – ๑๒.

^๘ คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา, รายงานพิเคราะห์ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ในประเทศไทย, (๒๕๖๖), หน้า ๑๓ – ๔๕.

ความสมบูรณ์ เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น การเอารัดเอาเปรียบ การเลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าจ้างต่ำ การบังคับลูกจ้างทำงาน เป็นต้น

กฎหมายควบคุมตลาดแรงงานมีเป้าหมายหลักสี่ประการ ได้แก่

(๑) ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้าง

(๒) ควบคุมความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

(๓) ให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนลูกจ้าง

(๔) รัฐบาลทำหน้าที่จัดระบบประกันสังคมเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีไม่มีงานทำ
ชราภาพ พิการ เจ็บป่วยหรือเสียชีวิต

ผลการทดสอบทฤษฎีประสิทธิภาพซึ่งเชื่อว่าจะมีการปรับกฎหมายเพื่อให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสม คณะผู้วิจัยทฤษฎีการจัดระเบียบแรงงานไม่พบว่ากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานกับการรวมกลุ่มของลูกจ้างแปรผันไปตามระดับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ตามสมมุติฐานที่ว่าประเทศที่ร่ำรวยน่าจะมีการควบคุมตลาดแรงงานน้อยกว่าเนื่องจากมีปัญหาด้านการตลาดน้อยกว่า ในทางตรงกันข้ามคณะผู้วิจัยพบว่าประเทศร่ำรวยมีกฎหมายที่ดูแลลูกจ้างดีกว่าและมีระบบประกันสังคมที่ดีกว่า

๒) ทฤษฎีอำนาจทางการเมือง

ตามทฤษฎีอำนาจทางการเมืองซึ่งเชื่อว่าการออกกฎหมายเป็นเครื่องมือของนักการเมืองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและพันธมิตรของกลุ่มของตน พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกับทฤษฎีนี้ โดยพบว่าประเทศที่มีรัฐบาลสังคมนิยมปกครองเป็นเวลานานมีกฎหมายกำกับตลาดการจ้างงานที่เข้มข้นมากกว่า และรูปแบบลักษณะ (Style) ของกฎหมายขึ้นกับที่มาว่ากฎหมายนั้นมาจากแหล่งใด ตามทฤษฎีกฎหมายซึ่งกล่าวถึงการที่แต่ละกลุ่มสังคมมีรูปแบบลักษณะของกฎหมายในลักษณะของตน เมื่อมีการออกกฎหมายหนึ่งในเรื่องใดก็จะคาดหวังได้ว่าจะมีผลต่อกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐาน กล่าวคือรูปแบบลักษณะของกฎหมายแต่ละเรื่องมีความเกี่ยวข้องกันกับกฎหมายอื่นด้วยเกี่ยวกับผลของกฎหมาย

๓) ทฤษฎีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีประสิทธิภาพคาดหวังว่ายังมีการออกกฎหมายควบคุมตลาดการจ้างงานมากก็จะมีผลต่อตลาดการจ้างงานที่ดีขึ้น และการออกกฎหมายเช่นนี้ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองตามทฤษฎีอำนาจทางการเมือง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมที่ทำการศึกษาเชิงประจักษ์กลับพบผลที่ขัดแย้งกับสมมุติฐานนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งการจ้างงานเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการคือไม่มีการขึ้นทะเบียนกับทางราชการ ผลจากการศึกษาครั้งนี้ก็ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนสมมุติฐานตามทฤษฎีประสิทธิภาพอย่างจริงจังที่ว่า การออกกฎหมายควบคุมเป็นการแก้ไขปัญหาล้มเหลวในตลาดการจ้างงาน โดยเฉพาะมีข้อสงสัยมากขึ้นในกรณีประเทศที่กฎหมายน่าจะส่งผลกระทบมาก ผลการศึกษานี้ยืนยันตามความเห็นที่ว่าแหล่งกำเนิดหรือที่มาดั้งเดิมของกฎหมายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวกำหนดรูปแบบลักษณะของกฎหมายในแต่ละประเทศและความสัมพันธ์นี้มีผลทางลบต่อประสิทธิผลของกฎหมายในบางเรื่อง

๔) ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ RAVENSTIEN Raven stein (1889) ได้อธิบายกฎแห่งการย้ายถิ่น ๖ ข้อ คือ

(๑) ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ ๆ โดยทั่วไป มุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม

(๒) การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยบริเวณใกล้ ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็ว จะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยเขตห่างไกลก็จะย้ายเข้าแทนที่

(๓) การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลง

(๔) ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง

(๕) การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม

(๖) ไม่ว่าการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนั้น Raven stein (1889) ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะ คือ

(๑) การอพยพแบบดั้งเดิม (PRIMITIVE MIGRATION) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

(๒) การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (FORCED MIGRATION) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

(๓) การอพยพโดยถูกบีบคั้น (IMPELLED MIGRATION) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

(๔) การอพยพโดยเสรี (FREE MIGRATION) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ ๕

(๕) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (MASS MIGRATION) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตามการอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพ หนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราวหรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ Raven stein (1889) ยังสามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติดัง โดย Raven stein (1889) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่น ไว้ดังนี้

(๑) การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ

(๒) ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิดคลื่นการอพยพ (Current of Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

(๓) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสียภาษีสูง อากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

๕) ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ LEE

Lee ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่าการย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ จะต้องมีความสาเหตุจากการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด ดังนี้

(๑) ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

(๑.๑) การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตสูงหรือมีอุปสรรคในการผลิตบางอย่างขาดแคลน

(๑.๒) ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้

(๑.๓) เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ

(๑.๔) ถูกกีดกันปราบปรามอันเนื่องมาจากสิทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ

(๑.๕) เกิดความเบื่อหน่ายชุมชนด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม

(๑.๖) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

(๒) ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

(๒.๑) โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก

(๒.๒) โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง

(๒.๓) ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ

(๒.๔) การย้ายตามระหว่างสามี ภรรยา หรือ บิดา มารดา บุตร ฯลฯ

๖) ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (PUSH FACTOR) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

(๑) อัตราการว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ (Unemployment and under employment) อัตราการจ้างงานในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีปริมาณของกำลังแรงงานที่มากเกินไปกว่าความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศนั้น

อันส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานในขณะที่แรงงานอีกบางส่วนก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้การใช้กำลังแรงงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้นเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หากระดับของการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานได้เพียงพอต่อกำลังแรงงาน แรงงานมักมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือย้ายถิ่นไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่น โดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

(๒) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

(๓) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

(๔) นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

(๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (PULL FACTOR) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

(๑) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

(๒) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลน เหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบ ก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

(๓) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่น่าสนใจ ความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

(๔) การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศไทย ที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจ ดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศ เข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผน และเนื้อหาของการศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพ ประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) เมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจ คั่นเคย และไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด

(๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

๒.๓.๒ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

๑) ระดับชาติ

ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างด้าวในการผลิต โดยเฉพาะ แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทย ที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับ อนุญาตทำงาน ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และมีความ เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวง แรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบัน ถูกกำหนดกรอบ แนวทางให้ยึดโยงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ร่วมกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบ แนวทางกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการดำเนินการกิจที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกัน โดยปรากฏรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ๓ ยุทธศาสตร์ คือ

ก) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติ มั่นคงประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ

ข) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา

ค) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการ เป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกัน และความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ๓ หมวดหมาย คือ

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับเป้าหมายที่ ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยสนับสนุนให้กำลังคนมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการ ของภาคการผลิต และมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของประชาชน ผ่านการพัฒนาพื้นที่และเมือง

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้าง

งานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้ง เป้าหมายที่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส และความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการ เข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

(๓) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ภายใต้นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ปราบปรามและเฝ้าระวังภัยที่เกี่ยวเนื่องกับการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ๒ นโยบาย คือ

ก) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ ของชาติพื้นที่ชายแดน เรื่องพื้นที่ชายแดนและประชาชนในพื้นที่ที่มีการพัฒนา มีความมั่นคงปลอดภัย มีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนา ทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของมนุษย์อย่างสมดุล และเป็นพื้นที่ความร่วมมือและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับประเทศรอบบ้านในด้านการร่วมกันป้องกันภัยคุกคาม ปัญหาความมั่นคง การแก้ไขปัญหาการค้า และการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ ของชาติทางทะเลมุ่งเน้นความมั่นคงทางทะเลแบบองค์รวมให้ป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ ทางทะเลที่สำคัญอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงการรักษาความมั่นคงทางทะเลและผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเลให้มีความสมดุลและยั่งยืน และการบริหารจัดการองค์ความรู้ทางทะเลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการดำเนินการด้านความมั่นคงทางทะเล เสริมสร้างร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้าน อาเซียน และประเทศในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก รวมถึงการใช้ประโยชน์ จากทะเลอย่างสมดุลและยั่งยืนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินโดยเฉพาะ การท่องเที่ยว การประมง การพาณิชย์นาวี และการขุดเจาะหรือสำรวจแหล่งพลังงานใต้ทะเล การบริหารจัดการองค์ความรู้ทางทะเล และการสร้างความตระหนักรู้ความสำคัญของทะเล (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ)

ข) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง และผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ เรื่องการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล แรงงาน ต่างด้าว กลุ่มเปราะบางต่อความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ รวมถึงผู้ได้รับการคุ้มครองหรืออยู่ระหว่างคัดกรองสถานะ ที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศ อันเป็นภูมิลำเนาได้ ให้มีความสมดุลระหว่างมิติความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และหลักสิทธิ มนุษยชน

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการยกระดับสถานะและเพิ่มขีดสมรรถนะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมให้ได้รับการยอมรับจากสากล โดยดำเนินการ เปรียบเทียบการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลabor บังคับและการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงาน ต่างด้าว ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพให้แก่คณะสหวิชาชีพ

เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ)

(๔) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๔.๑) คนต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (G3)

(๔.๒) การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ (G8)

(๔.๓) ภาควิชาช่วยทุกภาคส่วนมีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ (G12)

(๔.๔) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีประสิทธิภาพ (G13)

๒) ระดับส่วนกลาง ได้แก่

(๑) มติคณะรัฐมนตรี

(๒) คณะกรรมการนโยบายการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) คณะอนุกรรมการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (อ.กนร.)

๓) ระดับส่วนภูมิภาค ได้แก่

(๑) ระเบียบข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติของส่วนกลาง

(๒) คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานและจัดหางานจังหวัดเป็นกรรมการ/เลขานุการ

(๓) แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๒.๓.๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ

๑) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้รวมพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพระราชกำหนดฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดขอบข่ายของกฎหมาย ๒ ฉบับเดิม ซึ่งมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน โดยต้องการปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้เป็นมาตรฐานสากล ปรับปรุงอัตราโทษ และดึงภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อลดปัญหาการค้ามนุษย์จากแรงงานต่างด้าว

ทั้งนี้ สาระสำคัญของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วย (๑) หลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (๒) การทำงานของคนต่างด้าว และ (๓) คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (๔) กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (๕) มาตรการทางปกครอง (๖) พนักงานเจ้าหน้าที่ และ (๗) บทกำหนดโทษ

ต่อมา มีการชะลอการบังคับใช้พระราชกำหนดดังกล่าว ๔ มาตรา คือ มาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๐๒ มาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๒ ออกไป ๑๘๐ วัน ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยกเว้นโทษแก่ผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อให้ปรับตัวทันตามกฎหมายและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ ยังมีการเพิ่มโทษและปรับเปลี่ยนบทลงโทษจากแบบเหมารวมเป็นแบบคิดตามจำนวนแรงงานที่กระทำผิดกฎหมาย ทำให้มีแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศจำนวนมาก ซึ่งกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง โดยกลุ่มธุรกิจที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ ธุรกิจเกษตรกรรม ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจก่อสร้าง เนื่องจากเป็นกลุ่มธุรกิจที่จ้างแรงงานต่างด้าวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

จากปัญหาข้างต้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อแก้ไขเกี่ยวกับอัตราโทษและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่เข้าสู่ระบบลงทะเบียนแรงงานของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากเดิมมีอัตราค่าธรรมเนียมที่สูง และแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับภูมิลำเนาแล้วไม่กล้ากลับมาทำงานอีก เนื่องจากกฎหมายเดิมมีอัตราโทษที่สูง นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการใช้ระบบอนุญาตเท่าที่จำเป็น พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เช่น จากเดิมที่กำหนดเขตพื้นที่พักอาศัย หากนายจ้างจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายเข้าทำงาน อนุญาตให้แรงงานสามารถทำงานและพักที่ใดก็ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และห้ามนายจ้างเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการเอาเปรียบ ซึ่งเป็นต้นเหตุของการค้ามนุษย์ รวมทั้งปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสม

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐ บัญญัติบทนิยามที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

มาตรา ๕ “คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยคำว่า “ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” อาจเป็นกรณีที่บุคคลนั้นไม่เคยมีสัญชาติไทยมาก่อน หรือเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทยแต่ต่อมาแสดงความจำนงสละสัญชาติไทยหรือบุคคลซึ่งถูกถอนสัญชาติไทยในภายหลังตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. ๒๕๐๘ และคนต่างด้าวในที่นี้ยังหมายรวมคนต่างด้าว ทุกเพศและทุกวัย แม้คนต่างด้าวจะเป็นเด็กหรือเยาวชนอายุไม่ถึง ๒๐ ปี หากประสงค์จะทำงานก็ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานด้วย นอกจากนี้ คนต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานของไทยด้วย

“ทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมิใช่จ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คำว่า “ทำงาน” หมายถึง การประกอบอาชีพ การปฏิบัติกิจการ ดังนั้น กิจกรรมใดที่มีลักษณะเป็นการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติการไม่ว่าโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ถ้ากิจกรรมนั้นโดยปกติวิสัยเป็นกิจกรรมที่หวังผลตอบแทนเป็นลักษณะค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดเป็นสำคัญแล้ว แม้ตามข้อเท็จจริงจะไม่มีค่าจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ก็อยู่ในความหมายของการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ใบอนุญาตทำงานมีรูปแบบเป็นเล่มและต้องทำตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานเมื่อคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว คนต่างด้าวมีสถานที่ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น มีสิทธิทำงานตามที่ได้รับอนุญาต หรือมีสิทธิที่จะทำงานตามประเภทงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรนอกจากนี้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ได้ให้ความหมายของ แรงงานต่างด้าวว่าหมายถึงคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายหรือผิดกฎหมาย และได้รับใบอนุญาตทำงาน

ในส่วนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความหมาย “แรงงานต่างด้าว” ไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ ๙๗ ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๔๙ ว่าแรงงานต่างด้าวหมายถึงบุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเองและรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อการทำงานแต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานบริเวณชายแดน จิตกรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ขานาญการที่เข้าเมืองในระยะสั้นชาวเรือและลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ

สำหรับองค์การสหประชาชาติ ได้มีการกำหนดความหมายแรงงานต่างด้าวในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้น ในมาตรา ๒ หมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น

จากความหมายของแรงงานต่างด้าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “แรงงานต่างด้าว” หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไม่ว่าจะเข้ามาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

๒) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

บริหารจัดการโดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภายใต้สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมาตราที่ ๑๗ ระบุว่าภายใต้สถานการณ์พิเศษ สามารถอนุญาตให้บุคคลพำนักอาศัยในประเทศไทยได้ซึ่งช่วยให้กระทรวงมหาดไทยมีความยืดหยุ่นในการเร่งด่วนการส่งกลับผู้ย้ายถิ่นโดยผิดกฎหมายออกนอกประเทศ

๓) พระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔

โดยมาตรา ๓๘ ระบุว่าให้นายทะเบียนอำเภอจัดทำทะเบียนบ้าน สำหรับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ที่ได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้รับการผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอให้แรงงานที่พิสูจน์สัญชาติแล้วได้รับการตรวจลงตราประทับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

เป็นการชั่วคราว ให้รายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ และให้กระทรวงมหาดไทยจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อการทำงาน

๔) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

บริหารจัดการโดยกระทรวงแรงงานเป็นการกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างสำหรับสัญญาจ้างงานทั่วไป แต่มีประโยชน์อย่างจำกัดสำหรับผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นแรงงานเถื่อน นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานก็ไม่ครอบคลุมภาคเศรษฐกิจที่แรงงานทักษะต่ำจำนวนมากทำงานอยู่

๕) พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

พ.ศ. ๒๕๒๒

ซึ่งระบุกิจกรรม ๔๐ ประเภทที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำได้ ซึ่งรวมถึงอาชีพกรรมกรทั่วไป การทำการเกษตร งานทอผ้า และงานก่อสร้าง

๖) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ซึ่งให้ความคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์การที่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ทำให้เกี่ยวข้องกับหน่วยงานและข้าราชการจำนวนมากทำให้มีปัญหาในการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย รัฐบาลไทยได้พยายามที่จะทำให้การจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ก็ยังคงมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ลักลอบทำงานในประเทศไทย การจัดองค์กรบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับคนต่างประเทศที่ต้องการประกอบธุรกิจในประเทศไทย

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งระบุกิจกรรม ๔๐ ประเภทที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำได้ ซึ่งรวมถึงอาชีพกรรมกรทั่วไป การทำการเกษตร งานทอผ้า และงานก่อสร้าง ซึ่งได้มีการยกเลิกและให้ใช้ประกาศกระทรวงแรงงานห้ามคนต่างด้าวทำ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดประเภทกิจการที่ส่งเสริมการลงทุน ภาวะโครงสร้างและนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน

พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งส่งเสริมการลงทุนของคนไทยและคนต่างชาติในพื้นที่ต่างจังหวัดของประเทศไทย

พระราชบัญญัติพิเศษเพื่อการส่งออก (EPZX) เป็นกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการส่งออกไปนอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งสินค้าบางอย่าง

กล่าวโดยสรุป การกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยถูกนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ แนวนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นต้น รวมถึงการจัดทำแผนแม่บท หรือแผน

บริหารจัดการต่าง ๆ อาทิ แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว แผนปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นต้น

๒.๓.๔ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้น พร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ภายใต้ สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้ง ด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการ จัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๙ (ค.ศ. ๑๙๔๖) ILO จึงกลายเป็นองค์การ ข้าราชการพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ อันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของ สหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิก จำนวน ๑๘๑ ประเทศ

๑) โครงสร้างของ ILO

ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ของประเทศสมาชิก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างการทำงานหลักขององค์กรได้ ดังนี้

๒) คณะประศาสน์การ (Governing Body)

ในการบริหารองค์กรนั้น ILO มีคณะประศาสน์การเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุด มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดโครงการ งบประมาณ เพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) รับรอง คณะประศาสน์การมีการประชุมปีละ ๓ ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน

คณะประศาสน์การมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประศาสน์การประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๑๔ คน ฝ่ายลูกจ้าง ๑๔ คน และฝ่ายรัฐบาล ๒๘ คน รวมเป็น ๕๖ คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศ อุตสาหกรรม สำคัญ ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะประศาสน์การอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี โดยพิจารณาหมุนเวียน ไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประศาสน์การมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรง ตำแหน่งคราวละ ๑ ปี

๓) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ทำหน้าที่ ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขธิการขององค์กร รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรม ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประศาสน์การกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงาน ระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ใน ตำแหน่งคราวละ ๕ ปี

๔) ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ

การพิจารณาตัดสินใจกระทำการใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้งในเดือนมิถุนายน นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม

ที่ประชุมมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

๕) หัวข้อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

เพื่อให้ประเทศสมาชิกล้วนคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ILO จึงได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ เนื้อหามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แบ่งออกเป็น ๒๒ หัวข้อ ได้แก่

(๑) เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)

(๒) แรงงานบังคับ (Forced labour)

(๓) การขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)

(๔) โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)

(๕) การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)

(๖) การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)

(๗) การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)

(๘) การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)

(๙) ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)

(๑๐) ค่าจ้าง (Wages)

(๑๑) เวลาการทำงาน (Working time)

(๑๒) ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)

(๑๓) ความมั่นคงทางสังคม (Social security)

(๑๔) การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)

(๑๕) นโยบายทางสังคม (Social policy)

(๑๖) คนงานอพยพ (Migrant workers)

(๑๗) คนประจำเรือ (Seafarers)

(๑๘) คนงานประมง (Fishermen)

- (๑๙) คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
- (๒๐) ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
- (๒๑) ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)
- (๒๒) บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

๖) รูปแบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

ILO กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกัน มีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งตราสารทุกฉบับของ ILO ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบตราสารที่สำคัญของ ILO มี ดังต่อไปนี้

(๑) อนุสัญญา (Convention) อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน ๑๙๐ ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗) อนุสัญญามีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง ๑๙๐ ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน ๘ ฉบับด้วยกันที่มีความสำคัญยิ่งอันเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง ๘ ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก ๔ ประการ ภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ดังนี้

ก) เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. ๑๙๔๘
- อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. ๑๙๔๙

ข) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. ๑๙๓๐
- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. ๑๙๕๗

ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. ๑๙๗๓
- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. ๑๙๙๙

ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. ๑๙๕๑

- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. ๑๙๕๘

(๒) ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ และไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ข้อเสนอแนะมี ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่

ก) ข้อเสนอแนะเสริมอนุสัญญา: ข้อเสนอแนะประเภทนี้มีเนื้อหาที่เป็นการอธิบายหรือเพิ่มเติมรายละเอียด ในทางปฏิบัติให้แก่อนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจากตัวบทของอนุสัญญาจะบัญญัติไว้เฉพาะหลักการ หรือมาตรฐานเบื้องต้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ จากทั่วภูมิภาคของโลกที่ให้สัตยาบันได้ไปออกกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงาน และภาวะเศรษฐกิจหรือสังคมภายในประเทศ ดังนั้น อนุสัญญาบางฉบับจึงต้องมีข้อเสนอแนะเสริมสำหรับอธิบายและชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๙๙ ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. ๒๐๐๗ ซึ่งเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. ๒๐๐๗ เป็นต้น

ข) ข้อเสนอแนะที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ: ข้อเสนอแนะประเภทนี้ เป็นเพียงตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญ สำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นที่ต้องออกเป็นอนุสัญญา หรือเป็นประเด็นซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วว่า ยังไม่สมควรมีสถานะให้บังคับใช้ได้เป็นอนุสัญญา เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๙๘ ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment Relationship) ค.ศ. ๒๐๐๖ เป็นต้น

(๓) พิธีสาร (Protocol)

พิธีสาร คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจากอนุสัญญาบางฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขออกเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่แต่ประการใด แต่ด้วยเหตุที่เมื่อเวลาผ่านไปบริบททางสังคมมีมากขึ้น ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ILO จึงบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติม โดยให้อยู่ในรูปของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา เพื่อให้อนุสัญญาฉบับนั้นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันเฉพาะอนุสัญญา โดยไม่ให้สัตยาบันพิธีสารได้ แต่จะให้สัตยาบันเฉพาะพิธีสารโดยไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ได้ เมื่อใดก็ตามที่ให้สัตยาบันพิธีสารแล้ว พิธีสารฉบับนั้น จะมีฐานะเทียบเท่าอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไปแล้วในทันที เช่น พิธีสาร ค.ศ. ๒๐๐๒

แนบท้ายอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Protocol of ๒๐๐๒ to the Occupational Safety and Health) ค.ศ. ๑๙๘๑ เป็นต้น

(๔) ปฏิญญา (Declaration)

ปฏิญญาเป็นตราสารซึ่งระบุถึงหลักการด้านแรงงานที่คณะประศาสน์การ (Governing Body) หรือที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นชอบว่าเป็นหลักการที่ทรงคุณค่า และประเทศสมาชิกทุกประเทศควรมีมาตรการสนับสนุนและกำหนดนโยบายส่งเสริมหลักการดังกล่าวขึ้น ภายในประเทศของตน ขณะนี้ ILO มีปฏิญญาอยู่ ๒ ฉบับ คือ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งกำหนดประเด็นแรงงาน ๔ ประการอันถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงานทุกคนตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ซึ่งกล่าวถึงประเด็นแรงงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการข้ามชาติ เช่น การฝึกอบรม สภาพการทำงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น อันเป็นประเด็นที่ภาครัฐ องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างในประเทศเจ้าบ้านควรติดตามดูแล เพื่อไม่ให้มีข้อขัดแย้งด้านแรงงานในสภาพที่เป็นคุณน้อยกว่าเกิดขึ้นในสถานประกอบการกิจการข้ามชาติ

(๕) ประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice)

ประมวลข้อปฏิบัติเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ เนื้อหาของตราสารเป็นการชี้แจง ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นแรงงานที่มีความพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปใช้ หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายในประเทศ เช่น ประมวลข้อปฏิบัติของ ILO เรื่อง HIV/AIDS และโลกแห่งการทำงาน (An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work) เป็นต้น ตราสารประเภทนี้จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกับคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละประเด็น

(๖) พันธกิจในฐานะประเทศสมาชิก

ประเทศไทยนอกจากจะต้องจ่ายค่าบำรุงองค์การเป็นเงินประมาณปีละ ๗๓๘,๙๙๔ ฟรังก์สวิสแล้ว ประเทศไทยยังมีพันธกิจเช่นเดียวกับประเทศสมาชิกทั้งปวงของ ILO ที่ต้องปฏิบัติภายใต้ธรรมนูญ ILO ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข และให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่งในฐานะประเทศสมาชิก คือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของแรงงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ พันธกิจในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

ประเทศสมาชิกประเทศใดประเทศหนึ่งที่พิจารณาแล้วว่า ประเทศตนมีกฎหมายและแนวปฏิบัติ ภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หรือพิจารณาแล้วว่า ประเทศตนพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO ในอนุสัญญาฉบับใด ก็สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ ILO มีกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วทุกระยะ โดย ILO จะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อทักท้วง เป็นรายกรณีไป และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลกได้รับทราบด้วย ประเทศใดที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลดังกล่าว โดยไม่ได้รับข้อทักท้วงจาก ILO ย่อมแสดงถึงการมีมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้

(๓) การกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ด้วยเหตุที่เนื้อหาของมาตรฐานแรงงานของ ILO กว่าร้อยละ ๘๐ เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนา มาตรฐานแรงงาน จึงมีหน้าที่ในการพิจารณาตรวจสอบและประมวลข้อคิดเห็นจากหน่วยปฏิบัติ ต่อร่างตราสารฉบับต่าง ๆ การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมาย และแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO ตลอดจน การเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ให้แก่ข้าราชการ นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน

๒.๓.๕ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในต่างประเทศ

๑) นโยบายบริหารแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐสิงคโปร์

นโยบายแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ (Unskilled worker) หรือกึ่งฝีมือ (Semi - skilled worker) นายจ้างจะเป็นผู้ขอใบอนุญาตสำหรับแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือที่เรียกว่า Work Permit (WP) โดยมีอายุ ๒ ปี และสามารถต่ออายุได้เมื่อหมดอายุแต่โดยรวมแล้วไม่เกิน ๑๐ ปี ซึ่งนายจ้างสามารถยื่นขอใบอนุญาตโดยตรงที่กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์หรือผ่านบริษัทจัดหางาน โดยนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานมาเลเซียต้องทำใบอนุญาตแยก ส่วนแรงงานจากประเทศอื่น ๆ จะถูกแบ่งเป็น ๓ ประเภท ในการขอใบอนุญาต คือ (๑) เอเชียเหนือ ได้แก่ แรงงานต่างชาติจากฮ่องกง มาเก๊า สาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน (๒) Non - Traditional ได้แก่ แรงงานต่างชาติจากอินเดีย ศรีลังกา ไทย บังกลาเทศ พม่า ฟิลิปปินส์ (๓) แรงงานต่างชาติที่มาจากประเทศจีน

ส่วนเกณฑ์ด้านอายุแรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่ชาวมาเลเซียต้องมีอายุระหว่าง ๑๖ - ๕๐ ปี แต่สำหรับชาวมาเลเซียต้องมีอายุระหว่าง ๑๖ - ๕๘ ปี โดยนายจ้างจะต้องจ่ายภาษีในการจ้างแรงงานต่างชาติตามที่กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ (MOM) กำหนด โดยอัตราภาษีจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของแรงงานต่างชาติคือการศึกษา และการทดสอบระดับทักษะ และยังขึ้นอยู่กับเพดานการพึ่งพา ของแต่ละภาคอุตสาหกรรม (Dependency ceiling) โดยจะสังเกตว่ายังมีเพดานการพึ่งพา แรงงานต่างชาติสูง นายจ้างก็ยังคงเสียภาษีในอัตราที่สูง และพบว่าการจ้างแรงงานเข้ามาทำงาน ในภาคก่อสร้างมีการเสียภาษีในอัตราที่สูงที่สุด เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์ต้องการเพิ่มผลิตภาพ ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งมีผลิตภาพต่ำมากเมื่อเทียบกับสาขาอื่น ๆ และเมื่อเทียบกับภาคก่อสร้าง

ของประเทศออสเตรเลียและญี่ปุ่นที่ใช้จำนวนแรงงานน้อยกว่าแต่ได้ผลิตภาพเท่ากัน ขณะที่การจ้างงานในภาคการผลิตนายจ้างจะเสียอัตราภาษีน้อยสุด โดยรัฐบาลสิงคโปร์จะมีการปรับเพดานการพึ่งพาและอัตราภาษีตลอดขึ้นอยู่กับสภาพตลาดแรงงาน และจะสังเกตได้ว่าถ้าแรงงานได้รับการรับรองจากศูนย์ทดสอบฝีมือ คือ มีระดับฝีมือสูงขึ้นนายจ้างจะได้รับการลดภาษี นอกจากนี้นายจ้างของแรงงานต่างชาติ (ยกเว้นแรงงานชาวมาเลเซีย) ต้องวางวงเงินค้ำประกันจำนวน ๕,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ต่อแรงงานต่างชาติ ๑ คน ซึ่งสามารถทำกับธนาคาร (Bank guarantee) หรือบริษัทประกัน (Insurance guarantee) โดยเงินฝากนี้จะถูกปรับเมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข เช่น การไม่รับผิดชอบในการส่งลูกจ้างที่ใบอนุญาตหมดอายุหรือไม่ผ่านใบอนุญาตกลับประเทศ การไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล การไม่จัดที่อยู่ให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้ง นายจ้างยังต้องนำแรงงานต่างชาติไปตรวจสุขภาพ และนายจ้างต้องสมัครประกันสุขภาพมูลค่าอย่างต่ำ ๑๕,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนประกันอุบัติเหตุเงินอย่างต่ำ ๔๐,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคน และนายจ้างยังต้องจ่ายเงินเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างชาติที่เรียกว่า ภาษี Skill Development levy เข้ากองทุน SDF (Skills Development Fund)

มาตรการในการปราบปรามแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายสำหรับกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิด เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้วมาตรการและกฎหมายของสิงคโปร์ถือว่าเข้มงวดประเทศหนึ่ง เนื่องจากสิงคโปร์มีพื้นที่เล็ก มีการตรวจตราอย่างเข้มงวด มีกฎหมายการเคลื่อนย้ายแรงงาน กระบวนการให้ใบอนุญาตที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพตลอดจนมาตรการการลงโทษที่รุนแรง โดยปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติถูกควบคุม ดูแลภายใต้กฎหมายแรงงานต่างชาติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Migration Act (กฎหมายการย้ายถิ่นฐาน/คนเข้าเมือง) โดยเกี่ยวกับการตรวจตราการเข้าออกของคนต่างชาติ และคุ้มครองแรงงานต่างชาติไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง, Immigration Regulation, The Employment of Foreign Workers Act (กฎหมายการจัดหาแรงงานต่างชาติ), The Employment of Agency Act (กฎหมายบริษัทจัดหางาน) ดูแลการดำเนินงานของบริษัทจัดหางาน และ Workplace Safety and Health Act (กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานประกอบการ) โดยตัวอย่างบทลงโทษของการกระทำผิดกฎหมายมี ดังนี้

(๑) ถ้านายจ้างมีการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ตาม ๑๙๙๑ Employment of Foreign Workers Act จะลงโทษนายจ้างที่เป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือแรงงานต่างชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายโดยการปรับสูงสุด ๑๕,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ และหรือจำคุกมากกว่า ๑ ปี รวมถึงนายหน้าค้าแรงงานผิดกฎหมายและเจ้าของบ้านที่ให้เช่าบ้านก็โดนลงโทษเช่นกัน

(๒) ห้ามแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือแต่งงานกับชาวสิงคโปร์โดยไม่ได้รับอนุญาต หากฝ่าฝืนก็จะถูกส่งกลับประเทศ

(๓) ห้ามแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือตั้งครอบครัวโดยไม่ได้รับอนุญาต หากฝ่าฝืนจะถูกส่งกลับประเทศ

(๔) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับขบวนการรับจ้างแต่งงานเพื่อนำคนต่างชาติเข้ามาในประเทศจะต้องรับโทษปรับเงินสูงสุดถึง ๑๐,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ และจำคุกนานถึง ๑๐ ปี

(๕) ผู้ที่ปลอมแปลงเอกสารเพื่อเข้าประเทศ ต้องรับโทษปรับเงิน ๘,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ และจำคุกอีก ๕ ปี

(๖) แรงงานต่างชาติที่ประกอบอาชีพอิสระโดยไม่ได้ขออนุญาตทำงานรวมทั้งนายจ้าง จะโดนปรับสูงสุดไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๗) นายจ้างที่หลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีแรงงานต่างชาติ โดยการปรับสูงสุด ๑๕,๐๐๐ เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์และ/หรือจำคุกมากกว่า ๑ ปี

ส่วนกรณีเกี่ยวกับการจ้างแม่บ้านทั้งคนพื้นเมือง และชาวต่างชาติในสิงคโปร์จะไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายการจ้างงาน (Employment Act) โดยรัฐบาลสิงคโปร์ให้เหตุผลว่า ยากที่จะควบคุมลักษณะงานประเภทนี้ในเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และยากที่จะคำนวณค่าล่วงเวลาไม่เหมือนกรณีการจ้างแม่บ้านที่ทำงานในที่ทำงานและโรงงาน แต่เพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาทในการจ้างงานแม่บ้านกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์จึงกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานแม่บ้านต้องทำสัญญาจ้าง (Employment contract) โดยจะมีเจ้าหน้าที่ร่างตัวสัญญาไว้ให้ และเมื่อมีปัญหาในการจ้างงานหรือมีการละเมิดสัญญา ทั้งสองฝ่ายสามารถยื่นคำร้องได้ที่กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ แล้วทางกระทรวงจะติดต่อเพื่อระงับข้อพิพาทต่อไป โดยกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์จะเข้มงวดกับการกระทำความผิดต่าง ๆ ของนายจ้างได้แก่ การข่มเหง การทารุณกรรม และอื่น ๆ ต่อแรงงานต่างชาติ นายจ้างที่กระทำผิดจะถูกคุมตัวขึ้นศาล และถ้ามีความผิดจะโดนขังคุก โดนปรับ และปรับ และจะไม่ได้รับอนุญาตให้จ้างแม่บ้านชาวต่างชาติเป็นการถาวร

(๑) การอบรมแรงงานต่างชาติ

กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์กำหนดให้แรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในภาคก่อสร้างต้องผ่านการอบรมและทดสอบฝีมือจากสถาบันที่ศูนย์ BCA (Building Construction Authority) ของสิงคโปร์รับรอง ส่วนแม่บ้านต้องผ่านการอบรมจากกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ โดยค่าใช้จ่ายในการอบรมนั้นทางกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ระบุว่าเป็นภาระของนายจ้าง

(๒) จำนวนปีที่อนุญาตให้ทำงานและต่ออายุ

(๒.๑) ใบอนุญาต EP (Employment Pass) มีอายุ ๑ - ๒ ปี แต่ก็สามารถต่ออายุได้หากบริษัทยังจ้างงานอยู่

(๒.๒) ใบอนุญาต PEP (Personalized Employment Pass) มีอายุ ๓ ปี ไม่สามารถต่อใบอนุญาตได้

(๒.๓) ใบอนุญาต S Pass มีอายุ ๑ - ๒ ปี แต่ก็สามารถต่ออายุได้เรื่อย ๆ หากบริษัทยังจ้างงานอยู่

(๒.๔) ใบอนุญาต WP (Work Permit) และแม่บ้าน มีอายุ ๒ ปี โดยสามารถต่ออายุแล้วรวมไม่เกิน ๑๐ ปี

(๓) ระบบนายหน้า

บริษัทจัดหางานต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานของประเทศสิงคโปร์ และต้องปฏิบัติตามที่อยู่ภายใต้ The Employment of Agency Act (กฎหมายบริษัทจัดหางาน)

(๔) ระดับความเข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายของสิงคโปร์ถือว่าเข้มงวดมาก โดยอยู่ภายใต้ Immigration Act (กฎหมายการย้ายถิ่นฐาน/คนเข้าเมือง) Immigration Regulation, The Employment of foreign Workers Act (กฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติ), The Employment of Agency Act (กฎหมาย

บริษัทจัดหางาน), Workplace Safety and Health Act (กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานประกอบการ) ซึ่งมีการกำหนดบทลงโทษในการกระทำความผิดต่าง ๆ ไว้อย่างละเอียด ทั้งบทลงโทษต่อตัวนายจ้าง ลูกจ้างชาวต่างชาติ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ตลอดจนบริษัทจัดหางาน

(๕) การกำหนดโควตาจำนวนแรงงานต่างชาติ

รัฐบาลสิงคโปร์โดยกระทรวงแรงงานมีการกำหนดเพดาน การพึ่งพาแรงงานต่างชาติ (Dependency ceiling) คือสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละภาคอุตสาหกรรมที่เริ่มมีตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ โดยระดับเพดานการจ้างงานจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในประเทศ ศักยภาพของแต่ละอุตสาหกรรม แต่โดยส่วนใหญ่แล้วจะปรับลดลงเนื่องจากทางการสิงคโปร์ต้องลดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติ

(๖) การกำหนดพื้นที่และอาชีพของแรงงานต่างชาติ

ประเทศสิงคโปร์ไม่ได้กำหนดพื้นที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ แต่จะเป็นการกำหนดพื้นที่ที่อยู่อาศัยของแรงงานประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือให้อยู่เป็นส่วน ๆ ตามมาตรฐาน และตามพื้นที่ที่รัฐบาลกำหนด ส่วนอาชีพของแรงงานต่างชาตินั้น รัฐบาลสิงคโปร์มีการกำหนดประเทศต้นทางที่จะเข้ามาทำงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม โดยสาเหตุอาจจะเนื่องจากความสัมพันธ์ทางประวัติศาสตร์ และขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น

(๖.๑) แรงงานในภาคก่อสร้าง ต้องมีเชื้อชาติ มาเลเซีย จีน อินเดีย ศรีลังกา ไทย บังกลาเทศ พม่า ฟิลิปปินส์ ฮองกง มาเก๊า สาธารณรัฐเกาหลี และไต้หวัน

(๖.๒) แรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ต้องมีเชื้อชาติ มาเลเซีย จีน อินเดีย ศรีลังกา ไทย บังกลาเทศ พม่า ฟิลิปปินส์ ฮองกง มาเก๊า สาธารณรัฐเกาหลี และไต้หวัน

(๖.๓) แรงงานในภาคการผลิต ต้องมีเชื้อชาติ มาเลเซีย จีน ฮองกง มาเก๊า เกาหลี และไต้หวัน

(๖.๔) แรงงานในภาคบริการ ต้องมีเชื้อชาติ มาเลเซีย จีน ฮองกง มาเก๊า เกาหลี และไต้หวัน

(๖.๕) งานรับใช้ในบ้าน ต้องมีเชื้อชาติ บังกลาเทศ ฮองกง อินเดีย อินโดนีเซีย มาเลเซีย จีน พม่า ฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐเกาหลี ศรีลังกา ไต้หวัน และไทย ในภาคทางทะเล ได้แก่ งานก่อสร้างเรือในอู่ต่อเรือ

(๗) การนำเข้าแรงงานต่างชาติ

เป็นระบบที่เอกชนดำเนินการเองโดยนายจ้างอาจทำผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนในสิงคโปร์หรือติดต่อเองโดยตรงกับกระทรวงแรงงาน แต่ไม่มีการทำสัญญาแบบรัฐต่อรัฐ

(๘) ระบบจดทะเบียนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศ การนิรโทษกรรมและอนุญาตให้อยู่ได้ชั่วคราว การเปิดให้จดทะเบียน เนื่องจากประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายที่เข้มงวดมาก ผู้ที่กระทำความผิดจะได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด จึงไม่พบการยกเว้นความผิดจากการกระทำความผิดกฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติ

(๙) ศูนย์/ตลาดนัดพบแรงงานต่างชาติ

ไม่มีตลาดนัดพบแรงงาน ส่วนใหญ่จะผ่านการติดต่อกับบริษัทจัดหางานหรือนายจ้างที่คุ้นเคยกับตัวลูกจ้าง

(๑๐) ระบบการจัดเก็บภาษีแรงงานต่างชาติ (levy tax)

กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์มีการกำหนดการจัดเก็บภาษี การจ้างแรงงานต่างชาติกับนายจ้างตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ และมีการพัฒนาเป็นระบบการจัดเก็บภาษีแบบ ๒ ชั้น และ ๓ ชั้น ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานต่างชาติ

๒) นโยบายบริหารแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย

(๑) การนำเข้าแรงงานต่างชาติ

(๑.๑) ก่อนที่จะจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างในประเทศมาเลเซียจะต้องรับสมัครคนงานในประเทศเสียก่อนโดยการประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ทั้งภาษามาลาเลย์และภาษาอังกฤษ หากไม่สามารถรับสมัครคนงานท้องถิ่นได้ภายใน ๒ สัปดาห์หลังจากที่ประกาศทางหนังสือพิมพ์ไปแล้ว จึงจะขออนุญาตต่อกระทรวงมหาดไทยของมาเลเซียในการจ้างคนงานจากต่างชาติได้

(๑.๒) นอกจากหลักฐานที่แสดงว่าได้พยายามรับสมัครคนงานท้องถิ่นแล้ว แต่ไม่สามารถรับสมัครได้นายจ้างยังต้องมีหลักฐานเอกสารจากกรมการจัดหางานมาเลเซีย (Department of Manpower) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ว่าไม่สามารถจัดหาคนงานตามทีมนายจ้างต้องการได้เพื่อขออนุมัตินำเข้าแรงงานต่างชาติ

(๑.๓) สำหรับกิจการของบริษัทนายจ้างนั้นจะเป็นกิจการที่ผลิตเพื่อการส่งออกหรือไม่ก็ได้ แต่ต้องไม่ได้ซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ และสำหรับกิจการที่ไม่ได้ผลิตเพื่อการส่งออกนั้นจะต้องมียอดขายสินค้ารวมต่อปี ตั้งแต่ ๒,๐๐๐,๐๐๐ ริงกิตมาเลเซีย ขึ้นไป และมีจำนวนเงินทุนจากผู้ถือหุ้นที่ชำระให้กับกิจการแล้ว (Paid-up capital) อย่างน้อย ๑๐๐,๐๐๐ ริงกิตมาเลเซีย จึงจะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้ (ซึ่งต้องมีอัตราส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติน้อยกว่าหรือเท่ากับแรงงานท้องถิ่น)

(๑.๔) สำหรับนายจ้างที่อาศัยอยู่ในรัฐซาบาห์นั้น จะสามารถจ้างได้แค่แรงงานต่างชาติชาวอินโดนีเซียและชาวฟิลิปปินส์เท่านั้น สำหรับนายจ้างบนหมู่เกาะลาบวน สามารถจ้างแรงงานต่างชาติชาวอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย บังกลาเทศ และปากีสถานเท่านั้น

(๑.๕) เมื่อได้รับอนุมัติให้นำเข้าแรงงานต่างชาติจากกระทรวงมหาดไทยแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่เป็นรายละเอียดของคนงาน (ภาพถ่ายหน้าหนังสือเดินทางของคนงาน ใบผ่านการตรวจโรค รูปถ่ายคนงาน) และตำแหน่งงาน ที่ได้รับอนุญาต ให้นำเข้าแรงงาน ไปติดต่อที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติการตรวจลงตรา (Visa) ประเภททำงาน ให้คนงานที่จะนำเข้าไปทำงาน และชำระเงินประกัน (Security deposit) (เงินค่าประกันเป็นเงินที่ลูกจ้างต้องจ่ายให้กับนายจ้าง ซึ่งมีระยะเวลาครอบคลุมตลอดสัญญาจ้าง เพื่อชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้ เช่น การเปลี่ยนงานของลูกจ้าง ค่าวีซ่า (Visa free) ค่าธรรมเนียมในการเข้าทำงาน (Levy) รวมทั้งทำประกันเงินค่าชดเชยให้กับคนงานด้วย (ประกันเงินค่าชดเชยเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องทำให้กับลูกจ้างเพื่อชดเชยค่าเสียหายในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุกับลูกจ้างในระหว่างทำงาน เป็นต้น)

(๒) ใบอนุญาตทำงานและค่าธรรมเนียม

ใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างชาติที่จะมาทำงานในประเทศมาเลเซียนั้น แบ่งออกเป็น ๓ ประเภทหลัก คือ ๑. Visit pass (Temporary employment) ๒. Visit pass (Professional employment) และ ๓. Employment pass ซึ่งใบอนุญาตทำงานแต่ละใบจะเป็นตัวกำหนดงานที่แรงงานสามารถทำได้ ส่วนค่าธรรมเนียมนั้นจะถูกเรียกเก็บแตกต่างกันตามใบอนุญาตทำงาน และตามรัฐที่แรงงานทำงาน โดยจ่ายก่อนทำงานล่วงหน้า ๑ ปี และดำเนินการพร้อมกับการขอวีซ่าและการขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้วนายจ้างจะออกค่าธรรมเนียมให้ก่อนแล้วจึงไปหักจากค่าแรงของแรงงาน นอกจากนี้ในแต่ละประเภทของใบอนุญาตทำงาน ยังมีการจำแนกค่าธรรมเนียมแรงงานตามภาคเศรษฐกิจย่อยลงไปอีก ซึ่งจะส่งผลต่อค่าธรรมเนียมในการเข้าทำงานต่อไป โดยผู้ที่ได้ใบอนุญาตแบบไหนก็ต้องทำงานในภาคส่วนที่ได้รับอนุญาตนั้น ๆ ไม่สามารถโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานได้ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของอายุของแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๒.๑) Visit pass for temporary employment เป็นใบอนุญาตทำงานที่ออกให้กับแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled labor) หรือกึ่งมีฝีมือ (Semi-skilled labor) ให้สามารถทำงานได้ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ (ประมาณ ๑ ปี) ในขณะที่แรงงานประเภทมีฝีมือ (Skilled labor) ที่มีเงินได้น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ริงกิตมาเลเซียต่อเดือนก็จะถูกจัดให้อยู่ในประเภทใบอนุญาตชนิดนี้เช่นกัน มีระดับรายได้ขั้นต่ำ ๙๐๐ ริงกิตมาเลเซียในรัฐที่ตั้งอยู่บนฝั่งเพนนิงซูล่าและ ๘๐๐ ริงกิตมาเลเซียในรัฐซาบาห์และซาราวัก โดยที่แรงงานจะต้องมีอายุอยู่ในระหว่าง ๑๘ ถึง ๔๕ ปีบริบูรณ์ และต้องจ่ายค่าเงินประกันครอบคลุมตลอดระยะเวลาของใบอนุญาตเพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานของแรงงาน ระยะเวลาสูงสุดที่แรงงานสามารถทำงานได้มีความแตกต่างกันตามประเภทงาน นอกจากนี้ ค่าธรรมเนียมในการเข้าทำงานยังมีความแตกต่างตามภาคเศรษฐกิจตามที่รัฐทำงานด้วย

(๒.๒) Visit pass for professional employment เป็นใบอนุญาตที่ออกให้กับช่างเทคนิคหรืองานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรเป็นหลัก เช่น ช่างติดตั้งเครื่องจักร ช่างทดสอบเครื่องจักร นอกจากนี้ยังรวมไปถึงอาชีพที่ต้องใช้ทักษะอื่น ๆ เช่น จิตรกร นักดนตรี ผู้เผยแพร่ศาสนา บาทหลวง เป็นต้น ใบอนุญาตชนิดนี้จะเป็นสัญญาระยะสั้น คือ ไม่เกิน ๑๒ เดือน แรงงานที่ได้รับใบอนุญาตนี้สามารถทำงานในภาคส่วนใดก็ได้ที่มีลักษณะงานเข้าข่ายตามข้อกำหนด แต่ห้ามมีการเปลี่ยนงานในระหว่างที่ถือใบอนุญาตนี้ ซึ่งระหว่างที่ดำเนินการขอใบอนุญาตนั้น ผู้ที่ยื่นเรื่องจะต้องอาศัยอยู่นอกประเทศมาเลเซีย

(๒.๓) Employment pass เกิดจากการที่ประเทศมาเลเซียมีนโยบายแรงงานต่างชาติอย่างหนึ่งที่ต้องการเตรียมความพร้อมสู่โลกยุคโลกาภิวัตน์โดยการฝึกอบรมแรงงานชาวมาเลเซียให้มีความพร้อมความสามารถที่จะทำงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้เวลารวมถึงการที่ภาคส่วนที่สำคัญทางเศรษฐกิจ (เช่น ภาคธุรกิจงานบริหารจัดการในองค์กรต่าง ๆ) มีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled worker) ทางกรมมาเลเซียจึงได้อนุญาตให้บริษัทและอุตสาหกรรมต่าง ๆ สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือรวมทั้งผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอุดช่องว่างในงานที่แรงงานชาวมาเลเซียยังไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง โดยแรงงานต่างชาติต้องมีอายุ ๒๗ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ยกเว้นแรงงานต่างชาติที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมัลติมีเดียในแวดวงของบริษัทพัฒนา

ด้านมัลติมีเดีย (Multimedia Development Corporation: MDeC) ซึ่งอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้ตั้งแต่อายุตั้งแต่ ๒๑ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป) และมีรายได้ขั้นต่ำ ๑,๒๐๐ ริงกิตมาเลเซียสำหรับแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled worker) และ ๕,๐๐๐ ริงกิตมาเลเซีย สำหรับผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ

(๓) มาตรการทางกฎหมาย

เป็นการลดจำนวนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทางอ้อมด้วยการเอาผิดกับนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน รวมไปถึงผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และผู้ที่ให้ที่พักอาศัยแก่แรงงานผิดกฎหมายเหล่านั้นด้วย โดยจะมีโทษทั้งการเขียน ปรับเงิน และจำคุกทางการมาเลเซียจะดำเนินการกับผู้เช่าเมืองและอาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซียโดยผิดกฎหมายให้มีการลงโทษสูงขึ้น โดยตรากฎหมายเข้าเมืองฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจะมีผลบังคับตั้งแต่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ทางการมาเลเซียจะเริ่มดำเนินการเอาผิดกับคนต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และผู้เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง โดยกำหนดบทลงโทษแก่ผู้เช่าเมืองผิดกฎหมาย โทษปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ ริงกิตมาเลเซีย (ประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท) หรือจำคุกไม่เกิน ๕ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และถูกเขียนไม่เกิน ๖ ที สำหรับนายจ้างที่รับคนงานผิดกฎหมาย มีโทษปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ ริงกิตมาเลเซีย หรือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี (ต่อลูกจ้าง ๑ คน) รวมถึงผู้ที่ให้ที่พักพิงแก่ผู้เช่าเมืองผิดกฎหมาย มีโทษสูงสุด ๖๐,๐๐๐ ริงกิตมาเลเซีย หรือจำคุกไม่เกิน ๒ ปี ต่อผู้เช่าเมืองผิดกฎหมาย ๑ คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรการ ๖P (เริ่มใช้ตั้งแต่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงปัจจุบัน) เป็นมาตรการใหม่ที่ล่าสุดของประเทศมาเลเซียที่นำมาปฏิบัติใช้เพื่อปราบปรามแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย เนื่องจากมาตรการปราบปรามแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ผ่านมา ๆ มาของประเทศยังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร โดยคำว่า ๖P ย่อมาจากคำ ๖ คำในภาษามาลเลย์ ดังนี้

- (๑) Pendaftaran หมายถึง การลงทะเบียน
- (๒) Pemutihan หมายถึง การทำให้ถูกต้อง
- (๓) Pengampunan หมายถึง การอภัยโทษ
- (๔) Pemantauan หมายถึง การตรวจสอบ
- (๕) Penguatkuasaan หมายถึง การบังคับใช้ด้วยกฎหมาย
- (๖) Pengusiran หมายถึง การเนรเทศ

แนวทางหลัก ๆ ในการดำเนินมาตรการจะแบ่งออกเป็น ๒ ทางเลือก ทางเลือกแรก คือ การอภัยโทษ (Amnesty) เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายลงทะเบียนเพื่อเดินทางกลับประเทศต้นทางโดยไม่เอาความผิด ซึ่งรัฐบาลจะกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่แน่นอน หากแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไม่ไปลงทะเบียน หรือลงทะเบียนแล้วแต่ไม่เดินทางออกนอกประเทศภายในเวลาที่กำหนดก็จะได้รับโทษตามกฎหมาย ส่วนทางเลือกที่สอง คือ การทำให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย (Legalization) โดยที่รัฐบาลมาเลเซียจะจัดตั้งศูนย์ลงทะเบียนเพื่อให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปลงทะเบียนขอเป็นแรงงานที่ถูกต้องซึ่งจะอนุญาตให้ทำงานใน ๕ ภาคเศรษฐกิจที่กำหนดเท่านั้น คือ ภาคเกษตรกรรม ภาคการเพาะปลูก ภาคก่อสร้าง ภาคการผลิต และภาคบริการ และจะต้องดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนดเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการดำเนินแผนการนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติในการดำเนินแผนการ ๖P รัฐบาลมาเลเซียมีวัตถุประสงค์หลัก ๒ ประการ ประการแรก คือ เหตุผลด้านความปลอดภัยของประเทศ เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลบุคคลและข้อมูลทางชีวภาพของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย และรวบรวมข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ ของแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียอีกด้วย และเพื่อลบภาพพจน์ที่ไม่ดีของรัฐบาลซึ่งมักถูกประชาชนมาเลเซียตำหนิว่าไม่เอาจริงเอาจังกับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย นอกจากนี้ยังทำเพื่อลดจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย ซึ่งคาดว่าจะช่วยลดอัตราอาชญากรรมในประเทศมาเลเซีย ส่วนเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วน โดยการนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเหล่านี้ไปทำงานในภาคส่วนที่ขาดแคลนแทน

(๑) การอบรมแรงงานต่างชาติ

มีการฝึกอบรมให้กับแรงงานในประเทศเท่านั้น สาเหตุเป็นเพราะว่ามาเลเซียต้องการยกระดับแรงงานชาวมาเลเซียให้เป็นแรงงานมีฝีมือ เพื่อรองรับการเปิดอาเซียน แต่ถ้าเป็นกรณีที่บริษัทนายหน้านำเข้าแรงงานต่างชาติจะมีการฝึกอบรมให้กับแรงงาน ทั้งทางด้านการทำงานและกฎหมาย สังคม วัฒนธรรม

(๒) จำนวนปีที่อนุญาตให้ทำงานและต่ออายุ

จำนวนปีที่อนุญาตให้ทำงานและการต่ออายุการทำงานมีความแตกต่างกันมากขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับของแรงงาน ประเภทของงาน เงินเดือน อายุ ใบอนุญาตทำงานส่วนใหญ่จะเป็นสัญญาระยะสั้น (ประมาณ ๑ ปี) มีการต่อสัญญาได้อยู่ในระยะเวลา ๓ ถึง ๕ ปี แตกต่างกันตามประเภทงาน และการต่อสัญญามักทำแบบปีต่อปี (เช่น ถ้าใบอนุญาตทำงานกำหนดให้ทำงานได้ ๒ ปี แต่สามารถต่ออายุได้ไม่เกิน ๕ ปี หากแรงงานต้องการทำงานจนครบ ๕ ปี เมื่อสิ้นปีที่ ๒ แรงงานต้องไปต่ออายุทุกปีจนกว่าอายุการทำงานรวมจะครบ ๕ ปี)

(๓) ระบบนายหน้ามีแต่นายหน้าจัดหาแรงงานที่สามารถประกอบกิจการได้จะต้องมีใบอนุญาตจากทางการมาเลเซียเท่านั้น

(๔) ระดับความเข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและมีบทลงโทษที่รุนแรง มีการกำหนดบทลงโทษที่ครอบคลุมทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ภายในประเทศยังมีข้อกำหนดต่าง ๆ ที่คอยควบคุมความประพฤติของแรงงานตลอดเวลา เช่น จารีตของศาสนาอิสลาม กฎหมายท้องถิ่นในแต่ละรัฐ เป็นต้น

(๕) การกำหนดโควตาจำนวนแรงงานต่างชาติ

ไม่มีการกำหนดโควตาที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะกำหนดขอบเขตโดยดูจากภาพรวมของเศรษฐกิจมากกว่า เช่น การกำหนดให้ในปีต่อไปนายจ้างในภาคก่อสร้างสามารถรับแรงงานเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ ๓๐ เป็นต้น

(๖) การกำหนดพื้นที่ และอาชีพของแรงงานต่างชาติ

มีการกำหนดรายละเอียดไว้เป็นจำนวนมาก แรงงานแต่ละประเทศจะถูกกำหนดงานที่สามารถทำได้อย่างชัดเจนและมีรายละเอียดปลีกย่อยมาก เช่น การกำหนดเพศ อายุ สัญชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการกำหนดพื้นที่ที่แรงงานแต่ละประเทศสามารถทำงานได้ แต่ส่วนใหญ่

จะมีความแตกต่างแคในรัฐซาบาห์และซาราวักเท่านั้น รัฐที่อยู่ในฝั่งพินซูล่าส่วนใหญ่จะไม่มีข้อแตกต่างในเรื่องนี้

(๓) การนำเข้าแรงงานต่างชาติ

ประเทศมาเลเซียเพิ่งเริ่มทดลองนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐไม่นานมานี้ (พ.ศ. ๒๕๕๕) โดยเริ่มจากการนำเข้าแรงงานจากประเทศบังกลาเทศเพื่อมาทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวนประมาณ ๓๐,๐๐๐ คน เป็นระยะเวลา ๕ ปี ซึ่งถ้าประสบความสำเร็จก็จะพิจารณาให้มีการนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐในภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ ตามมา

ปัจจุบันได้มีการหารือกันเป็นระยะ ๆ ภายในรัฐบาลประเทศมาเลเซีย ในเรื่องการนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัด การนำเข้าแรงงานส่วนใหญ่จึงเป็นการติดต่อของนายจ้างในมาเลเซียโดยตรงต่อกระทรวงแรงงานมาเลเซีย จากนั้นกระทรวงแรงงานมาเลเซียจะติดต่อกระทรวงแรงงานต่างประเทศอีกต่อหนึ่งเพื่อจัดหาแรงงาน

(๔) ระบบจดทะเบียนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศ การนิรโทษกรรมและอนุญาตให้อยู่ได้ชั่วคราว การเปิดให้จดทะเบียนมีการปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นระบบมากขึ้นตั้งแต่เริ่มดำเนินมาตรการ 6P เก็บข้อมูลของแรงงานอย่างละเอียด เช่น ลายนิ้วมือ รูปถ่าย ภูมิลำเนา นายจ้างที่จ้าง เป็นต้น เปิดให้ลงทะเบียนได้ทั้งกับบริษัทนายหน้า (ที่ได้รับอนุญาตจำนวน ๓๓๖ บริษัท) และกับหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศตลอด ๒๔ ชั่วโมง (แต่ในปัจจุบันปิดรับลงทะเบียนแล้ว)

(๕) ศูนย์/ตลาดนัดพบแรงงานต่างชาติไม่มีตลาดหรือศูนย์กลางนัดพบระหว่างนายจ้างและแรงงานแต่อย่างใด ปกติแล้วการจ้างและจัดหางานจะดำเนินการผ่านตัวกลางซึ่งก็คือรัฐบาล โดยที่รัฐบาลจะทำหน้าที่รับอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานและจัดหาแรงงานให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ในขณะที่แรงงานบางส่วนจะติดต่อหางานผ่านบริษัทจัดหางาน

(๖) การใช้ระบบการจัดเก็บภาษีแรงงานต่างชาติ (levy tax) มีความแตกต่างกันตามปัจจัยหลายอย่าง เช่น คุณภาพของแรงงาน ลักษณะงาน ใบอนุญาตทำงาน รัฐที่ทำงาน เป็นต้น โดยเงินที่เก็บนั้นจะมีลักษณะเป็นจำนวนเงินที่คงที่ ไม่มีการเก็บเป็นอัตราแบบขั้นบันได

๓) นโยบายบริหารแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี

(๑) นโยบายใบอนุญาตทำงาน

เนื่องจากความล้มเหลวของนโยบายด้านแรงงานที่ผ่านมา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐบาลได้ปฏิรูปนโยบายขึ้นมาใหม่ เป็นระบบการให้ใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System: EPS) ทั้งนี้รัฐบาลเชื่อว่าการที่มีแรงงานผิดกฎหมายมากเพราะรัฐบาลไม่อนุญาตให้แรงงานไร้ฝีมือได้ทำงานอย่างถูกกฎหมายทั้ง ๆ ที่มีความต้องการพวกเขาอยู่ในตลาดซึ่งสุดท้ายรัฐบาลย่อมไม่สามารถทานความต้องการนี้ได้อย่างแน่นอน

นอกจากนี้ แรงงานผิดกฎหมายอีกจำนวนมากก็เป็นผลจากนโยบายที่ล้มเหลวก่อนหน้านี้ด้วย ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงเป็นการกลับมาดำเนินนโยบายตามความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้นมีการจัดการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ ซึ่งการยอมแรงงานต่างชาติได้ทำงานอย่างถูกกฎหมายแต่ขณะเดียวกันก็สามารถรู้ข้อมูลตลาดแรงงานที่ถูกต้องและสามารถที่จะจัดการดูแล หรือควบคุมได้อย่างเบ็ดเสร็จ รัฐบาลคิดว่ายอมดีกว่าการยึดมั่นในตัวกฎหมายที่กีดกันแรงงานต่างชาติ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามทฤษฎีหรือกฎหมายนั้น

ทั้งนี้ ในเบื้องต้นรัฐบาลจะทำการอนุญาตให้แรงงานผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียน โดยไม่มีความผิด (ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างมาก) ตามระยะเวลาที่กำหนดและให้กลับประเทศก่อนที่จะทำการสอบตามระบบ EPS เพื่อกลับมาทำงานใหม่ โดยหลังจากได้ข้อมูลทั้งหมด รัฐบาลจะนำไปประเมินและวิจัยเพื่อหาข้อสรุปสถานการณ์แรงงานภายในประเทศว่ามีความต้องการแรงงานต่างชาติเท่าไร และจากประเทศไหน มีอัตราการหลบหนีของแรงงานประเทศนั้น ๆ เท่าไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือแรงงานแต่ละประเทศมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน และมีความต้องการจากนายจ้างต่างกัน เช่น บางประเทศแรงงานมีความอดทน ขยัน มากกว่า หรือบางประเทศอาจจะมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีกว่า ดังนั้นรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีก็จะทำการสำรวจและวิจัยโดยยึดความต้องการเหล่านี้เป็นหลัก หลังจากนั้นก็จะประกาศให้กับประเทศที่ทำ MOU และดำเนินการตามขั้นตอนการส่งตัวแรงงานต่อไป

โดยในปัจจุบันระบบ EPS ได้ถูกยกย่องให้เป็นระบบที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด และเป็นตัวอย่างให้กับหลาย ๆ ประเทศเช่นประเทศอิสราเอลที่ได้นำระบบนี้ไปประยุกต์ใช้ด้วยเช่นกัน

(๒) ประเทศผู้ส่งแรงงานระบบ EPS

รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีจะพิจารณาคัดเลือกประเทศผู้ส่งแรงงานโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ความต้องการแรงงานต่างชาติภายในประเทศ และอัตราการหลบหนีของแรงงานของประเทศต้นทาง ซึ่งประเทศผู้ส่งแรงงานมี ๑๕ ประเทศ ดังนี้ เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มองโกเลีย อินโดนีเซีย ศรีลังกา จีน ไทย กัมพูชา เมียนมา อุซเบกิสถาน ปากีสถาน บังกลาเทศ เนปาล ไคกีสถาน และติมอร์-เลสเต

(๓) ขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

(๓.๑) รับสมัครสอบภาษาเกาหลี EPS - TOPIK (กรณีประเทศไทย คือ กรมการจัดหางาน) เพื่อให้สามารถสื่อสารและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ในประเทศ โดยคุณสมบัติผู้สมัครมีดังนี้ ชายหญิง อายุ ๑๘ - ๓๙ ปี และไม่จำกัดวุฒิการศึกษา ผู้สอบผ่าน EPS - TOPIK ตรวจสุขภาพกับสถานพยาบาลที่ได้รับความเห็นชอบ

(๓.๒) จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ (กรณีประเทศไทย คือ กรมการจัดหางาน)

(๓.๓) รับรายงานตัวผู้สอบผ่าน EPS - TOPIK ตามแต่ละประเทศกำหนด สำหรับประเทศไทย จะเป็นที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด

(๓.๔) จัดทำบัญชีรายชื่อคนหางาน (กรมการจัดหางาน) ส่งไปยังฝ่าย HRD ของสาธารณรัฐเกาหลี

(๓.๕) HRD ตรวจสอบ/รับรองบัญชีรายชื่อ

(๓.๖) นายจ้างสาธารณรัฐเกาหลียื่นคำร้องขอจ้างแรงงานต่างชาติที่

Job Center

(๓.๗) นายจ้างสาธารณรัฐเกาหลีคัดเลือกคนหางานและขออนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน โดยระบบจะทำการสุ่มเลือกคนหางานจำนวนมากกว่าที่นายจ้างต้องการสองเท่า เช่น ถ้านายจ้างต้องการแรงงานต่างชาติด ๑ คน ระบบจะทำการสุ่มจากรายชื่อทั้งหมดมา ๓ คนให้นายจ้างเป็นคนเลือก ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิขอให้สุ่มเลือกใหม่ได้อีก ๑ ครั้ง

(๓.๘) กระทรวงแรงงานประเทศสาธารณรัฐเกาหลีออกใบอนุญาตการจ้างงาน

(๓.๙) HRD รับมอบอำนาจจากนายจ้างในการทำสัญญาจ้างและกระบวนการรับแรงงาน

(๓.๑๐) คนหางานลงนามสัญญาจ้างงาน (ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง)

(๓.๑๑) อบรมภาษาและวัฒนธรรมก่อนการเดินทาง จำนวน ๔๕ ชั่วโมง

(๓.๑๒) ยื่นขอตรวจจดตรา

(๓.๑๓) เดินทางไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี อบรมก่อนการเดินทาง

(๓.๑๔) ตรวจสุขภาพและฝึกอบรมก่อนการส่งต่อนายจ้าง (ศูนย์ฝึกอบรมการจ้างงาน ณ สาธารณรัฐเกาหลี)

(๓.๑๕) ส่งคนงานเข้าทำงานกับนายจ้าง

(๓.๑๖) ทำงานครบ ๑ ปี (สูงสุด ๔ ปี ๑๑ เดือน) ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่เคยเปลี่ยนนายจ้างสามารถเดินทางกลับไปทำงานระบบ re - entry สูงสุดอีก ๔ ปี ๑๑ เดือน รวมเป็น ๙ ปี ๑๐ เดือน

นอกจากนี้ ตัวนโยบายก็มีรายละเอียดปลีกย่อยอีกดังนี้คือ นโยบาย EPS มีการจำกัดประเภทของอุตสาหกรรมที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติด ๕ สาขา คือ อุตสาหกรรมที่มีพนักงานไม่เกิน ๓๐๐ คน, การประมง ระหว่างเรือ ๑๐ - ๒๕ ตัน, การเกษตรเลี้ยงสัตว์, การก่อสร้าง, การบริการ คือ ร้านอาหาร งานสนับสนุนการประกอบการ เช่น ทำความสะอาดตึก แม่บ้าน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการปกป้องแรงงานภายในประเทศรูปแบบหนึ่ง จะกล่าวโดยละเอียดอีกทีในส่วนของผลกระทบของแรงงานต่างชาติด

(๑) การอบรมแรงงานต่างชาติดมีการอบรมภาษาและวัฒนธรรมก่อนเดินทางไปทำงาน และมีการอบรมเพิ่มเติมกับนายจ้างหลังเดินทางไปถึงก่อนทำงาน

(๒) จำนวนปีที่อนุญาตให้ทำงานและต่ออายุ ๓ + ๑ ปี ๑๑ เดือน เพราะถ้าครบ ๕ ปี จะสามารถทำเรื่องยื่นขอรับสัญชาติได้

(๓) ไม่มีระบบนายหน้าเพราะรัฐเป็นผู้จัดการเองทั้งหมด

(๔) ระดับความเข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย มีความเข้มงวดในเชิงทฤษฎีในทางปฏิบัติทำได้ยากเพราะภูมิประเทศแบบเทือกเขาทำให้ตรวจสอบจับกุมยาก

(๕) การกำหนดโควตาจำนวนแรงงานต่างชาติด กำหนดโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของประเทศ โดยอิงความต้องการของนายจ้างและอัตราการหลบหนีของแรงงานประเทศต่าง ๆ ที่ส่งแรงงานมา

(๖) การกำหนดพื้นที่ และอาชีพของแรงงานต่างชาติด กำหนดให้ทำงานได้ ๕ อุตสาหกรรม คือ

(๖.๑) อุตสาหกรรมที่มีพนักงานไม่เกิน ๓๐๐ คน

(๖.๒) การประมง ระหว่างเรือ ๑๐ - ๒๕ ตัน

(๖.๓) การเกษตรเลี้ยงสัตว์

(๖.๔) การก่อสร้าง

(๖.๕) การบริการ คือ ร้านอาหาร งานสนับสนุนการประกอบการ เช่น ทำความสะอาดตึก แม่บ้าน

(๗) การนำเข้าแรงงานต่างชาติ เป็นแบบรัฐต่อรัฐ ไม่มีภาคเอกชนเลย

(๘) ระบบจดทะเบียนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศ การนิรโทษกรรม และอนุญาตให้อยู่ได้ชั่วคราว การเปิดให้จดทะเบียน ซึ่งมีนโยบายการเปิดให้ลงทะเบียนตามสถานการณ์ในประเทศโดยดูจากจำนวนแรงงานผิดกฎหมายที่มาอาศัยในประเทศ

(๙) มีศูนย์/ตลาดนัดพบแรงงานต่างชาติมีการจัดตั้งโดยรัฐบาล รวมไปถึง สถานที่ของชุมชนชาวคริสต์ศาสนา

(๑๐) การใช้ระบบการจัดเก็บภาษีแรงงานต่างชาติ (levy tax)

(๑๐.๑) ค่าทำหนังสือเดินทาง จำนวน ๑,๐๐๐ บาท

(๑๐.๒) ค่าสอบ EPS – TOPIK (PBT, CBT และ Special) จำนวน ๗๘๐ บาท

(โดยประมาณ)

(๑๐.๓) ค่าตรวจโรค จำนวน ๑,๕๐๐ บาท (สถานพยาบาลบางแห่งอาจมี

ค่าบริการต่ำกว่านี้)

(๑๐.๔) ค่าฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี

- ราชการ จำนวน ๑๐๐ บาท อาจมีค่าบำรุงสถานที่และค่าตารางเรียน

แต่ไม่เกิน ๖๐๐ บาท

- เอกชน จำนวน ๔,๕๐๐ บาท (ราคา ณ เดือนมกราคม ๒๕๕๕)

(๑๐.๕) ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน จำนวน ๑๒,๐๐๐ บาท

(๑๐.๖) ค่าสมาชิกกองทุนฯ จำนวน ๕๐๐ บาท

(๑๑) ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี (ตามกฎหมายเกาหลีกำหนด)

(๑๑.๑) ค่าประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ จำนวน ๑๒,๐๐๐ บาท

(๔๐๐,๐๐๐ วอน)

(๑๑.๒) ค่าประกันอุบัติเหตุ นอกเวลาทำงาน จำนวน ๑,๕๐๐ บาท

(๕๐,๐๐๐ วอน)

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ **ยงยุทธ แฉล้มวงษ์** ได้วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ทั้งในเรื่องของจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่สำคัญ รวมถึงวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ตลอดจนนำเสนอภาพรวมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ทศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ตามมิติด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงของประเทศ^๙

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในประเทศไทย มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนสูงขึ้น และกระจายตัวทำงานตามภาคเศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมการเกษตร การก่อสร้าง การประมง ภาคบริการ เป็นต้น โดยการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าว (ในอดีต) ของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณ การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่แท้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้ดำเนินการร่วมกันในภาพรวม ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดระบบแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ เบ็ดเสร็จ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวไม่สมบูรณ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีหลายฉบับ ซึ่งมีหน่วยงานหลายหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินการจึงไม่เป็นเอกภาพ ภายหลังเมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศมีการเปลี่ยนแปลงสู่คณะกรรมการ นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) และมีข้อเสนอของงานวิจัยในการแก้ปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว โดยเสนอให้ยกเลิกนโยบายการลงทะเบียน และการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธีการผ่าน MOU ที่ได้ลงนามแทน (พัฒนาระบบ MOU เพิ่มเติม) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้าร่วมระบบประกันสังคม โดยรัฐบาลสมทบงบประมาณ ภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (๒๕๕๓) ยังได้ศึกษาวิจัยผลกระทบที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยงานวิจัยดังกล่าวนำเสนอถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานไทยปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยด้านนโยบาย กฎระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลกระทบทางเศรษฐกิจสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และข้อเสนอแนะในด้านนโยบาย และกฎระเบียบต่อแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ความไม่สมดุลในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เพื่อมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน เนื่องจากตลาดแรงงานยังมีความต้องการ โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่ต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ประกอบการหันไปจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน โดยมีปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย และประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าไทย สำหรับนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของไทยในอดีต พบว่า นโยบายก่อน ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ส่วนใหญ่เป็น นโยบายระยะสั้นแบบปีต่อปี มีเพียงแนวปฏิบัติหลัก ๆ และขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ ไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอกับสถานการณ์

^๙ อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ ๗.

ของแรงงานต่างด้าว แนวนโยบายในแต่ละปีขึ้นอยู่กับมติคณะรัฐมนตรี (ซึ่งปรับเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัย) และไม่มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยตรง จนกระทั่งหลังปี พ.ศ. ๒๕๔๔ เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานต่างด้าวครั้งใหญ่ โดยประเทศไทยเริ่มลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อการจัดระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และจัดตั้งคณะกรรมการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๗ – พ.ศ. ๒๕๔๙ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร อันมีสาเหตุมาจากการย่อหย่อน ขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย และเกิดปัญหาความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐในบางหน่วยงาน

ส่วนประเด็นเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าแรงงานไทยระดับล่างจะมีโอกาสได้งานทำน้อยลง โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวหนาแน่น (เกิดจากการมีอุปทานแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น ส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับต่ำลง) และอาจเกิดผลเสียต่อความสามารถในการต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ (หากประเทศคู่แข่งหยิบยกเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกระบวนการผลิตมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า)

สำหรับผลกระทบทางสังคม พบว่า หากแรงงานต่างด้าวไปก่ออาชญากรรม หรือมีการรวมกลุ่มกันจำนวนมากจนกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ (อาจเกิด การมั่วสุมอบายมุข) อาจสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาของคนไทย และคนต่างชาติที่มาท่องเที่ยวในประเทศไทยได้ รวมถึงอาจเกิดผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายเอง (เสียสิทธิด้านแรงงานด้านการศึกษาของบุตร ด้านการรักษาพยาบาล การถูกหลอกลวงและเอาเปรียบจากนายหน้า)

ทั้งนี้ ยิ่งยุทธ แฉล้มวงษ์ ได้เสนอให้สร้างความสมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมาย และการให้ความคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานต่างด้าว ควรตั้งคณะกรรมการเพิ่มเติมในคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ (กบร.) ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เร่งปรับโครงสร้างการผลิตให้ผู้ประกอบการหันไปอาศัยความได้เปรียบด้านเทคโนโลยี แทนการใช้แรงงานราคาถูก ปรับปรุงขั้นตอน อำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตทำงานในประเทศ ให้สะดวกมากขึ้น สร้างระบบฐานข้อมูลที่ดี และชัดเจนสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประเทศไทย สนับสนุน ส่งเสริมให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเติบโต และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรี เพื่อให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น

๒.๔.๒ กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (๒๕๕๒) ได้ศึกษาความเป็นมา และสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และจัดทำข้อเสนอแนวทางในการทำบัญชีอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าว และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษา พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานของแรงงานต่าง ด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง โดยเกิดข้อกักรงจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

และการกำหนดอนุบัญญัติที่เหมาะสม เพื่อมารองรับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโดยเฉพาะอนุบัญญัติ ที่เกี่ยวกับการกำหนดอาชีพที่แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถทำได้

ในส่วนของการจัดการด้านแรงงาน พบว่า ประเทศไทยประสบภาวะขาดแคลนแรงงาน ในประเทศ และภาวะขาดแคลนแรงงานต่างชาติ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานมีลักษณะหมุนเวียน เคลื่อนย้ายสูง อีกทั้ง ภาครัฐไม่มีนโยบายเปิดให้แรงงานใหม่มาจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานมีไม่พอกับความต้องการ รวมถึงเกิดการดึงแรงงาน ทั้งในระหว่างภาคการจ้างงาน และในประเภทกิจการเดียวกัน (โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักจะทำงานอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานแบบไม่ถูกต้องตามกฎหมาย)

สำหรับประเด็นข้อเสนอแนะทางในการทำบัญชีอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าว มีข้อเสนอสำคัญ ๒ ประการ ในการพิจารณาอาชีพให้แรงงานข้ามชาติทุกประเภท โดยเฉพาะ ชนกลุ่มน้อยและแรงงาน ๓ สัญชาติ คือ การพิจารณาอาชีพทุกประเภทอย่างสอดคล้องกับลักษณะ การประกอบธุรกิจของนายจ้างตามมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้กับทุกอาชีพในการทำงานทุกระดับทักษะ เพื่อให้แรงงานทั้งหมดที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยมีคุณสมบัติในการทำงานตามมาตรฐานสากล และสามารถพัฒนาทักษะ ทางวิชาชีพของตนต่อไปได้ นอกจากนี้ในรายงานวิจัยฉบับดังกล่าวยังสรุปจำแนกอาชีพของชนกลุ่มน้อย และแรงงานต่างด้าวตามภาคการจ้างงาน ออกเป็น ๗ ประเภท คือ ภาคการเกษตร (เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์) และประมง ภาคการก่อสร้าง ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ภาคการค้าปลีกและค้าส่ง ภาคการให้บริการ ภาคกิจการขนส่ง (ทั้งทางน้ำและทางบก) ภาคครัวเรือนและบริการชุมชน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว พบว่า ควรจัดจดทะเบียนแรงงานใหม่ (เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เป็นจริงและความต้องการแรงงาน และให้สอดคล้องกับ มาตรการใหม่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑) ปรับมุมมองใหม่ ต่อแรงงานต่างด้าว (เน้นธรรมาภิบาลในการจัดการแรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองสิทธิแก่แรงงาน ต่างด้าว โดยการจัดการที่ดีจะช่วยลดการทุจริตภายในกลไกของรัฐ และลดช่องทางการแสวงหา ประโยชน์อันมิชอบจากแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่รัฐได้)

๒.๔.๓ รายงานการศึกษาเรื่อง “Migrant Smuggling in Asia: A Thematic Review of Literature” ของ UNODC ปี ๒๐๑๒ ระบุว่า ประเทศไทยเป็นจุดหมายหลักสำหรับผู้ย้ายถิ่น แบบไม่ปกติในภูมิภาค มากที่สุดจากเมียนมา ซึ่งเป็นแรงงานประมาณ ๒ ล้านคน และเป็นผู้นิภัย การสู้รบอีก ๑.๔ แสนคน ทั้งยังระบุว่า การลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเกี่ยวข้องกับ การลักลอบขนคนเข้าเมือง (People Smuggling) และขบวนการนายหน้า รวมทั้งการทุจริต ของเจ้าหน้าที่บริเวณชายแดน ทำให้คนเหล่านี้เสี่ยงต่อการถูกกระทำอย่างไม่เหมาะสม และการตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ (Human Trafficking) สอดคล้องกับรายงานการศึกษาเรื่อง “Human Trafficking in South-East Asia/Thailand” ขององค์การสมาชิกรัฐสภาแห่งเอเชียด้านประชากรและการพัฒนา (The Asian Forum of Parliamentarians on Population and Development: AFPPD) ปี ๒๐๑๓ ซึ่งระบุว่า ประเทศไทยเป็นทั้งประเทศต้นทางจุดหมายปลายทาง และเป็นศูนย์กลางของผู้โยกย้าย ถิ่นฐาน และการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงปัจจุบันมีผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทยกว่า ๓ ล้านคน มากที่สุดจากเมียนมา รองลงมา คือ กัมพูชา และ สปป. ลาว

๒.๔.๔ สิริรัฐ สุกันธา (๒๕๔๖) โครงการวิจัย เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ เข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนรูปแบบและกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ ราย โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิคลูกโซ่ (Snowball) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานทำ และการมีรายได้ที่มั่นคง การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า และการมีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่น ๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศสหภาพพม่าและความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อที่จะได้ส่งเงินกลับไปให้ พ่อ แม่ และญาติ ๆ ที่อยู่ในประเทศสหภาพพม่าได้อย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศอยู่ ๒ ลักษณะ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราว และการเคลื่อนย้ายแรงงานถาวร วิธีการเคลื่อนย้าย แรงงานข้ามชาติ มีวิธีการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่ โดยอาศัยรถยนต์จากประเทศต้นทางมายังด่านที่ชายแดน และมายังจังหวัดเชียงใหม่ก่อนจะย้ายที่ทำงานไปยังที่อื่น ๆ โดยแบ่งวิธีการเดินทางออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ เดินทางด้วยเท้า เข้ามาตามตะเข็บชายแดน เดินทางมาโดยรถโดยสารประจำทางโดยมีนายหน้าบุคคลในครอบครัว เพื่อน หรือญาติที่เคยมาทำงานในประเทศไทยแล้วเดินทางมาด้วย และเดินทางมาทางรถยนต์/รถจักรยานยนต์โดยมากับนายหน้า กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือ ตอนบนของประเทศไทย แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีกระบวนการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ๔ ขั้นตอนตามลำดับ คือ การศึกษาหาข้อมูล และกลั่นกรองข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือก

๒.๔.๕ นภัค สนโสม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร มีรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้วยการนำนโยบายจากส่วนกลางมาแปลงสู่การปฏิบัติ โดยกรมการจัดหางานจะมอบนโยบายให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งก็คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำนโยบายมาวิเคราะห์และทำการดัดแปลงหลักการของนโยบายหลักเพื่อกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่จะปฏิบัติ เพื่อให้การนำนโยบายที่จะมาปฏิบัติเกิดความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองที่มีเศรษฐกิจเจริญเติบโต มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ส่งผลให้สภาพสังคมโดยทั่วไปมีจำนวนของแรงงานเข้ามาทำงานในพื้นที่เป็นจำนวนมาก แต่ประเภทกิจการส่วนใหญ่ เป็นอุตสาหกรรมประมง การแปรรูปสัตว์น้ำ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะสกปรก เสี่ยงต่ออันตราย และมีความยากในการปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพราะแรงงานไทยมักไม่นิยมทำงานในประเภทกิจการดังกล่าว ส่งผลให้นายจ้างและสถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

บทที่ ๓ วิธีการพิจารณาศึกษา

การศึกษารั้ครั้งนี้ เป็นการศึกษเชิงวิเคราะห์ตามแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อนำมาปรับใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นจังหวัดนำร่องในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยตามลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูล

แนวทางการค้นคว้าศึกษามุ่งเน้นศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี มาตรการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย รวมทั้งศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ของต่างประเทศ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ของประเทศไทยโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

การศึกษาโดยค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ บทความ งานวิจัย หนังสือ ตำรากฎหมายทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ บันทึกการประชุมของหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในส่วนของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และประมวลผลต่อไป ทั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมเอกสารข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องและข้อมูลในทางกฎหมายจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หรือหลักฐานที่เป็นต้นเรื่อง ได้แก่ ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วยกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย บันทึกการประชุม การสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย จากในประเทศ และจากต่างประเทศ ตลอดจนบทบัญญัติของกฎหมาย

๓.๒ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อตอบคำถาม และแสดงความคิดเห็น ในแง่มุมต่าง ๆ ของปัญหาจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงเอกสาร ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสรุปเป็นประเด็น

คำถามในแบบสัมภาษณ์เจาะลึก ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาแรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นในทุกแง่มุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กรอบแนวทางในการแก้ปัญหา การกำหนดรูปแบบ และแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการพัฒนามาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย

๓.๒.๑ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth Interview)

กลุ่มผู้ที่จะทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น กำหนดเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยผู้ศึกษาสามารถที่จะซักถามข้อเท็จจริง รายละเอียดปลีกย่อยที่สำคัญและน่าสนใจได้อย่างใกล้ชิด ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานและกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

๑) การจัดประชุมของคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ได้มีการจัดประชุมจำนวน ๙ ครั้ง

- (๑) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘
- (๒) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘
- (๓) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๘
- (๔) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
- (๕) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
- (๖) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ วันอังคารที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘
- (๗) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันอังคารที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘
- (๘) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ วันศุกร์ที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
- (๙) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙

๒) การเชิญผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล

คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ได้เชิญผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) นายปริญญ์ วงษ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา ในฐานะผู้เสนอญัตติฯ ได้ให้ข้อมูลว่า^๑ ตามที่ได้มีการเสนอญัตติ เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ และที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ได้มอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงานเป็นผู้พิจารณาศึกษา นั้น

^๑ วุฒิสภา. คณะกรรมการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

ในการนี้ จากการเสนอญัตติมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยผิดกฎหมายและการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ อีกทั้งเพื่อให้ที่ประชุมวุฒิสภาได้มีการอภิปรายในประเด็นดังกล่าวอย่างกว้างขวาง และเพื่อสะท้อนปัญหาดังกล่าวไปยังรัฐบาล ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่สามารถปล่อยปละละเลยได้ จึงต้องการผลักดันเพื่อให้รัฐบาลช่วยเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้อย่างรีบด่วน ปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ได้สร้างปัญหาในพื้นที่ตามต่างจังหวัดที่มีชาวต่างประเทศเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาหนักขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากปัจจุบันพื้นที่ในจังหวัดดังกล่าวมีคนต่างด้าวเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมากกว่าคนไทยที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นกลุ่มต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายได้ประมาณจำนวน ๒๙๐,๐๐๐ คน และกลุ่มต่างด้าวที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายได้ประมาณจำนวน ๕๐,๐๐๐ คน

อีกทั้ง ในปัจจุบันต่างด้าวที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่จะผันตัวเองมาเป็นเจ้าของกิจการ โดยเปิดร้านค้าขายของแข่งกับคนไทยในพื้นที่ ซึ่งอาชีพค้าขายเป็นอาชีพที่คนต่างด้าวห้ามทำให้ประเทศไทย โดยคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ดังกล่าวก็จะช่วยกันอุดหนุนซื้อสินค้าเฉพาะร้านที่มีคนต่างด้าวเป็นเจ้าของกิจการ แทนการซื้อสินค้าจากร้านที่เจ้าของกิจการเป็นคนไทย อีกทั้งยังนำเข้าสินค้ามาจากประเทศเมียนมาและประเทศจีน เข้ามาขายแข่งกับสินค้าในประเทศไทยด้วยเช่นกัน ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเดือดร้อน และร้องเรียนมายังผู้เสนอญัตติเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ จากการสู้รบในประเทศเมียนมาทำให้ประชากรชาวเมียนมามีการอพยพมายังประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ผ่านทางชายแดนไทยที่ติดกับประเทศเมียนมา ซึ่งประเทศไทยได้จัดให้มีศูนย์พักพิงสำหรับผู้อพยพให้ชาวเมียนมาได้พักอาศัย และมีการดูแลผู้อพยพเป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีชาวเมียนมาหนีเข้ามายังประเทศไทยแบบผิดกฎหมายและได้มีการเคลื่อนย้ายไปยังจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครไม่มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่มีชาวเมียนมามักพักอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอยู่เป็นจำนวนมาก มีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายไม่ค่อยเกิดปัญหาเท่าไร แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเกิดจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบผิดกฎหมาย ชาวเมียนมาที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ในจังหวัดสมุทรสาครได้สร้างปัญหาหลายอย่าง อาทิ การรวมกลุ่มในลักษณะฮั้วโดยแยกออกเป็นหลาย ๆ กลุ่ม โดยล่าสุดได้มีการตรวจค้นพบอาวุธปืนเป็นจำนวนมาก โดยตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาครได้มีการตรวจจับมาได้ อีกทั้งยังมีการเปิดร้านคาเฟ่ในกระท่อมแบบผิดกฎหมาย สร้างอิทธิพลในพื้นที่และมีการรุมทำร้ายคนไทย และดักปล้นคนไทย เป็นต้น ซึ่งคนเมียนมาที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องปกติทำได้ไม่ผิดกฎหมายและไม่มีหน่วยงานใดหรือบุคคลใดกล้าดำเนินการทางกฎหมายแต่อย่างใด จึงกล้ากระทำการผิดกฎหมายในพื้นที่โดยไม่เกรงกลัวใคร

รวมทั้ง การลักลอบหาผลประโยชน์จากการศึกษา โดยมีการเปิดมูลนิธิเพื่อบงกชและจะเรียกรับผลประโยชน์จากมูลนิธิ โดยมีการลักลอบแอบโอนเงินเข้ามา เพื่อสนับสนุนการกระทำความผิดอย่างแบบผิดกฎหมาย ซึ่งได้รับทราบข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทยว่า อ้างไปเก็บเงินกับมูลนิธิซึ่งเชื่อได้ว่าอาจนำเงินไปกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดในเรื่องของความมั่นคง ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวได้สร้างปัญหาในหลาย ๆ ด้าน นอกจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังสร้าง

ปัญหาในด้านสาธารณสุขเช่นกัน โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายไม่ได้มีการตรวจคัดกรองโรคก่อนเข้ามาทำงาน จึงเชื่อได้ว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายได้นำพาโรคเข้ามายังประเทศไทย ซึ่งโรคที่มักพบในกลุ่มแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

(๑.๑) โรคติดเชื้อทางระบบทางเดินหายใจ คือ วัณโรค (TUBERCULOSIS) ใช้หวัดนก และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

(๑.๒) โรคติดเชื้อทางระบบทางเดินอาหาร คือ โรคบิด (DYSENTERY) และอหิวาตกโรค (CHOLERA) ไวรัสตับอักเสบบีและซี (HEPATITIS B AND C)

(๑.๓) โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ คือ ซิฟิลิส (SYPHILIS) และหนองใน (GONORRHEA)

(๑.๔) โรคพยาธิและโรคจากสัตว์สู่คน (ZOOZOOSES) คือ พยาธิใบไม้ตับ (LIVER FLUKE) และโรคพิษสุนัขบ้า (RABIES)

นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อถึงงบประมาณของประเทศที่ต้องสูญเสียไปกับการดูแลรักษาแรงงานต่างด้าว ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บไม่ได้จากประชากรต่างด้าวและผู้ติดตามในเขตสุขภาพที่มีพื้นที่ติดชายแดน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ โดยเฉลี่ยเป็นเงินประมาณ ๒,๕๖๕ ล้านบาท/ปี โดยข้อมูลการใช้บริการสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประชากรต่างด้าว (รวมทุกสัญชาติ) ที่เข้ารับบริการฝากครรภ์ ๒๓๗,๙๗๖ ครั้ง และเข้ารับบริการหลังคลอด ๑๖,๗๐๒ ครั้ง ทั้งนี้ มีใช้มีเพียงแค่แรงงานชาวเมียนมาที่เข้ามาสร้างปัญหาภายในประเทศเท่านั้น แต่ยังมีชาวต่างประเทศที่เข้ามาสร้างปัญหาภายในประเทศด้วยเช่นกัน อาทิ ชาวเกาหลีที่มีการลักลอบเปิดร้านทำผมซึ่งเป็นอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น หรือในพื้นที่อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ชุมชนชาวอิสราเอลเริ่มขยายพื้นที่มากขึ้น นักท่องเที่ยวอิสราเอลสร้างข้อสร้างความเดือดร้อนให้กับคนในพื้นที่ด้วยเช่นกัน หรือชาวจีนลักลอบเปิดคลินิกเถื่อน และยังมีการลักลอบขนสินค้าผิดกฎหมายแบบไม่ได้คุณภาพเข้ามาขายยังประเทศไทย เป็นต้น

ดังนั้น ต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ซึ่งผู้เสนอญัตติได้มีสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาต่อกรณีแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ชาวเมียนมาอพยพเข้ามาในประเทศไทย เนื่องจากหนีสงครามในประเทศเข้านั้น เมื่อเหตุสงครามยุติลงแล้วรัฐควรมีการผลักดันและส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยรัฐจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันอย่างเคร่งครัด

(๒) แรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานตาม MOU เมื่อเข้ามาแล้ว เห็นว่างานอื่นรายได้ดีกว่าก็ไม่ทำงานกับนายจ้างคนเดิมไปทำงานอื่นที่มีรายได้ดีกว่าซึ่งทำให้โรงงานขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นสาเหตุให้โรงงานจำเป็นต้องจ้างแรงงานแบบผิดกฎหมาย รวมทั้งการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงมาก เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาแล้วหนีไม่ทำงานให้ซึ่งทำให้นายจ้างเดือดร้อนสูญเสียเงินที่นำเข้ามาแรงงานเป็นจำนวนมาก

(๓) จังหวัดสมุทรสาครไม่มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่มีชาวเมียนมาพำนักอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอยู่เป็นจำนวนมาก จึงตั้งข้อสังเกตว่าอาจมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการเคลื่อนย้ายชาวเมียนมา และช่วยเหลือในเรื่องการเดินทางแบบผิดกฎหมาย

(๔) ควรมีการประชุม พุดคุย และปรึกษาหารือกับรัฐบาลในเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมาย โดยเห็นว่าควรยุติการขึ้นทะเบียนต่างด้าวที่อยู่ในประเทศแบบผิดกฎหมาย เพื่อลดจำนวนประชาชนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศ

(๕) ในกรณีผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในประเทศไทยแบบเป็นการถาวรใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายในประเทศ ซึ่งจะสังเกตได้จากชุมชนของแรงงานต่างด้าวมีผู้สูงอายุอยู่เป็นจำนวนมาก ในกรณีนี้ถือว่าอยู่แบบผิดกฎหมาย ภาครัฐควรจะมีมือกันเพื่อผลักดันออกจากประเทศ

(๖) ในกรณีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วเกิดการตั้งครุฑ ในกรณีนี้ควรมีการ MOU หรือระบุในสัญญาการจ้างงาน หากเกิดการตั้งครุฑระหว่างการทำงานในประเทศต้องส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง

จากปัญหาดังกล่าวจึงอยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบูรณาการร่วมกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน หากปล่อยไว้อาจจะเกิดปัญหามากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ตั้งข้อสังเกตต่อปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ดังนี้

(๑) กรณีการบังคับใช้กฎหมาย เช่น เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ที่มีอายุ ๗๐ - ๘๐ ปี ที่ยังตกค้างอยู่ในประเทศไทย ซึ่งข้อเท็จจริงอยู่ไม่ได้ต้องมีการส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง ถือเป็นปัญหาของการบังคับใช้กฎหมายโดยกรณีคำว่าผู้ติดตามให้หมายถึง “เด็ก” เท่านั้น มิใช่หมายถึงผู้สูงอายุ และกรณีแรงงานต่างด้าวตั้งครุฑก็เช่นกัน หากมีการตั้งครุฑควรส่งกลับประเทศต้นทางด้วยเช่นกัน ซึ่งกรณีนี้จะเชื่อมโยงไปถึงการให้สัญชาติไทยด้วยอาจทำให้เกิดปัญหาได้

(๒) กรณีร้านค้าที่มีคนต่างด้าวเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งกรณีนี้คนในพื้นที่ โดยเฉพาะคนไทยด้วยกันรู้เห็นเป็นใจ ซึ่งหมายถึงเจ้าของตึกที่ให้เช่าทำกิจการร้านค้า โดยเมื่อมีเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ไปตรวจ คนต่างด้าวที่เป็นเจ้าของกิจการก็อ้างว่าเป็นแค่ลูกจ้างรับจ้างขายของให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ เมื่อเจ้าหน้าที่ไปสอบถามเจ้าของตึกก็สมอ้างว่าเป็นเจ้าของร้านค้าเช่นกัน

(๓) กรณีบุคคลกรของรัฐบาลมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ แต่ละจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน จำนวน ๘ คน โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครบางโรงงานมีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในโรงงานถึง ๑๐๐ คน โดยทั้งจังหวัดคาดว่าจะอาจมีแรงงานต่างด้าว ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ คน ถือว่าอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพียงแค่ ๘ คน ไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบแน่นอน ดังนั้น หากจะมีการลงพื้นที่ตรวจสอบในแต่ละครั้ง จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานประกันสังคม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นต้น และการลงพื้นที่ตรวจสอบก็ไม่สามารถตรวจได้ เนื่องจากพอลงพื้นที่ร้านค้าก็จะปิดหมดซึ่งคาดการณ์ได้ว่าชาวที่เจ้าหน้าที่จะลงพื้นที่ตรวจสอบอาจจะมีการรั่วไหลมีการแจ้งเตือนกันไว้ล่วงหน้า ด้วยเหตุนี้จึงไม่สามารถทำให้ตรวจสอบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครได้อย่างทั่วถึง

(๔) กรณีเรียกเก็บเงินในการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่เกิดขึ้นคือมีการจดทะเบียนให้ล่าช้าและคนไทยก็ไปหลอกแรงงานต่างด้าวเรียกเก็บเงิน ๕,๐๐๐ บาทต่อคน สุดท้ายไม่ได้มีการจดทะเบียนหรือมีการขึ้นทะเบียนแต่ประการใด ทั้งนี้ไม่รวมคนที่เข้ามาทำงานอยู่แล้ว

ที่ต้องต่อใบอนุญาตรวมแล้วต้องเสียเงินเป็นหลักหมื่น ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เมื่อได้ค่าจ้างจะไม่เก็บเงินไว้ จะส่งเงินกลับบ้านทันทีจะเก็บเงินไว้ดำรงชีพเป็นจำนวนเงินที่น้อยมาก ดังนั้น จึงควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วย อาทิ ผ่อนจ่ายได้ไหมโดยให้นายจ้างออกบัตรทำงานชั่วคราวให้พอผ่อนจ่ายเสร็จจึงออกใบทำงานให้จริง เป็นต้น

(๖) กรณีแรงงานเข้ามาทำงานตาม MOU กรณีนี้แรงงานต่างด้าวบางคนเมื่อเข้ามาทำงานก็อาจจะมาเจอนายจ้างกดขี่ไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งได้รับทราบข้อมูลเช่นกันว่ามีแรงงานต่างด้าวเจอกรณีนี้อยู่เป็นจำนวนมาก

(๗) กรณีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมี ความเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องหาเจ้าภาพหลักในการแก้ไขปัญหา เรื่องดังกล่าวอย่างแท้จริง เพื่อรับผิดชอบต่อการเกิดปัญหาดังกล่าว อาทิ กรณีมีบ่อนการพนันในพื้นที่ตำรวจในพื้นที่ดังกล่าวก็จะถูกย้าย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันบางกิจการคนต่างด้าวเป็นเจ้าของกิจการ ส่วนคนไทยเป็นลูกจ้างก็มี ซึ่งแรงงานต่างด้าวมักจะอาศัยช่องว่างเข้ามาทำมาหากินจึงทำให้เกิดปัญหาภายในประเทศ ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องมาช่วยกันคิดว่าควรจะต้องมีการดำเนินการได้อย่างไร และต้องผลักดันแรงงานที่ผิดกฎหมายออกจากประเทศ มิใช่ให้อยู่เพื่อมาใช้ทรัพยากรภายในประเทศไปเรื่อย ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศเป็นอย่างมาก

(๘) กรณีการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย กลุ่มอิทธิพล แรงงานต่างด้าว ประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เป็นกรณีที่เกิดขึ้นมานานมาก ซึ่งถ้าแก้ไขได้ตรงจุดจะเกิดผลดีต่อประเทศเป็นอย่างมาก หากคาดหวังให้หน่วยงานต้องปฏิบัติตามที่ได้เสนอก็อาจไม่สามารถกระทำได้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด กวดขัน กวาดล้าง และจับกุม รวมทั้งกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยความเชื่อมโยงของการเสนอให้แก้ไขกฎหมายต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งสองสภา คือ สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา เพื่อผลักดันเรียกร้องไปยังรัฐบาลที่เป็นฝ่ายบริหารให้ดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วนและจริงจังต่อไป

(๙) กรณีปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหา การประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ เสนอให้ตั้งหน่วยงานขึ้นหนึ่งหน่วยงาน คือ กรมแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะได้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องและตรงจุด

๒) ผู้แทนจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ให้ข้อมูลว่า^๒

(๑) สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งสิ้นจำนวน ๒๘๐,๔๑๕ คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๗) จำแนกได้ ดังนี้

(๑. ๑) แรงงานที่มีความรู้ ทักษะ เชี่ยวชาญ (มาตรา ๕๙) จำนวน ๒,๑๒๕ คน

(๑.๒) แรงงานทั่วไปตามระบบ MOU (มาตรา ๕๙) จำนวน ๓๗,๖๕๒ คน

^๒ วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

(๑.๓) แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๒)
จำนวน ๑๙๘ คน

(๑.๔) แรงงานชนกลุ่มน้อย (มาตรา ๖๓/๑) จำนวน ๓,๕๘๑ คน

(๑.๕) แรงงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
(มาตรา ๖๓/๒) จำนวน ๑๖๔,๗๒๗ คน

(๑.๖) แรงงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖
(มาตรา ๖๓/๒) จำนวน ๗๒,๑๓๒ คน

(๒) จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จำนวนผู้ติดตามแรงงาน
ต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

(๒.๑) จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น
๙,๘๐๗ คน แยกเป็น

(๒.๑.๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน
๓,๐๙๗ คน

(๒.๑.๒) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๖๗ จำนวน
๖,๗๑๐ คน

(๒.๒) จำนวนผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร
จำนวนทั้งสิ้น ๕๔๔ คน แยกเป็น

(๒.๒.๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน
๑๐๖ คน

(๒.๒.๒) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗
จำนวน ๔๓๘ คน

(๓) แผนในการดำเนินการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว
เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย รวมทั้งปัญหา
อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหา

(๓.๑) มาตรการเร่งด่วน

(๓.๑.๑) จัดทะเบียนแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานลักลอบเข้ามา
ทำงานผิดกฎหมาย โดยผ่อนผันให้มีสถานะถูกต้องตามกฎหมาย ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อลดปัญหา
การขาดแคลนแรงงาน ลดภาระของรัฐในการจับกุม ผลักดัน ลดภาระห้องกัก

(๓.๑.๒) เจริญประเทศต้นทางเข้ามาตรตรวจสอบแรงงาน
ที่จดทะเบียนและออกเอกสารประจำตัวให้แรงงาน

(๓.๒) ระยะกลาง

(๓.๒.๑) ปรับสถานะแรงงานจดทะเบียนผ่อนผันให้เป็นแรงงาน
ที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายปกติ

(๓.๒.๒) เพิ่มความเข้มข้นในการบังคับใช้กฎหมายตรวจสอบ
นายจ้าง/สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว

(๓.๒.๓) รณรงค์ให้นายจ้าง/สถานประกอบการปฏิเสธการรับแรงงานลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายไว้ทำงาน

(๓.๓) ระยะยาว

(๓.๓.๑) ปรับปรุงกระบวนการในการนำแรงงานเข้ามาทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย สร้างแรงจูงใจในการเข้ามาตามช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมายและยังคงรักษาสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมายไว้

(๓.๓.๒) อบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวให้ทราบถึงโทษทางกฎหมาย

(๓.๓.๓) สนับสนุนการให้ความรู้กับแรงงานในการเข้ามาตามช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านองค์การระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ สำหรับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ กลุ่มที่ใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เป็นการดำเนินการเพื่อปรับสถานะแรงงานให้เป็นเช่นเดียวกันกับเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ตามระบบที่ถูกต้องตาม MOU แต่มีการปรับกระบวนการให้ตัวแรงงานไม่ต้องเดินทางกลับออกไป ซึ่งจะทำให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ๔ ปี โดยที่ไม่ต้องรอมติคณะรัฐมนตรีทุกปีว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อ อันเป็นการดำเนินนโยบายระยะยาว เพื่อให้นายจ้าง สถานประกอบการ สามารถบริหารจัดการ วางแผนงาน แผนการดำเนินการได้ในระยะยาวต่อไปได้

กรณีแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ได้แก่

(๑) เข้ามาโดย MOU

(๒) การเปิดจดทะเบียนให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรไทย จะไม่เปิดประจำ แต่จะเป็นไปตามสถานการณ์ โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์

(๓) กรณีการต่อใบอนุญาตทำงานประมาณ ๒ ล้านคน ขยายต่อไปอีก ๖ เดือน จากนั้นค่อยต่ออายุใบอนุญาตจนถึงปี ๒๕๗๐ และต่อไปจนถึงปี ๒๕๗๒ ในภาพรวมขณะนี้อยู่ระหว่างจดทะเบียนภายใน ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นการต่อใบอนุญาตทำงานที่จะหมดอายุในวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ตามมติคณะรัฐมนตรี

ประเด็นเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งในที่นี้หมายถึงบุตรของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งหมดจำนวน ๙,๘๐๗ คน เฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๕๔๔ คน แต่กรณีผู้ติดตามที่เข้ามาใหม่หรือเด็กเกิดใหม่จะไม่ได้รับการรับรองในกรณีนี้ แต่จะอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย

แนวทางการแก้ปัญหา กรมการจัดหางานได้จัดชุดเฉพาะกิจขึ้นมาดำเนินการ มาตรการ คือ เจอ จับ ปรับ ผลักดัน และส่งกลับ ทั้งนี้ กรมได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า ไม่ต้องการให้มีการผ่อนผันแรงงานต่างด้าว MOU อีกต่อไป เพราะคนเหล่านี้เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายตั้งแต่เริ่มแรกแต่รัฐบาลแก้ปัญหาโดยให้เข้ามาทำงานตามข้อตกลง หรือ MOU เสมือนเป็นการนิรโทษกรรมหรือลบล้างความผิดฐานหลบหนีเข้าเมือง หากรัฐบาลยังใช้วิธีการนี้แก้ไขปัญหาไปเรื่อย ๆ ก็ยิ่งทำให้คนต่างด้าวลักลอบเข้าประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น หากประเทศไทย นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่สนับสนุนวิธีการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายจะทำให้ไม่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามา สำหรับการรณรงค์

ส่งเสริมเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในระยะต่อไปกรมการจัดหางานจะนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้

๓) ผู้แทนจากสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ได้ให้ข้อมูลว่า^๓ สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานต่างด้าวเพื่อให้การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและลูกจ้างเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้มีการรวบรวมข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยประมาณ ๓ ล้านคน แยกเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและอยู่ในระบบประกันสังคม ๑,๕๒๑,๒๗๐ คน โดยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานในระบบประกันสังคม ๒๑๕,๓๗๑ คน เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดจะพบว่าหายไปจากระบบ ๑.๕ ล้านคน ซึ่งอนุมานได้ว่าเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามฤดูกาลในภาคการเกษตร หรืองานบ้าน และนายจ้างไม่ได้แจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ หรือพิจารณาจากฐานข้อมูลนายจ้างแจ้งย้ายเข้า - ออก อาทิ กิจกรรมประมง การเพาะปลูก หรือเลี้ยงสัตว์ โดยนายจ้างต้องตรวจสอบว่ามีลูกจ้างในสังกัดกี่คน ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างเตรียมการขยายความคุ้มครองมาตรา ๓๓ สำหรับลูกจ้าง ๓ กลุ่มอาชีพ คือ ลูกจ้างของกิจการที่มีการทำงานเป็นฤดูกาล ลูกจ้างที่ทำงานในบ้านเรือนส่วนบุคคลและลูกจ้างในกิจการการค้าแผงลอย สำหรับลูกจ้างของกิจการที่มีการทำงานเป็นฤดูกาล ประกอบด้วย ลูกจ้างเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในบ้านเรือนส่วนบุคคล ได้แก่ ลูกจ้างทำงานบ้าน คนขับรถ และคนสวน โดยการขยายความคุ้มครองจะทำให้ลูกจ้างทุกกิจการได้รับความคุ้มครองหลักประกันสังคมเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและได้รับความเป็นธรรมทางสังคม และอาจส่งผลให้แรงงานกลุ่มเหล่านี้เข้ามาในระบบประกันสังคมมากขึ้น ในส่วนของสำนักงานประกันสังคมนั้นได้จัดทำและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อีกทั้ง สถานะรายได้ของกองทุนประกันสังคม หากแรงงานต่างด้าวไม่เข้าระบบนั้นปัจจุบันเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคมมีเงินในกองทุนประมาณ ๓๓ ล้านล้านบาท โดยเกิดจากการรายได้ ๓ ส่วน คือ

(๑) เงินสมทบร้อยละ ๕ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) ฐานอัตราค่าจ้างต้องมีการปรับตามอัตราค่าจ้างที่เปลี่ยนไป

(๓) การทำเงินของกองทุนประกันสังคมไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน

อีกทั้ง สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่โรงพยาบาลที่เป็นเครือข่ายประกันสังคม มีความสอดคล้องหรือสัมพันธ์กับจำนวนผู้ประกันตน หมายถึงสำนักงานประกันสังคมได้มีการประสานกับสถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น ในกรณีการเจ็บป่วยลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป และต้องเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จะได้รับความคุ้มครอง ๒ กรณี ได้แก่

^๓ อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ ๒.

(๑) การเจ็บป่วยปกติ ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิได้ในกรณีที่ส่งเงินสมทบครบ ๓ เดือน ภายใน ๑๕ เดือน ก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลตามสิทธิหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้นได้ฟรี โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยนอกหรือผู้ป่วยใน

(๒) กรณีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ไม่สามารถเข้ารับบริการ ณ สถานพยาบาลที่กำหนดสิทธิได้เมื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลอื่น สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้ประกันตนหรือสถานพยาบาล ทั้งนี้ หากการเจ็บป่วยของลูกจ้างเกิดจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ (มาตรา ๑๓ วรรคสอง) การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือการจ่ายเงินทดแทนในกรณีอื่น ๆ ตามกฎหมายถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจ่าย แต่เมื่อนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทนจึงมีหน้าที่จ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือการจ่ายเงินทดแทนในกรณีอื่น ๆ แทนนายจ้าง ปัจจุบันกองทุนเงินทดแทนมีเงินอยู่ในกองทุนประมาณ ๑๘,๕๐๐ ล้านบาท และหากนายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงาน ลูกจ้างสามารถร้องเรียนได้ทั้งออนไลน์หรือโทรศัพท์โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งชื่อผู้ร้อง

ส่วนในกรณีแรงงานข้ามชาติในช่วง ๓ เดือนแรก กฎหมายกำหนดให้ต้องทำประกันสุขภาพ เมื่อพ้นช่วงเวลาดังกล่าวจะเข้าสู่ระบบประกันสังคมนั้น สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ จะได้รับความคุ้มครอง ๗ กรณี ได้แก่

- (๑) กรณีเจ็บป่วย
- (๒) กรณีคลอดบุตร
- (๓) กรณีทุพพลภาพ
- (๔) กรณีตาย
- (๕) กรณีสงเคราะห์บุตร
- (๖) กรณีว่างงาน
- (๗) กรณีชราภาพ

ปัจจุบันเสถียรภาพกองทุนเงินทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย อยู่ในระดับปริ่มน้ำและบางครั้งก็ขาดทุน แต่ในส่วนของกรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ยังมีเงินจ่าย โดยเมื่อนำทั้งสองส่วนรวมเข้าด้วยกันจะทำให้สถานะกองทุนประกันสังคมอยู่ได้อีก ๓๐ ปี จาก ๕๐ ปี

๔) ผู้แทนจากหอการค้าและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อมูลว่า^๔

(๑) ผลกระทบเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

(๑.๑) กระบวนการสรรหาแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมทุนและอาหารสัตว์เลี้ยง ปัจจุบันส่วนใหญ่ใช้หลักการที่ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน (Zero Recruitment) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่กำหนดโดยลูกค้า ส่งผลให้ต้นทุนด้านการสรรหาแรงงานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด

(๑.๒) ปัญหาการลาออกหรือการละทิ้งงานของแรงงานข้ามชาติ แม้แรงงานข้ามชาติจะผ่านกระบวนการสรรหาและเดินทางมาทำงานในประเทศไทยแล้ว แต่มีกรณีที่แรงงานตัดสินใจลาออกหรือละทิ้งงาน เนื่องจากมองว่านายจ้างเป็นเพียงทางผ่าน ทำให้นายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายหาแรงงานใหม่ โดยที่ยังปัจจุบันไม่มีมาตรการเยียวยา และไม่มีบทลงโทษแก่แรงงานที่ละทิ้งงาน

(๒) ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่นำเข้ามาทำงาน

(๒.๑) ขั้นตอนการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรีมีความซับซ้อน ต้องดำเนินการผ่านหลายหน่วยงาน ขาดมาตรการความช่วยเหลือนายจ้างอย่างเป็นระบบ

(๒.๒) กระบวนการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ใช้ระยะเวลาดำเนินการนานมีค่าใช้จ่ายสูง และปัจจุบันต้องพิจารณาอายุของแรงงานว่าต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหารหรือไม่

(๒.๓) มติคณะรัฐมนตรีในปัจจุบัน มีขั้นตอนที่ไม่ชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัญชาติเมียนมา เช่น เรื่องค่าใช้จ่าย และการดำเนินการ

(๒.๔) มีการใช้เอกสารในการต่ออายุแรงงานจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บข้อมูล

(๒.๕) ขาดข่าวสารจากแหล่งที่นำเชื้อถือของประเทศต้นทาง (เมียนมา กัมพูชา เวียดนาม) ทำให้ต้องทราบข่าวจากนายหน้าประเทศต้นทางเป็นหลัก เช่น การกำหนดภาษีการเกณฑ์ทหาร

(๓) แนวทางและข้อเสนอที่ต้องการให้ช่วยแก้ไขปัญหา

(๓.๑) ขอให้ทุกขั้นตอนการดำเนินเอกสารของแรงงานข้ามชาติสามารถทำผ่านระบบออนไลน์ไม่ต้องใช้เอกสาร ลดภาระการเก็บเอกสารและรณรงค์การเลิกใช้กระดาษ

(๓.๒) ขอให้ภาครัฐพิจารณาปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น ค่าธรรมเนียมการดำเนินเอกสารของแรงงานข้ามชาติ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้าง

^๔ วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

(๓.๓) ขอให้ภาครัฐหารือกับประเทศต้นทางถึงแนวทางการต่ออายุแรงงานข้ามชาติ และสามารถดำเนินการได้แบบ One Stop Service มีศูนย์บริการและเจ้าหน้าที่รองรับ

(๓.๔) ขอให้กระทรวงแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายหรือสถานการณ์ในประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้นายจ้างมีแหล่งข่าวที่ทันสถานการณ์และน่าเชื่อถือ

(๓.๕) ควรมีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว (Big Data) ของภาครัฐที่มีข้อมูลตรงกันและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน น่าเชื่อถือเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่นายจ้างขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายสามารถย้ายงานได้จริงหรือไม่ หากเป็นจริงย่อมไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างที่เป็นผู้เสียค่าธรรมเนียมนิยมและการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศ ซึ่งการจ้างแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU หากเป็นสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่มักจะเสียค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานด้วยตนเอง แต่หากเป็นแรงงานต่างด้าวทั่วไปที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยมักเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายเอง ซึ่งแรงงานต่างด้าวลักษณะนี้จะสามารถย้ายงานได้ แต่อย่างไรก็ตามการย้ายงานจากการจ้างตามระบบ MOU จะทำได้จริงหรือไม่นั้น การจ้างแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU มีหลักเกณฑ์ว่า แรงงานต่างด้าวจะต้องทำงานกับนายจ้างนั้น ๆ ครบกำหนดระยะเวลา ๒ ปีก่อนจึงจะย้ายงานได้ แต่หากเป็นกรณีที่แรงงานต่างด้าวและนายจ้างเกิดข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าวจะสามารถขอย้ายงานได้ทันทีเป็นข้อยกเว้นจากข้อตกลงระหว่างประเทศที่ให้อำนาจไว้

นอกจากนี้ โดยทั่วไปแล้วการจ้างแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU มีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU ตั้งแต่ต้นทางจนถึงประเทศไทย แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวดำเนินการด้วยตนเองจะต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณหนึ่งหมื่นบาทขึ้นไปโดยเป็นค่านายหน้าประมาณ ๔,๐๐๐ - ๖,๐๐๐ บาท

อีกทั้ง สาเหตุการต่อใบอนุญาตทำงานผ่านนายหน้ามีโอกาสำเร็จมากกว่านายจ้างดำเนินการด้วยตนเอง เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ถึงวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ ของแต่ละจังหวัดไม่ครอบคลุมเพียงพอ และจากการประชุมร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พบว่าปัจจุบันมีการพัฒนาให้สามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานผ่านระบบออนไลน์

รวมทั้ง ได้มีข้อเสนอ คือ ขอให้มีการลดค่าใช้จ่ายให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ หรือค่าใช้จ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ และขอให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานปรับปรุงแก้ไขฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ Big Data ให้เป็นปัจจุบันซึ่งขณะนี้ พบว่า ยังมีข้อมูลที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง นอกจากนี้ เหตุผลที่นายหน้ามีโอกาสต่ออายุใบอนุญาตทำงานสำเร็จมากกว่านายจ้างทั่วไปเพราะนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานมีความชำนาญและมีการติดต่อประสานงานกับประเทศจัดส่งแรงงานอยู่แล้วจึงสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น รวมทั้งกรณีการที่นายจ้างให้แรงงานข้ามชาติไปต่อใบอนุญาตทำงานด้วยตัวเองอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการได้ส่งผลโดยตรงต่อภาระงานของนายจ้าง หากสามารถจัดทำ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในที่เดียวได้ย่อมสามารถแก้ไขปัญหา

ดังกล่าวได้ อีกทั้ง สถานประกอบการขนาดใหญ่มักจะมีฝ่ายบุคคลที่ประสานกับประเทศจัดส่งแรงงาน โดยตรงเพื่อจัดหาแรงงานมาทำงาน ซึ่งจากการประสานกับกระทรวงแรงงาน พบว่า กระทรวงแรงงาน มีแผนที่จะจัดทำศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในที่เดียวในอนาคต ซึ่งหากสามารถจัดทำพร้อมกับพัฒนาระบบ ให้มีความเสถียรและใช้งานได้อย่างราบรื่นในทุกพื้นที่ย่อมเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

ทั้งนี้ การประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวในช่วงแรกของการทำงานจะยังไม่คุ้มครองจนกว่าจะส่งเงินสมทบครบ ๙๐ วัน นายจ้างจะต้องซื้อประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวก่อน สำหรับปัญหานี้หากครบกำหนดระยะเวลาแล้ว แต่นายจ้างไม่ดำเนินการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสถานประกอบการทุกแห่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนอยู่แล้ว โดยเห็นว่าปัจจุบันกำลังจะมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นใหม่อีกกองทุนหนึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งลูกจ้างและนายจ้างในอนาคต

ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเป็นข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนเนื่องจากขาดข้อมูลที่ชัดเจนว่า แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมีจำนวนเท่าใด และมาจากแห่งใด แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวมักจะมาจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายทั้งสิ้น ซึ่งจะมีความผิดเกี่ยวข้องกับกฎหมายจำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วย ๑) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งถือเป็นความผิดซึ่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สามารถเข้าจับกุมได้เลย ๒) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งต้องอาศัยการสืบสวนหรือสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริงในการดำเนินการทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ภายหลังการจับกุมก็ยังพบปัญหาในการกักกันแรงงานที่ผิดกฎหมายเหล่านั้นอันเป็นค่าใช้จ่ายที่ประเทศไทยต้องรับผิดชอบ และ ๓) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ แนวทางการส่งตัวแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายกลับประเทศต้นทางของตรวจคนเข้าเมืองจะต้องมีการประสานกับประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการตามระบบของทั้งสองประเทศ รวมทั้งประเด็นสำคัญที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการเข้าเมืองผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มตั้งแต่การคัดกรองหรือป้องกันของประเทศต้นทาง ควรพิจารณาว่าจะมีแนวทางใดเพื่อให้ประเทศต้นทางดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากปัญหาแรงงานต่างด้าวแล้วยังมีปัญหาระเบิดทุ่นระเบิดของนักท่องเที่ยวนอกจากต่างประเทศ ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจของกระทรวงแรงงานการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตั้งแต่ต้นทางจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งควรดำเนินการแก้ไขปัญหาคืบคลานไปด้วยเช่นกัน

๓.๒.๒ การลงพื้นที่ศึกษาดูงาน (Field Study)^๕

คณะกรรมการได้ลงพื้นที่ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันศุกร์ที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ โดยได้ร่วมประชุมหารือเพื่อรับฟังการบรรยายสรุปเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ณ ห้องประชุมพันท้ายนรสิงห์ (๔๐๑) ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร และลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมและพบปะกับแรงงานต่างด้าว ณ บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลและข้อเท็จจริง ดังนี้

๑) นางสาวพินยดา แจ่มจันทร์ศรี แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

- ประชากรสัญชาติไทยที่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ณ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๙๐,๖๑๗ คน ประชากรวัยแรงงาน อายุ ๑๕ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๓๘๓,๒๓๕ คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๘๕,๒๔๑ คน และเพศหญิง จำนวน ๑๙๗,๙๙๔ คน ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีประชากรแฝง จำนวน ๕๓๘,๖๕๔ คน โดยแบ่งเป็นประชากรแฝงกลางวัน จำนวน ๒๘,๔๘๐ คน และประชากรแฝงกลางคืน จำนวน ๕๑๐,๑๗๔ คน

(๒) ผู้มีงานทำ

(๒.๑) รายอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็นนอกภาคเกษตร จำนวน ๗๗๖,๐๘๗ คน และภาคเกษตร จำนวน ๒๗,๒๕๘ คน อาชีพที่มีบุคคลที่ทำงานมากที่สุด ๑ อันดับดับ คือ (๑) ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานฯ จำนวน ๓๒๓,๒๘๐ คน (๒) พนักงานบริการฯ จำนวน ๑๓๙,๓๔๕ คน (๓) อาชีพพื้นฐานต่าง ๆ จำนวน ๑๐๑,๗๘๕ คน (๔) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องฯ จำนวน ๑๑๗,๖๖๙ คน (๕) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิค จำนวน ๒๘,๖๑๓ คน

(๒.๒) แรงงานนอกระบบ จำนวน ๑๗๓,๗๖๖ คน โดยแบ่งออกเป็นนอกภาคเกษตร จำนวน ๑๕๕,๘๘๘ คน ภาคเกษตร จำนวน ๑๗,๘๖๗ คน (ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร ณ ปี ๒๕๖๖)

(๓) ผู้ว่างงาน โดยแบ่งออกเป็นผู้ว่างงาน จำนวน ๓,๕๗๓ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๒,๑๓๓ คน และเพศหญิง จำนวน ๑,๔๔๐ คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๔๐ ซึ่งมีตำแหน่งงานว่าง จำนวน ๒๙๘ อัตรา แต่มีผู้มาสมัครงาน จำนวน ๒๔๖ คน ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จำนวน ๑๓๘ คน (ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร ณ กันยายน ๒๕๖๗)

(๔) สถานประกอบการ จำนวน ๑๓,๑๑๗ แห่ง มีพนักงานลูกจ้าง จำนวน ๕๕๘,๖๔๑ คน โดยแบ่งเป็นคนไทย จำนวน ๒๗๓,๔๘๔ คน และคนต่างด้าว จำนวน ๒๘๕,๑๕๖๗ คน ซึ่งมีผู้ประกันตน คือ มาตรา ๓๓ จำนวน ๔๘๘,๙๙๒ คน มาตรา ๓๙ จำนวน ๓๔,๘๓๒ คน และมาตรา ๔๐ จำนวน ๑๗๐,๘๗๔ คน รวมจำนวน ๖๙๔,๖๙๘ คน ทั้งนี้ เงินสมทบค้ำชาระกองทุนประกันสังคมซึ่งมี

^๕ วุฒิสภา. คณะกรรมการการแรงงาน, รายงานการเดินทางศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ จังหวัดสมุทรสาคร.

สถานประกอบการ จำนวน ๑๒,๙๘๔ แห่ง ค้างชำระอยู่เป็นจำนวน ๑,๑๗๑ ราย คิดเป็นเงิน จำนวน ๒๙๙.๖๙ ล้านบาท ที่เงินสมทบค้างชำระ

(๕) ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร ปี ๒๕๖๘ อยู่ที่อัตรา ๓๗๒ บาท/วัน ซึ่งสถานการณ์ในการจ้างงานของจังหวัดสมุทรสาครปัจจุบันอยู่ในภาวะปกติ

(๖) แรงงานต่างด้าวมีจำนวน ๕๕๘,๖๔๑ คน โดยแบ่งออกเป็น ๓ สัญชาติ คือ (๑) แรงงานกัมพูชา จำนวน ๖,๙๖๕ คน (๒) แรงงานเมียนมา จำนวน ๒๕๖,๗๐๑ คน (๓) แรงงานลาว จำนวน ๑๐,๐๑๘ คน และแรงงานสัญชาติอื่น ๆ จำนวน ๑๑,๔๗๓ คน โดยเป็นแรงงานตามมาตรา ๖๒ (BOI) จำนวน ๓๔๗ คน แรงงานตามมาตรา ๕๙ (ทั่วไป) จำนวน ๔,๕๘๙ คน และแรงงานตามมาตรา ๖๓/๑ (๔) จำนวน ๖,๔๖๔ คน

ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาครจะเป็นแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง มีจำนวน ๒,๑๗๒ คน ซึ่งกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) แปรรูปสัตว์น้ำ (๒) กิจการต่อเนื่องการเกษตร (๓) ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก (๔) ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป และ (๕) ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ

(๗) จำนวนแรงงานต่างด้าวแยกรายอำเภอของจังหวัดสมุทรสาคร คือ อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน ๘,๕๕๕ คน อำเภอกะทู้แบน จำนวน ๗๑,๒๘๙ คน และอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน ๒๐๕,๓๑๓ คน อีกทั้ง ๕ จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๘๔,๑๘๐ คน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๘๑,๕๐๕ คน (เป็นอันดับสอง) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๒๓๓,๔๓๑ คน จังหวัดชลบุรี จำนวน ๒๑๘,๘๘๗ คน และจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๘๔,๘๘๒ คน

นอกจากนี้ ได้มีการตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนวาระเร่งด่วนของจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ นายนิริศ นิรามัยวงศ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ได้ลงนามแต่งตั้งคณะทำงาน คณะทำงานขับเคลื่อนวาระเร่งด่วนของจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ยกย่องคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในพื้นที่จังหวัดอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๓ ปัญหาหลัก ดังนี้

(๑) การแก้ไขปัญหาการก่อสร้างบนถนนพระราม ๒ เพื่อลดความเดือดร้อนของประชาชน เพิ่มความปลอดภัยให้กับผู้ใช้รถใช้ถนน รวมไปถึงปัญหาน้ำท่วมขังบนถนนจากสาเหตุน้ำทะเลหนุนสูง

(๒) การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(๓) การดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

โดยคณะทำงานขับเคลื่อนวาระเร่งด่วนของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้มีการแต่งตั้งจำนวน ๓ คณะ คือ (๑) คณะทำงานบูรณาการเพื่ออำนวยความสะดวกประชาชนในห้วงการก่อสร้างบนถนนทางหลวงหมายเลข ๓๕ (ถนนพระราม ๒) (๒) คณะทำงานบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ (๓) คณะทำงานบูรณาการเพื่อตรวจสอบ

และปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งทั้ง ๓ คณะ มีผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อน

โดยคณะทำงานที่ได้ตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะ คือ คณะทำงานบูรณาการเพื่อตรวจสอบและปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางแผน กำหนดแนวทาง และบูรณาการทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา แรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

(๒) ตรวจสอบ ปราบปราม และดำเนินการกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่ฝ่าฝืน กฎหมาย

(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครมอบหมายคนต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจุบันคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้

(๑) คนต่างด้าวได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวน ๓๔๙ คน จากคนต่างด้าว ๔ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม จำนวน ๓๗๖,๒๑๕ คน

(๒) บุคคลซึ่งไม่มีสถานะทางทะเบียนตามมาตรา ๖๓/๑ (ชนกลุ่มน้อย) จำนวน ๖,๔๔๘ คน โดยมีคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน ๔,๖๐๗ คน

(๓) นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนต่างด้าวในอำเภอเมือง อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๑๔,๐๔๐ แห่ง มีการจ้างงาน จำนวน ๓๗๖,๒๑๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘)

(๔) คนต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานในกิจการประมงทะเล จำนวน ๒,๑๗๒ คน

ตารางที่ ๔ แสดงคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ	ประเภท	สัญชาติ				รวม
		เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ	
๑	คนต่างด้าวได้รับการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๒)				๓๔๙	๓๔๙
๒	คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย (มาตรา ๕๙)	-	-	-	๔,๖๐๗	๔,๖๐๗
๓	บุคคลซึ่งไม่มีสถานะทางทะเบียน (มาตรา ๖๓/๑(๔))	-	-	-	๖,๔๔๘	๖,๔๔๘
๔	คนต่างด้าว ๔ สัญชาติ จำแนกได้ ดังนี้					๓๗๖,๒๑๕
	๔.๑ คนต่างด้าวประเภท นำเข้า MOU	๓๐,๙๙๕	๖,๕๐๐	๒,๓๕๘	-	๓๙,๘๕๓

๔.๒ คนต่างด้าวตามมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)	๑๕๘,๐๗๔	๒,๓๙๑	๒,๘๑๓	๒๘ (เวียดนาม)	๑๖๓,๓๐๖
๔.๓ คนต่างด้าวตามมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)	๖๔,๘๕๘	๑,๐๓๖	๑,๗๑๙	๓๙ (เวียดนาม)	๖๗,๖๕๒
๔.๔ คนต่างด้าวตามมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗	อยู่ระหว่างประมวลผล				๙๔,๐๐๐
รวมจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ อนุญาตทำงาน	-	-	-	-	๓๓๖,๒๑๕

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ ๕ แสดงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

วัน/เดือน/ปี	นายจ้าง	คนต่างด้าว				
		รวม	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑,๔๖๓	๗๙,๙๐๗	๗๘,๕๙๔	๔๔๓	๖๕๙	๒๑๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ต.ค. ๖๗ – ก.พ. ๖๘)	๙๓๐	๓๓,๔๐๕	๓๒,๔๙๖	๔๓๔	๔๒๐	๕๕

หมายเหตุอื่น ๆ: จีน ปากีสถาน ไต้หวัน ญี่ปุ่น และบุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ ๖ แสดงพบการกระทำความผิดและส่งดำเนินคดี

วัน/เดือน/ปี	นายจ้าง			ต่างด้าว (มาตรา ๘)				
	มาตรา ๙	มาตรา ๑๓	รวม	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ	รวม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๓๘	๑๓๕	๑๗๓	๒๒๒	๒๙	๖	๑๐	๒๖๗
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ต.ค. ๖๗ – ก.พ. ๖๘)	๔๘	๙๗	๑๔๕	๒๒๔	๒๑	๗	๑	๒๕๓

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ ๗ แสดงการตรวจสอบและดำเนินคดีคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย
ข้อมูลการตรวจสอบ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๖๔๘ คน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ต.ค. ๖๗ – ก.พ. ๖๘)	๒๖๙ คน

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ ๘ แสดงการตรวจสอบและดำเนินคดีคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย
ข้อมูลการดำเนินคดี

ประเภท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ต.ค. ๖๗ – ก.พ. ๖๘)				
		เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ	รวม
งานตัดผม	๒๑	๗	๓	-	๑	๑๑
งานเร่ขายสินค้า/ขับซี่ยานยนต์	๓๘	๖	-	๒	-	๘
งานขายของหน้าร้าน	๑๒๐	๖๗	๑๑	๓	๓	๘๔
งานอื่น ๆ (งานเสมียนพนักงาน/เลขา)	-	๖	-	-	-	๖
รวม	๑๗๙	๘๖	๑๔	๕	๔	๑๐๙

หมายเหตุอื่น ๆ: อินเดียน เวียดนาม และบุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียน (พื้นที่สูง)

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ทั้งนี้ การตรวจสอบและดำเนินคดีคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีการตั้งคณะทำงานชุดเฉพาะกิจชื่อ “ไตรเทพพิทักษ์” ลงพื้นที่ตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นระยะ

ปัญหานายจ้าง/สถานประกอบการ ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเปิดประเทศเพื่อฟื้นฟูและขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืนทำให้ภาพรวมเศรษฐกิจไทยฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้นายจ้างสถานประกอบการมีความต้องการกำลังแรงงานมากขึ้นเพื่อขยายการผลิตสินค้าและบริการ นายจ้าง/สถานประกอบการ บางรายมีความเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองตัวแรงงานมากกว่าตัวนายจ้าง ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง เช่น การเปลี่ยนนายจ้าง กรณีคนต่างด้าวไปแจ้งเข้าทำงานกับนายจ้างรายอื่น โดยที่นายจ้างเดิมไม่รู้ และยังไม่มีการแจ้งออกซึ่งเกินระยะเวลาที่กำหนด (๑๕ วัน) ทำให้โดนเปรียบเทียบปรับ มีนายหน้าหรือบุคคลอื่นนำเอกสารของนายจ้าง/สถานประกอบการไปดำเนินการยื่นคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวโดยที่นายจ้างไม่รู้

ปัญหาแรงงานต่างด้าว ดังนี้

(๑) แรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือสิทธิ
(๒) นายจ้างไม่แจ้งคนต่างด้าวออก หรือแจ้งออกให้เหตุผลที่คนต่างด้าวไม่สามารถ
เปลี่ยนนายจ้างได้ในกรณี MOU ๒ ปีแรก

(๓) คนต่างด้าวโดนนายหน้าที่เป็นคนไทยและสัญชาติเดียวกันหลอกเก็บเงินว่า
สามารถดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานหรือเปลี่ยนนายจ้างได้แต่ไม่ได้ดำเนินการตามที่ตกลง

(๔) แรงงานต่างด้าวหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น โดยแจ้งว่ากลับประเทศ
หรือป่วย

(๕) นายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวคนต่างด้าวเพื่อกันไม่ให้ไปทำงานกับนายจ้าง
รายอื่น ทั้งนี้ ต่างด้าวควรเก็บเอกสารไว้กับตัวเพื่อสะดวกในการตรวจสอบ และดำเนินการต่าง ๆ

(๖) ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายเนื่องจากนายจ้างขาดสภาพคล่อง

(๗) ลักลอบไปทำงานกับนายจ้างอื่นหลังงานประจำ

(๘) คนต่างด้าวประกอบอาชีพค้าขายซึ่งเป็นอาชีพสงวนสำหรับคนไทย

(๙) จ้างคนไทยให้รับเป็นนายจ้างของคนต่างด้าว (นอมินี)

แนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน
จังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

(๑) ประสานประเทศต้นทางในการปรับลดระยะเวลาการนำเข้า ให้สะดวก รวดเร็ว
ทันต่อความต้องการของนายจ้าง

(๒) ควรให้คนต่างด้าวทุกคนได้รับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ อาชีพ งานที่ทำได้ การเปลี่ยนนายจ้าง งานห้าม อบรมการขับขีรถให้ถูกกฎ
จราจร เป็นต้น

(๓) สร้างการรับรู้ให้นายจ้าง/สถานประกอบการ และคนต่างด้าวทราบว่า สามารถ
ประกอบอาชีพใดได้บ้าง และอาชีพใดที่สงวนไว้สำหรับคนไทย

(๔) การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

(๕) จัดตั้งตัวแทนแรงงานต่างด้าวในแต่ละสถานประกอบการ เพื่อเป็นสื่อกลาง
ระหว่างภาครัฐกับแรงงาน

(๖) บูรณาการตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามที่กฎหมาย
กำหนด

(๗) สร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนในการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงาน
ผิดกฎหมาย อาชีพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยในการดูแลและแจ้งเบาะแสให้ทราบ เป็นต้น

แผนในการดำเนินการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง
โดยผิดกฎหมาย

(๑) ควรวางมาตรการขั้นเด็ดขาดเริ่มตั้งแต่ต้นทาง (เขตพื้นที่ติดชายแดนประเทศ
เพื่อนบ้านทุกพื้นที่) ออกกฎหมายกำหนดโทษหนักให้มากขึ้นแก่ผู้ลักลอบนำพาแรงงานเถื่อนเข้ามา
ในประเทศ ปกป้องแรงงานเดินทางมายังจังหวัดสมุทรสาคร

(๒) ควรมีการสนับสนุนผลักดันคนต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมายอย่างจริงจังและลดการประกันตัวเพื่อป้องกันการออกมาทำผิดกฎหมายซ้ำซาก รวมถึงมีงบประมาณสนับสนุนการผลักดันออกนอกประเทศควบคู่กับการป้องกันคนต่างด้าวหลบหนีเข้าประเทศ

(๓) การผลักดันผู้ติดตามออกนอกประเทศไปพร้อมกับผู้กระทำความผิดหากถูกผลักดันออกนอกประเทศไปพร้อมกับผู้กระทำความผิดไม่จำเป็นต้องรับหลบหนีกลับเข้ามาหาบุตรของตนอีกเป็นหนึ่ง ในแนวทางการลด/ชะลอความต้องการในการกลับเข้าประเทศไทย

อุปสรรคและข้อเสนอแนะปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย

(๑) อุปสรรค

(๑.๑) ปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับปริมาณเรื่องร้องเรียนที่เพิ่มขึ้น

(๑.๒) คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีปริมาณมากส่งผลกระทบต่อปริมาณในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

(๑.๓) คนไทยให้ความคุ้มครองช่วยเหลือคนต่างด้าวในการประกอบอาชีพที่สงวนสำหรับคนไทย

(๒) ข้อเสนอแนะ

(๒.๑) ควรออกกฎหมายจัดการกับผู้ที่เป็นนอมินีให้กับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะเพื่อให้เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดรวมถึงมีบทกำหนดโทษที่ชัดเจนและมีการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด

(๒.๒) ควรเอาผิดกับผู้ที่ทำให้เช่าล๊อค/สถานที่ขายของและผู้ที่ทำให้คนต่างด้าวเช่าสถานที่ประกอบอาชีพที่สงวนสำหรับคนไทย

(๒.๓) เมื่อมีการดำเนินคดีควรเร่งผลักดันออกจากประเทศ ซึ่งปัจจุบันไม่สามารถส่งแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิดออกไปยังประเทศต้นทางได้ เนื่องจากประเทศต้นทางจะมีโควตาในการจัดส่งเป็นรอบ ๆ จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวตกค้างเป็นจำนวนมาก

(๒.๔) งบประมาณในการจัดสรรมายังจังหวัดสมุทรสาครไม่สอดคล้องกับการบริหารจัดการในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจะพิจารณาจากประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนั้น รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนด้วย แต่จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรแฝงอยู่เป็นจำนวนมาก อาทิ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จึงทำให้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา รวมทั้งอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอด้วยเช่นกัน

๒) นายชาธิป ตังกุลไพศาล ประธานหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) จังหวัดสมุทรสาครมีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรสาคร (GPP) ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อหัวเท่ากับ ๔๐๕,๑๘๗ บาท ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ วันละ ๓๗๒ บาท ทั้งนี้ หากพิจารณาจากจังหวัดที่มี GPP สูงสุด ๑๐ อันดับแรก จังหวัดสมุทรสาครเป็นอันดับ ๗ ของประเทศ คือ

(๑.๑) ระยอง ๑,๐๐๓,๔๙๗ บาท

(๑.๒) กรุงเทพมหานคร ๖๓๔,๑๐๙ บาท

(๑.๓) ชลบุรี	๕๙๘,๔๔๘	บาท
(๑.๔) ฉะเชิงเทรา	๔๙๔,๕๕๕	บาท
(๑.๕) พระนครศรีอยุธยา	๔๕๖,๒๘๖	บาท
(๑.๖) ปราจีนบุรี	๔๔๕,๑๒๓	บาท
(๑.๗) สมุทรสาคร	๔๐๕,๑๘๗	บาท
(๑.๘) สระบุรี	๓๔๒,๓๗๐	บาท
(๑.๙) สมุทรปราการ	๓๑๑,๒๕๑	บาท
(๑.๑๐) นครปฐม	๒๙๕,๔๐๔	บาท

(๒) จำนวนประชากรของจังหวัดสมุทรสาคร โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑,๑๓๐,๖๘๗ คน มีจำนวนประชากรมากเป็นอันดับที่ ๒๐ ของประเทศ แบ่งเป็นประชากรตามทะเบียนราษฎร ๕๙๒,๐๓๓ คน (ร้อยละ ๕๒.๔) และมาจากผลสำรวจประชากรแฝงในประเทศไทย จำนวน ๕๓๘,๖๕๔ คน (ร้อยละ ๔๗.๖)

ตารางที่ ๙ แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖

ปี พ.ศ.	จำนวนประชากรตาม ทะเบียนราษฎร/(คน)	จำนวนประชากรแฝง/(คน)
ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวนประชากรรวม ๑,๐๙๕,๒๒๐ คน	๕๗๗,๙๖๔ คน	๕๑๔,๖๕๕ คน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวนประชากรรวม ๑,๐๓๓,๓๘๗ คน	๕๘๔,๗๐๓ คน	๔๔๖,๑๒๒ คน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนประชากรรวม ๑,๐๐๑,๖๕๒ คน	๕๘๖,๑๙๙ คน	๔๑๒,๘๙๐ คน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนประชากรรวม ๑,๐๕๔,๘๒๔ คน	๕๘๖,๗๘๙ คน	๔๖๕,๔๗๑ คน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนประชากรรวม ๑,๐๘๔,๒๐๙ คน	๕๘๙,๔๒๘ คน	๔๙๒,๒๑๖ คน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนประชากรรวม ๑,๑๓๐,๖๘๗ คน	๕๙๒,๐๓๓ คน	๕๓๘,๖๕๔ คน

ที่มา: ระบบสถิติการทะเบียน, กรมการปกครอง การสำรวจประชากรแฝงในประเทศไทย, สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร

(ก) ๕ จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุดในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ ๑) กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๗๘,๒๓๗ คน ๒) จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๘๖,๓๖๙ คน ๓) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๒๓๔,๒๙๗ คน ๔) จังหวัด ชลบุรี จำนวน ๒๐๔,๘๗๗ คน และ ๕) จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๗๙,๖๗๔ คน รวมทั้งจำนวนแรงงานต่างด้าวแยกตามอำเภอของจังหวัดสมุทรสาครในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ ๑) อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน ๒๒๘,๐๖๒ คน ๒) อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน ๗๙,๑๘๘ คน ๓) อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน ๙,๕๐๓ คน (ข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร)

(ข) ข้อมูลแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๖,๗๓๒ โรง ถือเป็นอันดับ ๒ ของประเทศ คนงานในโรงงาน จำนวน ๔๐๖,๐๐๐ คน ถือเป็นอันดับ ๒ ของประเทศ ทั้งนี้จำนวนแรงงานในระบบ ๖๒๘,๕๑๖ คน จำนวนแรงงานนอกระบบ ๑๗๔,๘๒๗ คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร)

(ค) ข้อมูลแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๒๘๘,๕๗๗ คน ซึ่งจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลงทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ ของแรงงานในระบบทั้งหมด โดยแบ่งเป็น แรงงานเมียนมา จำนวน ๒๗๒,๒๔๐ คน แรงงานลาว จำนวน ๘,๗๒๓ คน แรงงานกัมพูชา จำนวน ๖,๑๙๘ คน และแรงงานอื่น ๆ จำนวน ๑๑,๔๑๖ คน ซึ่งแรงงานที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครจะเดินทางจากประเทศต้นทางมาทำงานประเทศแบ่งออกเป็น แรงงานประเภททั่วไป จำนวน ๔,๕๖๒ คน ประเภทนำเข้า MOU จำนวน ๓๙,๕๒๓ คน ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน ๓๓๗ คน ประเภทชนกลุ่มน้อย จำนวน ๖,๔๔๕ คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร)

(ง) คำนวนรายได้ของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลงทะเบียนของแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๘,๕๗๗ คน รายได้รวมโอที ๑๒,๐๐๐ บาท/คน/เดือน เท่ากับ ๓,๔๖๒,๙๒๔ ล้านบาท ถ้าสมมติฐานแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนประชากร ๕๐๐,๐๐๐ บาท รายได้รวมโอที ๑๒,๐๐๐ บาท/คน/เดือน เท่ากับ ๖,๐๐๐,๐๐๐ ล้านบาท

(จ) ประมาณการรายจ่ายต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร แยกเป็น ๑) ค่าที่พัก จำนวน ๒,๐๐๐ บาท ๒) ค่าอาหาร จำนวน ๑๐๐ บาท/วัน ตกเดือนละ จำนวน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน ๓) ค่าเดินทาง จำนวน ๕๐ บาท/วัน ตกเดือนละ จำนวน ๑,๕๐๐ บาท/เดือน และ ๔) ค่าของใช้ต่าง ๆ จำนวน ๒,๐๐๐ บาท รวมทั้งสิ้นเป็นเงินค่าใช้จ่ายที่ต้องในแต่ละเดือนประมาณ จำนวน ๘,๕๐๐ บาท/เดือน โดยจะมีเงินคงเหลือประมาณ จำนวน ๔,๐๐๐ บาท/เดือน ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะส่งกลับบ้านหรือใช้จ่ายในจังหวัด อีกทั้งรายได้จากแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นได้ จังหวัดสมุทรสาคร คือ ๑) รถมอเตอร์ไซด์ ซึ่งแรงงานต่างด้าวมีความต้องการใช้รถมอเตอร์ไซด์เยอะมาก ๒) ทองคำ แรงงานต่างด้าวนิยมซื้อทองคำเก็บไว้ ๓) รังนก แรงงานต่างด้าวนิยมกินรังนกเพื่อบำรุงร่างกาย ซึ่งรังนกที่ขายได้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ซื้อ คนไทยไม่นิยมซื้อกินเนื่องจากมีราคาค่อนข้างแพง ๔) โทรศัพท์มือถือ ถือว่าเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวมีความต้องการสูงมาก ๕) สินค้าอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต

(๘) ข้อมูลด้านประกันสังคมของแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครจำนวนสถานประกอบการและจำนวนผู้ประกันตนของจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีสถานประกอบการจำนวน ๑๓,๐๖๙ แห่ง เป็นผู้ประกันตัวตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๔๙๑,๔๓๑ โดยมีแรงงานคนไทยจำนวน ๒๗๕,๔๑๕ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๑๖,๐๑๖ คน ทั้งนี้ผู้ประกันตนทั้งหมด จำนวน ๖๙๗,๓๖๗ คน เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ จำนวน ๑๗๐,๙๒๐ คน และมาตรา ๓๙ จำนวน ๓๕,๐๑๖ คน (ข้อมูลจากระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน)

(๙) ข้อมูลด้านการศึกษาของจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๑๐ ข้อมูลแสดงภาพรวมจำนวนนักเรียน นักศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำแนกตามสัญชาติและระดับชั้นที่เข้าศึกษา

ระดับชั้น	ไทย	พม่า	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ	ผลรวมทั้งหมด	สัญชาติไทยร้อยละ
เตรียมอนุบาล (ศพด./ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก)	๓,๒๑๘	๒๗๑	๑๕	๗	๘๖	๓,๕๙๗	๘๙.๔๖
อนุบาล	๑๓,๐๐๐	๑,๘๒๒	๘๖	๓๖	๘๗๘	๑๕,๘๒๒	๘๒.๑๖
ประถมศึกษา	๓๗,๓๙๓	๓,๙๕๒	๒๐๔	๙๘	๑,๘๙๖	๔๓,๕๔๓	๘๕.๘๘
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๗,๘๘๕	๓๘๗	๒๗	๒๖	๒๑๑	๑๘,๕๓๖	๙๖.๔๙
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐,๔๒๕	๘๓	๗	๘	๗๗	๑๐,๖๐๐	๙๘.๓๕
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๓,๑๙๖	๕๗	๒	๑	๔๙	๓,๓๐๕	๙๖.๗๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๑,๒๑๕	๘	-	-	๑๔	๑,๒๓๗	๙๘.๒๒
ปริญญาตรี (อาชีวศึกษา)	๔๑	๑	-	-	-	๔๒	๙๗.๖๒
ผลรวมทั้งหมด	๘๖,๓๗๓	๖,๕๘๑	๓๔๑	๑๗๖	๓,๒๑๑	๙๖,๖๘๒	๘๙.๓๔

ที่มา: ระบบศูนย์บริการแลกเปลี่ยนข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ <https://exchange.moe.go.th/> ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

(๑๐) ข้อมูลด้านสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๑๑ ข้อมูลผู้รับบริการที่มารักษาแยกตามสิทธิต่าง ๆ

แยกตามคนไทยและแรงงานต่างด้าว ๆ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗

คนไทย	ข้าราชการ	ประกันสังคม	บัตรทอง	รวม
๒๕๖๖	๑๕,๐๘๐ (๗.๗๓%)	๗๒,๘๑๓ (๓๗.๓๒%)	๑๐๗,๒๒๖ (๕๔.๙๕%)	๑๙๕,๑๑๙
๒๕๖๗	๑๕,๑๕๓ (๗.๓๕%)	๗๖,๔๒๐ (๓๗.๐๖%)	๑๑๔,๖๑๘ (๕๕.๕๙%)	๒๐๖,๑๙๑

ที่มา: เวชระเบียนโรงพยาบาลสมุทรสาคร

คนต่างด้าว	ประกันสังคม	ประกันสุขภาพ	มีเอกสารแสดงตนแต่ไม่มี สิทธิการรักษาของ รพ.	ไม่มี เอกสาร แสดงตน	รวม
๒๕๖๖	๒๘,๔๕๘ (๓๙.๖๗%)	๔,๑๙๖ (๕.๘๕%)	๒๙,๐๔๘ (๔๐.๔๙%)	๑๐,๐๔๐ (๑๓.๙๙%)	๗๑,๗๔๒
๒๕๖๗	๒๓,๓๕๗ (๔๓.๒๓%)	๖,๐๑๒ (๑๑.๑๓%)	๑๘,๒๐๘ (๓๓.๗๐%)	๖,๔๔๘ (๑๑.๙๔%)	๕๔,๐๒๕

ที่มา: เวชระเบียนโรงพยาบาลสมุทรสาคร

(๑๑) ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ที่เข้ามาใช้บริการเรียกเก็บเงินไม่ได้
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗

(๑๑.๑) แรงงานต่างด้าวไม่มีเอกสารแสดงตน (ผิดกฎหมาย)

๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๒๗ ราย คิดเป็นเงินจำนวน
๖,๔๙๙,๑๗๘.๙๕ บาท

๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๓๙ ราย คิดเป็นเงินจำนวน
๒,๖๘๒,๖๕๑.๗๕ บาท

(๑๑.๒) แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายแต่ไม่มีหลักประกันสุขภาพ

๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒๔ ราย คิดเป็นเงินจำนวน
๑๕,๓๓๙,๒๗๗.๒๑ บาท

๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๘๙ ราย คิดเป็นเงินจำนวน
๑๔,๑๑๐,๑๒๒.๒๙ บาท

(๑๒) ข้อมูลการคลอดในคนไทยและคนต่างด้าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗
(ข้อมูลจากเวชระเบียนโรงพยาบาลสมุทรสาคร)

(๑๒.๑) คนไทย จำนวน ๕,๔๐๕ ราย

๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๐๕๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐

๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑,๗๓๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๔

(๑๒.๒) คนต่างด้าว จำนวน ๔,๖๐๗ ราย

๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๓๕๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๐

๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒,๘๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๖

๓) **ดร.อภิสิทธิ์ เตชะนิริสวัสดิ์ ประธานกิตติมศักดิ์สภาอุตสาหกรรมภาคกลาง** ได้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากเป็นอันดับ ๒ ของประเทศ ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครไม่ใช่จังหวัดที่ติดเขตชายแดน เหตุใดจึงมีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้วจึงแนะนำญาติพี่น้องของตนเองมาทำงานที่จังหวัดสมุทรสาครก็อาจเป็นได้ ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่ควรมีการพิจารณาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย และการอพยพหนีภัยสงครามเข้ามายังประเทศไทย จึงจำเป็นต้องมีการสกัดกั้นตั้งแต่ข้ามแนวชายแดนมา

(๒) ประเด็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามายังประเทศไทยไม่ได้มีการตรวจโรคสิ่งที่จะตามมาคือการนำโรคระบาดเข้ามายังประเทศไทยและมายังจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ผลิตอาหารเป็นอันดับ ๑ ของประเทศ ถ้าหากมีการระบาดของโรคเกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อการผลิตและการส่งออก ทำให้เกิดความเสียหายเป็นวงกว้าง

(๓) ประเด็นระบบสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาครที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และไม่สอดคล้องกับประชากรที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์และโรงพยาบาลที่ให้บริการ ดังนั้น ควรพิจารณาสรรงบประมาณให้เพียงพอและมีความสอดคล้องกับประชากรที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร

(๔) ประเด็นด้านเศรษฐกิจ ประชากรเมียนมาจะคึกคักขึ้นกับสินค้าของประเทศไทย ส่วนใหญ่ร้านขายสินค้าที่มีสินค้าในประเทศเมียนมาจะขายสินค้าจากประเทศดีกว่าสินค้าที่มาจากประเทศอื่น

(๕) ประเด็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) เสนอให้พิจารณาจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดต้นแบบในการเป็นเมืองอัจฉริยะ โดยให้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาดเพื่อมาเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการเมือง ซึ่งสามารถที่จะตรวจสอบบุคคลได้รวดเร็วและทันที อีกทั้งหน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครสามารถที่จะเข้าใช้ระบบเมืองอัจฉริยะเพื่อตรวจสอบบุคคลที่กระทำผิดกฎหมายได้ รวมทั้งช่วยลดงบประมาณและลดภาระงานของบุคลากรภาครัฐได้

๔) **ดร.กชนิภา อินทสุวรรณ ประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรสาคร** ได้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประเด็นภัยคุกคามจากแรงงานต่างด้าว ปัจจุบันภัยคุกคามที่เกิดขึ้นในจังหวัดสมุทรสาครจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายที่สร้างปัญหาให้กับพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานแบบถูกกฎหมายจะไม่ค่อยสร้างปัญหาแต่อย่างใด ทั้งนี้ รูปแบบการกระทำความผิดจะกระทำกับคนต่างด้าวด้วยกันและคนไทยด้วย อาทิ ลักขโมย

ทำร้ายร่างกาย ความผิดทางเพศ เป็นต้น และปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวรวมตัวกันเพื่อตั้งกลุ่มกระทำความผิดด้วยเช่นกัน ดังนั้น จึงเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเข้มข้นหากแรงงานต่างด้าวมีการกระทำความผิด อีกทั้งเมื่อแรงงานต่างด้าวกระทำความผิดควรส่งกลับไปยังประเทศต้นทางและควรมีการทำประวัติไม่ให้เดินทางกลับมายังประเทศไทยได้อีกเด็ดขาด ทั้งนี้ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปล่อยปละละเลยอาจจะทำให้แรงงานต่างด้าวกระทำความผิดเพิ่มขึ้นและรุนแรงขึ้น สร้างปัญหาให้กับพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครจนอาจไม่สามารถควบคุมได้

๕) นางนพวรรณ ธนฤกษ์ชัย เற்றுณัฐสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร
ได้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย ควรผลักดันให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย โดยให้แรงงานดังกล่าวไปขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ มากมาย

(๒) ประเด็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจะได้รับ อย่างเท่าเทียม อีกทั้งได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมด้วยเช่นกัน หากเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายจะไม่รับสิทธิประโยชน์เช่นนี้ ซึ่งต้องมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวให้แรงงานต่างด้าวทราบ

(๓) ประเด็นค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย มีค่าจ้างที่แพงกว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จึงเป็นสาเหตุทำให้นายจ้างบางรายเลือกที่จะจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย เพื่อไม่ให้ต้นทุนของนายจ้างเพิ่มมากขึ้น

(๔) ประเด็นการบังคับใช้กฎหมาย ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเข้มข้น ซึ่งสาเหตุที่นายจ้างกล้าที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเนื่องมาจากหาถูกจับจะเสียค่าปรับในอัตราที่ไม่สูงมากนายจ้างสามารถจ่ายได้ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนเพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ดังนั้น จึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีอัตราโทษสูงและอัตราค่าปรับสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพื่อไม่ให้นายจ้างกระทำความผิดด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวไม่เข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้ให้ที่พักกับแรงงานต่างด้าว และเป็นนายหน้าให้กับแรงงานต่างด้าวกรณีแรงงานต่างด้าวทำอาชีพค้าขาย ควรมีบทลงโทษอย่างเข้มข้นเพื่อไม่ให้คนไทยกระทำความผิดได้อีก

(๕) ประเด็นผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว กรณีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานประเทศไทยแต่งงานมีครอบครัว และตั้งท้องแล้วคลอดบุตรในประเทศไทย จึงทำให้งบประมาณดังกล่าวสูญเสียไปกับการดูแลกรณีดังกล่าว ดังนั้น หากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วเกิดตั้งท้องควรส่งกลับไปยังประเทศต้นทางทันที อีกทั้งกรณีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยแบบผิดกฎหมายซึ่งจะนำผู้ติดตามมาด้วย และอยู่กันเป็นครอบครัวแบบผิดกฎหมายซึ่งประเด็นนี้ควรมีการคัดกรองและสกัดกั้นตั้งแต่ต้นทางไม่ควรปล่อยให้แรงงานเข้ามาในประเทศไทยได้

(๖) ประเด็นแรงงานต่างด้าวส่งเงินสมทบประกันสังคมเท่ากับคนไทย โดยนายจ้างจะต้องส่งเงินสมทบประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวร้อยละ ๕ โดยแบ่ง ๑) ร้อยละ ๑.๕ เป็นค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ๒) ร้อยละ ๐.๕ เป็นกรณีว่างงาน และ ๓) ร้อยละ ๓ เป็นการคุ้มครอง

ในการสงเคราะห์บุตร และชราภาพ ทั้งนี้หากแรงงานต่างด้าวตั้งครรภ์และส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง และไม่ให้ใช้สิทธิประโยชน์ในส่วนของการสงเคราะห์บุตร อัตราร้อยละ ๓ ที่เหลืออยู่สามารถที่นำกลับมาเป็นภาษีให้กับประเทศได้หรือไม่ จึงขอให้พิจารณาในประเด็นดังกล่าวว่าควรทำอย่างไร

(๗) ประเด็นอัตราภาษีของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ได้รับเงินค่าจ้างซึ่งได้รับการยกเว้นภาษีไม่ต้องเสียภาษีแต่อย่างใด แต่กลับมาใช้ทรัพยากรในประเทศไทย อาทิ ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข เป็นต้น ทำให้ประเทศต้องสูญเสียงบประมาณในการดูแลแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากในแต่ละปี จึงควรมีการพิจารณาทบทวนในประเด็นดังกล่าว

๖) นางศิริลักษณ์ พรหมสาลี รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นการติดตามจับกุมการกระทำความผิดของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่มีปัญหาจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดและจะกระทำความผิดรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายจะไม่ค่อยกระทำความผิดหรือสร้างปัญหาในพื้นที่แต่อย่างใด ดังนั้น จึงขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กฎหมายจังหวัดสมุทรสาครติดตาม กวดขัน และจับกุมแรงงานที่กระทำความผิดหรือการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย อีกทั้งในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น รวมทั้งการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

(๒) ประเด็นผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว โดยผู้ติดตามถือเป็นประชากรแฝงในจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อมาอาศัยอยู่ในพื้นที่และมาใช้ทรัพยากรและสวัสดิการในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาครเพิ่มขึ้นมากด้วยเช่นกัน รวมทั้งทำให้ประชาชนผู้เสียภาษีในจังหวัดสมุทรสาครถูกแย่งใช้ทรัพยากรและสวัสดิการ อีกทั้งประชาชนไม่ได้รับบริการอย่างที่เหมาะสม อาทิ การให้บริการในโรงพยาบาลที่มีผู้ใช้บริการเยอะจนต้องทำให้รอคิวนานเกินไป จึงเสนอควรพิจารณาในเรื่องการจัดเก็บภาษีสำหรับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวด้วย

๗) **ดร.อัจฉรีย์ งามพร้อมสกุล ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร** ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ คือ ประเด็นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ต้นทุนของนายจ้างและผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้น จึงขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อนายจ้างและผู้ประกอบการด้วย

๘) **นางสุนันท์ ปัญจพงษ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ)** ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นการเข้าถึงระบบการบริการประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าว จะแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ (๑) ระบบการประกันสังคม และ (๒) ระบบการซื้อบัตรประกันสุขภาพแบบรายปี ในระบบการซื้อบัตรประกันสุขภาพแบบรายปีจะดูแลในเรื่องของสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟู ซึ่งจะดูแลแบบครบวงจรเช่นเดียวกันกับสิทธิของคนไทยทุกอย่าง แต่ในส่วนของการประกันสังคมจะดูแลในเรื่องของการรักษาพยาบาลเท่านั้น ทั้งนี้ ในเรื่องของการส่งเสริมการป้องกันโรค หากเป็นคนไทยจะมีระบบการประกันสุขภาพ หรือ สปสช. เฉพาะคนไทยเท่านั้น ซึ่งคนต่างด้าวจะไม่มี การจัดสรรงบประมาณในระบบการส่งเสริมการป้องกันโรคเลย ดังนั้น จึงเห็นว่าหากระบบประกันสังคม

สามารถที่จะดูแลให้ครอบคลุมไปถึงเรื่องการส่งเสริมการป้องกันโรคได้จะเป็นผลดี เพราะเนื่องจากปัจจุบันงบประมาณของการส่งเสริมการป้องกันโรคของคนไทยบางส่วนต้องนำไปดูแลคนต่างด้าวในเรื่องการป้องกันโรคด้วย

(๒) ประเด็นการเข้ารับบริการสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายจะไม่ค่อยมีปัญหาใดๆ แต่แรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายจะมีปัญหาเป็นจำนวนมาก อาทิ กรณีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหากเจ็บป่วยบางรายมีนายจ้างนำมาทิ้งไว้หน้าโรงพยาบาล บางรายรักษาไปแล้วตามหานายจ้างไม่เจอ หรือบางรายตามหานายจ้างเจอแต่ไม่มีเงินจ่ายค่ารักษาพยาบาลก็มี จึงทำให้เป็นภาระต่องบประมาณที่โรงพยาบาลต้องดูแลแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายประมาณ ๑๐ ล้านบาทบาทต่อปี หรืออาจจะมากกว่านี้สำหรับ ๓ โรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

(๓) ประเด็นการคลอดบุตรของแรงงานต่างด้าวหญิง แรงต่างด้าวหญิงนิยมที่จะมาคลอดบุตรในประเทศไทย เนื่องจากระบบการสาธารณสุขและระบบการรักษาพยาบาลในประเทศไทยมีคุณภาพดีกว่าประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้การคลอดบุตรมีความปลอดภัยมากกว่า อีกทั้งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่ระบบประกันสังคมประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ กว่าคน แต่อยู่ในระบบการซื้อบัตรประกันสุขภาพแบบรายปีประมาณ ๖,๐๐๐ กว่าคน ซึ่งเมื่อแรงงานต่างด้าวจะใช้สิทธิรักษาพยาบาลจะเลือกใช้สิทธิของโรงพยาบาลเอกชน แต่เมื่อจะคลอดบุตรกลับมาคลอดบุตรที่โรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตรแตกต่างกัน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวจะได้ส่วนต่างในการคลอดบุตรจากสิทธิประกันสังคมประมาณรายละ ๑๓,๐๐๐ บาท หากคลอดบุตรที่โรงพยาบาลของรัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอให้แรงงานต่างด้าวที่มีสิทธิประกันสังคมหากเลือกสิทธิการรักษาโรงพยาบาลใดก็ขอให้ไปคลอดบุตรที่โรงพยาบาลที่ได้เลือกใช้สิทธิการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลนั้น เนื่องจากหากมาคลอดบุตรโรงพยาบาลรัฐที่ไม่ได้เลือกสิทธิการรักษาพยาบาลไว้จะทำให้เกิดภาระในเรื่องการดูแลและการรักษาพยาบาล

(๔) ประเด็นการเข้ารับบริการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากคนไทยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเมื่อมาเข้ารับบริการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐก็จะรอนาน เพราะแรงงานต่างด้าวมาเข้ารับบริการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐเป็นจำนวนมาก อีกทั้งบุคลากรทางการแพทย์ก็ไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้วยเช่นกัน ปัจจุบันโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดให้มีคลินิก และโรงพยาบาลสาขาโดยเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าวแยกออกจากการรักษาพยาบาลของคนไทย เพื่อลดความแออัด และลดการรอคอยการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งในคลินิกและโรงพยาบาลสาขาดังกล่าวจะมีบุคลากรทางการแพทย์และล่ามสำหรับให้บริการแรงงานต่างด้าวซึ่งจะมีการกำหนดวันและเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาล เช่น กำหนดว่าวันใดเป็นวันรับฝากครรภ์ แต่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครมีเป็นจำนวนมากเป็นอันดับ ๒ ของประเทศ จึงทำให้โรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครมีความแออัด ดังนั้น จึงขอให้พิจารณาเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

(๕) ประเด็นการตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ ซึ่งการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวพบปัญหาเนื่องจากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ กว่าคน แต่เข้ามาสู่ระบบตรวจสุขภาพไม่ถึง

๑๐๐,๐๐๐ คน อาจเกิดปัญหาจากความล่าช้าของนายจ้างที่นำแรงงานต่างด้าวมาตรวจสุขภาพ ดังนั้น จึงขอเสนอให้รัฐบาลขยายระยะเวลาในการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวออกไปอีก

(๖) ประเด็นการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ซึ่งโอกาสที่จะเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็มีเนื่องจากแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างแล้วไม่แจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายไม่ทันตามเวลาที่หน่วยงานประกาศให้ไปขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ดังนั้น จึงอาจเป็นประเด็นที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

๙) นายอาคม ศาณศิลป์ ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นระบบการศึกษา โดยระบบการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น ๒ ระบบ คือ ระบบการศึกษาของรัฐ และระบบการศึกษาของเอกชน โดยปกติการจัดการเรียนการสอนต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งนักเรียนอยู่ระบบการศึกษาประมาณ ๙๖,๖๐๐ กว่าคน โดยมีเด็กต่างสัญชาติประมาณ ๑๐,๓๐๐ กว่าคน เด็กชาวเมียนมาประมาณ ๖,๓๐๐ กว่าคน

(๒) ประเด็นศูนย์การเรียนรู้ในจังหวัดสมุทรสาคร ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีการเปิดศูนย์การเรียนรู้ โดยการเปิดศูนย์การเรียนรู้ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๑๒ ได้บัญญัติว่า “มาตรา ๑๒ นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” ซึ่งการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครจะยึดตามกฎหมายอยู่ ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งนี้ ตามกฎหมายเด็กต่างด้าวสามารถที่จะเข้าเรียนระบบการศึกษาได้ รวมทั้งจากข้อมูลที่ได้รับทราบว่า จังหวัดสมุทรสาครมีมูลนิธิ ๔ มูลนิธิ ที่เปิดศูนย์การเรียนการสอนซึ่งมีเด็กต่างด้าวเรียนอยู่ในศูนย์ดังกล่าวประมาณ ๑,๗๐๐ กว่าคน โดยภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาครได้มีการลงพื้นที่ไปตรวจสอบแล้วว่า มีการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ อีกทั้งยังมีข้อมูลที่ได้รับทราบอีกว่า มีมูลนิธิบางมูลนิธิที่ขออนุญาตจัดตั้งได้ไปขอจัดตั้งที่กรุงเทพมหานคร แต่มีสำนักงานมูลนิธิอยู่จังหวัดปทุมธานี และมาเปิดศูนย์อยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งข้อมูลบุตรหลานที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาครไม่ว่าจะเป็นที่ติดตามแรงงานต่างด้าวเข้ามา หรือเกิดในจังหวัดสมุทรสาคร มีประมาณ ๑,๔๐๐ กว่าคน แบ่งเป็นมีเอกสารแจ้งเกิดประมาณ ๖๐๐ กว่าคน และไม่มีเอกสารอยู่จำนวน ๘๐๐ กว่าคน ทั้งนี้ การเปิดศูนย์การเรียนรู้โดยให้เด็กต่างด้าวเข้ามาเรียนในศูนย์การเรียนต้องเป็นไปตามกฎหมาย และต้องมีการขออนุญาตให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดด้วย โดยมูลนิธิที่จะขอเปิดศูนย์การเรียนรู้ต้องมีการขออนุญาตจัดตั้งเป็นมูลนิธิในจังหวัดนั้น หรือมีสาขาที่จังหวัดนั้น และมีสำนักงานตั้งอยู่ในจังหวัดนั้นด้วยเช่นกัน

(๓) ประเด็นเรื่องหลักสูตรเรียนการสอน มูลนิธิที่ได้มีการขออนุญาตเปิดศูนย์การเรียนต้องมีการใช้หลักสูตรในการเรียนของไทย ซึ่งจากข้อมูลที่ได้รับทราบ คือ ศูนย์การเรียนที่เปิดในจังหวัดสมุทรสาครจะสอนหลักสูตรของประเทศต้นทางไม่ได้สอนหลักสูตรของประเทศไทย จึงถือว่าไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ดังนั้น จังหวัดสมุทรสาครจึงได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมาซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยได้มีการกำหนดมาตรการในการขึ้นทะเบียนสำหรับเด็กต่างด้าวที่เรียนอยู่ในศูนย์ทุกคน ซึ่งเด็กต่างด้าวที่เข้ามาเรียนที่ศูนย์ประมาณหนึ่งพันกว่าคน จะเป็นเด็กต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครประมาณ ๗๐๐ กว่าคน ที่เหลือจะมาจากจังหวัดรอบ ๆ จังหวัดสมุทรสาครที่เข้ามาเรียนในศูนย์ดังกล่าว อาทิ จังหวัดสมุทรปราการ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัดระยอง อีกมาตรการหนึ่งที่มีการกำหนด คือ เมื่อศูนย์การเรียนที่ไม่ได้มีการขออนุญาตเปิดให้ถูกต้องจึงจำเป็นต้องเอาเด็กต่างด้าวที่เรียนอยู่ในศูนย์เข้าสู่ระบบการศึกษาให้ถูกต้อง ซึ่งปัญหาที่พบ คือ ในช่วงที่มีการผลักดันเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาที่ถูกต้อง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้เด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาต้องเข้าสู่ระบบการศึกษาในช่วงต้นปีการศึกษาเท่านั้น คือ เปิดรับเด็กตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงวันที่ ๑๖ พฤษภาคมของทุกปี แต่ถ้าหากพบเด็กหลังวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ก็สามารถนำเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาที่ถูกต้องได้ จึงทำให้มีเด็กตกค้างอยู่ที่ศูนย์การเรียนอยู่อีกจำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ เป็นไปตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และการจัดสรรงบประมาณตามจำนวนเด็กในแต่ละปีด้วยเช่นกัน อีกทั้งเด็กต่างด้าวที่อยู่ในศูนย์การเรียนที่จะผลักดันให้เข้าสู่ระบบการศึกษา มีประมาณ ๗๐๐ กว่าคน ซึ่งจะพิจารณาจากเด็กต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นหลัก ทั้งนี้ หากหลังจากวันที่ ๑๖ พฤษภาคม จะได้มีการลงพื้นที่ตรวจสอบอีกครั้งว่า ยังมีเด็กตกค้างในศูนย์การเรียนที่ผิดกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งต้องขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตำรวจ และท้องถิ่น ช่วยลงพื้นที่ตรวจสอบด้วยเช่นกัน และช่วยตรวจสอบศูนย์การเรียนว่า มีการเปิดที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ และมีการแจ้งใช้อาคารที่ถูกต้องหรือไม่ ซึ่งหากตรวจสอบแล้วผิดกฎหมายจะได้มีการดำเนินการตามมาตรการข้างต้น แต่ไม่สามารถที่จะถึงขั้นปิดศูนย์การเรียนดังกล่าวได้ เนื่องจากอาจถูกมองว่า เป็นการริรูดสิทธิในการเรียนรู้ของเด็กด้วยเช่นกัน

(๔) ประเด็นการจัดสรรงบประมาณ จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรแฝงอยู่เป็นจำนวนมาก จึงขอให้พิจารณาในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง หรือมีการแก้ไขปัญหายอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้กระทบในด้านการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการของจังหวัดสมุทรสาคร

๑๐) พันเอก สมเกียรติ นุตะวานิช รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน
ได้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็น โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

(๑) ประเด็นการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมายตามแนวชายแดนโดยปกติจะสามารถสกัดกั้นได้เพียงร้อยละ ๘๐ เท่านั้น เป้าหมายของต่างด้าวที่เข้ามายังประเทศไทย คือ เข้ามาทำงานที่จังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ เนื่องจากมีญาติพี่น้องที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาครอยู่แล้วชักชวนกันเข้ามาทำงาน หรือเดินทางเข้ามาอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาครก่อนแล้วค่อยขยายไปยังที่อื่น

(๒) ประเด็นการดำเนินการ ต้องพิจารณาตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติและกฎหมายของแรงงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวหากจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่อยากจะเข้ามาในระบบที่ถูกต้อง เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากหรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ก่อนที่จะได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงเป็นเหตุผลทำให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่อยากจะเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายเข้ามาแบบผิดกฎหมายแล้วค่อยมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในภายหลังก็ได้ ดังนั้นจึงเห็นควรมีการจัดการแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ต้นทาง คือ นำเข้าแรงงานให้ถูกกฎหมายตั้งแต่ประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เป็นประเด็นที่ต้องสร้างการรับรู้ให้ถูกต้องโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุมจะไม่ทราบและไม่รู้ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๓) ประเด็นผู้ประกอบการ ซึ่งต้องการที่จะทำให้ถูกต้องตามกฎหมายแต่บางครั้งปัญหาก็เป็นที่แรงงานต่างด้าว ซึ่งอยากเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างจึงทำให้การควบคุมทำได้ยาก

ดังนั้น ในส่วนของความมั่นคงนั้นการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวอาจเป็นช่องทางในการส่งเงินแบบผิดกฎหมาย หรือส่งเงินไปช่วยกองกำลังต่อต้านรัฐบาลทหารซึ่งเป็นประเด็นที่กำลังติดตามความเคลื่อนไหวอยู่เป็นระยะ ส่วนของการแก้ไขปัญหาเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งในระดับจังหวัดโดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาครไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนและภาครัฐต่างมีความยินดีที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

๑๑) พันตำรวจเอก ภคิน ศิวเมธากุล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

ในส่วนของการตรวจเป็นปลายทางของทุกปัญหาซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจับกุมแรงงานต่างด้าวผู้กระทำความผิด โดยการดำเนินงานในเรื่องของแรงงานต่างด้าวได้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมาจับกุมแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิดได้ประมาณพันกว่าคน ปัจจุบันได้ดำเนินการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประมาณ ๗๐๐ กว่าคน

(๑) ประเด็นการกระทำความผิดเฉพาะตัว โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร การกระทำความผิดเฉพาะตัวไม่ได้มีการกระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น แต่ปัจจุบันจะมีการกระทำความผิดที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น อาทิ ความผิดทางเพศ การกระทำความผิดต่อชีวิต ลักขโมย ทั้งคนไทยและคนต่างด้าว ซึ่งได้มีการเฝ้าระวังในเรื่องการกระทำความผิดของแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว อีกทั้งพยายามที่จะแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดของแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน

(๒) ประเด็นบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินแบบบัญชาการเดี่ยว (Single Command) จากการนำเสนอประเด็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีที่จะนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบันได้มีการริเริ่มโครงการร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อรวบรวมกล้องวงจรปิดและเทคโนโลยีมาช่วยในการกวดขันและจับกุมผู้กระทำความผิด ที่ผ่านมาข้อมูลของแรงงานต่างด้าวจะมีเพียงข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและจะเก็บข้อมูลไว้ในระบบ แต่ในอนาคตคาดหวังว่า หากการดำเนินโครงการนี้ได้ติดตั้งกล้องวงจรปิดและเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้ครอบคลุมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครนี้ได้ ก็จะสามารถตรวจบุคคลที่มีข้อมูลและไม่มีข้อมูลได้เช่นกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับประชากร

ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร นอกจากนี้ ยังมีแนวทางที่จะทำการบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินแบบบัญชาการเดี่ยว (Single Command) ในการจัดการฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ โดยนำ AI เข้ามาช่วยในการบริการจัดการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนต่างด้าวไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งคาดการณ์ว่าโครงการดังกล่าวจะแล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ นี้ ซึ่งในอนาคตคาดว่าจะ ในพื้นที่ที่มีคนต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมากจะสามารถตรวจสอบคนต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้ และผู้กระทำผิดที่หลบหนีได้ ทั้งนี้ ในส่วนของงบประมาณได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดหางบประมาณ และให้ตำรวจเป็นผู้บังคับใช้และคาดการณ์ว่า อาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครจะลดลง

๑๒) พันตำรวจเอก ปกฉัตร ชัยสุภวัฒน์ ผู้กำกับการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

ตรวจคนเข้าเมืองจะเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวกรณีการควบคุมแรงงานต่างด้าว การเข้ามายังประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว การอาศัยอยู่ในประเทศไทยต่อ และการผลักดันส่งแรงงานต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ในส่วนของการจับกุมแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิดจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเพิกถอนวีซ่าแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิด

(๒) ดำเนินการขึ้นบัญชีผู้กระทำผิดไว้ (Blacklist) จะมีการขึ้นบัญชีเป็นชื่อ นามสกุล และเก็บข้อมูลลายนิ้วมือด้วย เพื่อป้องกันการเปลี่ยนชื่อและนามสกุล

(๓) ดำเนินการผลักดันส่งกลับยังประเทศต้นทาง แต่จะมีปัญหาในเรื่องขั้นตอนการผลักดันส่งกลับ เนื่องจากการส่งกลับจะส่งกลับไปได้เฉพาะที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเชียงราย และจังหวัดตาก อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ของประเทศ และความสงบในประเทศต้นทางนั้น ซึ่งทำให้การผลักดันส่งกลับไปยังประเทศต้นทางมีปัญหา รวมทั้งการส่งต่างด้าวที่กระทำความผิดจะส่งกลับได้เพียงวันละ ๔๐ - ๕๐ รายเท่านั้น แต่จับกุมต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้วันละประมาณ ๑๐๐ คน จึงทำให้เกิดปัญหาคนต่างด้าวตกค้างในประเทศไทย และเกิดปัญหาที่กักกันล้นโดยสถานที่กักกันทั่วประเทศสามารถรองรับได้เพียง ๑,๐๐๐ กว่าคนเท่านั้น แต่ต่างด้าวที่จับกุมมามีมากกว่า ๑,๐๐๐ คน จึงเป็นปัญหาตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ไปฝากให้กักกันไว้ ดังนั้น ตรวจคนเข้าเมืองกำลังดำเนินการจัดสร้างสถานที่กักกันแห่งใหม่ซึ่งจะสามารถรองรับผู้กระทำความผิดมากขึ้น ปัญหาดังกล่าวก็จะเบาบางลง

กรณีการลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมาย คนต่างด้าวจะเดินเท้าข้ามมาตามแนวรั้วธรรมชาติ ซึ่งมีพื้นที่ยาวประมาณ ๔๐๐ - ๕๐๐ กิโลเมตร สาเหตุที่ลักลอบเข้ามายังประเทศไทยสาเหตุหลัก คือ ความเป็นอยู่ เนื่องจากอยู่ที่ประเทศเมียนมาไม่มีกิน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาที่สำคัญ คือ งบประมาณหากมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยขอเสนอให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น หรือเป็นการเก็บภาษีสำหรับคนต่างด้าวที่ทำงานในจังหวัดนั้น ๆ หรืออาจให้จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดต้นแบบที่เรียกเก็บกับคนต่างด้าวที่อยู่ในระบบเดือนละ ๑๐๐ บาท ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย จำนวน ๒๕๐,๐๐๐ กว่าคน ก็จะสามารถเก็บเงินได้ปีละ ๓๐๐ ล้านบาท อีกทั้งยังมีแรงงานต่างด้าวนอกระบบอีกซึ่งหากสามารถที่นำมาเข้าในระบบได้ก็จะมีเงินปีละประมาณ ๖๐๐ ล้านบาท โดยสามารถที่จะนำเงินดังกล่าว

มาบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครได้โดยที่ไม่กระทบงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร นอกจากนี้ ยังสามารถเก็บส่วนต่างค่าธรรมเนียมจากคนต่างด้าวกรณีการต่ออายุการทำงานของคนต่างด้าว หรือการต่อวีซ่า ทั้งนี้ เห็นว่า งบประมาณต้องมีการจัดเก็บโดยท้องถิ่น และเงินที่เก็บได้ท้องถิ่นนั้นก็นำไปบริหารจัดการในพื้นที่ของตนเองซึ่งจะส่งผลดีต่อพื้นที่นั้น ไม่ควรส่งรายได้ไปยังส่วนกลาง เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่สอดคล้องในเรื่องของการแก้ไขปัญหาหรือการบริหารจัดการในพื้นที่นั้น ๆ

๑๓) นายกัณวดี สุตเจริญ ปลัดอำเภอเมืองสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

จังหวัดสมุทรสาครได้มีการตั้งชุดเฉพาะกิจพิเศษ เพื่อปฏิบัติการในการตรวจสอบ ปรามปราม และจับกุมแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิดกฎหมาย จากการลงพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นตามข้อร้องเรียนของประชาชนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อลงพื้นที่ตรวจสอบร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะพบว่า พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

(๑) ผันตัวมาเปิดร้านค้าขายเองตามตลาดชุมชนโดยให้คนไทยมารับว่าเป็นเจ้าของกิจการเอง

(๒) มีการรวมตัวเพื่อประกอบกิจกรรมทางศาสนา และมีพฤติกรรมระดมทุนเรียไ้เงินจากคนต่างด้าวในทุกสัปดาห์ โดยไม่ทราบวัตถุประสงค์ในการนำเงินดังกล่าวไปใช้ในกรณีใดซึ่งในส่วนนี้ได้มีการลงพื้นที่ตรวจสอบอยู่เป็นระยะและเฝ้าดูพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด

(๓) มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อพิทักษ์สิทธิของคนต่างด้าว ซึ่งจะมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนผ่านทางช่องทางเฟซบุ๊ก (Facebook) ไลฟ์สด (Live) ให้เข้ากลุ่มโดยเฉพาะคนบาดเจ็บล้มป่วย เพื่อรวมตัวเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ จากภาครัฐ หรือนายจ้าง โดยจะมีการจัดสรรรายได้ที่ได้จากการเรียกร้องสิทธิดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้ ได้มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคนต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครต่อไป

๑๔) นายกัมพล ทองชีว กรรมธิการและที่ปรึกษา ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นปัญหาเรื่องงบประมาณ โดยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรนั้นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหลายเรื่อง จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมากทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เช่น สาธารณสุข การจัดสรรงบประมาณจะเป็นการจัดสรรตามประชากรที่ปรากฏในทะเบียนราษฎรของจังหวัดนั้น จะไม่นำประชากรแฝงในพื้นที่มาคำนวณในเรื่องงบประมาณด้วย จึงทำให้ไม่สามารถนำงบประมาณมาดำเนินการตามความเป็นจริงได้ และการจัดสรรบุคคลากรโดยเฉพาะบุคคลากรทางด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

(๒) ประเด็นการสะท้อนข้อเท็จจริงไม่สามารถกระทำได้ จึงจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน อีกทั้งในเรื่องข้อจำกัดในด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรควรมีการเก็บภาษีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งบุคคลเหล่านี้มาใช้ทรัพยากรและงบประมาณในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จึงทำให้ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

(๓) ประเด็นผู้ติดตาม ไม่เพียงแค่มียุติติดตามที่เป็นเด็กเท่านั้น ยังมีผู้สูงอายุที่อาศัยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเข้ามาอยู่ในพื้นที่อย่างไร จำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด

(๔) ประเด็นการตั้งครุฑของแรงงานต่างด้าวหญิง ควรมีการแก้ไขปัญหาเช่นกัน ซึ่งในอนาคตประชากรของแรงงานต่างด้าวอาจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากปัจจุบันคนมีอัตราการเกิดน้อยมาก

(๕) ประเด็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดจำนวนมาก และหลังจากติดตั้งเสร็จก็จะให้ตำรวจเป็นผู้ควบคุมและดูแลในการใช้กล้องวงจรปิดดังกล่าว ทั้งนี้ งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมากเพียงพอหรือไม่ หากสามารถทำได้ก็จะส่งผลดี

(๖) ประเด็นการตรวจสอบสถานะคนต่างด้าว หากโครงการติดตั้งกล้องวงจรปิดสามารถกระทำได้อาจแบ่งเบาภาระให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตาม และจับกุมแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน ซึ่งการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต้องมีการบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งในประเด็นนี้ต้องขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดช่วยพิจารณาด้วยเช่นกัน

(๗) ประเด็นงบประมาณของประชากรแฝงในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีโรงงานที่มีการจดทะเบียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แต่มาเปิดในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จึงทำให้มีประชากรแฝงเพิ่มขึ้นมาด้วย อีกทั้งประชากรแฝงที่ทำงานเกิน ๓ - ๕ ปี ก็จะย้ายเข้ามายังจังหวัดสมุทรสาคร ในประเด็นนี้ฝากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยการตรวจสอบด้วยเช่นกัน

๑๕) นายชพล วัฒนพรมงคล สมาชิกวุฒิสภาจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นการรักษาสมดุลในจังหวัดสมุทรสาคร แรงงานต่างด้าวถือว่าเป็นประชากรในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้น จึงต้องมีการรักษาสมดุลในพื้นที่โดยคาดว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาครจะช่วยกันดูแล เพื่อให้เกิดความสมดุลของประชากรในพื้นที่

(๒) ประเด็นนโยบายการบริหารจัดการ ปัจจุบันมีความลำบากในเรื่องการบริหารจัดการในเชิงนโยบาย เนื่องจากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีปัญหานั้นเกิดจากนโยบายที่ไม่ชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการ และปล่อยปะละเลยปัญหาให้เกิดขึ้นไปเรื่อย ๆ หากต่างด้าวมีการรวมตัวเพื่อตั้งเป็นชุมชนจะมีการบริหารจัดการอย่างไร ซึ่งต้องมีความชัดเจนในเรื่องนโยบายในการกำหนดให้แรงงานอยู่ในระดับใด เช่น ให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทำงานได้อย่างเดียวห้ามมีบุตร หรือเข้ามาทำงานแล้วผันตัวมาทำธุรกิจในประเทศไทยก็สามารถกำหนดได้ เป็นต้น

(๓) ประเด็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การจัดเก็บรายได้ ความไม่สมดุลของรายได้ การตั้งกองทุน ประกันสังคมการส่งเงินสมทบของประกันสังคมแรงงานต่างด้าวและคนไทย ส่งเงินสมทบเท่ากันและมีการใช้กองทุนร่วมกันกับคนไทยด้วยเช่นกัน ซึ่งเห็นว่าควรแยกกองทุนออกมาสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อดูแลคนต่างด้าวให้ชัดเจนในเรื่อง อาชีพ การสาธารณสุข การศึกษา เป็นต้น หรือจะตั้งจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดต้นแบบในการทดลองการแยกกองทุนประกันสังคมเฉพาะแรงงานต่างด้าวก็สามารถกระทำได้อีกทั้งการประชาสัมพันธ์

ในเรื่องสิทธิประโยชน์ให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทราบ และในเรื่องแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย การมาแย่งใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคม ซึ่งอาจจะทำให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เป็นคนที่ไปบอกต่อกับแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายคนอื่นว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาแย่งใช้ สิทธิประโยชน์ก็อาจเป็นไปได้

(๔) ประเด็นสัดส่วนการใช้จ่าย การบริหารจัดการจะชัดเจนมากขึ้นหากมีการ รักษาสมดุลในเรื่องทรัพยากรที่เหมาะสม โดยการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและการจัดเก็บรายได้ ที่เพิ่มขึ้น

๑๖) นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์ ประธานคณะกรรมการการ ได้ให้ข้อมูลและเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นงบประมาณ มีการจัดเก็บภาษีได้เป็นจำนวนมากแต่งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรรมายังจังหวัดสมุทรสาครไม่สมดุลกับจังหวัด ซึ่งงบประมาณที่จัดสรรให้จังหวัดในแต่ละปี จะแบ่งเป็น ๒ กอง คือ (๑) งบประมาณ งบดังกล่าวจะใช้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และการพัฒนา (๒) งบยุทธศาสตร์ ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ จังหวัดสมุทรสาครได้รับการ จัดสรรมาเป็นเงินจำนวน ๕๗๕ ล้านบาท

(๒) ประเด็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณางบประมาณของแต่ละจังหวัด จะมีการ พิจารณาจากจำนวนประชากรที่อยู่ในทะเบียนบ้านเป็นหลักของจังหวัดนั้น ไม่ได้เอาประชากรแฝงมาคิด อีกทั้งยังต้องการจัดสรรงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้วยเช่นกัน

(๓) ประเด็นงบประมาณท้องถิ่น ถือว่าเป็นข้อเสนอที่ดีหากสามารถกระทำได้ แต่จะต้องมีงบสำหรับดูแลซ่อมบำรุงกล้องวงจรที่ชำรุด หรืองบสำหรับหากกล้องวงจรปิดมาทดแทน ตัวที่เสีย จะเป็นหน่วยงานใดที่จะต้องรับผิดชอบ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการให้ดี

๑๗) นางสาวกรจิรฉฐ์ พงจันทร์ศร ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ให้ข้อมูล และเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีความหลากหลาย มีทั้งแรงงานที่มีฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานที่เข้ามาตาม MOU ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน แบบถูกกฎหมายมีการกำหนดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

(๒) ประเด็นสิทธิประโยชน์ระบบประกันสังคม แรงงานต่างด้าวมีการเบิก สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมมากที่สุด คือ กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ คลอดบุตร วางงาน เป็นการ ใช้สิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายจากงบประมาณของประเทศไทย

ทั้งนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครมีการตั้งชุดเฉพาะกิจในนาม “ไตรเทพพิทักษ์” ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ในการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบจับกุมแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการต่าง ๆ ในเรื่องการส่งแรงงานคนไทยไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งคนไทยที่ไปทำงาน ในต่างประเทศจะได้รับความคุ้มครองเช่นกัน

รวมทั้ง กระทรวงแรงงานได้มีการดูแลสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของแรงงาน ต่างด้าวในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นในช่วงสถานการณ์ที่เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิดซึ่งมีแรงงานต่างด้าว เป็นจำนวนมาก ในส่วนของการคลอดบุตรของแรงงานต่างด้าวเป็นการดูแลตามสิทธิประโยชน์

ที่ควรได้รับอย่างครอบคลุม อาทิ การส่งชาวอุยกูร์กลับไปยังประเทศจีน ซึ่งประเทศไทยร่วมกับประเทศจีน ได้มีการจัดสรรงบประมาณคนละครึ่งในการส่งชาวอุยกูร์กลับในครั้งนี้

๑๘)นางสาวประภาวดี แก้วศิริพงษ์ ประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูล และเสนอแนะ ดังนี้

สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจในการสร้างหลักประกันสังคม โดยผู้ประกันตน สามารถที่จะเลือกสถานพยาบาลได้ โดยส่วนใหญ่ผู้ประกันตนจะเลือกสิทธิการรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน ทั้งนี้ ในเรื่องของค่าบริการทางการแพทย์ได้มีวงเงินในการจ่ายให้กับ สถานพยาบาลอยู่แล้ว รวมทั้งจะครอบคลุมไปจนถึงการตรวจสุขภาพประจำปีฟรี ๑๔ รายการ ด้วยเช่นกัน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานประกันสังคมได้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก โดยการให้ โรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่เข้าไปตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าวในสถานที่ทำงานซึ่งแรงงานต่างด้าว ไม่ต้องลงงานไปตรวจสุขภาพแต่อย่างใด อีกทั้งการตั้งครุฑของแรงงานต่างด้าวหญิง การคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตร ได้มีการดูแลอย่างเหมาะสมตามสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายได้กำหนดไว้

๑๙)นายวันชัย สาครณิรัตน์ จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูล และเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในจังหวัดสมุทรสาคร ปัญหาหลัก ๆ มาจาก งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ซึ่งหากได้รับการจัดสรรงบประมาณ ที่เพียงพอก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร มีชุดตรวจแรงงาน ต่างด้าวแค่เพียง ๑ คน (ข้าราชการ) ที่เหลือจะเป็นลูกจ้าง ในส่วนของการลงพื้นที่ต้องมีการเปลี่ยนชุด เพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวทราบว่า เป็นเจ้าหน้าที่ลงไปตรวจพื้นที่ อีกทั้งในสำนักงานจัดหางาน มีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๖ คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากภาระงานที่มากจนเกินไป รวมทั้งการขาดการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ เนื่องมาจากเป็นปัญหาของผู้ประกอบการไม่ศึกษากฎหมายจึง เกิดการใช้บริการของตัวแทน การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องผ่านตัวแทน ร้อยละ ๘๐ ที่เหลือจะทำกันเอง ไม่ผ่านตัวแทน อีกทั้งตัวแทนไม่เคยไปเล่าหรือบอกผู้ประกอบการซึ่งหากบอกอาจจะทำให้ไม่ถูกจ้างขาด รายได้ ปัจจุบันสำนักงานจัดหางานสามารถยื่นเอกสารต่าง ๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้แล้ว แต่สถานประกอบการก็ยังใช้ตัวแทนมายื่นที่สำนักงานอยู่ดี

(๒) ประเด็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย (MOU) ไม่มีปัญหามีเอกสารถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานอันดับแรกต้องเดินทางไปที่ศูนย์แรกรับ ๕ แห่ง ที่ได้มี การจัดไว้ หลังจากนั้นจะมีการอบรมแรงงานต่างด้าว จำนวน ๓ ชั่วโมง อบรมการใช้ชีวิต ความเป็นอยู่ ในประเทศไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเอกสารของแรงงานต่างด้าวสามารถมีติดตัวได้เพื่อสะดวก ในการตรวจสอบ

(๓) ประเด็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายจะไม่มิงงบประมาณในการสร้างความรับรู้ซึ่งกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ใหญ่มาก โดยจัดหางานได้มีการจัดทำแผนบูรณาการเพื่อให้เกิดการรับรู้ และมีศูนย์ประสานงานแรงงานข้ามชาติให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน

(๔) ประเด็นปัญหาของภาครัฐ ซึ่งปัญหาดังกล่าว คือ ปัญหาในเรื่องงบประมาณ ที่ไม่เพียงพอ รวมทั้งบุคลากรในการทำงานไม่เพียงพอเช่นกัน จึงขอให้พิจารณาการจัดสรรงบประมาณ เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ด้วย

๒๐) นายชินโชติ แสงสังข์ รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม ได้ให้ข้อมูล และเสนอแนะ ดังนี้

แรงงานข้ามชาติ กับแรงงานไทย กับธุรกิจไทย มีความผูกโยงกันไปแล้วแยกกันไม่ออก ปัจจุบันเราไม่สามารถขาดแรงงานข้ามชาติได้แล้ว ที่ผ่านมาแรงงานข้ามชาตินิยมเข้ามาทำงานชั่วคราว แต่ในขณะนี้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานถาวรในประเทศไทย ซึ่งเป็นที่รู้กันว่างานบางอย่างแรงงานไทยไม่ทำแล้ว อาทิ งานประมง งานออกทะเล และงานบ้าน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการรณรงค์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย อีกทั้งแรงงานข้ามชาติที่ได้มีการขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องจำนวน ๓ ล้านกว่าคน โดยขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคมไปแล้ว จำนวน ๑.๕ ล้านคน ส่วนแรงงานข้ามชาติอีก จำนวน ๑.๕ ล้านคน ยังไม่ขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคม ซึ่งแรงงานข้ามชาติดังกล่าวอาจจะทำงานที่มีกฎหมายอื่นรองรับ อาทิ งานบ้าน งานเกษตร จึงไม่ได้มาขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคม จึงเห็นว่า ควรหาแนวทางนำแรงงานข้ามชาติดังกล่าวมาขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคมให้ถูกต้อง เนื่องจากนายจ้างจ่ายเงินสมทบให้

ทั้งนี้ กรณีผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครนำแรงงานข้ามชาติมาทำงาน และนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ แล้วตกลงหักค่าจ้างกับแรงงานโดยมีเงื่อนไขทำงานกับนายจ้าง ๒ ปี จึงจะสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ แต่เมื่อแรงงานมาทำงานได้ประมาณ ๔ เดือน ก็เปลี่ยนนายจ้างจึงทำให้นายจ้างเดือดร้อน ดังนั้น ทำอย่างไรจะให้มีแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายเหลือน้อยที่สุด หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จะทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมาก รวมทั้งหากแรงงานข้ามชาติต้องการจะอยู่ทำงานในประเทศไทยต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด

๒๑) นายปริญญา วงษ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภาจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อมูล และเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ประเด็นกรณีต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครบางคนเป็นผู้นำอยู่ในกลุ่ม NGO มีหมายจับให้ดำเนินการจับกุมแต่เจ้าหน้าที่ไม่จับกุม ซึ่งทางการทูตของประเทศเมียนมาได้แจ้งมายังประเทศไทยให้ทราบแล้ว

(๒) ประเด็นแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเห็นได้ชัด แต่การปล่อยปละละเลยทำให้แรงงานต่างด้าวกระทำผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้ขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องอีกมาก ดังนั้น จึงเห็นว่า ควรเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายอีกครั้ง

(๓) ประเด็นทางการทูตของประเทศเมียนมาได้มีการให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกันในเรื่องของตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะต้องมีการตรวจสอบให้ถูกต้อง อีกทั้งทางการทูตประเทศเมียนมาจะเดินทางมายังประเทศไทยในช่วงเดือนเมษายนนี้

๒๒) ผู้แทนบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ให้ข้อมูล ดังนี้

บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีพนักงานทั่วโลก ๔๔,๗๙๗ คน ซึ่งบริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและชุมชนในละแวกใกล้เคียงอย่างจริงจัง ปัจจุบันในประเทศไทยมีพนักงาน จำนวน ๓๘,๓๖๒ คน เป็นคนสัญชาติพม่า จำนวน ๒๔,๘๗๘ คน เป็นคนสัญชาติไทยและสัญชาติอื่น ๆ อีก ๑๓,๔๘๔ คน โดยจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานในเครือทั้งสิ้น ๓ โรงงาน มีพนักงานประมาณ ๗,๖๐๐ คน สำหรับการดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปตามหลักความถูกต้อง มีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ การจ้างแรงงานต้องมีเอกสารสัญญา มีความสมัครใจ ไม่ใช่แรงงานเด็ก และให้อิสระในการเข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ ของบริษัทโดยมีหลักในการดูแลพนักงาน ดังนี้

(๑) การสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ การปกป้อง ป้องกัน และเคารพสิทธิ รวมทั้งการเยียวยา

(๒) นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ ต่อต้านการล่วงละเมิดทางกฎหมายจ้างงานอย่างมีจริยธรรม อีกทั้งบริษัทยังปฏิบัติตามหลักการของ ILO ในการออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานทั้งหมด เช่น การตรวจร่างกาย การออกใบอนุญาตทำงาน ค่าเดินทางมาจากต่างประเทศ หรือการประกันสุขภาพ

(๓) การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมมีการทำงานร่วมกับองค์กรเอกชนเพื่อสาธารณประโยชน์ (NGO) ภาคประชาสังคมจากหลากหลายในการรับแรงงานเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า การจ้างแรงงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการตรวจสอบตั้งแต่ต้นทางและอบรมให้ความรู้ทุกขั้นตอน

- ด้านสวัสดิการที่ให้แกพนักงาน

(๑) ค่าจ้างแรงงาน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนต่าง ๆ ครบถ้วนตามกฎหมาย

(๒) โรงอาหารหรือสถานที่นันทนาการต่าง ๆ เช่น ห้องให้นมบุตร โรงยิม หรือห้องพยาบาล

(๓) มีการส่งเสริมให้ความรู้กับพนักงานทุกระดับในด้านสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมให้มีการเติบโตในสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ

(๔) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับคนหรือองค์กรที่จัดหาสินค้าและบริการให้กับธุรกิจอื่น (Suppliers)

(๕) การรับฟังเรื่องราวร้องเรียนของพนักงานผ่านระบบ E-mail หรือยื่นผ่านระบบที่กำหนดไว้ มีการลงพื้นที่เพื่อพบกับพนักงานเพื่อเตรียมการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ

(๖) มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ มีหน้าที่ในการรับเรื่องราวต่าง ๆ จากพนักงาน การเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร จึงต้องมีการอบรมให้กับคณะกรรมการเพื่อสนับสนุนให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

(๗) มีกิจกรรมต่าง ๆ ให้แกพนักงาน เช่น ประเพณีท้องถิ่น การท่องเที่ยวประจำปี

- ด้านความปลอดภัยในอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคในด้านความปลอดภัยในการทำงานปัจจุบันเกิดจากการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานกับแรงงานต่างด้าว เนื่องมาจากการเข้าใจในภาษาของแรงงานต่างด้าวอาจยังไม่ชัดเจนมากนัก ดังนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญของบริษัทต้องการสร้างความเป็นผู้นำให้แก่หัวหน้างานระดับต่าง ๆ ในทุกส่วนงานมีความรักองค์กรและบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในส่วนของการผลิต หรือความปลอดภัย และมีเป้าหมายในการลดอุบัติเหตุทั่วไปจากการทำงานลดลงให้เหลือร้อยละ ๐.๕ โดยที่อุบัติเหตุร้ายแรงจะต้องเหลือร้อยละ ๐ ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐

นอกจากนี้ ยังมีการจัดโครงการเยี่ยมชุมชนทั้งสิ้น ๒๔ กลุ่ม ลงพื้นที่ประสานกับชุมชนในรัศมีรอบโรงงานเพื่อเก็บข้อมูลว่า ได้รับผลกระทบใด ๆ จากการดำเนินงานของโรงงานหรือไม่ หากพบปัญหาจะรับนำมาแก้ไขทันทีนายปริญญา วงษ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่พบในปัจจุบัน คือ ปัญหาด้านการเกิดขึ้นของน้ำเสียที่มาจากแรงงานต่างด้าวของโรงงาน จึงต้องขอความร่วมมือกับบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ร่วมมือกับชุมชนใกล้เคียงประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งด้านการประกอบอาชีพต้องห้ามของแรงงานต่างด้าวหรือการดำเนินชีวิต

นายปริญญา วงษ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่พบในปัจจุบัน คือ ปัญหาด้านการเกิดขึ้นของน้ำเสียที่มาจากแรงงานต่างด้าวของโรงงาน จึงต้องขอความร่วมมือกับบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ร่วมมือกับชุมชนใกล้เคียงประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งด้านการประกอบอาชีพต้องห้ามของแรงงานต่างด้าวหรือการดำเนินชีวิต

นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์ ประธานคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรจัดประชุมภายในเพื่อให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าว รวมทั้งการให้ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้ชีวิตร่วมกับคนไทยในพื้นที่ และควรประสานงานกับแรงงานจังหวัดเพื่อจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE เพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด

พันตำรวจโท สุริยา บาราสัน รองประธานคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา คนที่สอง และประธานคณะกรรมการด้านการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สอบถามว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดของแรงงานที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปมีผลกระทบอย่างไรต่อบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และมีความเห็นต่อสิทธิการลาคลอดในปัจจุบันอย่างไร

ผู้แทนบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมีผลต่อการดำเนินการของบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เนื่องจากแรงงานภายในโรงงานเป็นแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า หากได้รับสิทธิลาคลอดเพิ่มมากขึ้น บริษัทย่อมต้องหาแรงงานเข้ามาทดแทน ซึ่งเป็นเรื่องภายในโรงงานที่ต้องบริหารจัดการโรงงานให้เหมาะสมกับกฎหมายที่จะบังคับใช้ต่อไป นอกจากนี้ บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีการจัดอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวในสังคมไทยได้ ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมาก และต้องอาศัยการร่วมมือกับหลายภาคส่วนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

นายวิรัตน์ รัชพันธ์ ประธานคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา สอบถามว่า สถิติการใช้ความรุนแรงหรือการทะเลาะกันระหว่างแรงงานต่างด้าวมีหรือไม่อย่างไร และระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวทำงานในโรงงานประมาณเท่าใด

ผู้แทนบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลว่า บริษัทมีมาตรการลงโทษแก่การทะเลาะกันระหว่างแรงงาน ซึ่งโรงงานจะมีศูนย์ดูแลในด้านภาษาเพื่อพูดคุยระงับเหตุ และให้ความเข้าใจตรงกัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวมักจะทำงานในโรงงานอย่างต่อเนื่องน้อยที่สุด คือ ๖ ปี จนถึงเกษียณอายุที่ ๕๕ ปี โดยที่บริษัทจะมีเงินเกษียณอายุให้แก่แรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย กล่าวคือ บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย

นายประธาน จ่างูเหลือม เลขานุการประจำคณะกรรมการ และอนุกรรมการด้านการประกันสังคม สอบถามว่า การแก้ไขกฎหมายในการเพิ่มวันลาคลอดให้แก่แรงงาน บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) รับผิดชอบหรือไม่ และหากในอนาคตแรงงานต่างด้าวรวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ผู้แทนบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลว่า การแก้ไขกฎหมายในการเพิ่มวันลาคลอดให้แก่แรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิตสินค้า ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องหาแรงงานอื่น ๆ มาทดแทน อีกทั้งในปัจจุบันการผลิตสินค้าก็พบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอยู่แล้ว เนื่องจากคนไทยไม่ทำงานประเภทนี้ และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ไม่ปล่อยแรงงานมาทำงานในประเทศไทย สำหรับการรวมกลุ่มเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ของแรงงาน เนื่องด้วยบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีคณะกรรมการสวัสดิการคอยประสานความต้องการของแรงงานในขั้นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างด้านภาษาก็เป็นข้อจำกัดประการหนึ่งในการทำความเข้าใจระหว่างกัน ดังนั้น จึงต้องมีการพูดคุยกันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ความต้องการของแรงงานและการประกอบธุรกิจสามารถพัฒนาไปพร้อมกันได้ หรืออาจนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานมากยิ่งขึ้น

นายกำพล ทองชีว กรรมการและที่ปรึกษา สอบถามว่า ผลกระทบที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเพิ่มมากขึ้นจากการลาคลอดตามกฎหมายบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเห็นอย่างไร และพบเจอความยุ่งยากในการต่ออายุการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง

ผู้แทนบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลว่า การดำเนินธุรกิจของบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจที่สูงมาก เพราะฉะนั้น การปรับให้จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเพิ่มมากขึ้นจากการลาคลอดตามกฎหมายย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในบริษัทอย่างแน่นอน สำหรับการดำเนินการเพื่อรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ ระยะเวลาที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการเนื่องจากบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นการยากที่จะทำความเข้าใจ จึงขอความช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้องว่า ให้มีการทบทวนหรือมีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายไม่ต้องตีความทางกฎหมายมากเกินไป รวมทั้ง การสนับสนุนให้มีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (OSS) ซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวกต่อสถานประกอบการเป็นอย่างมาก และควรสนับสนุนระบบที่บูรณาการร่วมกัน

เป็นระบบเดียว แต่ปัจจุบันระบบออนไลน์จะมีความแยกกันไปแต่ละหน่วยงานซึ่งมีความยุ่งยากในการใช้บริการ นอกจากนี้ การจ้างแรงงานไทยบริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความต้องการแรงงานไทยจำนวนมากแต่สภาพสังคมในการทำงานของคนไทยปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้แรงงานไทยมักจะเลือกทำงานประเภทอื่นมากกว่าทำงานในโรงงานผลิตอาหาร จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งในปัจจุบันก็ยังคงประชาสัมพันธ์เพื่อจ้างแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง

นายชวพล วัฒนพรมงคล ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดประเด็นคำถามว่า ทำไมถึงไม่จ้างแรงงานคนไทยหรือเหตุใดคนไทยถึงไม่ทำงาน จึงต้องขอความอนุเคราะห์ต่อคณะกรรมการสิทธิในการผลักดันให้แรงงานไทยมาทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ จังหวัดสมุทรสาคร ยังมีประชากรแฝงจำนวนมากจึงเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างงบประมาณและการดูแลประชาชนภายในจังหวัด

นายวันชัย สาครณิรัตน์ จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าระบบราชการไทยมีการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การบูรณาการร่วมกันเป็นไปได้ยาก แต่ปัจจุบันรัฐบาลอยู่ระหว่างการปรับปรุงการทำงานให้เป็นการบริหารงานแบบดิจิทัล ซึ่งสิ่งที่สถานประกอบการคาดหวังมีโอกาสเป็นไปได้ในอนาคต สำหรับการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (OSS) เป็นการบูรณาการร่วมกันในหลายหน่วยงาน ซึ่งมีข้อจำกัดในหลายด้าน อันเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินการของประเทศต้นทางที่มีข้อจำกัดให้ไม่สามารถจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในจุดเดียวได้ แต่คาดว่าปัจจุบันอยู่ระหว่างการเจรจาระหว่างรัฐบาลทั้งสองฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาในการนำเข้าแรงงานให้เป็นผลสำเร็จ

นายกัมพล ทองชีว กรรมการและที่ปรึกษา สอบถามว่า ประเด็นแรงงานไทยที่ไม่ใช่คนในพื้นที่เมื่อทำงานในจังหวัดสมุทรสาครมาในระยะเวลาหนึ่งแล้ว เสนอให้แรงงานเหล่านั้นย้ายที่อยู่มาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และการสนับสนุนให้โรงงานในจังหวัดสมุทรสาครมาจัดจ้างเสียภาษีในจังหวัดสมุทรสาคร มีความเห็นอย่างไร

ผู้แทนบริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า บริษัทสามารถให้การรณรงค์แก่แรงงานได้ อย่างไรก็ตามยังคงเป็นไปตามเจตนาของแรงงานเหล่านั้น บริษัทไม่สามารถบังคับลูกจ้างได้ สำหรับการจัดจ้างภาษีเป็นกระบวนการเสียภาษีตามกฎหมายซึ่งต้องประสานกับส่วนงานบัญชีเพื่อดูความเป็นไปได้ในการดำเนินการต่อไป

นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์ ประธานคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การบริหารประเทศ มียุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละจังหวัดซึ่งจะผูกพันกับจำนวนประชากร และงบประมาณท้องถิ่นซึ่งจะผูกพันกับการจัดทะเบียนเพื่อเสียภาษีของบริษัทต่าง ๆ หากไปจดทะเบียนเสียภาษีที่กรุงเทพมหานครรายได้ที่ควรจะได้ในจังหวัดสมุทรสาคร ก็จะไปเข้าสู่กรุงเทพมหานครแทน จึงขอฝากเป็นประเด็นเพื่อพิจารณาต่อไป

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้บูรณาการข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ

๓.๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้ศึกษาได้บูรณาการข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมสมองและการลงพื้นที่ศึกษาดูงานจากประเด็นต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา โดยข้อมูลจากการประชุมระดมสมองและการลงพื้นที่ศึกษาดูงานจะได้ทำการพิจารณาถึงการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อนำมาปรับใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔

ผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการธิการ

การศึกษาครั้งนี้เป็นรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและปัญหาคนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแสวงหาคำตอบตามกรอบทฤษฎี แนวความคิด และสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยข้อมูลเอกสาร และการวิจัยภาคสนาม อันประกอบไปด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก และการประชุมระดมสมอง โดยผู้ศึกษาได้สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๑ แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ

พบว่า แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวนั้น ทุกประเทศได้พยายามจำกัดปริมาณและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ในต่างประเทศได้ดำเนินการหลายรูปแบบเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่การออกมาตรการเฉพาะหรือการจัดเก็บภาษีตามการพึงพิงแรงงานต่างด้าวจากนายจ้าง ตลอดจนการสนับสนุนทั้งด้านการวิจัยและการพัฒนาการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานต่างด้าว

๑) ประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์มีแรงงานต่างชาติดำรงงานมากที่สุดในอาเซียน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของสิงคโปร์เติบโตอย่างต่อเนื่อง ประชากรมีการศึกษาดีจึงต้องการชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สดวกสบาย และหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องใช้กำลังมาก รวมถึงอัตราการเกิดของคนสิงคโปร์ที่ลดลง สิงคโปร์ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในทุกสาขาอาชีพทั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีแรงงานต่างชาติประมาณ ๑.๔ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๓ จากประชากรจำนวนทั้งหมดราว ๕.๓ ล้านคน

แม้แรงงานต่างชาติจะทำงานในประเทศสิงคโปร์จำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่จากการจัดอันดับแรงงานของ World Economic Forum 2012 สิงคโปร์เป็นอันดับหนึ่งของโลกเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงาน เนื่องจากรัฐบาลของสิงคโปร์มีการดำเนินนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแบบ Knowledge - Based Economy ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เทคโนโลยี และประสิทธิภาพการผลิต โดยการให้เงินอุดหนุนธุรกิจเอกชนในการเพิ่มทักษะของแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงอุดหนุนการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทดแทนการจ้างแรงงาน อีกทั้งนโยบายบริหารแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์ที่ถูกวางรากฐานมากกว่า ๔๐ ปีจนมีประสิทธิภาพสูงมากในปัจจุบัน และกำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานต่างชาติอย่างเคร่งครัดตามทักษะฝีมือและประเภทอุตสาหกรรม

ทั้งนี้ ประเทศสิงคโปร์มีความต้องการแรงงานมีฝีมือมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ โดยแรงงานมีฝีมือจะต้องขอใบอนุญาตประเภท Employment Pass (EP) หรือ Personalized Employment Pass (PEP) ที่กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ (Ministry of Manpower) แรงงานที่ถือใบอนุญาต PEP สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้โดยไม่ต้องทำใบอนุญาตใหม่ นอกจากนี้ ผู้ที่ถือใบอนุญาต EP และ PEP สามารถมีผู้ติดตามเป็นคนในครอบครัวเข้าไปอาศัยในประเทศสิงคโปร์ได้ แต่ก็ต้องทำใบอนุญาตแยกเป็น Dependent's Pass หรือ Long Term Visit Pass อีกทั้งแรงงานในกลุ่มนี้สามารถสมัครเป็นผู้มีถิ่นฐานถาวรในสิงคโปร์และพลเมืองชาวสิงคโปร์ได้

ส่วนแรงงานฝีมือระดับกลาง เช่น ช่างเทคนิค ต้องขอใบอนุญาต S Pass หากเป็นแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือจะต้องมีใบอนุญาตประเภท Work Permit (WP) ในการจะเข้าไปทำงานในแต่ละภาคธุรกิจ เช่น ภาคก่อสร้าง อยู่ต่อเรือ ภาคการผลิต ภาคบริการ งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น และยังมีการกำหนดเชื้อชาติของแรงงานที่สามารถเข้าไปทำงานในแต่ละภาคธุรกิจ เช่น ถ้าเป็นคนไทยจะสามารถเข้าไปทำงานได้เฉพาะในภาคก่อสร้าง อยู่ต่อเรือ และงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่จะเข้าไปทำงานในภาคก่อสร้าง ขณะที่ถ้าเป็นชาวมาเลเซียจะสามารถเข้าไปทำงานได้ในภาคการผลิตและบริการได้ด้วย นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังควบคุมคุณภาพแรงงานต่างชาติโดยกำหนดให้แรงงานต้องเข้ารับการทดสอบฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานในภาคก่อสร้างที่ต้องทดสอบฝีมือ และได้รับใบรับรองจากศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานที่ Building and Construction Authority (BCA) รับรอง

นอกจากนี้ นายจ้างต้องมีส่วนรับผิดชอบในการจ้างแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ โดยนายจ้างต้องเสียภาษีแรงงานต่างชาติ (Levy Tax) ต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ ๑ คน และต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในสัดส่วนที่กำหนดตามเพดานการพึ่งพา (Dependency Ceiling) อีกทั้งนายจ้างต้องทำประกันสุขภาพให้แก่แรงงานต่างชาติ วงเงินต้องไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี และประกันอุบัติเหตุ วงเงินขั้นต่ำ ๔๐,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ และนายจ้างต้องจัดหาที่อยู่ให้แรงงานเป็นหลักแหล่งตามเขตที่รัฐจัดไว้ โดยที่พักต้องได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด และยังต้องจ่ายเงินเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างชาติที่เรียกว่า ภาษี Skill Development Levy เข้ากองทุน SDF (Skills Development Fund) อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม นโยบายบริหารแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสภาวะเศรษฐกิจ เช่น เมื่อรัฐบาลสิงคโปร์เกรงว่านายจ้างจะพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากเกินไปจนไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต รัฐบาลจึงมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติทุกระดับให้เหลือในอัตรา ๑ ใน ๓ ทำให้กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์มีการปรับเพิ่มเก็บภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติกับนายจ้าง และลดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติ รวมถึงกฎหมายของสิงคโปร์ที่เข้มงวดมากขึ้น ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์ถือได้ว่ามีความเข้มงวดมากอยู่แล้ว มีการกำหนดบทลงโทษในการกระทำผิดต่าง ๆ ไว้อย่างละเอียด ทั้งบทลงโทษต่อตัวนายจ้าง ลูกจ้างชาวต่างชาติ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ตลอดจนบริษัทจัดหางาน โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะมีกฎหมายห้ามตั้งครรภ์ซึ่งหากฝ่าฝืนจะถูกส่งกลับประเทศ

๒) ประเทศมาเลเซีย

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศมาเลเซีย ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๓๔ - ๒๕๖๑ ภายใต้กรอบนโยบาย Vision ๒๐๒๐ ของรัฐบาล ดร.มหาธีร์โมฮัมหมัด มุ่งให้มาเลเซียเป็นประเทศรายได้สูงภายใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื้อหาของนโยบายนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ คือ มุ่งให้สังคมมาเลเซียเป็นสังคมที่ใช้หุ่นยนต์และลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ในระยะเวลานี้มีการใช้แผนมาเลเซีย ๓ ฉบับเป็นกลไกขับเคลื่อน ลักษณะเด่นของการบริหารแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าวตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ถึงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ อยู่ภายใต้บริบทของการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมที่เติบโตมาอย่างต่อเนื่องจากปลายคริสต์ทศวรรษ ๑๙๘๐ ที่ส่งผลให้ภาคการผลิตของมาเลเซียต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาป้อนภาคการผลิตมากกว่าในทศวรรษที่ผ่านมา รัฐบาลมาเลเซียจึงพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ด้วยการยกระดับระบบรวมศูนย์ในการบริหารและควบคุมแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เริ่มจากในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ มีการออกนโยบาย Comprehensive Policy on the Recruitment of Foreign Workers ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้จัดตั้ง Special Task Force on Foreign Labor เป็นหน่วยงานเดียวที่ทำหน้าที่ดูแลการจ้างแรงงานต่างชาติ ต่อมาได้มีการยกเลิกหน่วยงานนี้ในเดือนมีนาคม ๒๕๔๐ โดยหน่วยงานที่เข้ามาทำงานแทนคือ Foreign Worker Division ขึ้นตรงต่อ Immigration Department

นอกจากนี้ เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ทางกรมมาเลเซียได้ควบคุมจำนวนแรงงานถูกกฎหมายโดยเปิดและปิดการอนุญาตการนำเข้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วนบ่อยครั้งรวมถึงรัฐบาลพยายามควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติด้วยการใช้ระบบเรียกเก็บค่าธรรมเนียมแรงงานรายปีหรือ levy แบบเดียวกับที่ใช้ในประเทศสิงคโปร์ โดยเก็บจากแรงงานข้ามชาติ หรือนายจ้าง เช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ Special Task Force on Foreign Labour เพิ่มค่า levy สูงขึ้น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และรัฐบาลปรับอัตราค่าธรรมเนียมแรงงานเป็นครั้งคราวเพื่อควบคุมจำนวนแรงงานที่เข้ามาในประเทศ

ทั้งนี้ การบริหารแรงงานข้ามชาติที่รวมศูนย์และเน้นการลดจำนวนแรงงานด้วยระบบโควตานำเข้าแรงงานและการจัดเก็บค่าธรรมเนียมแรงงานรายปีส่งผลให้นายจ้างประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงงานและต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีส่วนสร้างผลกระทบในการสร้างภาระหนี้ผูกพันของแรงงานที่เข้ามาทำงานตามไปด้วย และยังส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย ทั้งในภาคส่วนการเกษตรและโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เนื่องจากการใช้แรงงานผิดกฎหมายสร้างความสะดวกให้กับนายจ้างที่อยู่ในเขตจังหวัดรอบนอกมากกว่า โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานอินโดนีเซียจากทางเรือ รวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์กับแรงงานเอง ในแง่ที่ไม่ต้องแบกรับภาระหนี้สินอันเกิดจากค่าธรรมเนียมต่าง ๆ จากภาวะดังกล่าวข้างต้นรัฐบาลมาเลเซีย จึงแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายด้วยการเข้มงวดกับการสร้างระบบติดตามแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศ โดยมีมาตรการกวาดล้างแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายที่เรียกว่า Ops Nyah I และ Ops Nyah II ที่มีความหมายว่า “กำจัดออกไป” ซึ่งเป็นการดำเนินการตรวจสอบกวาดล้างและจับกุมแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายทั้งในสถานประกอบการและที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งส่งแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายกลับสู่ประเทศต้นทางหรือเข้าสู่กระบวนการนิรโทษกรรม ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจเอเชีย ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศมาเลเซียหยุดชะงัก อัตราการว่างงานที่สูงและความต้องการ

แรงงานลดต่ำลง ทำให้มาเลเซียใช้นโยบายจำกัดจำนวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติในประเทศ อยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง หลังการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในช่วงทศวรรษ ๒๐๐๐ รัฐบาลมาเลเซียยังคง บริหารแรงงานข้ามชาติภายใต้ Vision 2020 ด้วยวิธีแบบเดียวกับที่ดำเนินมาก่อนการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ แต่เข้มข้นมากขึ้น อันเกิดจากปัจจัยของความต้องการแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นทั้งที่ประเทศมีเป้าหมาย ลดจำนวนแรงงานข้ามชาติลง ตามแผนมาเลเซียฉบับที่ ๑๑ และตั้งเป้าลดแรงงานข้ามชาติในมาเลเซีย ให้เหลือเพียง ร้อยละ ๑๕ โดยอาศัยกลไกการบริหารแรงงานข้ามชาติในช่วงเวลานี้กำกับด้วย

รัฐบาลมาเลเซียได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาประเทศมาเลเซียให้เป็นประเทศ ที่มีรายได้สูงอย่างจริงจังมากขึ้น เนื่องจากใกล้ระยะเวลาที่ Vision 2020 จะสิ้นสุดลง โดยรัฐบาลมาเลเซีย ยังคงใช้นโยบายควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มงวด ด้วยกลวิธี ๔ ประการ คือ

๒.๑) ปรับระบบการควบคุมเอเจนต์จ้างแรงงานข้ามชาติ ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ มาเลเซียได้มีการแก้ไขกฎหมาย The Private Employment Agency Act 1981 เพื่อออกเป็นกฎหมาย ฉบับใหม่ ที่ เรียกว่า Private Employment Agencies (Amendment) Act 2017 ตัวกฎหมาย เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของรัฐบาลในการควบคุมธุรกิจเอเจนต์จ้างงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ กฎหมาย ยังมีการแบ่งประเภทใบอนุญาตให้ทำงานอีกด้วย ในแผนมาเลเซีย ฉบับที่ ๑๑ ได้ให้อำนาจกระทรวง ทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการควบคุมการจัดหาแรงงานข้ามชาติแทนบริษัท คนกลาง หรือผู้รับเหมาช่วง และหน่วยงานอื่น ๆ

๒.๒) รัฐบาลเปิดและปิดโควตาการรับแรงงานในบางช่วงเวลาในบางภาคส่วนเป็นระยะ ๆ

๒.๓) ใช้ระบบค่าธรรมเนียมแรงงานที่มีการปรับเปลี่ยนอัตราการจัดเก็บ และการกำหนดผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงิน เพื่อลดจำนวนการนำเข้าของแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ อย่างจริงจัง โดยแผนฉบับที่ ๑๐ ได้สร้างระบบ levy system ใหม่ที่นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

๒.๔) รัฐบาลมาเลเซียยังพยายามแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายด้วยการจับกุมคุมขัง และการส่งกลับประเทศต้นทาง โดยทำควบคู่กับการให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งในช่วงเวลานี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ ๒๐๐๐ รัฐบาลมาเลเซีย มีนโยบายเน้นการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต ทั้งยังมีการทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกับประเทศต้นทางจำนวนหนึ่งด้วย ดังเห็นได้จาก แผนมาเลเซีย ฉบับที่ ๑๐ ที่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบการทำงานและระบบการดูแลแรงงาน ต่างต่าง เช่น ด้านที่อยู่อาศัย และระบบพื้นฐานอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวต่อเนื่องมาถึง การดำเนินการภายใต้แผนมาเลเซีย ฉบับที่ ๑๑ ที่ใช้ในปัจจุบัน

๓) สาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีได้เร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIC's) ในช่วงแรก กฎหมายเกาหลีใต้ไม่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ เนื่องจากชาวเกาหลีไม่นิยมทำงานไร้ฝีมือประเภท 3D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยากลำบาก (Difficult) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) ทำให้มีแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ลักลอบเข้าไปทำงานในเกาหลีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากได้ค่าตอบแทนสูง เมื่อปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้นและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ รัฐบาลเกาหลีจึงได้เปิดโอกาสให้โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดกลางนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับบริษัทร่วมทุนของเกาหลีกับคนต่างด้าวที่เข้าไปทำงานในเกาหลีในรูปแบบของการฝึกงาน (Training) เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปฝึกงานดังกล่าวจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกาหลี เนื่องจากอยู่ในสถานภาพของผู้ฝึกงาน คนงานจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างในตลาดแรงงานเกาหลีร้อยละ ๒๕ - ๕๐ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานโดยถูกกฎหมาย ร้อยละ ๘๕ ผลประโยชน์การทำงานในที่ทำงานเดิมไปหาที่ทำงานใหม่ จากข้อมูลคนงานประเภทฝึกงานของไทย ได้ค่าจ้างเดือนละประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ วอน (ประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท) แต่หากไปทำงานในโรงงานโดยทำงานประเภทเดียวจะได้รับค่าจ้างเดือนละ ๘๐๐,๐๐๐ วอน (ประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท) ขณะเดียวกันรัฐบาลเกาหลีได้พยายามลดการใช้แรงงานต่างด้าว โดยให้กระทรวงการค้าอุตสาหกรรมและพลังงานตั้งงบประมาณเป็นเงิน ๒๑.๑ พันล้านวอน เพื่อใช้เป็นเงินอุดหนุนให้แก่โรงงานที่จ้างแรงงานชาวเกาหลีทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดจ่ายเงิน ๕๐๐,๐๐๐ วอนต่อการจ้างแรงงานทดแทน ๑ คน เพื่อเป็นการจ้างงานให้แก่ชาวเกาหลีใต้ที่ว่างงานและจะลดอัตราการจ้างงานผู้ฝึกงานทางอุตสาหกรรมของประเทศ และพยายามลดผู้ส่งออกแรงงานในเกาหลีลง ๒ ใน ๓

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้ฝึกงานจำนวนมากหลบหนีไปลักลอบทำงานที่อื่นซึ่งรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ประกอบกับระบบการรับผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายโดยเฉพาะ NGOs ด้านแรงงานว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าปกติ สภาพการทำงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ดังนั้น รัฐบาลเกาหลีจึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากที่ใช้ระบบฝึกงานอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวเป็นการใช้ระบบฝึกงานอุตสาหกรรมกับระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวควบคู่กันไป

ต่อมา กระทรวงแรงงานเกาหลีกำหนดนโยบายใหม่เกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ รัฐบาลเกาหลีใต้จะออกใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) ให้แก่คนงานต่างด้าวจำนวนประมาณ ๒๓๐,๐๐๐ คน ที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้โดยผิดกฎหมาย หรือพำนักรออยู่ในเกาหลีใต้เกินระยะเวลาการตรวจสอบลงตรา แต่ไม่เกิน ๔ ปี นับแต่วันที่เดินทางเข้าเกาหลี โดยกระทรวงแรงงานเกาหลีจะให้แรงงานเหล่านี้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อได้ที่ศูนย์การจ้างงานของกระทรวงแรงงานเกาหลีได้ทั่วประเทศ การกำหนดประเภทคนต่างด้าวที่สามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงาน มีขั้นตอนดังนี้

๓.๑) ผู้ที่ทำงานในเกาหลีใต้ไม่เกิน ๓ ปี จะได้รับใบอนุญาตให้ทำงานต่อได้อีก ๒ ปี โดยไม่ต้องเดินทางออกนอกประเทศ

๓.๒) ผู้ที่ทำงานในเกาหลีใต้เกิน ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๔ ปี ต้องเดินทางออกนอกประเทศ ก่อนโดยทางการเกาหลีจะอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ (Re-entry Permit) ภายในระยะเวลา ๓ เดือน นับแต่วันที่เดินทางออกจากเกาหลีใต้

๓.๓) นโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ เฉพาะใน ๕ สาขากิจการ คือ

๓.๓.๑) อุตสาหกรรมการผลิตต้องเป็นกิจการขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า ๓๐๐ คน

๓.๓.๒) การประมง ในกิจการประมงชายฝั่งที่มีเรือลากอวนขนาด ๑๐ - ๒๕ ตัน

๓.๓.๓) การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๓.๓.๔) การก่อสร้างที่มีงบประมาณไม่เกิน ๓ หมื่นล้านวอน

๓.๓.๕) การบริการในงาน ๖ ประเภท ได้แก่ งานในภัตตาคาร งานบริการ สนับสนุนทางธุรกิจ (Business support service) เช่น งานทำความสะอาดตึก งานบริการสังคม งานทำความสะอาด งานดูแลผู้ป่วย และงานผู้ช่วยงานบ้าน

ทั้งนี้ ในประเภทกิจการที่ ๓.๔ และ ๓.๕ คือ จะขออนุญาตให้ทำงานเฉพาะ แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นผู้สืบเชื้อสายเกาหลีเท่านั้น

๓.๔) คนงานต่างด้าวที่ทำงานในสาขาอื่น ๆ จะต้องเปลี่ยนมาทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต การประมง และการเกษตรก่อน จึงจะสามารถยื่นขออนุญาตทำงานต่อได้

๓.๕) คนงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Smuggling) หรือใช้วีซ่าปลอม ในการเดินทางจะไม่สามารถยื่นขออนุญาตทำงานต่อได้

๓.๖) คนงานต่างด้าวที่อยู่ในเกาหลีใต้ไม่เกิน ๔ ปี จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อ ในเกาหลีใต้ได้ และต้องเดินทางออกจากประเทศ โดยจะได้รับยกเว้นการลงโทษ ทั้งโทษจำคุก และโทษปรับ และอาจได้รับการพิจารณาอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าไปทำงานได้อีก ภายหลังจากระบบ ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) เริ่มใช้บังคับในเดือนสิงหาคม ๒๕๔๗ ต่อมา รัฐบาลเกาหลี ได้ผ่อนผันขยายเวลาในการเดินทางออกนอกประเทศให้จนถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ หลังครบกำหนดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกาหลีใต้ดำเนินการจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ที่อยู่ในเกาหลีใต้เกินกว่า ๔ ปี ทุกคนทั่วประเทศ โดยคนงานจะมีโทษจำคุกสูงสุดถึง ๓ ปี และปรับเป็นเงิน ๒ ล้านวอน รวมทั้งจะถูกขึ้นบัญชีดำไม่ให้เดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้เป็นเวลา ๕ ปี ส่วนนายจ้าง ที่จ้างแรงงานเหล่านี้ จะต้องโทษจำคุกสูงสุดถึง ๓ ปี และปรับเป็นเงินถึง ๒๐ ล้านวอน ทั้งนี้ เมื่อแรงงาน ต่างด้าวอยู่ในประเทศครบเวลาตามที่กำหนดตามกฎหมายของเกาหลีใต้ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เกาหลีใต้จะดำเนินการจับกุมแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของทั้งประเทศ มาเลเซีย สิงคโปร์ และเกาหลีใต้ พบว่า ประเทศไทยยังมีระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ยังไม่ครอบคลุมและบังคับใช้ ได้อย่างจริงจัง ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าวหลายฉบับ

และฉบับล่าสุดที่บังคับใช้คือพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่มีลักษณะคล้ายกับการจัดการของสิงคโปร์ในหลายเรื่อง และมีความเข้มงวดมากกว่าเดิมมาก เช่น ระบุประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้อย่างชัดเจน การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานต่างด้าวหลังใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่ไม่ถูกนำมาบังคับใช้ในประเทศอย่างจริงจัง เช่น การเก็บภาษี Levy แม้จะกำหนดให้ต้องส่งเงินภาษี Levy เข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับตั้งแต่วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ แต่เมื่อถึงเวลากลับเลื่อนกำหนดออกไปเพราะการประท้วงของผู้ประกอบการ เป็นต้น รวมถึงการกำหนดโควตา ทำให้ไม่สามารถทราบข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณความต้องการแรงงานต่างด้าว การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในแต่ละช่วงปี จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจริงในแต่ละช่วงปี และประเด็นสำคัญ คือ นโยบายการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ผู้ประกอบการและแรงงานไทยทำงานที่ไม่นิยมทำ โดยการพัฒนาแรงงานไทยจากแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ควบคุมเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นแทน และภาครัฐให้การสนับสนุนนายจ้าง/ผู้ประกอบการลดการใช้แรงงานต่างด้าว

๔.๑.๒ แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

พบว่า แนวทางเกี่ยวกับการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เป็นการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวให้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการแทนการลักลอบเข้าเมือง และทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างสะดวกปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพของแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตาม ภาครัฐยังคงต้องประสบปัญหาและมีมาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงาน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑) รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ในประเทศไทยจำแนกเนื้อหาเป็น ๔ รูปแบบ ดังนี้

๑.๑)การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ในประเทศไทย ตามบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation : MOU)

๑.๑.๑) สภาพปัญหา/ข้อเท็จจริง

การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเริ่มต้นตั้งแต่ปลายสมัยกรุงศรีอยุธยา ประกอบกับในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจของไทย จากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงมาโดยตลอด และเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานและแรงงานในส่วนที่คนไทยไม่นิยมทำงาน คือ งาน 3D (Dirty Dangerous and Difficult) รวมทั้งปัญหาความไม่สงบ และการสู้รบในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายจำนวนมาก ก่อให้เกิดผลกระทบด้านดี ทำให้เศรษฐกิจมีการขยายตัวสูงขึ้น

และผลกระทบด้านลบ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาการศึกษา ปัญหาด้านที่อยู่อาศัย และปัญหาความมั่นคง แม้ว่า ภาครัฐจะพยายามแก้ไข โดยการออกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ แต่ก็ไม่ครอบคลุมและสามารถแก้ไขปัญหาลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศได้อย่างเด็ดขาด จึงได้ออกมาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) อย่างถูกกฎหมาย ซึ่งต่อมาได้มีเพิ่มเติมอีก ๑ ประเทศ คือ เวียดนาม ในรูปแบบบันทึกความเข้าใจความร่วมมือในการจ้างงาน (Memorandum of Understanding on Employment Cooperation : MOU) ดังนี้

(๑) บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation : MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation : MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

(๓) บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation : MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

(๔) บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation : MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ทั้งนี้ ข้อตกลงกับทั้ง ๔ ประเทศ มีแนวทางและวิธีการดำเนินงาน คล้ายคลึงกัน โดยระบุวัตถุประสงค์ไว้ ๔ ประการคือ

(๑) เพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยทางกรมแรงงานของประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา จะเป็นผู้รับสมัครตามคำขอโควตา จากนายจ้าง และตรวจโรคเบื้องต้นก่อนส่งให้นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง มีการสัมภาษณ์คัดเลือก แรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ จากนั้นแรงงานที่ผ่านการคัดเลือกจะผ่านกระบวนการ จัดทำพาสปอร์ต วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และการตรวจโรคแล้วจึงจัดส่งแรงงานดังกล่าวมาให้นายจ้าง ณ สถานประกอบการ

(๒) เพื่อดำเนินการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อครบวาระการจ้างงาน

(๓) ให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม

(๔) ป้องกันการข้ามแดน การค้ามนุษย์และจ้างแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย

แม้ว่าจะมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในรูปแบบ MOU เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่กฎหมาย ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาที่ไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริงและไม่สอดคล้องกัน ต่อมาจึงได้มีการตรา

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีการแก้ไขพระราชกำหนดดังกล่าวอีกครั้ง คือพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑.๒) แนวทางการดำเนินงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ภาครัฐได้ผลักดันระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวในรูปแบบของ MOU ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมาใช้ แต่พบว่ายังไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากนัก ภาพสะท้อนที่ดีที่สุดก็คือ การนำเข้าแรงงานตาม MOU ทำได้ไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการจ้างงานที่นายจ้างไทยแจ้งความประสงค์ รวมถึงการส่งกลับแรงงานเมื่อครบสัญญาจ้าง การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการป้องกันการกระทำความผิดกฎหมาย ที่ยังติดขัดปัญหาในทางปฏิบัติ ยกเว้นการพิสูจน์สัญชาติซึ่งมีความสำเร็จในการดำเนินการในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากการจ้างงานตาม MOU มีขั้นตอนมากเกินไป ทำให้ต้นทุนสูงทั้งค่าใช้จ่ายและเวลา ทำให้ไม่สามารถจูงใจให้แรงงานเห็นว่าการมาทำงานตาม MOU ให้ประโยชน์มากกว่ามาโดยผิดกฎหมาย นอกเหนือจากนั้นเป็นปัญหาเรื่องความพร้อมของบริษัทจัดหางาน เจ้าหน้าที่รัฐและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและความต้องการของผู้ใช้บริการที่ต้องการความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย

ทั้งนี้ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้สามารถนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยได้ ๒ วิธี คือ (๑) นายจ้างดำเนินการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนด้วยตนเอง และ (๒) นายจ้างดำเนินการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตน โดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน

นอกจากนี้ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ มีประมาณ ๓.๗๘ ล้านคน โดยเป็นแรงงานจากเมียนมามากที่สุด มีจำนวน ๒.๙ ล้านคน รองลงมา คือ ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ประมาณ ๒.๙ ล้านคน และแรงงานที่จดทะเบียนสถานะไม่ถูกต้อง ประมาณ ๘๗๐,๐๐๐ คน ปัจจุบันมีศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างเป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศและสิ้นสุดการทำงาน โดยเป็นส่วนหนึ่งของระบบการออกใบอนุญาตทำงาน หน่วยงานนี้ตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจากบางประเทศเข้ามาจำนวนมาก เช่น สระแก้ว (กัมพูชา) มุกดาหาร/หนองคาย (ลาว) และตาก/ระนอง (เมียนมา)

อีกทั้ง ผู้นำเข้าแรงงานคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องดำเนินการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การยื่นคำร้องขออนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการของประเทศต้นทาง

ขั้นตอนที่ ๓ การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

ขั้นตอนที่ ๔ การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ

ขั้นตอนที่ ๕ การอบรมและรับใบอนุญาตทำงาน ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

ขั้นตอนที่ ๖ การแจ้งการจ้างคนต่างด้าวของนายจ้าง การแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว และการแจ้งส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง

๑.๑.๓) ปัญหาและอุปสรรค

(๑) ขั้นตอนและเอกสารมีความซับซ้อนและมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมสูงถึงประมาณ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ประกอบด้วยค่าธรรมเนียมภายในประเทศ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมและค่ายื่นคำขอ (๒ ปี) จำนวน ๑,๙๐๐ บาท ค่าหลักประกัน จำนวน ๑,๐๐๐ บาท ค่าวิชา จำนวน ๕๐๐ บาท ค่าตรวจสุขภาพ จำนวน ๕๐๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๓,๙๐๐ บาท และส่วนที่เหลือเป็นค่าธรรมเนียมของประเทศต้นทาง

(๒) ผู้ใช้บริการ ทั้งในส่วนของนายจ้าง ผู้ประกอบการนำเข้าและแรงงานต่างด้าว รวมทั้งประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจขั้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานตามบันทึกข้อตกลง MOU นอกจากนี้ แม้ในส่วนของภาครัฐเอง โดยที่กรมการจัดหางานได้มอบอำนาจให้สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๑๐ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศเป็นหน่วยงานที่รองรับการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศตาม MOU ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังขาดความเข้าใจในกระบวนการ และขั้นตอนในการชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ให้บริการ

(๓) ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศยังไม่สมบูรณ์

(๔) การเจรจาตกลงกับประเทศต้นทางเพื่อลดขั้นตอนและเอกสาร รวมทั้งค่าใช้จ่ายยังไม่มีความคืบหน้า

๑.๒) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี ศึกษามติคณะรัฐมนตรีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีมติสำคัญหลายครั้งเพื่อบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาสถานะแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (กัมพูชา, ลาว, เมียนมา, เวียดนาม) ที่อยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในประเทศอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือใบอนุญาตหมดอายุ ให้สามารถอยู่และทำงานได้อย่างถูกต้องต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๑.๒.๑) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มตินี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการเปิดทางให้แรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุ สามารถอยู่ในประเทศไทยและทำงานได้เป็นการชั่วคราว เพื่อเข้าสู่กระบวนการที่ถูกต้อง คือ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และจัดการปัญหาแรงงานที่สถานะไม่ถูกต้องให้เข้าสู่ระบบ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติที่อยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว ทั้งกลุ่มที่มีเอกสารอนุญาตทำงานหมดอายุ และกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งนายจ้างสามารถแจ้งบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าวระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ แรงงานต่างด้าวจะได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานได้ถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และสามารถขอต่ออายุได้สูงสุดถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๑.๒.๒) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ ในส่วนของการต่ออายุใบอนุญาตทำงานในลักษณะ MOU ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และให้นายจ้างหรือบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดำเนินการยื่นบัญชีรายชื่อคนต่างด้าว ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว และพาคนต่างด้าวไปขอรับการตรวจลงตราและตรวจอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เมื่อดำเนินการถูกต้องครบถ้วนตามที่กำหนดแล้ว คนต่างด้าวจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๗๐ และสามารถต่ออายุได้อีกครั้งเดียวไม่เกิน ๒ ปี ถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๗๒ ซึ่งปัจจุบันคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีจำนวนประมาณ ๒.๔ ล้านคน และมีบางส่วนที่นายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวไว้แล้วประมาณจำนวน ๑.๒ ล้านคน

ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษากำลังแรงงานภายในประเทศไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการขยายระยะเวลาการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวในลักษณะ MOU ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อให้คนต่างด้าวที่การอนุญาตทำงานจะสิ้นสุดในวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ที่ไม่สามารถดำเนินการขออนุญาตทำงานได้ครบทุกขั้นตอนทันระยะเวลาดังกล่าวให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อขออนุญาตทำงานและดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ให้อยู่ในสถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ โดยแยกสัญชาติของคนต่างด้าว เนื่องจากมีความแตกต่างกันของการดำเนินการตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน

๑.๒.๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานแบบ MOU ขยายระยะเวลาการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานแบบ MOU ที่ใบอนุญาตจะสิ้นสุดลงในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยแบ่งตามสัญชาติลาว และเวียดนาม ขยายเวลา ๓ เดือน ไปจนถึง ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ สัญชาติกัมพูชา และเมียนมา ขยายเวลา ๖ เดือน ไปจนถึง ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ เพื่อให้ให้นายจ้างมีเวลาดำเนินการต่อเอกสารสำหรับแรงงานต่อไปได้

๑.๒.๔) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา อนุมัติแนวทางผ่อนผันแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา กลุ่มที่ยื่นรายชื่อไว้แล้ว แต่ยังดำเนินการไม่ทันตามกรอบเดิม (วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘) ขยายระยะเวลาผ่อนผัน (รอบใหม่) อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานต่อเป็นกรณีพิเศษ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ ถึง ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ โดยมีเงื่อนไขสำคัญที่ต้องดำเนินการ คือ ตรวจสุขภาพกับสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน และขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือทำประกันสุขภาพ (หากได้รับยกเว้นประกันสังคม) ยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ภายใน ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ กรมการจัดหางานพิจารณาแล้วเสร็จภายใน ๑๓ มกราคม ๒๕๖๙ ได้รับอนุญาตให้ทำงานถึง ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๗๐ ดำเนินการขอวีซ่า (ตรวจลงตรา) ภายหลังได้รับอนุญาตทำงาน

๑.๒.๕) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ แร้งงานต่างด้าวที่ไม่มีสถานะตามกฎหมาย เปิดขึ้นทะเบียนใหม่สำหรับแรงงานที่เอกสารหมดอายุ หรือกลุ่มที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย นำเข้าแรงงานใหม่แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเริ่มจากแรงงานศรีลังกา ๑๐,๐๐๐ คน และประเทศอื่น ๆ เปิดให้ขึ้นทะเบียนตั้งแต่วันที่ ๑๕ - ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

๑.๓) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป - กลับ เป็นการชั่วคราวหรือตามฤดูกาล

การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะ ไป - กลับ หรือตามฤดูกาล ตามมาตรา ๑๔ เดิม และมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ภาครัฐได้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวให้เกิดการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายในเขตพื้นที่ชายแดน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจแก่สถานประกอบการ และเกษตรกรในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าทำงานในประเทศ และตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๓.๑) สภาพปัญหา/ข้อเท็จจริง

ประเทศไทยมีแนวชายแดนยาวกว่า ๕,๐๐๐ กิโลเมตร และในส่วนของชายแดนที่ติดกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา มีแรงงานเข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลทำงานในภาคการเกษตร เช่น เกษตรกร ปลูกผลไม้ กรีดยาง เป็นต้น และในเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้เอกสารผ่านแดน Border Pass ที่มีวัตถุประสงค์เข้ามาทำงาน โดยมีระยะเวลาอนุญาตเข้ามาในราชอาณาจักร (Visa) ครั้งละไม่เกิน ๓๐ วัน และอนุญาตให้ทำงานครั้งละ ๙๐ วัน ซึ่งอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่มีจังหวัดหรืออำเภอที่มีพื้นที่แนวชายแดนติดกันที่เป็นไปตามข้อตกลงข้ามแดนร่วมกันระหว่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันมี ๓ ประเทศ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เช่น จันทบุรี ตราด สระแก้ว บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ มุกดาหาร นครพนม หนองคาย เลย เชียงราย น่าน ตาก กาญจนบุรี และระนอง เป็นต้น ทั้งนี้ในพื้นที่ตามแนวชายแดนของไทยที่ติดกับทั้งสามประเทศ นายจ้างและผู้ประกอบการไทยมีความต้องการแรงงานมาทำงานในสถานประกอบการ และเกษตรกรมีความต้องการแรงงานตามฤดูกาลจำนวนมาก ซึ่งในพื้นที่ดังกล่าวมีจำนวนแรงงานไม่เพียงพอ ประกอบกับแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในภาคการเกษตร ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากพื้นที่ติดชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน แต่โดยที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เข้ามาประกอบอาชีพได้เฉพาะตำแหน่งกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้านเท่านั้นโดยไม่สามารถเดินทางข้ามจังหวัดหรือออกนอกเขตพื้นที่ที่กำหนดได้ ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะชั่วคราว ไป - กลับ หรือตามฤดูกาล จึงเป็นมาตรการหนึ่งที่สามารถตอบสนองนโยบายของภาครัฐที่ต้องการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนให้มีแรงงานเพียงพอ และเกษตรกรไม่ขาดแคลนแรงงานได้ระดับหนึ่ง ประกอบกับความต้องการใช้แรงงานมีแนวโน้มมากขึ้น

จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย แนวโน้มของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาตามฤดูกาลตามแนวชายแดนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามฤดูกาลเก็บเกี่ยวและความต้องการด้านแรงงานของประเทศไทยเป็นรายเดือนไป ทั้งนี้ ในส่วนของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

(๑) บทบัญญัติของกฎหมายเดิมตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

(๒) บทบัญญัติของกฎหมายใหม่ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือบัตรอื่นใดทำนองเดียวกับที่อธิบดีกำหนด อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ที่กำหนดได้ ทั้งนี้ การที่จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไรให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ในกลุ่มที่ ๔ กลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานโดยใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) ตามข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนซึ่งเข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งครบวาระการจ้างงานและการอนุญาตให้พำนักในเขตพื้นที่ชายแดนที่ได้รับอนุญาตสิ้นสุด ซึ่งสามารถทำงานกับนายจ้างได้ ๒ ลักษณะ คือ เป็นกรรมการและคนรับใช้ในบ้าน ทั้งนี้ ให้ทำงานได้เฉพาะในท้องที่ตามข้อตกลงว่าด้วยการเดินทางข้ามแดนระหว่างไทยกับกัมพูชา เมียนมา และท้องที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษเท่านั้น รวมทั้งไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ เว้นแต่คนต่างด้าวออกจากงานเนื่องจากความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเดิมเรียบร้อยแล้ว

๑.๓.๒) แนวทางดำเนินการ

เนื่องจากจังหวัดที่มีพื้นที่ติดชายแดนของประเทศขาดแคลนแรงงานที่คนไทยไม่นิยมทำจึงมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ในรูปของมาตรา ๖๔ ตามข้อตกลงระหว่างประเทศ ๒ ลักษณะ คือ ๑) การเข้ามาทำงานบริเวณแนวชายแดนในลักษณะชั่วคราว (ไป - กลับ) หรือตามฤดูกาลในภาคเกษตรกรรม ๒) การเข้ามาทำงานบริเวณแนวชายแดนไทยในลักษณะชั่วคราว (ไป - กลับ) ในภาคอุตสาหกรรม (เขตเศรษฐกิจพิเศษ) กล่าวคือ

(๑) การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ที่เข้ามาทำงานบริเวณแนวชายแดนในลักษณะชั่วคราว กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้เสนอคณะรัฐมนตรี เรื่อง การจัดระบบการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑.๑) กำหนดให้บัตรผ่านแดนหรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวเพื่อใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นเอกสารในการขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวบริเวณชายแดน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑.๑.๑) กระทรวงการต่างประเทศดำเนินการเจรจาตกลงกับประเทศต้นทางเพื่อเพิ่มวัตถุประสงค์ในความตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างรัฐให้ครอบคลุมถึงการเข้ามาทำงาน รวมทั้งมอบอำนาจการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวเพื่อการทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลให้กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

(๑.๑.๒) กระทรวงมหาดไทยดำเนินการออกประกาศ เรื่อง การยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้าในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยกำหนดให้บัตรผ่านแดนหรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อการทำงานบริเวณชายแดน เป็นเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๑๔

(๑.๑.๓) สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานตามแนวบริเวณชายแดนในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล

(๑.๑.๔) คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่ กระทรวงแรงงานเสนอ เรื่อง การจัดระบบการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ สำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกประกาศ เพื่อกำหนดท้องที่ที่อนุญาตให้ทำงาน สัญชาติที่อนุญาตให้ทำงานช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาล และประเภทงานที่อนุญาตให้ทำ รวมทั้งเงื่อนไขในการอนุญาตทำงาน ดังนี้

- ท้องที่ กำหนดท้องที่เฉพาะที่อนุญาตให้ทำงาน และอยู่ในราชอาณาจักรได้ในพื้นที่ตามความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดต่อกับราชอาณาจักรไทยและพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ และให้คนต่างด้าวเดินทางเข้า - ออกผ่านจุดผ่านแดนถาวรหรือจุดผ่านแดนที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสามารถไปดำเนินการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่คนต่างด้าวได้ ทั้งนี้ เดินทางเข้ามาทางจุดผ่านแดนใดต้องเดินทางออกไปทางจุดผ่านแดนนั้น

- สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

- ประเภทหรือลักษณะงาน อนุญาตให้ทำงานได้

ในงานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน

- ระยะเวลา คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานสามารถเดินทางเข้ามาเพื่อทำงานได้ตลอดทั้งปี โดยการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรให้เป็นไปตามความตกลงระหว่างรัฐ โดยให้สามารถเดินทางเข้า - ออกได้หลายครั้ง

(๑.๒) การลงนามความตกลงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๑.๒.๑) การลงนามความตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศทั้งสอง เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยรองนายกรัฐมนตรีและเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของราชอาณาจักรไทย (พลเอก ธนะศักดิ์ ปฏิมาประกร) และรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศของราชอาณาจักรกัมพูชา (นายฮอร์ นัมฮง) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- บัตรผ่านแดนสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ รวมทั้งเพื่อการทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล ซึ่งตามข้อตกลงนี้ไม่มีการใช้บัตรผ่านแดนชั่วคราวในทุกกรณี

- ผู้ถือบัตรผ่านแดนเพื่อวัตถุประสงค์ของการทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล จะได้รับอนุญาตการเข้าเมือง ณ จุดผ่านแดนถาวรที่ได้รับอนุญาตและอนุญาตให้พำนักในเขตพื้นที่ชายแดนที่ได้รับอนุญาตเป็นระยะเวลา ๓๐ วันต่อครั้ง

- เขตพื้นที่ชายแดนไทยตามข้อตกลงนี้ประกอบไปด้วย ๗ จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ สระแก้ว จันทบุรี และตราด โดยแรงงานกัมพูชาสามารถทำงานได้เฉพาะในจังหวัดที่ตนเองผ่านแดนเข้ามา

(๑.๒.๒) การลงนามความตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศทั้งสอง เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ โดยมีนายกรัฐมนตรีและที่ปรึกษาแห่งรัฐสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเป็นสักขีพยานพิธีลงนามความตกลงระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของไทย (นายดอน ปรมัตถ์วินัย) และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตรวจคนเข้าเมืองและประชากรของเมียนมา (นายเต็ง ส่วย) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ความตกลงดังกล่าวมีผลบังคับใช้หลังจากวันที่ลงนามในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จังหวัดตาก จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดระนอง

- ความตกลงดังกล่าวมีผลบังคับใช้หลังจากวันที่ลงนามในพื้นที่จังหวัดเชียงรายให้พำนักในพื้นที่ชายแดนไทย (จังหวัดเชียงราย ได้แก่ อำเภอแม่สาย แม่จัน เมือง จังหวัดตาก ได้แก่ อำเภอแม่สวด แม่ระมาด พบพระ จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ อำเภอเมือง และจังหวัดระนอง ได้แก่ อำเภอเมือง เป็นระยะเวลา ๓๐ วันต่อครั้ง

(๑.๒.๓) ทั้งนี้ ยังไม่มีการลงนามความตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทำให้จังหวัดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดนไทย - ลาว ยังไม่สามารถดำเนินการได้ กระทรวงการต่างประเทศได้ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของฝ่ายลาวเพื่อเจรจาแก้ไขความตกลง

ว่าด้วยการเดินทางข้ามแดนไทย - ลาว เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ ณ นครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยตกลงร่วมกันให้มีการแก้ไขความตกลงฯ ใน ๓ ประเด็น คือ

- อนุญาตให้ผู้ถือบัตรผ่านแดนสามารถเดินทางข้ามแดนเพื่อไปทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลได้

- ผู้ถือบัตรผ่านแดนที่จะเข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลสามารถพำนักได้ไม่เกินครั้งละ ๑๕ วัน

- แรงงานต่างด้าวสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับหรือตามฤดูกาลในพื้นที่จังหวัดเชียงราย พะเยา น่าน อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เลย หนองคาย บึงกาฬ นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี โดยสามารถทำงานได้ทุกอำเภอ ในจังหวัดดังกล่าวและสำหรับจังหวัดหนองคาย ที่แรงงานต่างด้าวเดินทางผ่านจุดผ่านแดนของจังหวัดหนองคายสามารถไปทำงานได้ ณ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีอีกอำเภอหนึ่ง

นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ (เดิม) หรือตามพระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวกำหนดให้คนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๖๔ มีขั้นตอน ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ขั้นตอนการพิจารณาอนุญาต ได้แก่

(๑) ยื่นคำขอ พร้อมเอกสารประกอบ เช่น

บัตรผ่านแดน (Border Pass)

(๒) ตรวจโรคและซื้อบัตรประกันสุขภาพ

(๓) ขอวีซ่า (Visa)

(๔) รับใบอนุญาตทำงานและชำระค่าธรรมเนียม

- ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย ได้แก่

(๑) ค่าตรวจลงตราวีซ่า (ไม่มีค่าใช้จ่าย)

(๒) ค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว

๓๒๕ บาท

(๓) ค่าตรวจสุขภาพ ๕๐๐ บาท

(๔) ค่าประกันสุขภาพ

- ประกันสุขภาพอายุคุ้มครอง ๑ ปี ๑,๖๐๐ บาท

- ประกันสุขภาพอายุคุ้มครอง ๖ เดือน ๙๐๐ บาท

- ประกันสุขภาพอายุคุ้มครอง ๓ เดือน ๕๐๐ บาท

รวมค่าใช้จ่าย ๑,๕๒๕ - ๒,๔๒๕ บาท

๔.๒ ผลการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากการเชิญผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเข้าร่วมประชุม

๔.๒.๑ ผู้เสนอญัตติได้เสนอปัญหาที่รุนแรงและซับซ้อนโดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสามารถแบ่งปัญหาที่สำคัญได้ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๑) การประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย แรงงานต่างด้าว (โดยเฉพาะชาวเมียนมา) ผันตัวมาเป็นเจ้าของกิจการค้าขาย ซึ่งเป็นอาชีพสงวนของคนไทย และสร้างเครือข่ายอุดหนุนกันเอง ทำให้ผู้ประกอบการไทยเดือดร้อน

(๒) การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม มีการนำเข้าสินค้าจากเมียนมาและจีนมาขายแข่งกับสินค้าไทย

(๓) จำนวนประชากรแฝง จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย จำนวนประมาณ ๒๙๐,๐๐๐ คน และคาดว่าจะมีแรงงานผิดกฎหมายอีกกว่าจำนวน ๕๐,๐๐๐ คน ซึ่งมากกว่าจำนวนคนไทยในพื้นที่

๒) ปัญหาด้านอาชญากรรมและความมั่นคง

(๑) การสร้างอิทธิพล มีการรวมกลุ่มในลักษณะอั้งยี่ ตรวจค้นพบอาวุธปืน เปิดร้านค้าเพื่อบริการท่อมผิดกฎหมาย

(๒) อาชญากรรม เกิดเหตุการณ์รุมทำร้ายและดักปล้นคนไทย โดยผู้กระทำผิดไม่เกรงกลัวกฎหมาย

(๓) การหาประโยชน์โดยมิชอบ มีการใช้มูลนิธิต้องทุนเพื่อรับโอนเงินที่อาจเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคง

(๔) การทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐตั้งข้อสังเกตว่า การที่แรงงานผิดกฎหมายจำนวนมาก เดินทางมาถึงสมุทรสาครได้ อาจมีเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง

๓) ปัญหาด้านสาธารณสุข

(๑) การแพร่ระบาดของโรค แรงงานผิดกฎหมายไม่ผ่านการคัดกรองโรค ทำให้มีความเสี่ยงในการนำโรคติดต่อเข้ามา เช่น วัณโรค การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ซิฟิลิส เป็นต้น

(๒) ภาระงบประมาณ รัฐต้องสูญเสียงบประมาณเฉลี่ยปีละ จำนวน ๒,๕๖๕ ล้านบาท (ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ในการดูแลรักษาแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายได้

๔.๒.๒ ความเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑) กรมการจัดหางาน

(๑) ได้เสนอแนะประเด็นและข้อมูลที่สำคัญ คือ ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๗ สมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาต จำนวน ๒๘๐,๔๑๕ คน (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานตามมติ คณะรัฐมนตรี) และมีผู้ติดตาม จำนวน ๕๔๔ คน ทั้งนี้ เห็นว่า การผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนแรงงานผิดกฎหมาย (เสมือนนิรโทษกรรม) เป็นสาเหตุให้มีการลักลอบเข้าเมืองอย่างต่อเนื่อง

(๒) จึงเสนอแนวทางและมีข้อเสนอแนะ คือ มาตรการ ๓ ระยะ ดังนี้

(๒.๑) ระยะเร่งด่วน เปิดจดทะเบียนเพื่อนำคนเข้าระบบ

(๒.๒) ระยะกลาง ปรับสถานะเป็นแรงงานถูกกฎหมาย และเพิ่มความเข้มข้นในการบังคับใช้กฎหมาย

(๒.๓) ระยะยาว ปรับปรุงกระบวนการนำเข้า (MOU) ให้มีแรงจูงใจและตั้งเป้าหมายว่า จะไม่ผ่อนผันอีกต่อไป

๒) สำนักงานประกันสังคม

ได้เสนอนำประเด็นและข้อมูลที่สำคัญ คือ มีแรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคมจำนวน ๑.๕๒ ล้านคน แต่คาดว่าจะมีแรงงานอยู่นอกระบบ (เช่น ภาคเกษตร, งานบ้าน) อีกจำนวน ๑.๕ ล้านคน กองทุนประกันสังคมโดยรวมยังมั่นคงไปได้อีก ๓๐ ปี แต่กองทุนที่จ่ายค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับปริ่มน้ำ ความคุ้มครองผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ได้รับความคุ้มครอง ๗ กรณี แต่ในช่วงระยะ ๓ เดือนแรกต้องใช้ประกันสุขภาพที่นายจ้างซื้อให้ก่อน

โดยได้มีการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ ขยายความคุ้มครอง ซึ่งกำลังเตรียมการขยายความคุ้มครองผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ไปยังกลุ่มลูกจ้างตามฤดูกาลและงานบ้านเพื่อดึงคนเข้าระบบและลดความเหลื่อมล้ำ

๓) หอการค้าและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ได้เสนอนำประเด็นและข้อมูลที่สำคัญ คือ ผลกระทบต่อนายจ้าง ต้นทุนการนำเข้าแรงงานสูง (Zero Recruitment) แต่แรงงานมักละทิ้งงานก่อนครบสัญญา ทำให้นายจ้างเสียหาย ปัญหาเชิงกระบวนการ เป็นขั้นตอนการต่อใบอนุญาตซับซ้อน การนำเข้า MOU ใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง และขาดข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากประเทศต้นทาง ในส่วนของปัญหา Big Data ข้อมูลแรงงานต่างด้าวของภาครัฐไม่เป็นปัจจุบันและไม่ตรงกัน

โดยได้มีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ปรับปรุงระบบ ทำให้ทุกขั้นตอนเป็นออนไลน์ (ลดการใช้เอกสาร) ลดค่าธรรมเนียมที่ไม่จำเป็น จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) อีกทั้ง การขอข้อมูลจากภาครัฐ ให้ภาครัฐเป็นแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือเกี่ยวกับกฎหมาย/สถานการณ์ของประเทศต้นทาง รวมทั้ง การปรับปรุง Big Data ทำให้ฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ในการนี้ จากการเชิญหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการแก้ไขที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย

(๑) ยุติการผ่อนผัน ควรยุติการขึ้นทะเบียนแรงงานผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศเพื่อไม่ให้เป็นแรงจูงใจในการลักลอบเข้ามาใหม่

(๒) การส่งกลับ ผลักดันผู้อพยพกลับประเทศเมื่อสงครามยุติ ส่งกลับผู้ติดตามที่เป็นผู้สูงอายุ และแรงงานที่ตั้งครรภ์

(๓) กวาดล้างอย่างจริงจัง กวดขัน จับกุม และลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายอย่างจริงจัง ทั้งแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ

๒) ด้านการปรับปรุงกระบวนการ

(๑) ระบบออนไลน์ และระบบ One Stop Service พัฒนาระบบการต่อใบอนุญาตทำงาน และการยื่นเอกสารทั้งหมดผ่านระบบออนไลน์ และจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ เพื่อลดขั้นตอน และค่าใช้จ่าย

(๒) ฐานข้อมูล (Big Data) สร้างฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกัน มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓) ด้านโครงสร้าง

ตั้งหน่วยงานใหม่ เสนอให้จัดตั้ง “กรมแรงงานข้ามชาติ” เพื่อเป็นเจ้าภาพหลัก ในการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

๔) ด้านความรับผิดชอบของนายจ้าง

(๑) แก้ไขปัญหาแรงงานหนี ควรมีมาตรการเฝ้าระวังนายจ้าง และลงโทษแรงงาน ที่ละทิ้งงานก่อนครบสัญญา MOU

(๒) ลดภาระค่าใช้จ่าย ภาครัฐควรพิจารณาปรับลดค่าธรรมเนียมที่ไม่จำเป็น ในการนำเข้าและต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

นอกจากนี้ ยังสามารถวิเคราะห์ได้ถึงข้อสังเกตและประเด็นที่ขัดแย้ง ดังนี้

๑) แนวทางการจัดการแรงงานผิดกฎหมาย มีความเห็นต่างที่ชัดเจนระหว่าง ผู้เสนอยุติ ที่ต้องการให้ “ยุติการขึ้นทะเบียน” ทันที เพื่อตัดวงจรปัญหากับกรมการจัดหางานที่ยังมองว่า “การเปิด จดทะเบียน” เป็นมาตรการระยะสั้นที่จำเป็น เพื่อควบคุมสถานการณ์และนำคนเข้าสู่ระบบก่อน

๒) ปัญหาด้านข้อมูล ทุกฝ่ายยอมรับว่า ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย ที่แท้จริงนั้นไม่มีอยู่ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการวางแผนนโยบายที่ตรงจุด

๓) ความสมดุลระหว่างความต้องการแรงงานกับความมั่นคง ภาคเอกชน (หอการค้า) มีความต้องการแรงงานสูง แต่กระบวนการที่ถูกกฎหมายกลับมีอุปสรรคมาก ทำให้เกิดช่องว่าง ให้นายจ้างบางส่วนหันไปจ้างแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งสร้างปัญหาสังคมและความมั่นคงตามมา การแก้ไข ปัญหา จึงต้องสร้างสมดุลระหว่างการอำนวยความสะดวกให้นายจ้าง และการควบคุมปัญหาไปพร้อมกัน

๔.๓ ผลการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากการเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดสมุทรสาคร

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานของคณะกรรมการฯ ณ จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ สามารถวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญได้ ดังนี้

๔.๓.๑ สถานการณ์แรงงานและประชากรแฝง (The Mismatch of Data)

๑) ประชากรแฝงมหาศาล จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรตามทะเบียนราษฎร์ จำนวนประมาณ ๕.๙ แสนคน แต่มีประชากรแฝงสูงถึงจำนวน ๕.๓๘ แสนคน (เกือบเท่าตัว) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดสรรงบประมาณที่ยึดตามทะเบียนราษฎร์ ทำให้งบด้านสาธารณสุข และโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ

๒) ศูนย์กลางแรงงานต่างด้าว เป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมากเป็นอันดับ ๒ ของประเทศ (จำนวนประมาณ ๒.๘ - ๓.๗ แสนคนตามการจดทะเบียน) โดยส่วนใหญ่เป็นสัญชาติเมียนมา ทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำและเกษตรต่อเนื่อง

๔.๓.๒ ปัญหาหลักที่พบ (Core Challenges)

๑) การประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย พบว่า คนต่างด้าวลักลอบประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เช่น งานขายของหน้าร้าน งานตัดผม และเร่ขายสินค้า โดยใช้ “นอมินี” (จ้างคนไทยบังหน้า)

๒) แรงงานผิดกฎหมายและศูนย์การเรียนเถื่อน มีแรงงานหลบหนีเข้าเมืองตามแนวชายแดนจำนวนมาก และมีการตั้ง “ศูนย์การเรียน” สำหรับบุตรหลานต่างด้าวที่ไม่ผ่านการขออนุญาต และใช้หลักสูตรของประเทศต้นทางแทนหลักสูตรไทย

๓) การงบประมาณสาธารณสุข โรงงานและแรงงานผิดกฎหมายสร้างภาระหนี้เสียให้กับโรงพยาบาลรัฐ (เรียกเก็บเงินไม่ได้) ปีละกว่า ๑๐ ล้านบาท และความแออัดในสถานพยาบาลทำให้คนไทยต้องรอนาน

๔) ภัยคุกคามและความมั่นคง เริ่มมีการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างอำนาจต่อรอง เรียกร้องสิทธิ หรือแม้กระทั่งการตั้งกลุ่มกระทำความผิดรุนแรง (ลักขโมย, ความผิดทางเพศ)

อย่างไรก็ตามปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้น เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย แต่ในทางกลับกันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายหรือ MOU ได้สร้างประโยชน์ให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เช่น การจ่ายภาษี การชำระค่าธรรมเนียม การเข้าสู่ระบบประกันสังคม เป็นต้น ดังนั้น การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้นทะเบียนเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน

๔.๓.๓ มุมมองจากภาคเอกชน (Case Study : Thai Union)

๑) ความจำเป็นทางธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมยืนยันว่า “ขาดแรงงานต่างด้าวไม่ได้” เพราะคนไทยไม่ทำงานประเภท 4D นี้ อาทิ งานประมง โรงงานผลิตอาหาร เป็นต้น

๒) มาตรฐานการจัดการ บริษัทใหญ่อย่าง Thai Union มีการจัดการที่เป็นระบบตามหลักสากล (Zero Recruitment Fees) แต่ผู้ประกอบการรายย่อยอาจยังมีปัญหาเรื่องการจ้างงานผิดกฎหมายเนื่องจากต้องการลดต้นทุน

๓) ข้อกังวล ในเรื่องของการตรากฎหมายใหม่ (เช่น การเพิ่มวันลาคลอด) อาจกระทบต่อสายการผลิตและต้นทุนอย่างมาก

๔.๓.๔ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Proposed Solutions)

๑) การบริหารงบประมาณแบบใหม่ เสนอให้จัดสรรงบประมาณตาม “ประชากรจริง” (รวมประชากรแฝง) ไม่ใช่ตามทะเบียนราษฎร

๒) การจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น เสนอให้มีการเก็บ “ค่าธรรมเนียมรายเดือน” (เช่น ๑๐๐ บาท/ต่อคน) จากแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาบริหารจัดการในพื้นที่โดยตรง ไม่ต้องรอนงบประมาณจากส่วนกลาง

๓) Smart City & Technology นำระบบ AI และกล้องวงจรปิดมาใช้ในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล เพื่อตรวจหาบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน และการเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือไม่ เพื่อลดภาระเจ้าหน้าที่

๔) กฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีความเข้มข้นขึ้น เพิ่มบทลงโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย และบทลงโทษนอมินีให้รุนแรงจนไม่กล้าทำผิด

๕) One-Stop Service (OSS) ปฏิรูประบบการขึ้นทะเบียนให้เป็นดิจิทัล และบูรณาการทุกหน่วยงานเป็นที่เดียว เพื่อลดช่องว่างของนายหน้า/ตัวแทน

๔.๓.๕ บทสรุป (Synthesis & Analysis) ภาพรวมของจังหวัดสมุทรสาคร คือ “พึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นฐานรากเศรษฐกิจ แต่ระบบรัฐส่วนกลางยังตามไม่ทันความจริงในพื้นที่”

๑) ความถักถักทางเศรษฐกิจ แม้จังหวัดสมุทรสาครจะมี GPP สูงเป็นอันดับ ๗ ของประเทศ แต่ทรัพยากรที่ได้รับกลับมามากกว่าพื้นที่กลับไม่เพียงพอ เพราะการจัดสรรงบประมาณล้าหลัง ไม่คำนวณประชากรแฝง

๒) ความเสี่ยงด้านความมั่นคงใหม่ ปัญหาไม่ได้มีแค่เรื่อง “เข้าเมืองผิดกฎหมาย” แต่ขยายไปถึงการตั้ง “ชุมชนคู่ขนาน” ที่มีระบบการศึกษาและสังคมของตัวเอง ซึ่งหากไม่กำกับดูแลให้ใช้หลักสูตรของประเทศไทยหรือเข้าสู่ระบบของประเทศไทย อาจกลายเป็นปัญหาสังคมในระยะยาวได้

๓) ความเปราะบางของระบบสวัสดิการ ระบบประกันสังคมและสาธารณสุขของประเทศไทยกำลังแบกรับภาระของแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงมาก (สถิติการคลอดบุตรในสมุทรสาครเป็นต่างด้าวถึงจำนวนร้อยละ ๖๒) หากไม่มีการแยกกองทุนหรือบริหารจัดการงบประมาณใหม่ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพสวัสดิการของคนไทยเอง

ดังนั้น จังหวัดสมุทรสาครต้องการ “อำนาจการบริหารจัดการตนเองเป็นพิเศษ” และการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนกำลังเจ้าหน้าที่ที่ขาดแคลน เพื่อรักษาสมดุลระหว่าง “การเติบโตทางเศรษฐกิจ” กับ “ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง”

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษา มาตรการสำคัญ ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษากรณีการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเห็นว่า มีผลกระทบ ๓ ด้าน หลัก ๆ คือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะพบว่า ผลกระทบทางสังคมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาโสเภณี และปัญหาสภาพแวดล้อม แต่ปัญหาด้านอาชญากรรมที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ก่อขึ้นมักจะเป็นปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาด้านลักขโมย และปัญหาด้านการทะเลาะวิวาท จะไม่พบการทำร้ายร่างกายที่รุนแรงถึงแก่ชีวิต ส่วนด้านเศรษฐกิจ คือ การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครไม่ปรากฏว่า อัตราการว่างงานของแรงงานในพื้นที่สมุทรสาครเพิ่มขึ้น และไม่ทำให้ค่าจ้างของแรงงานท้องถิ่นลดต่ำลง แต่ยังมีผู้เชี่ยวชาญบางส่วนมองว่า แรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานไทยบางส่วนไม่มีงานทำ เพราะค่าแรงที่ถูก และการไม่ต้องจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ และผลกระทบทางด้านสาธารณสุข ได้แก่ การที่แรงงานต่างด้าวบางส่วนเป็นพาหนะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในพื้นที่ อีกทั้งยังมีโรคติดต่อที่ไม่เคยเกิดในประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบให้เกิดการแพร่ระบาด และบุคลากรทางด้านสาธารณสุขของไทยมีความเสี่ยงในการสัมผัสโรคติดต่อสูง และยังรวมถึงการรักษาพยาบาลที่ทางหน่วยงานรัฐต้องรับผิดชอบในกรณีที่แรงงานต่างด้าวไม่มีบัตรประกันสุขภาพ และไม่มีเงินเพียงพอสำหรับค่ารักษาพยาบาล

ส่วนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จะแบ่งเป็น ๖ ด้าน คือ การวางแผนการจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม โดยพบว่า ในการวางแผนการดำเนินงานส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น ๒ รูปแบบหลัก ได้แก่ แผนการทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวรายเดือน รายปี ซึ่งส่วนใหญ่แผนการทำงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่ภารกิจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่แน่นอน และแผนการทำงานตามเหตุการณ์เฉพาะหน้า จะเป็นแผนการทำงานตามภารกิจหน่วยงานซึ่งเป็นหน้าที่ระยะสั้น การจัดการองค์กรเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสาคร โดยทั้ง ๓ หน่วยงานจะมีหน่วยงานย่อยเพื่อทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ซึ่งผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญกับการทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ทั้งการมีแนวทางการทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว การควบคุม การดูแล เพราะการจัดการแรงงานต่างด้าว ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญระดับชาติ เพราะในการจัดการแต่ละอย่างจะส่งผลต่อสังคม และความมั่นคงในระดับชาติ ส่วนในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวจะไม่มีปัญหาในด้านการประสานงาน เพราะทุกหน่วยงานต้องมีการทำงานร่วมกันตลอด และทำงานร่วมกันมาหลายปี จึงถือว่า ตอนนี้เป็นการทำงานแบบเป็นทีมงานโดยเฉพาะ และการควบคุมแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเริ่มควบคุมตั้งแต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย โดยหน่วยงานหลักที่ควบคุมแรงงานต่างด้าว คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานตำรวจจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากทั้ง ๒ หน่วยงานจะมีภารกิจในการดูแลควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

๕.๒ มาตรการสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

คณะกรรมการจัดการแรงงาน วุฒิสภา พิจารณาเห็นว่า จำเป็นต้องมีมาตรการสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และรักษาความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับความมั่นคงของประเทศ โดยต้องมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการ จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย เพื่อติดตามการเคลื่อนย้ายแรงงาน สถานะการจ้างงาน และประวัติด้านสุขภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๒.๒ การปรับปรุงกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มีความคล่องตัว พัฒนาระบบการจดทะเบียนแบบ One Stop Service ที่ครอบคลุมทั้งการตรวจสุขภาพ การขึ้นทะเบียน ประกันสังคม และการขออนุญาตทำงาน โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าว

๕.๒.๓ การกำหนดโควตาแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของตลาด วิเคราะห์ความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรมและพื้นที่อย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดโควตาการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานไทย และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๒.๔ การยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการที่เป็นธรรม ครอบคลุมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสุขภาพ เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว

๕.๒.๕ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม จัดทำโครงการพัฒนาทักษะและฝึกอบรมอาชีพให้แก่แรงงานต่างด้าว เน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการยกระดับมาตรฐานการทำงาน รวมถึงการอบรมด้านภาษาไทยและวัฒนธรรมไทย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม

๕.๒.๖ การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการบริหารจัดการแรงงาน ทั้งด้านการคัดกรองแรงงาน การฝึกอบรมก่อนเดินทาง การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการป้องกันการค้ามนุษย์ เพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย และปลอดภัย

๕.๒.๗ การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว โดยเพิ่มการตรวจสอบสถานประกอบการ การปราบปรามขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงาน และการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งปรับปรุงบทลงโทษให้เหมาะสม

๕.๒.๘ การส่งเสริมการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย สร้างแรงจูงใจให้นายจ้างจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การสนับสนุนด้านการเงิน และการอำนวยความสะดวกในการขออนุญาตจ้างงาน เพื่อลดการจ้างงานผิดกฎหมาย

๕.๒.๙ การจัดตั้งกองทุนพัฒนาแรงงานต่างด้าว จัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน การจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย โดยระดมทุนจากค่าธรรมเนียมการจ้างงานแรงงานต่างด้าวและเงินสมทบจากภาครัฐ

๕.๒.๑๐ การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล จัดทำระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และมีการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๒.๑๑ ภาครัฐควรพิจารณาระบบกฎหมายให้อำนาจท้องถิ่นจัดเก็บค่าธรรมเนียมรายเดือนหรือภาษีท้องถิ่น (Local Levy) จากแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาใช้ในการจัดการด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขปศุสัตว์ในพื้นที่โดยตรง

๕.๓ ข้อสังเกต

๕.๓.๑ ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก และเป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศ เพราะมีทั้งอุตสาหกรรมต่อเนื่องการประมง แปรรูปอาหารทะเล การเกษตร และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทำให้แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของจังหวัด แต่ก็สร้างปัญหาให้จังหวัดในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาอุตสาหกรรม ปัญหาสังคมที่อยู่อาศัย การใช้สาธารณสุขปศุสัตว์ในจังหวัด การสาธารณสุขซึ่งมีประชากรต่างด้าวจำนวนมาก ทั้งที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาทำงาน

๑) ปัญหาหลัก

- (๑) แรงงานผิดกฎหมาย เข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาต อยู่ในประเทศไทยเกินกำหนด
- (๒) ประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย แอบลักลอบขายของในที่สาธารณะ
- (๓) ขาดการตรวจสอบต่อเนื่อง เกิดการสะสมของแรงงานผิดกฎหมาย
- (๔) การเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ยึดเอกสารการทำงาน ทำทนายจ้างงาน
- (๕) ผลกระทบต่อแรงงานไทย คนต่างด้าวประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย

กตค่าจ้างแรงงานไทย

- (๖) ปัญหาสังคมและความปลอดภัย แออัดในชุมชน อาชญากรรม โรคติดต่อ

ความสะอาด

๒) แนวทางการแก้ไขปัญหา

- (๑) บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง
- (๒) ตรวจเข้มพื้นที่เสี่ยง ชุมชน แพลลา อยู่ต่อเรือ โรงงานอุตสาหกรรม
- (๓) จับกุมและดำเนินคดีทั้งแรงงานผิดกฎหมาย และนายจ้างอย่างจริงจัง
- (๔) เชื่อมระบบข้อมูลแรงงานระหว่างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมการจัดหางาน

หน่วยงานท้องถิ่น และสาธารณสุข

(๕) จัดระเบียบแรงงาน ทำทะเบียนให้เป็นปัจจุบัน แจ่งเข้า แจ่งออก ย้ายข้ามจังหวัด ปรับระบบออนไลน์ ยื่นเรื่องผ่านอินเทอร์เน็ตได้ การปฏิบัติต้องรวดเร็วและอำนวยความสะดวก ให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่มาติดต่อ

(๖) จัดโควตาการนำเข้าแรงงานตามความต้องการของอุตสาหกรรม ควบคุมจำนวน แรงงานต่างด้าวในจังหวัด อนุญาตตามจำนวนที่ต้องการจริง ๆ

(๗) ให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยงานปกครอง อาจจะสนับสนุนงบประมาณให้กับงานบริการ ที่แรงงานต่างด้าวมาใช้บริการโดยงบประมาณ หรือการจัดเก็บเองจากนายจ้างหรือแรงงานต่างด้าว

๕.๓.๒ การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายต้องแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพราะเกี่ยวข้องกับความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน มีแนวทางในการแก้ปัญหาได้ ดังนี้

๑) การป้องกัน

(๑) เริ่มตั้งแต่ชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ชุดตรวจตระเวน ฝ่ายข่าว ทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง ตรวจตราการเดินทางขนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่ ตั้งด่านตรวจ อย่างจริงจัง

(๒) ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ป้องกันขบวนการลักลอบขนย้ายแรงงาน ข้ามฝั่ง การหนีออกนอกประเทศที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) เข้มงวดการตรวจเอกสาร การเดินทางผ่านแดน การเดินทางผ่านด่าน และในพื้นที่เสี่ยง ชุมชนคนต่างด้าวที่อยู่กันจำนวนมาก ๆ

(๔) รมรณรงค์ให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว นายจ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) ตั้งชุดเฉพาะกิจตรวจสอบแรงงานต่างด้าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น ฝ่ายงานแรงงานต่างด้าว หรืออาสาสมัคร แจ่งเบาะแส

๒) จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

(๑) เปิดช่องให้แรงงานผิดกฎหมายที่หลบหนีเข้ามาทำงาน เข้าสู่ระบบ การออกใบอนุญาตที่ถูกต้องให้หมดภายในเวลาที่กำหนดหลังจากนั้นนำแรงงานเข้าสู่ระบบ MOU เท่านั้น

(๒) จัดระบบการขึ้นทะเบียนทางออนไลน์ ลดขั้นตอน และค่าใช้จ่าย และอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงาน เพื่อไม่ให้แรงงานทำงานโดยผิดกฎหมาย ความยุ่งยาก ในการดำเนินการ และไม่สะดวกแก่นายจ้าง สถานประกอบการ

(๓) การตรวจสัญชาติและออกเอกสารชั่วคราว สำหรับแรงงานที่มีตัวตน และทำงานอยู่แล้วแต่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ประสานกับประเทศต้นทางรับรอง และพิจารณา ออกใบอนุญาต กำหนดเวลาสิ้นสุดและไม่ผ่อนผันอีก

๓) การปราบปราม

(๑) กวาดล้างนายหน้าหรือขบวนการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง สกัดเส้นทางขนย้ายแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

(๒) เพิ่มบทลงโทษกับผู้นำพาแรงงานต่างด้าว เพราะนายจ้างที่รับแรงงาน ผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน โดยปรับสูงหรือพักใบอนุญาตประกอบการ

(๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบ ร่วมกันตรวจพื้นที่เสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เช่น พื้นที่ปฏิบัติงานก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก ๆ เกษตร และประมง

(๔) เชื่อมฐานข้อมูลแรงงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปรับข้อมูล ให้เป็นปัจจุบัน สามารถประสานและเชื่อมข้อมูลกันได้ เช่น กรมการจัดหางาน ตรวจคนเข้าเมือง ฝ่ายปกครองมหาดไทย สาธารณสุข

๔) มาตรการระยะยาว

(๑) ยกระดับแรงงานไทยเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวบางประเภท

(๒) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ลดกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือลงใช้ AI ช่วยทำงานแทน

(๓) พัฒนาระบบแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค ใช้แรงงานจากหลายประเทศ ในกลุ่มอาเซียน เพื่อลดแรงงานต่องรอง ปรับจำนวนแรงงานอย่าให้มีมากเกินไป และกระจายไป หลายประเทศ เช่น อินโดนีเซีย เวียดนาม บังกลาเทศ

(๔) ปรับค่าจ้างและสภาพการทำงานให้เหมาะสม ลดแรงดึงดูดแรงงานผิดกฎหมาย ให้เข้าสู่ระบบ จูงใจให้แรงงานทุกคนมีใบอนุญาตในการทำงาน ทำงานถูกต้องตามกฎหมาย ได้ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ดีกว่า

(๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มการลงทุน ในประเทศเพื่อนบ้าน นำวัตถุดิบมาสู่การแปรรูปในประเทศ พัฒนาการค้าชายแดน ตั้งโรงงาน อุตสาหกรรมบริเวณชายแดนเพิ่มขึ้น เพื่อสกัดแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่

๕) การป้องกัน

(๑) รมรณงค์ให้ความรู้กับแรงงานและนายจ้าง เรื่องอาชีพต้องห้ามและบทลงโทษ

(๒) สกัดกั้นการลักลอบเข้าชายแดน

(๓) ส่งเสริมแรงงานไทยสู่อาชีพที่ขาดแคลน ส่งเสริมให้นายจ้างใช้แรงงานไทย โดยระบบภาษีหรือจัดสรรงบประมาณอุดหนุน

๖) ปัญหาด้านสังคมและสวัสดิการ

(๑) ควบคุมความเป็นอยู่ในที่พัก การใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงาน และหลักสิทธิ มนุษยชน ห้ามแรงงานเด็ก ที่พักถูกสุขอนามัย

(๒) จัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน และประกันสุขภาพแรงงาน

(๓) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว ประสานเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ป้องกันการถูกหลอกลวงเอาเปรียบจากนายหน้า

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๑ มาตรการด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

๑) กำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ และพิจารณาทบทวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกรณีหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบัน

๒) รัฐบาลต้องแก้ปัญหาด้วยการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมาเข้าสู่ระบบ โดยกำหนดนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติภายใต้ความสมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง สิทธิมนุษยชน โดยกำหนดหัวระยะเวลาการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจน ต้องกำหนดจำนวนความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และหากไม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการกำกับและควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ก็ไม่ควรอนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรอบใหม่อีก

๓) จัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักใหม่ เพื่อจัดการ ดูแล ควบคุม และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ในระดับชาติ และระดับพื้นที่ พร้อมสนับสนุนงบประมาณและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ โดยหน่วยงานหรือองค์กรดังกล่าวอาจขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเป็นเอกภาพในการทำงาน การบูรณาการในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมทั้งให้มีการกระจายอำนาจในการสั่งการและตัดสินใจให้แก่หน่วยปฏิบัติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยให้มีการกระจายอำนาจในหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง และกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพหลักในส่วนภูมิภาคอย่างชัดเจน และกำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือประเมินผลในการทำงานของหน่วยงาน ในส่วนภูมิภาคหรือจังหวัดด้วย

๔) ประสานความร่วมมือกับประเทศต้นทาง เพื่อเร่งรัดการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ด้านการจ้างแรงงานกับประเทศลาว กัมพูชา พม่า และเวียดนาม โดยกระบวนการเจรจาในเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศ ประสานงานเรื่องการส่งกลับหรือประกันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกลับประเทศ เพื่อให้การส่งกลับมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดมาตรการรองรับปัญหาที่จะเกิดจากการพิสูจน์สัญชาติในกรณีที่ไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้ หรือประเทศต้นทางไม่ยอมรับการพิสูจน์สัญชาติ หรือกรณีที่ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติไม่ทันตามกำหนดสำหรับกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ทำให้การพิสูจน์สัญชาติล่าช้า และไม่ทันตามกำหนด ควรแก้ไขโดยการประสานประเทศต้นทาง เพื่อส่งเอกสารบัตรประจำตัวประชาชนของแรงงานต่างด้าว หรือให้ทางการของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวรับรองว่า แรงงานต่างด้าวบุคคลนั้นเป็นพลเมืองของตนแล้วหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงออกใบอนุญาตทำงานให้และให้วางแผนการแก้ไขภาวะขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยอาจปรับเปลี่ยนวิธีการรับแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงาน โดยการใช้เพียงหลักฐานบัตรประจำตัวประชาชนของคนต่างด้าวที่ประเทศต้นทางเป็นผู้ออกให้ และรับรองว่าถูกต้องแล้วเท่านั้น

๕) ประชาสัมพันธ์นโยบายและมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง ปลุกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนรับทราบถึงภัยหรือผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว และขอความร่วมมือในการสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแส

ของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยมีช่องทางการแจ้งเบาะแสที่สะดวก ไม่ต้องเปิดเผยชื่อ หรือมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ซึ่งอาจกำหนดเป็นกฎหมายหรือระเบียบให้มีรางวัลนำจับด้วย และกำหนดให้ผู้นำชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาคมหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ ควบคุม ดูแล จัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานหรือพักอาศัยในเขตพื้นที่ รับผิดชอบของตน

๖) หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องกำหนดประเภทอาชีพที่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว อย่างชัดเจน กำหนดสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานไทยในแต่ละประเภทอาชีพ ประเภทหรือขนาด ของกิจการ การจำกัดระยะเวลาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานเมื่อครบกำหนดแล้ว ต้องเดินทางออกไปและห้ามเข้ามาอีกอย่างเด็ดขาด ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการตั้งรกราก และย้ายถิ่นฐาน การกำหนดให้มีการดูแลสุขภาพแรงงานต่างด้าวเป็น การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษ ผู้กระทำความผิด อย่างเคร่งครัดและเด็ดขาด รวมถึงการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการ รายการลดจำนวนแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว เพื่อให้ สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การแก้ปัญหาระยะสั้น โดยการกำหนดพื้นที่ปลอด แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล หรือในเขตเมือง และขยายพื้นที่ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศในระยะต่อไป เป็นต้น

๗) กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ในการขออนุญาต ให้ใช้แรงงานต่างด้าว ในแต่ละประเภทอาชีพที่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการเสนอขอโควตาใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการขอใช้แรงงาน ต่างด้าวเกินความจำเป็น และในขณะเดียวกันต้องสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการใช้แรงงานไทย ก่อนจ้างแรงงานต่างด้าว รวมถึงการสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อทดแทนแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าว และมีการกำหนดมาตรการควบคุม นายจ้างในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับค่าจ้างที่เหมาะสม และเป็นธรรม เพื่อป้องกันการเอาเปรียบการจ้าง การไม่จ้างแรงงานเด็กหรือการทำร้ายแรงงาน และมาตรการอื่นที่จำเป็น เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในการจ้าง หรือครบกำหนดระยะเวลาการที่อนุญาตให้แรงงาน ต่างด้าวทำงานหรือกรณีเลิกจ้าง นายจ้างต้องมีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับแรงงานต่างด้าว เหล่านั้นด้วย

๘) จัดตั้งศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในพื้นที่ที่เหมาะสม เพื่อทำหน้าที่ รับสมัคร คัดกรอง ประสานงานและดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเดินทางเข้ามา ทำงานในประเทศ โดยกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และได้ผ่าน ขั้นตอนการขออนุมัติให้จ้างแรงงานต่างด้าวจากหน่วยงานที่รับผิดชอบแล้ว ต้องไปขอรับบริการ จากศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวเท่านั้น รวมทั้งให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบแรงงานต่างด้าว โดยเชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบควบคุมอย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙) สนับสนุนการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน การจัดตั้งโรงงานในเขตชายแดน เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาในเขตเมือง โดยรัฐต้องสร้างแรงจูงใจหรือมีมาตรการจูงใจ เช่น มาตรการทางภาษี การส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) หรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ ให้แก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้มีการโยกย้ายฐานการผลิตหรือมีการจัดตั้งโรงงานตามแนวชายแดน รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณูปโภค ด้านการคมนาคมขนส่ง และอื่น ๆ ที่จำเป็นด้วย

๑๐) กำหนดมาตรการในการบังคับใช้พระราชบัญญัติสัญญาติ พ. ศ. ๒๕๐๘ และแก้ไข ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมวด ๑ การได้สัญชาติไทย อย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาค้าแรงงานต่างชาติ หรือบุตรของแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการกำหนดมาตรการบังคับที่ชัดเจนในกรณีการส่งกลับแรงงานต่างด้าว ที่ตั้งครุฑ

๕.๔.๒ มาตรการการบังคับใช้กฎหมาย

๑) ให้ดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือรับผลประโยชน์ กรณีการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ เจ้าหน้าที่ที่ทำการตรวจสอบ ควบคุม ดูแล สถานประกอบการ หรือมีหน้าที่ในการตรวจตรา ควบคุม ดูแลแรงงานต่างด้าวที่กระทำการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีพฤติการณ์สมยอมกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการในการใช้แรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมาย ทั้งทางวินัยและทางอาญาอย่างเด็ดขาด และดำเนินการปราบปรามขบวนการ แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และผู้มีอิทธิพลที่ให้การสนับสนุน การกระทำความผิดอย่างเด็ดขาด โดยกำหนดให้ความผิดเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ จากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย กระบวนการ ค้าแรงงานผิดกฎหมาย ให้เป็นความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๒ พร้อมทั้งให้มีการประชาสัมพันธ์การลงโทษ หรือผลของคดีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาคดีถึงที่สุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนทั่วไปได้รับทราบด้วย

๒) กำหนดมาตรการในการบังคับใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้บทลงโทษแก่นายจ้างและลูกจ้างที่กระทำ ความผิดตามมาตรา ๕๑ ถึงมาตรา ๕๔

๓) กำหนดมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายและลงโทษเจ้าของสถานที่ หรือเจ้าของ หรือผู้ครอบครองอาคาร ที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย หรือผู้เข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย เข้าอยู่อาศัยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๖๔ อย่างเคร่งครัดและเด็ดขาด

บรรณานุกรม

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒), ประเพณีแรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๕๙ มาตรา ๖๒ – มาตรา ๖๔.

กระทรวงการต่างประเทศ. ข่าวสารนิเทศ, การจัดระดับประเทศไทยในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ค.ศ. ๒๐๒๔ (2024 TIP Report) ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ, (มิถุนายน ๒๕๖๗), <https://www.mfa.go.th/th/content/2024tipreport> (สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗).

กระทรวงแรงงาน. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ม.ค. ๖๘, ๒๕๖๘.

ยุคนธร จิตอารีย์รัตน์. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรังสิต, การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อการนำนโยบายพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ไปปฏิบัติศึกษากรณีแรงงานต่างด้าว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก, ๒๕๖๑.

วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, บันทึกการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ วันจันทร์ที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, รายงานพิจารณาศึกษาทางเลือกเชิงนโยบาย : การประกันสังคมกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ, ๒๕๖๗.

วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา, รายงานพิจารณาศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ในประเทศไทย, ๒๕๖๖.

วุฒิสภา. คณะกรรมาธิการการแรงงาน, รายงานการเดินทางศึกษาดูงานของคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ จังหวัดสมุทรสาคร.

ภาคผนวก



เอกสารมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา
พิจารณาศึกษาญาติ เรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
และปัญหาการประกอบอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ
ของนายปริญญ์ วงศ์เชิดขวัญ สมาชิกวุฒิสภา กับคณะ เป็นผู้เสนอ



รายงานการเดินทางศึกษาดูงาน ของคณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา
วันศุกร์ที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ จังหวัดสมุทรสาคร

