

ความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการ
จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว

The Challenge of Thailand the ASEAN
Community Management of Problems Foreign
Workers

วชิรวัชร งามละม่อม*

Wachirawachr Ngamlamom

พิศกดิ์ กัลยาณมิตร**

Pisak Kalyanamitra

*สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

Research Institute for Language and Culture of Asia, Mahidol University

** ดร., อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) แนวนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว 2) ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว 3) มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว 4) ข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์พบว่า 1) แนวนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว คือ (1.1) การขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราว (1.2) การปรับสถานะแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และ (1.3) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายจากประเทศต้นทางทั้งระบบ 2) ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ นายจ้างมีการจ้างแรงงานราคาถูกและไม่พัฒนาปรับปรุงวิธีการผลิต เกิดการแย่งงานคนท้องถิ่น ทำให้อัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างลดลงนำไปสู่การมีรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น และขาดนโยบายที่ชัดเจนในการดูแลควบคุม ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาและผลกระทบในวงกว้าง 3) มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว คือ ใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายที่จดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน พร้อมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานหลบหนีเข้าเมือง และร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการทางกฎหมายการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเคร่งครัด และ 4) ภาครัฐควรมีการแก้ไขในเรื่องการจัดทำแผนแม่บทการจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาว กำหนดนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและมีแนวทางการดำเนินงานเป็นรูปธรรม กำหนดแนวทางการรับมือกับความต้องการแรงงานระดับล่างที่จะเพิ่มขึ้นภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียน พร้อมทั้งมีการปฏิรูปโครงสร้างและแนวทางการบริหาร เพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย และควรมีการปรับสภาพแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

คำสำคัญ : ความท้าทาย, ประชาคมอาเซียน, การจัดการปัญหา, แรงงานต่างด้าว

Abstract

This article is based on the analysis of data: 1) policies to tackle the problem of foreign workers. 2) The impact of the Employment of Foreign Workers 3) Measures to tackle migrant 4) feedback analysis showed that 1) policies to tackle the problem of foreign workers is (1.1) Registration for clemency for foreign workers is not legal. in Thailand temporarily (1.2) adjustment of status of foreign workers registered as an immigrant legalization and (1.3) to import foreign workers legally from the country of origin system, 2) the impact of the employment of foreign workers. Employers are hiring cheap labor and improved production methods. The scramble for local people. The rate of increase of wages leads to a decrease in income inequality in society. The costs involved in the various increases and lack of a clear policy to maintain control. This could lead to the problem and the broad impact. 3) Measures to address the issue of foreign workers are legally registered foreign workers and work permits. The Management Committee for migrant workers fleeing the city to manage and resolve labor escape the city. And cooperation with neighboring countries in the legal regulation of foreign workers fled into the city very seriously polished and 4) the public sector should be addressed in the master plan for the management of foreign workers in the long run. Protection of Migrant Workers clear policies and guidelines for the concrete implementation. Guidelines for dealing with basic labor demand will increase after the ASEAN Community. Along with the structural reforms and administrative guidelines for the protection of migrant workers to avoid legal gaps. And should be adjusted down illegal workers into the labor law was a step towards ASEAN Community.

Keywords : Challenge, ASEAN Community, Management of Problems, Foreign Workers

บทสรุปการวิเคราะห์

หลักการและเหตุผล

แม้ว่าในปัจจุบันนี้ รัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างหลากหลายแนวทาง โดยได้รับความร่วมมือจากกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สภาความมั่นคงแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีการกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยออกเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้มีการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ถึงอย่างไรก็ตาม ภายใต้กรอบความร่วมมือของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติดังกล่าว ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ด้วยการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกันคิดแก้ไข และมีการนำเอากฎหมายหลายฉบับมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาก็ตาม แต่ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองก็ยังคงเป็นปัญหาเรื้อรังขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการดำเนินการกับผู้หลบหนีเข้าเมืองอย่างเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติและประชาชน รวมทั้งแนวทางการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น ถ้าจะให้สภาพการบังคับใช้กฎหมายกับแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะมีการบังคับใช้กฎหมายกันอย่างจริงจัง และควรให้อำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว (กรมประชาสัมพันธ์, 2558)

หลังจากที่คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ได้มีมติอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทุกระดับในสาขาที่ขาดแคลนก็คือ มีแรงงานระดับกรรมกรจากประเทศเพื่อนบ้านที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและกลุ่มผู้ประกอบการได้เรียกร้องให้รัฐบาลผ่อนผันการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในระดับกรรมกรเหล่านั้น ด้วยเหตุผลนานับประการจนในที่สุดรัฐบาลไทยจำเป็นต้องใช้มติคณะรัฐมนตรีเพื่อผ่อนผันให้แรงงานกรรมกรข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ พม่า กัมพูชา และลาว สามารถเข้ามาทำงานที่เคยห้ามไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นได้ตามระยะเวลา อาชีพ และสถานที่ที่กำหนด พร้อมกันนี้รัฐบาลก็มีนโยบายในการจัดระเบียบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยให้แรงงานข้ามชาติที่ยังไม่มาขึ้นทะเบียน ต้องมาขึ้นทะเบียนภายในระยะเวลาที่กำหนด และพยายามให้มีการบริหารจัดการที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน และเอื้อ

ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557, 2557)

รวมทั้งเป็นไปตามข้อตกลงที่ได้จัดทำขึ้นระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ผลได้ที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวมีทั้งด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวมืออัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยมีลักษณะไม่เกี่ยงงาน อดทน เป็นผลดีต่อธุรกิจภาคเอกชนทางด้านการลดต้นทุน ทำให้ผลผลิตมีทันต่อความต้องการของตลาดอันส่งผลต่อกำไรทางธุรกิจ แรงงานต่างด้าวจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในบางสาขาเศรษฐกิจและสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจชุมชนให้ดีขึ้น และสามารถทดแทนแรงงานไทยในสาขาที่ขาดแคลนได้ การมีแรงงานต่างด้าวมากขึ้นจะมีผลลดค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองโดยเฉพาะทดแทนแรงงานไทยที่เคยทำอยู่ ผู้ประกอบการจะได้รับประโยชน์ไม่เพียงแต่ส่วนกลางของประเทศเท่านั้น แต่จะช่วยให้มีแนวโน้มการลงทุนในประเทศลาว พม่า และกัมพูชา จะนำไปสู่การย้ายถิ่นฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านและเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจซึ่งกันและกันด้วย ด้านรายได้ของภาครัฐจากการเก็บภาษีประเภทต่างๆ จากภาษีมูลค่าเพิ่มของแต่ละสาขาการผลิตเพิ่มมากขึ้นตามการจับจ่ายใช้สอยของแรงงานต่างด้าว ค่าธรรมเนียมสำหรับแรงงานที่จดทะเบียน หรือแม้กระทั่งภาษีเงินได้ หากแรงงานเหล่านี้มีรายได้สูงขึ้นเรื่อยๆ ผลได้ที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวด้านสังคม คือ การที่ประเทศไทยลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับประเทศเพื่อนบ้านว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงาน นับว่าเป็นการช่วยเหลือการแก้ปัญหาความยากจนของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างภูมิภาค (ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, 2552)

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นผู้ศึกษามีความตระหนักถึงปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในสังคมกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้เขียนจึงมีความสนใจศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลของ “ความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว” ในประเด็นแนวนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะนำไปใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการไทยมองถึงความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การแทรกแซงขององค์การต่างๆ และประชาคมโลกเร่งรัดให้มีมาตรการแก้ไขปัญหา ซึ่งในส่วนต่อจากนี้ผู้เขียนวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ทางรัฐศาสตร์ที่นำมาอธิบายขยายความถึงการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวมามีที่มาที่ไปอย่างไรบ้าง ซึ่งกล่าวได้ว่า การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศกลุ่มที่กำลังพัฒนาอย่างในประชาคมอาเซียนหรือกลุ่มประเทศโลกที่สาม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวมักมีผู้เสนอแนวคิดและแนวทางปฏิบัติมากมายซึ่งมีทั้งส่วนที่สัมพันธ์กันและขัดแย้งกันแต่อย่างไรก็ตาม แนวคิดต่างๆ นี้จะนำเสนอให้เห็นถึงคุณค่ามิติของ “การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร (2548) ได้วิจารณ์ไว้อย่างตรงประเด็นว่ารัฐไทย “ไม่มีนโยบายในการจัดการแรงงานต่างด้าว” สภาพไร้นโยบายนี้อาจเห็นได้ตั้งแต่ความสับสนในการจัดจำแนกประเภทของคนข้ามชาติและแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้ข้อมูลสถิติของคนข้ามชาติเหล่านั้นพลอยสับสนตามไปด้วย ในขณะที่หน่วยงานจัดการเรื่องคนข้ามชาติก็มีหลากหลายหน่วยงานและหลากหลายระดับที่ขาดการประสานงานกันอย่างดีพอ ในด้านการจัดการกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นกลุ่มคนข้ามชาติที่มีจำนวนมากที่สุด โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้ทำงานได้ก็เป็นการเฉพาะหน้า ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็เป็นเพียงการแก้ปัญหาแบบพายเรือในอ่างเท่านั้น มาตรการนี้ยังสะท้อนทัศนคติหลังต่อเพื่อนมนุษย์ โดยเห็นแรงงานต่างด้าวเป็นเพียงวัตถุดิบในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ เราต้องการเพียงแรงงานราคาถูก เมื่อหมดเวลาก็ผลักไสให้กลับไป มาตรการอาจเป็นประโยชน์ต่อรัฐในการระแวดระวังเรื่องความมั่นคง และต่อนายจ้างที่ได้คนงานค่าแรงถูก แต่ในระยะยาวจะมีผลเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ รวมทั้งความถดถอยของอุตสาหกรรมไทย เพราะจมอยู่กับ การหาประโยชน์จากค่าแรงถูก โดยไม่สนใจพัฒนาการผลิตให้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในทศวรรษต่อมา นโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยก็มีพลวัตในทางที่ดีขึ้น หลังจากที่ใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาระยะหนึ่ง มติคณะรัฐมนตรี ปี 2547 ถือเป็นก้าวใหม่ที่สร้างสรรค์ คือ มีมาตรการขึ้นทะเบียนทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (ก่อนหน้านี้นี้ไม่ขึ้นทะเบียนนายจ้าง) สำหรับแรงงานที่ยังไม่มีนายจ้างก็สามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตัวเอง เพื่อจะได้มีโอกาสหางานทำต่อไป มาตรการอีกประการหนึ่งคือ การขึ้นทะเบียนผู้ติดตาม ซึ่งหมายถึง ครอบครัว ลูกเมีย ญาติพี่น้องของแรงงาน โดยทุกคนที่ขึ้นทะเบียนจะต้องตรวจสอบสุขภาพและทำบัตรประกันสุขภาพด้วย มาตรการประการหลังนี้แสดงให้เห็นการยอมรับความเป็นมนุษย์ของแรงงานที่มีญาติพี่น้อง และการให้โอกาสเข้าถึงการดูแลสุขภาพของผู้ติดตาม ซึ่งหลักสิทธิมนุษยชนถือว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าว ถูกหรือผิดกฎหมาย ก็ไม่มีอะไรมาคัดกั้นสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ที่จะได้รับการดูแลสุขภาพ และการเจ็บไข้อยู่

ปงปอนด์ รักอำนวยกิจ (2552) ให้ความเห็นว่า ในภาพรวมกับคณะกรรมการบริหารงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เรียกโดยย่อว่า กบร. ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ประเด็นสำคัญคือ การปฏิรูปกระบวนการจดทะเบียนที่ซับซ้อนและมีค่าใช้จ่ายสูง การบูรณาการข้อมูลแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานต่างๆ การผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าของการดำเนินการภายใต้บันทึกความร่วมมือการจ้างงานกับประเทศเพื่อนบ้าน การลดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทย

โรซาลิยา ซาซิโอดีโน และสุรีย์พร พันพิง (Rosalia Sciortino & Sureporn Punpuing, 2009) กล่าวว่า ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติธุรกิจต่างชาติ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติพิเศษเพื่อการส่งออก (EPZX) และพระราชบัญญัติการค้ามนุษย์ การที่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ทำให้หน่วยงานและข้าราชการจำนวนมากต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงมีผลต่อการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวม คือ ปัญหาแรงงานต่างด้าวเกิดจากความไม่เสมอภาคของประเทศที่อยู่ใกล้เคียงกัน จึงมีความต้องการเข้ามาทำกินในประเทศที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการศึกษาวิจัย เอกสารทางราชการ ตั๋วบทกฎหมาย คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี และข้อมูลออนไลน์จากอินเทอร์เน็ตต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมตลอดจนวิเคราะห์ข้อเท็จจริงต่างๆ และประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น อันส่งผลกระทบต่อแนวนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่อไป

ข้อค้นพบ

ความซับซ้อนของการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นระบบโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง รวมไปถึงจนถึงโครงสร้างทางด้านประชากรที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศในการวางกฎเกณฑ์เรื่องการเข้าเมือง กฎหมายระหว่างประเทศ ข้อตกลงร่วมกันขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว ผู้ศึกษาวิเคราะห์ตามประเด็นที่ใช้ในการศึกษา 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 แนวนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้ากว่าประเทศเพื่อนบ้านบางประเทศ จึงทำให้ประชาชนของประเทศเพื่อนบ้านบางส่วน เช่น ประเทศพม่า กัมพูชา และลาว พยายามเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ทั้งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย โดยอาชีพส่วนใหญ่ที่แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำ คือ งานประมงทะเล งานเกี่ยวเนื่องกับการประมง ทำงานในโรงงานปลาป่นที่ใช้เป็นอาหารสัตว์ ทำงานในโรงงานน้ำปลา ทำงานในโรงงานอาหารทะเลตากแห้ง ทำงานเกษตร เช่น กรีดยาง งานก่อสร้าง งานบริการ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศปลายทางรับแรงงานต่างชาติเหล่านี้เข้ามาทำงาน จึงพยายามควบคุมแรงงานดังกล่าวให้มีจำนวนจำกัด เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2547 คือ ให้นายจ้างนำแรงงานที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายมาจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งขอความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติให้ช่วยกดดันประเทศมหาอำนาจหรือประเทศที่ร่ำรวยกว่าประเทศไทยให้ช่วยรับแรงงานเหล่านี้เข้าไปอยู่ในประเทศ แต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ยังผลให้ประเทศไทยต้องรับภาระดูแลชาวต่างชาติดังกล่าวมากขึ้นทุกปี และยังคงนำงบประมาณของประเทศอีกจำนวนมากมาดูแลแรงงานเหล่านี้ เช่น ทางด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการ ด้านแรงงาน ด้านทางการเมือง และด้านปัญหาทางด้านความมั่นคง เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยต้องรับภาระดูแลชาวต่างชาติเหล่านี้ ยังส่งผลให้อัตราประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากภาวะการเจริญพันธุ์ของกลุ่มแรงงานที่ขาดการดูแลจากระบบสาธารณสุขและระบบการคุมกำเนิด จนนำไปสู่ปัญหาชุมชนแออัดเพิ่มมากขึ้นในเขตเมืองหลวงและเขตอุตสาหกรรมตามพื้นที่ต่างๆ ซึ่งจะนำมาสู่การหาแนวทางหรือการบริหารจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยได้ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553)

1) สร้างความสมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานต่างด้าว และการให้ความคุ้มครองสิทธิ แก่แรงงานต่างด้าวตามสมควร โดยยึดหลักความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงของชาติ และความมั่นคงของตัวแรงงานให้เกิดการผสมผสานกันอย่างเหมาะสม

2) ควรตั้งคณะกรรมการเพิ่มเติมใน กบร. เช่น คณะอนุกรรมการเพื่อดูแลด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว คณะอนุกรรมการด้านสาธารณสุข และปรับปรุงวิธีการทำงานของ คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่ได้รับ การแต่งตั้ง โดยให้มีการรายงานผลต่อ คณะอนุกรรมการอำนวยการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบและคณะอนุกรรมการอำนวยการ และประสานงานด้านความมั่นคงเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสาม สัญชาติทุกเดือน

3) ภาครัฐต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชนและองค์กรพัฒนาเอกชนอีกด้วย

4) กระทรวงสาธารณสุขควรร่วมกับภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ในการให้บริการสาธารณสุข กำหนดทางเลือกในการให้การประกันสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าวที่ หลากหลายมากขึ้น พร้อมทั้งอาศัยความร่วมมือกับสถานพยาบาลเอกชนและคลินิก (อาสาสมัคร) ในการเข้าร่วมโครงการประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

5) ควรให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน เพิ่มจำนวนผู้ตรวจแรงงาน และสอดส่องสถานประกอบการ ที่มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นพิเศษ

6) ภาครัฐควรให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ควรติดตามดูแลว่า แรงงานต่างด้าวได้ทำงานตามที่ได้ตกลงกับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าหรือไม่ และควรมี บทลงโทษที่ชัดเจนกับนายหน้าที่มีการหลอกลวงแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารที่ ถูกต้องแก่นายจ้างและแรงงานเพื่อป้องกันการโดนหลอกลวงจากนายหน้า

7) เพื่อลดแรงกดดันในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นทุกปี ควรเร่งปรับโครงสร้าง การผลิตให้ผู้ประกอบการหันไปอาศัยความได้เปรียบด้านเทคโนโลยีแทนการใช้แรงงานราคาถูก แต่ผลิตภาพต่ำ ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยสามารถดำรงความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดโลก ต่อไป ภาครัฐควรสนับสนุนการลดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะต่ำอย่างจริงจัง โดยสร้าง แรงจูงใจที่เหมาะสม พร้อมทั้งยกระดับประเด็นเรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ

8) ในประเด็นข้อเสนอเกี่ยวกับ MOU นั้น ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาโดยถูกกฎหมายให้สามารถขอใบอนุญาตทำงานในประเทศได้สะดวกมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศลาว กัมพูชา และพม่า และเร่งจัดตั้งระบบ One Stop Service ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทุกสัญชาติ ตั้งแต่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ การตรวจลงตราการขอใบอนุญาตทำงาน และจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง รวมทั้งมีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานประเภทมาเข้าเย็นกลับและแรงงานตามฤดูกาล

9) ควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีและชัดเจนสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประเทศไทยโดยเร่งด่วน เพื่อใช้กำหนดเป้าหมายร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในการดูแลเรื่องความมั่นคงด้านต่างๆ และคุณภาพชีวิตของแรงงาน

10) สนับสนุน ส่งเสริมให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเติบโตและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีเพื่อให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

แม้ว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวจะมีข้อดีสำหรับผู้ประกอบการ เช่น การสร้างเสถียรภาพให้ตลาดแรงงาน ภาคเกษตร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหากเข้ามาทำงานร่วมกับแรงงานไทย การสร้างรายได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงต่ำ และช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานเมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แต่ก็สร้างผลกระทบทางลบต่อประเทศไทย

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว กัมพูชา และพม่า) จึงจูงใจให้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างเข้ามาหางานทำในประเทศไทยส่วนผู้ประกอบการในประเทศไทยย่อมต้องการแรงงานราคาถูก อีกทั้งอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้งานทำน้อยลง โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวหนาแน่น ซึ่งจากการมีอุปทานแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น ส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับต่ำลงด้วย (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2549)

นอกจากนี้ การยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการ อาจไม่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการหาทางเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อแสวงหาความได้เปรียบด้านอื่นๆซึ่งประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำลงจากการใช้แรงงานไร้ทักษะเพิ่มขึ้นนั้นจะนำมาซึ่งความเสียหายเปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ชะลอการเดินหน้าไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และจะยิ่งส่งผลเสียต่อความสามารถในการต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ หากประเทศคู่แข่งหยิบยกเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกระบวนการผลิตมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า

ผลกระทบด้านสังคม ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มักลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย และไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จึงไม่มีการจัดทำประวัติและเครื่องแสดงตัวอื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวระดับล่างมักมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้าสิ่งเสพติดหรือของเถื่อน เมื่อแรงงานเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้น มักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในประเทศโดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจยากจะติดตามเพื่อนำตัวมาดำเนินคดี อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวระดับล่างอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข ซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาของคนไทยและของคนต่างชาติที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยอีกด้วย (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2549)

นอกจากนี้ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตัวแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายเอง คือ การเสียสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและรับสวัสดิการขั้นพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึง ดังเช่น

1) สิทธิของแรงงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐยังมีไม่เพียงพอที่จะเข้าไปตรวจสอบสภาพการจ้างงานได้ทั่วทุกสถานประกอบการ สำหรับ กบร. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานต่างด้าวก็ไม่มีคณะกรรมการที่จะเข้าไปดูแลด้านคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยตรง ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงมีช่องทางไม่มากนักที่จะยื่นร้องเรียนเมื่อถูกนายจ้างปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้ การขาดสถานภาพทางกฎหมาย อีกทั้งความไม่เข้าใจกฎหมายไทยของแรงงานต่างด้าว ทำให้โดนละเมิดสิทธิในลักษณะต่างๆ บ่อยครั้ง โดยที่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง

2) สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตร บุตรของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอาจจะไม่ได้รับบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานจากรัฐเทียบเท่าคนไทย ถึงแม้ว่าจะอนุญาตให้บุตรของแรงงานต่างด้าวทุกคนเข้าเรียนในการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และเมื่อไม่ได้รับการศึกษาเด็กเหล่านี้จึงไม่สามารถพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากวงจรแห่งความยากจนได้

3) สิทธิในการรักษาพยาบาล หลังจากปี 2539 แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายได้รับการตรวจสุขภาพและรับบัตรสุขภาพเพื่อเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐตามที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม บัตรสุขภาพที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นการบังคับซื้อ อีกทั้งเมื่อแรงงานเจ็บป่วยนายจ้างมักพาไปรักษาในสถานพยาบาลเอกชนมากกว่าจะรักษาโดยใช้สิทธิตามบัตรสุขภาพ นอกจากนี้ ปัญหาความไม่เข้าใจภาษาไทยทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐและการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

ผลกระทบด้านความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคม

การเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทยเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยของคนชาติต่างๆ ขึ้น เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกกับกลุ่ม คนที่มีภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ที่เหมือนกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มีเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเป็นเวลานานอาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเอง และอาจมีการแก้ปัญหาด้วยการสู้รบกันจนกลายเป็นสงครามที่สร้างความเสียหายให้ แก่ประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น การสู้รบระหว่างชาวสิงหลกับชาวทมิฬในศรีลังกา และการสู้รบระหว่างระหว่างชาวอังกฤษกับชาวไอริชในไอร์แลนด์เหนือ เป็นต้น

นอกจากนี้ ถ้าเมื่อใดที่ตลาดแรงงานเกิดภาวะแรงงานต่างด้าวส่วนเกิน คือ แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้รับการจ้างหรือไม่มีงานทำแต่จำเป็นต้องเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวในขณะที่ยังพักอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวที่ว่างงานเหล่านี้อาจหันไปใช้วิธีการโจรกรรม การฉกชิงวิ่งราว หรือการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้ทรัพย์สินต่างๆ มาใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพตนเองและครอบครัวของตน ดังนั้น รัฐและหน่วยงานต่างๆ ของรัฐจึงต้อง

จัดเตรียมทั้งงบประมาณและกำลังคนให้เพียงพอต่อการป้องกันและขจัดปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ที่จะเพิ่มขึ้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553)

ผลกระทบทางด้านสุขภาพอนามัย การที่แรงงานต่างด้าวหลายชาติเข้ามาทำงานในไทยได้อย่างเสรีและเป็นจำนวนมาก อาจมีแรงงานต่างด้าวบางคนไม่ได้ผ่านการตรวจโรค ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจนำโรคติดต่อต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย และได้กลายเป็นตัวการในการแพร่ขยายโรคที่ติดมากับตัวแรงงานต่างด้าวไปสู่ชุมชนต่างๆ ซึ่งหน่วยงานสาธารณสุขและหน่วยงานฝ่ายปกครองจะต้องเตรียมการทั้งอุปกรณ์ บุคลากรสายแพทย์และพยาบาล อาคารสถานที่ และรวมทั้งงบประมาณให้พร้อมเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558

นอกจากประเด็นที่กล่าวมา ผลเสียต่อแรงงานต่างด้าวยังรวมไปถึงการถูกหลอกลวงโดยนายหน้า เนื่องจากภาครัฐยังไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนแก่นายหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาในประเทศไทย ทำให้นายหน้าจัดหางานที่เป็นบุคคลทั่วไป ซึ่งมีใช้บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านตาม MOU ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลของประเทศพม่า กัมพูชา และลาว ฉกฉวยโอกาสเพื่อเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวโดยไม่ปฏิบัติตามสัญญา (สัญญาส่วนใหญ่มักไม่เป็นลายลักษณ์อักษร) ที่จะจัดหางานให้แก่แรงงานต่างด้าวตามที่ตกลงกันไว้ เป็นผลให้แรงงานกลุ่มนี้ตกเป็นเหยื่อการเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้า ซึ่งเข้าข่ายการค้ามนุษย์ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553)

ประเด็นที่ 3 มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวนั้นต้องใช้เวลาและความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องส่งเสริมให้ประเทศเพื่อนบ้านเหล่านั้นมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อจะได้ไม่เข้ามาหางานทำในประเทศไทยถือเป็นการป้องกันการลักลอบเข้ามาเป็นแรงงานผิดกฎหมายได้ดีที่สุด และอาจทำให้ปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยลดน้อยลงได้ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันในด้านต่างๆ มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหา

แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557, 2557)

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ และการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้างซึ่งประกอบกิจการบางประเภทที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก และเพื่อจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศดังต่อไปนี้

1) ให้จัดตั้งศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2557

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน มีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2) คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้นๆ

ในกรณีที่มีนายจ้างยื่นแบบความต้องการแรงงานต่างด้าว หรือบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าวที่เคยทำงานในกิจกรรมของตนเองไว้กับศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน หากศูนย์ดังกล่าวตรวจสอบแล้วพบว่า คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้เป็นผู้ที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของนายจ้างหรือเมื่อมีการตรวจสอบบัญชีรายชื่อของนายจ้าง

แล้วตรงกับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้ให้แก่นายจ้างมารับตัวบุคคลนั้น เพื่อดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวต่อไป

ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวแก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่นายจ้างมารับตัวตามวรรคสอง โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ยื่น และให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

3) เมื่อนายจ้างรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามข้อ 2 มาแล้ว ให้นำบุคคลดังกล่าวไปขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จตามข้อ 4 ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง

ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกตามวรรคหนึ่ง ให้มีอายุเท่าจำนวนวันที่เหลืออยู่ของใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว

4) ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรกและเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2557 ส่วนการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพคนต่างด้าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

5) ให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทย โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ

ในกรณีที่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งไปรายงานตัวพร้อมนายจ้างและแจ้งความประสงค์ จะทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึก ทางวิชาการ หรือทำงานอื่นอันมิได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวให้ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่ คนต่างด้าวนั้นโดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ยื่นขอ และให้คนต่างด้าวที่ได้รับ ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

6) คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ตามประกาศนี้แล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ใน ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

7) ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้สิ้นสุดลง เมื่อคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือ ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้มีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(7.1) วิกฤตหรือเป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ กำหนด หรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยดุลยพินิจของ แพทย์

(7.2) ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.3) มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อ เหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคง แห่งราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ

(7.4) มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากรหรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

8) มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) มาตรา 54 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับแก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับ ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้ ในระหว่างวันที่อายุของ ใบอนุญาตยังคงอยู่

9) ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดในใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

10) ให้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

11) ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยึดถือข้อกำหนดในประกาศนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยทั่วกัน และให้พิจารณากำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ประกอบการและนายจ้าง หรือมาตรการอื่นใดอันจะเป็นการส่งเสริมการดำเนินการตามประกาศนี้

12) ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงาน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติเพื่อทราบอย่างต่อเนื่อง

สรุป

แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความสลับซับซ้อนในหลายมิติ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย และภาพพจน์ที่ดีของประเทศต่อสายตาประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เนื่องจากปัญหาแรงงานต่างด้าวมั้ผลกระทบและเชื่อมโยงกับปัญหาด้านต่างๆ อันอาจทำให้มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

ดังนั้น การที่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีข้อกำหนดและหลักการการปฏิบัติตามกฎหมาย แนวทางการจ้างงาน การให้ความรู้สัญญาจ้างงาน การทำงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาความร่วมมือภายใต้การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย หากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาตามขั้นตอนและวิธีการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 แนวนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

ในอดีตที่ผ่านมาการใช้แนวคิดความมั่นคงในการจัดการปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว มักมาพร้อมกับการใช้อำนาจเด็ดขาดในการตรวจสอบและจับกุมส่งกลับความเด็ดขาดกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการชะล้างสิ่งหมักหมมเพื่อจะได้เริ่มต้นใหม่อย่างถูกต้อง แต่การแก้ไขเรื่องแรงงานต่างด้าวต้องการมากกว่าการใช้อำนาจเด็ดขาดอย่างเดียวเพราะแรงงานต่างด้าวเป็นเพียง “เหยื่อ” ของอำนาจและผลประโยชน์ในโครงสร้างการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในประเทศต้นทางที่ซับซ้อน พวกเขาและเธอจึงพร้อมเสี่ยงข้ามพรมแดนเข้ามาประเทศไทยไม่ว่าด้วยวิธีใด และไม่ว่าจะมีมาตรการป้องกันเข้มงวดการข้ามพรมแดนแห่งรัฐเพียงใดก็ตาม (กรมประชาสัมพันธ์, 2558)

อย่างไรก็ตาม การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่ผ่านมามีความเวียนอยู่กับ 3 ขั้นตอน คือ

1) การขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวไม่ถูกกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราว

2) การปรับสถานะแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย

3) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายจากประเทศต้นทางทั้งระบบ

"การบริหารจัดการดังกล่าวมักมาพร้อมนโยบายระยะสั้นและไม่ยืดหยุ่นตามพื้นที่และอุตสาหกรรมการปฏิบัติงานขาดบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยเฉพาะด้านข้อมูล ขาดการมองปัญหาระดับมหภาค รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานก็ยังมีปัญหา เพราะยังคงมอง "แรงงานต่างด้าว" เกี่ยวโยงกับคำว่า "ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย" และที่ยังเป็นช่องโหว่ในการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

จากช่องโหว่ในวิธีคิดดังกล่าวได้นำมาสู่ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งปัญหาทางการเมือง ปัญหาคนไร้สัญชาติ ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และปัญหาการยอมรับการมีตัวตนอยู่จริงของคนเหล่านี้ น่าสนใจที่รัฐบาลมีแนวคิดใหม่ๆ ในเรื่องการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษใน 5 จังหวัด ได้แก่ อำเภอมะนัง จังหวัดสตูล จังหวัดตาก อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว พื้นที่ชายแดนจังหวัดตราด พื้นที่ชายแดนจังหวัดมุกดาหาร และอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยให้พิจารณาในเรื่องการค้าและการเดินทางเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสำหรับเขตเศรษฐกิจพิเศษเหล่านี้ โดยเบื้องต้นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในแต่ละพื้นที่เป็นผู้ออกแบบและนำเสนอต่อรัฐบาล

ปัญหาแรงงานต่างด้าวยังเป็นปัญหาที่ท้าทายรัฐบาลในทุกยุคทุกสมัยที่ต่างหาหนทางในการจัดระเบียบพวกเขาให้อยู่ในร่องในรอยที่รัฐไทยคาดหวังไว้ แต่ทั้งหมดที่ผ่านมายังขาดการวางแผนในระยะยาวอย่างเป็นระบบที่ดีเพียงพอจึงน่าติดตามไม่น้อยว่ามาตรการครั้งใหม่ของรัฐบาลจะเป็นการแก้ปัญหาลูกหลานต่างด้าวได้อย่างตรงจุด

ประเด็นที่ 2 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

แนวโน้มและทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในด้านของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานหรือเข้ามาอยู่ในประเทศนั้นจะมีต่อไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเรียนรู้ถึงผลกระทบจะช่วยให้เข้าใจปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และจัดการปัญหาได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1) การมีแรงงานต่างด้าวในประเทศจะทำให้นายจ้างเคยชินกับการจ้างแรงงานราคาถูกและไม่คิดจะพัฒนา ปรับปรุงวิธีการผลิตหรือการนำเทคโนโลยีการผลิตมาใช้ ซึ่งจะส่งผลเสียในระยะยาว และไม่เกิดผลดีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

2) การมีแรงงานต่างด้าวในประเทศอาจเป็นการแย่งงานคนท้องถิ่นที่จะนำไปสู่การแทนที่คนท้องถิ่นซึ่งเป็นงานในระดับไร้ฝีมือ หรือมีตำแหน่งงานว่างอยู่แล้ว

3) แรงงานต่างด้าวในประเทศจะทำให้อัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานทั่วไปได้

4) แรงงานต่างด้าวในประเทศจะนำไปสู่การมีรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันเกิดการแตกแยกในสังคม การชะลอหรือการไม่พัฒนาทักษะฝีมือ และหากภาครัฐต้องการป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางสังคม จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายทางสังคมเพิ่มขึ้นด้วย

5) แรงงานต่างด้าวในประเทศจะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น การบริหารจัดการ การป้องกันควบคุมการเข้าเมือง การเพิ่มงบประมาณด้านสาธารณสุข เป็นต้น

6) การมีแรงงานต่างด้าวในประเทศแต่ขาดนโยบายที่ชัดเจน รัดกุม และรอบคอบ อาจจะนำไปสู่ความไม่มีเสถียรภาพในการวางแผนการใช้กำลังคนของประเทศ อาทิ หากแรงงานต่างด้าวมีการอพยพกลับภูมิลำเนาเดิมทันทีที่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ส่งผลกระทบอย่างมาก และหากไม่มีการวางแผนกำลังคน การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงฝึกทักษะแรงงานในท้องถิ่นแล้วอาจจะนำไปสู่ปัญหาและผลกระทบในวงกว้างต่อไปได้

ประเด็นที่ 3 มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

บทความนี้ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งตามไม่ค่อยทันปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น อุปสรรคไม่ได้อยู่ที่ตัวปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นเท่านั้น แต่อาจอยู่ที่วิธีคิดในการจัดการปัญหาของรัฐเอง เพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยซึ่งภาครัฐได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยใช้มาตรการและวิธีการต่างๆ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือ ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายโดยสรุป ดังนี้

- 1) ใช้มาตรการผ่อนผันให้นายจ้าง/ สถานประกอบการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานตั้งแต่ปี 2535 สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน
- 2) มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ขึ้นมาเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
- 3) ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และมีการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 4) ใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมายและสามารถควบคุมได้ด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับแรงงานไทยที่สามารถตรวจสอบได้ด้วยฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ลงทะเบียนไว้ และไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อความสงบเรียบร้อยในประเทศ ตลอดจนไม่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ภาครัฐควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) ควรมีการจัดทำแผนแม่บทการจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาวร่วมกับประเทศต้นทางของแรงงานโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการระดมการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีทั้งตัวแทนของนายจ้าง แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว ผู้กำหนดนโยบายภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ องค์กรระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย และเกิดแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาวที่เกิดผลดีต่อสังคมไทย

2) ควรมีการกำหนดนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลต่อการคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจังในระดับปฏิบัติ และสอดคล้องกับกฎกติกาขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎกติกาของอาเซียน อันจะทำให้ภาพของประเทศไทยในสายตาของโลกในเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ดีขึ้น ไม่ตกเป็นเป้าโจมตีของประเทศพัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นประเด็นของการเป็นแหล่งของการค้ามนุษย์ และไม่ถูกมาตรการกีดกันทางการค้าที่อ้างอิงเรื่องมาตรฐานแรงงานกับประเทศไทย

3) กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ควรจัดตั้งหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์ นโยบายแนวทางการดำเนินงานด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานในกรอบประชาคมอาเซียน เพื่อให้เป็นการผลักดันให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

4) รัฐบาลต้องกำหนดแนวทางการรับมือกับความต้องการแรงงานระดับล่างที่จะเพิ่มขึ้นภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียน พร้อมมีนโยบายด้านแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างชัดเจน ทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายโดยจำเป็นที่ต้องหาหรือกันในระดับอาเซียน และในระดับรัฐต่อรัฐ

5) ควรมีการปฏิรูประบบโครงสร้างและแนวทางการบริหารเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม โดยมีแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนเพื่อคุ้มครองแรงงานทุกสัญชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยอาจต้องมีนโยบายที่หลากหลายต่อแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในพื้นที่หรือลักษณะงานที่แตกต่างกัน และมีการพัฒนากลไกวิธีการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ควรมีการพิจารณาทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานในระยะสั้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานะของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งรัฐควรให้ความสำคัญและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดและเข้มงวดมากขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายควรดำเนินการทางกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย

7) ควรมีการปรับสภาพแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายไม่ควรใช้แคมเปญรัฐมนตรีเพราะเป็นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวในระยะสั้นและมีการเปลี่ยนแปลงไปตามแนวนโยบายแห่งรัฐ โดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้งย่อมก่อให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องของนโยบาย และเกิดความไม่แน่นอนเพราะรัฐบาลที่เข้ามาใหม่จะมีนโยบายแตกต่างจากรัฐบาลชุดเก่าจึงก่อให้เกิดช่องว่าง ขาดความชัดเจน เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติหน้าที่ยากเพราะไม่แน่ใจต่อนโยบายของรัฐ แนวทางแก้ไขปัญหาก็ควรมีการศึกษาและกำหนดกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองและควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกระดับที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศและอนุสัญญาระหว่างประเทศ รวมถึงอนุสัญญาหลักที่เป็นมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับประเทศไทยเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน กองงานคนต่างด้าว. (2545). *รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2544*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- กรมการจัดหางาน. (2558). *ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว*. วันที่ค้นข้อมูล 14 สิงหาคม 2559, จาก <http://wp.doe.go.th/practice>.
- กรมประชาสัมพันธ์. (2558). *นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. (2548). *คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานต่างด้าว*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2549). *วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวในโครงการสอนภาษาไทย - ภาษาอังกฤษของคณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557. (2557). *มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์*. วันที่ค้นข้อมูล 14 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.most.go.th/main/index.php/media-library/ncpo/ncpo-declare/3793-declare70.html>.
- ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2552). *บทสังเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). *ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- Sciortino, R. & Punpuing, S. (2009). *International Migration in Thailand 2009*. Bangkok: International Organization for Migration.