



ACADEMIC FOCUS

เอกสารวิชาการ

การบริหารจัดการการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว
3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว)

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ดาวน์โหลดเอกสารได้จาก
www.parliament.go.th/library



Academic Focus

พฤษภาคม 2565

สารบัญ

บทนำ	1
สภาพปัญหาการขาดแคลน แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว)	2
ความหมายของคนต่างด้าว	2
คนต่างด้าวในประเทศไทย	3
สถานการณ์การจ้างแรงงาน ต่างด้าว	4
การดำเนินงานของกระทรวง แรงงาน	4
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2563 - 2565	5
งานวิจัย บทความและข่าว ที่เกี่ยวข้อง	7
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	13
บรรณานุกรม	15

เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

<https://www.parliament.go.th/library>

การบริหารจัดการการขาดแคลนแรงงาน

ต่างด้าว 3 สัญชาติ

(เมียนมา กัมพูชา และลาว)

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา มีการขยายตัวทางอุตสาหกรรม ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การผลิต การส่งออก และการก่อสร้าง เป็นต้น ที่ผ่านมาระบบต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) เป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของภาคธุรกิจ ในเดือนพฤศจิกายน 2564 กระทรวงแรงงานประเมินความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมียู่ประมาณ 424,703 คน แบ่งเป็นสัญชาติเมียนมา 256,029 คน กัมพูชา 130,138 คน และลาว 38,536 คน (“ขาดแคลนแรงงาน” ปัญหาแก้ไม่ตก, 2564) และจากการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างต่อเนื่องทำให้ภาคส่วนธุรกิจของประเทศไทยยังคงประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานประมาณ 7 แสนคน (ส.อ.ท.โอดวิกฤตขาดแคลนแรงงาน ยื่นรัฐเร่งนำเข้าภายใต้ MOU-นิตโฆกรรม, 2565) การขาดแคลนแรงงานนับเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของภาคส่วนธุรกิจ อันส่งผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเร่งหาแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน

สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) อย่างต่อเนื่องใน พ.ศ. 2563 ส่งผลให้สถานประกอบการและภาคส่วนธุรกิจได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงทำให้ต้องปิดกิจการหรือเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิริวิษญู รัตนประทีปทอง, 2563) ซึ่งแรงงานต่างด้าวบางส่วนเดินทางกลับประเทศ ทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยคาดการณ์ว่าภาคการผลิต ส่งออก และก่อสร้าง ประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานโดยรวมประมาณ 7 แสนคน (ส.อ.ท.โอตวิฤตขาดแคลนแรงงาน ยื่นรัฐเร่งนำเข้าภายใต้ MOU-นิตโฆกรรม, 2565) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ เมียนมา กัมพูชา และลาว เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่ยังเสี่ยงสูง ทำให้การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาสำคัญหากภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเปิดดำเนินกิจการได้ตามปกติ จะทำให้ความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวมีเพิ่มขึ้น ปัญหาการขาดแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) จะเป็นวิกฤตสำคัญที่ต้องแก้ไข เพราะประเด็นการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว มีความเชื่อมโยงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และมีส่วนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ

ความหมายของคนต่างด้าว

“พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 5 กำหนดไว้ว่า

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” และคำว่า “ทำงาน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน

“ทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมิใช่จ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว”

ในมาตรา 5 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศซึ่งได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน”

คนต่างด้าวในประเทศไทย

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2565) จัดทำสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. **คนต่างด้าวตลอดชีพ** ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

2. **คนต่างด้าวมาตรา 59 ประเภททั่วไป** คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. **คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU** คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง

4. **คนต่างด้าวมาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน** คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

5. **คนต่างด้าวมาตรา 63/1 ประเภทชนกลุ่มน้อย** คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

6. **คนต่างด้าวมาตรา 64** คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

7. **คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม มติคณะรัฐมนตรี 20 สิงหาคม 2562** คนต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมา กลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงาน จะสิ้นสุด วันที่ 30 กันยายน 2562, วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562, วันที่ 30 มีนาคม 2563, 31 มีนาคม 2563 และวันที่ 30 มิถุนายน 2563 (ไม่รวมกลุ่มที่นำเข้ามาตามระบบ MOU) สามารถดำเนินการในลักษณะนำเข้ามาตาม MOU โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร และอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกิน 2 ปี โดยประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (ขออยู่ต่อ) ครั้งละไม่เกิน 1 ปี

8. คนต่างด้าวมาตรา 63/2

8.1 **ประเภทคนต่างด้าวแบบ บต.23** แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลง MOU ที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมายตามมาตรา 50,53,55

แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อาทิ ออกจากนายจ้างรายเดิม แต่ยังหา นายจ้างรายใหม่ไม่ได้ภายใน 30 วัน

8.2 ประเภทคนต่างด้าวแบบ บต.24 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) ตามความตกลงว่าด้วยการข้ามแดน ซึ่งเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลตาม มาตรา 63/2 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งครบวาระการจ้างงาน และการอนุญาตให้พำนักในเขตพื้นที่ชายแดนที่ได้รับอนุญาตสิ้นสุด

8.3 ประเภทคนต่างด้าว ตามมติ คณะรัฐมนตรี 13 กรกฎาคม 2564 แรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ เพื่อขออนุญาตทำงาน มี 4 กลุ่มย่อย ดังนี้

1. กลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562
2. กลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2563
3. กลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2563 (กลุ่ม MOU ครบ 4 ปี ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2563–31 ธันวาคม 2564)
4. กลุ่มคนต่างด้าว 3 สัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมา ซึ่งใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว สิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย

8.4 ประเภทคนต่างด้าว ตามมติ คณะรัฐมนตรี 28 กันยายน 2564 การอนุญาตให้คนต่างด้าว ทำงานในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา คนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือระยะเวลาในการอนุญาตสิ้นสุดลง

สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2565) รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าว ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2565 ดังนี้ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 2,346,928 คน จำแนกตามลักษณะ การเข้าเมือง แบ่งออกเป็น มาตรา 59 จำนวน 1,215,218 คน มาตรา 62 ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมาย อื่น ๆ จำนวน 43,885 คน มาตรา 63/1 ชนกลุ่มน้อย จำนวน 83,047 คน มาตรา 63/2 จำนวน 597,538 คน มาตรา 64 คน ต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ไป-กลับ หรือตามฤดูกาล จำนวน 0 คน นำเข้าตามมติคณะรัฐมนตรี 29 ธันวาคม 2563 จำนวน 407,240 คน

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน (2564) อธิบายการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ตั้งแต่ พ.ศ. 2563 ที่ประเทศไทยเข้าสู่การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) กระทรวงแรงงาน ดำเนินการ นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเสนอ

คณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2563 ให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา อยู่ในราชอาณาจักร เป็นกรณีพิเศษภายใต้สถานการณ์โควิด-19

ต่อมาเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2564 โดยมีเป้าหมายบริหารจัดการให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตามมติคณะรัฐมนตรี คราวต่าง ๆ (มติคณะรัฐมนตรี 20 สิงหาคม 2562, มติคณะรัฐมนตรี สิงหาคม 2563, มติคณะรัฐมนตรี 10 พฤศจิกายน 2563, กลุ่ม MOU ที่ครบวาระการจ้างงาน และกลุ่มใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดโดยผลของกฎหมาย) จำนวน 1,695,416 คน สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อการทำงานได้ต่อไปถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 หรือ 2 ปี นับแต่วันที่การอนุญาตเดิมสิ้นสุด รวมทั้งขยายระยะเวลาการหานายจ้างจาก 30 วัน เป็น 60 วัน เพื่อแก้ปัญหาให้นายจ้างที่ขาดแคลนแรงงาน และจากกำหนดการเปิดประเทศของรัฐบาล เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 กระทรวงแรงงานได้เตรียมการล่วงหน้า เพื่อนำเข้าแรงงาน 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ตาม MOU เพื่อให้มีแรงงานในการขับเคลื่อนกิจการสอดรับกับการเปิดประเทศ โดยกรมการจัดหางาน มีการวางแผนบริหารจัดการแรงงาน 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ในทุกระยะ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

สำหรับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2564 เห็นชอบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว และเมียนมา) เพื่อให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ต่อไป ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้ (กระทรวงแรงงานลุยตั้งศูนย์ช่วยต่างด้าวในไทย, 2565)

1. คนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ซึ่งใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2564 และคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2563 ซึ่งใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดวันที่ 31 มีนาคม 2565 ให้มาดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ซึ่งจะได้รับอนุญาตทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566

2. คนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2563 ซึ่งเข้ามาทำงานตาม MOU วาระการจ้างงานครบ 4 ปี ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563-31 ธันวาคม 2564 และวาระการจ้างงานครบ 2 ปี ระหว่างวันที่ 1 มกราคม-31 ธันวาคม 2564 ให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเป็นระยะเวลา 2 ปี

3. คนต่างด้าวซึ่งใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย ว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม-3 สิงหาคม 2564 อาทิ คนต่างด้าวที่ไม่สามารถหานายจ้างรายใหม่ได้ทันภายใน 30 วัน

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2563 - 2565

กรมการจัดหางาน (2565) จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2563-2565 มีเป้าประสงค์ดังนี้

- 1) เพิ่มปริมาณและคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ
- 2) ลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อลดผลกระทบทางลบต่อคนไทย (เช่น โรคระบาด ปัญหาสังคม การค้ามนุษย์ เป็นต้น)

- 3) ยกกระตือรือร้นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ
- 5) การติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- 6) นำไปสู่การรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 เห็นชอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560-2564 ไปสู่การปฏิบัติทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 8 มาตรการ ดังนี้

- 1) ยืดอายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันในสาขาที่มีความจำเป็น
- 2) นำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพื่อทดแทนแรงงานเดิม โดยผ่านระบบ G to G
- 3) ให้มีโควตานายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ภายใต้ระบบควบคุม Levy
- 4) ปรับเงื่อนไขในการจ้างงานของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มในประเทศไทย ให้เทียบเท่ากับแรงงานไทย
- 5) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน
- 6) ให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ประเทศต้นทาง
- 7) การพิจารณาให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
- 8) ให้บริการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาะหว่างการทำงาน และกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 8 มาตรการ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงมาตรการควบคุมป้องกันการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง
- 2) ดำเนินการลงโทษนายหน้าหรือผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย
- 3) ดำเนินการปราบปรามนายจ้างที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- 4) ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 5) ดำเนินการกับเจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ละเลยไม่ดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย
- 6) ดำเนินการส่งกลับแรงงานต่างด้าว ด้วยกระบวนการความร่วมมือกับประเทศต้นทาง
- 7) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนส่งกลับ
- 8) จัดทำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 3 มาตรการ ดังนี้

- 1) การแก้ปัญหา Tier 2 Watch List ของประเทศสหรัฐอเมริกา และ IUU Fishing จากกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป ทำความเข้าใจกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 2) เร่งรัดกวดขันการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง
- 3) สนับสนุนให้ประชาชนหรือภาคประชาชนหรือภาคสังคมเครือข่ายแจ้งเบาะแสการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 มาตรการ ดังนี้

- 1) คงไว้ซึ่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของประเทศ
- 2) ยกกระดับหน่วยงานปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ
- 3) จัดหาทรัพยากรด้านบุคลากร/เจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 4) ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 5) พัฒนาหรือปรับปรุงข้อมูลกลางที่สามารถใช้สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- 6) จัดให้มีระบบประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย
- 7) ดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 3 มาตรการ ดังนี้

- 1) กำหนดแผนในการกำกับ ติดตามและดูแล โดยกำหนดตัวชี้วัดของกิจกรรมในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด
- 3) การให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งานวิจัย บทความและข่าวที่เกี่ยวข้อง

1. บทความเรื่อง “การจ้างงานแรงงานต่างด้าว ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)” โดย ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิริวิชญ์ รัตนประทีปทอง (2563) สรุปลงสาระสำคัญได้ดังนี้

ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเทศไทยประกาศใช้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดอย่างเข้มข้น ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการและการจ้างงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องอย่างรุนแรง พบว่า สถานการณ์ในช่วงปลาย พ.ศ. 2562 มีแรงงานต่างด้าวประมาณ 3 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับในช่วงเดือนมิถุนายน 2563 มีแรงงานต่างด้าวลดลงไปมากกว่า 5 แสนคนหรือร้อยละ 18 โดยจำนวนที่หายไปเป็นแรงงานเข้ามาทำงานตามมาตรา 62 มาตรา 63 และมาตรา 64 รวมกันเพียงประมาณ 73,924 คน แต่ที่ลดลงมาก คือ แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 59 ประเภทพิสูจน์สัญชาติและประเภทนำเข้าตาม MOU รวมกันลดลง 447,536 คน

เมื่อเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชาช่วง 6 เดือนก่อนและหลังเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) พบว่า ในช่วงภาวะปกติ 6 เดือนก่อนเกิดการแพร่ระบาด (ช่วงเดือนกรกฎาคมถึงธันวาคม 2562) จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเปลี่ยนแปลงไม่มาก มีจำนวน 2,782,994 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดือนมกราคมถึงมิถุนายน 2563) พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติลดลงอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 2,472,978 คน จากการเปรียบเทียบจำนวนแรงงานต่างด้าว

ระหว่าง 6 เดือนก่อนและหลังเริ่มมีการแพร่ระบาด พบว่าประชากรแรงงาน 3 สัญชาติ 6 เดือนหลังเกิดการแพร่ระบาดต่ำกว่าประชากร 6 เดือนแรกถึง 310,016 คน

พบว่า สาเหตุที่จำนวนแรงงานต่างด้าวลดลง คาดว่าเกิดจาก 1) นายจ้างปิดกิจการหรือลดขนาดการจ้างงาน 2) แรงงานต่างด้าวบางกลุ่มยังคงอยู่ในประเทศเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศต้นทางและกลับมาใหม่สูงมาก 3) แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่อยู่อย่างผิดกฎหมายมีแนวโน้มตัดสินใจกลับบ้านเพื่อกลับเข้ามาใหม่อย่างถูกต้อง 4) แรงงานที่ตกค้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 22 กรกฎาคม 2563 จะสามารถอยู่ในประเทศต่อไปอีก 2 ปี แต่จำเป็นต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้โดยเร็ว โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง

2. งานวิจัยเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ.” โดย กมลินทร์ พินิจภูวดล , ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, น้ำผึ้ง ทศนัยพิทักษ์กุล (2559) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

รายงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติทั้งลักษณะทั่วไปในระดับภูมิภาคอาเซียนและเอกลักษณ์เฉพาะของประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศเมียนมา รวมถึงกลุ่มประเทศอื่นที่เป็นบริบทกรณีศึกษา และได้ศึกษาพันธกรณีและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียนเกี่ยวกับแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านกฎหมายของประเทศอาเซียน เพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์สุดท้ายในการเสนอแนะทิศทาง แนวปฏิบัติ และกรอบกติกา รวมถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาและบูรณาการกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติของประเทศไทยให้สอดคล้องกับพันธกรณีที่ประเทศไทยมีต่อประชาคมอาเซียนภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การรวมกลุ่มระดับภูมิภาคของอาเซียนมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้ภูมิภาคมีสันติภาพนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ประสานความร่วมมือทางสังคมและวัฒนธรรม วัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของการรวมกลุ่มอาเซียน คือ การกระตุ้นให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจและสร้างความร่วมมือทางสังคมและวัฒนธรรมในภูมิภาคให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดสันติภาพและความมีเสถียรภาพทั้งด้านกฎหมาย กฎระเบียบ กระบวนการยุติธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งประเด็นด้านแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายการรวมกลุ่มระดับภูมิภาคของอาเซียน

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในอาเซียนมีจำนวนแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากจำนวน 1.5 ล้านคน เมื่อ พ.ศ. 2533 เพิ่มขึ้นเป็น 6.5 ล้านคน ใน พ.ศ. 2557 อันเป็นผลจากปัจจัย 2 กลุ่ม ปัจจัยกลุ่มแรก ได้แก่ ความแตกต่างของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และ เสถียรภาพทางการเมืองของประเทศสมาชิก ปัจจัยกลุ่มที่สอง ได้แก่ ความเชื่อมโยงระหว่างแรงงาน กับการเติบโตทางเศรษฐกิจและโครงสร้างประชากรของประเทศสมาชิก ประเทศสมาชิกอาเซียนที่เป็นปลายทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย โดยทั้ง 3 ประเทศนี้เป็นแหล่งรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากอาเซียนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 90 ของจำนวนแรงงานข้ามชาติจากอาเซียน

ทั้งหมด ประเทศที่เป็นต้นทางสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติที่ตั้งอยู่ในอาเซียนแผ่นดินใหญ่ ประกอบด้วย ประเทศเมียนมา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และประเทศกัมพูชา ส่วนประเทศสมาชิกอาเซียนที่ตั้งอยู่ในทะเลที่เป็นต้นทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ ประกอบด้วย ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศฟิลิปปินส์

การบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติในระดับนโยบายรัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศสำหรับอาเซียน มีประเด็นปัญหาสำคัญ คือ อาเซียนยังไม่มีความตกลงเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติโดยตรง ส่งผลให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางและมาตรการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติร่วมกัน ประเทศสมาชิกมีนโยบาย มาตรการ และแนวทางที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถกำหนดการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติในภูมิภาคได้สำเร็จ

รายงานการศึกษาวิจัยสรุปไว้ว่า การบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติในอาเซียนต้องครอบคลุมประเด็นสำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) พันธกิจในการเชื่อมโยงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติให้เป็นความร่วมมือระดับชาติและระดับภูมิภาค (2) ความร่วมมือระดับทวิภาคีและพหุภาคีที่มีความสำคัญต่อการจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ (3) การออกแบบมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยตระหนักถึงความแตกต่างด้านนโยบายตลาดแรงงานของทั้งประเทศผู้ส่งแรงงานข้ามชาติและประเทศผู้รับแรงงานข้ามชาติ (4) การกำหนดกฎระเบียบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติซึ่งต้องพิจารณาความสามารถด้านการบริหารจัดการ (5) ความจำเป็นของอาเซียนในการขยายขอบเขตความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (6) พันธกิจในการตรวจสอบประสิทธิผลของมาตรการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาตินั้น สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นพื้นฐาน คือ ความชัดเจนของนโยบายว่าประเทศไทยยังมีความต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่หรือไม่ ซึ่งอาจจำแนกแนวทางเป็น 4 กรณีด้วยกัน คือ

1. ไม่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ
2. ต้องการภายใต้ข้อจำกัดว่าด้วยการเข้าเมืองที่ถูกต้องเท่านั้น
3. ต้องการภายใต้เงื่อนไขที่ว่าด้วยการเข้าเมืองที่ถูกกฎหมายและความพยายาม

ในการจัดการแรงงานผิดกฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นแรงงานที่มีเอกสารอ้างอิงทางทะเบียน ไม่ขยายขอบเขตการจัดการไปถึงแรงงานผิดกฎหมายในอนาคต

4. การเปิดเสรีให้แรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติเข้ามาโดยไม่มีกรอบจำกัด

จากการศึกษาทั้งทางเอกสารและการระดมสมองปรากฏว่า ประเทศไทยไม่อาจจะปฏิเสธ ความสำคัญของแรงงานกลุ่มนี้ได้ ในขณะที่เดียวกันการเปิดรับแรงงานกลุ่มนี้อย่างเสรีก็ดูเหมือนจะทำให้เป็นภาระอันหนักหน่วงต่อระบบงบประมาณไทยจนเกินไป ดังนั้น แนวคำตอบที่สองและคำตอบที่สามอาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับรัฐบาลไทยในปัจจุบัน

3. ข่าวเรื่อง “แก้ปัญหาขาดแรงงานต่างด้าว 2 มิติ MOU นำเข้าเพิ่ม-ผ่อนผันอยู่ต่อ” โดย ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (2565)

เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2565 กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน รายงานว่า ประเทศไทยมีความพร้อมในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวขาดแคลน มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงปัญหาขาดแคลนแรงงานของนายจ้าง สถานประกอบการ และความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) มุ่งแก้ปัญหาพร้อมกัน 2 มิติ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.) การเปิดให้นำเข้าแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) มาทำงานกับนายจ้างในประเทศตาม MOU มีการยื่นขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวตามระบบ MOU จำนวน 167,961 คน แบ่งเป็นนายจ้างที่มีความต้องการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา 117,029 คน กัมพูชา 38,933 คน และลาว 11,999 คน มีการอนุญาตตามคำร้องและส่งให้ประเทศต้นทางรวม 144,709 คน ซึ่งแรงงานสัญชาติกัมพูชาและลาวมีการทยอยเข้ามาทำงานตาม MOU แล้วอย่างต่อเนื่องแล้วกว่า 6 พันคน โดยพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเป็นที่ต้องการของนายจ้างมากที่สุด แต่ยังคงติดอุปสรรคด้านความพร้อมในการจัดส่งแรงงานจากผลกระทบความไม่สงบภายในประเทศเมียนมา ซึ่งการนำเข้าแรงงานข้ามชาติถือเป็นความร่วมมือ 2 ฝ่าย ทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทางของแรงงาน ดังนั้น ฝ่ายไทยไม่สามารถแก้ไขให้ได้

2.) การผ่อนผันอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ที่อยู่ในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวน 2,132,469 คน สามารถขออนุญาตทำงานและขออยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศเป็นทั้งการรักษาจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ และเพิ่มจำนวนแรงงานไปพร้อมกัน ส่วนการตั้ง One Stop Service ณ ประเทศต้นทาง เป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนขณะนี้ยังไม่สามารถทำได้ เพราะเกี่ยวข้องถึงการบริหารจัดการของรัฐบาลทั้ง 3 ประเทศ

4. งานวิจัยเรื่อง “กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร” โดย มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558).

มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเลือกเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน การผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร ทำอย่างไรให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานอยู่ในตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการของภาครัฐส่งผลให้ แรงงานต่างด้าวไม่ยอมเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือไม่ จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไม่ได้เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับภาครัฐด้วยตนเอง เจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการให้ ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ทราบถึงขั้นตอนและกระบวนการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ

(1) ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดนโยบายของภาครัฐมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ แต่ขาดการนำไปปฏิบัติที่มีมาตรฐานเดียวกัน เรื่องเดียวกันแต่หน่วยงานปฏิบัติไม่เหมือนกัน เจ้าหน้าที่ภาครัฐให้ความรู้ในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันทำให้เกิดความสับสนหรือเข้าใจคลาดเคลื่อน ฯลฯ ควรกำหนดนโยบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประเภทเอกสารที่ใช้ รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติควรมีความรู้

ความเข้าใจอย่างชัดเจนในการที่จะถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่าง หน่วยงานของภาครัฐ

(2) ขั้นตอนและกระบวนการในการอนุญาตทำงาน มีความเหมาะสม เนื่องจากในการเปิดขึ้นทะเบียนทางจังหวัดมีการจัดตั้งศูนย์ One Stop Service แล้วเสร็จภายใน 1 วัน แต่ขั้นตอน และกระบวนการในการอนุญาตทำงานก็ยังไม่ชัดเจน มีความยุ่งยาก ใช้เวลานาน อันเกิดมาจากหลายสาเหตุที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ ภาครัฐจึงควรจัดตั้งศูนย์ One Stop Service เพื่อรวบรวมหน่วยงานภาครัฐเข้าไว้ด้วยกัน ไม่เพียงเฉพาะช่วงเวลาที่เปิดให้ขึ้นทะเบียนเท่านั้น แต่เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล นายหน้าจัดหาแรงงาน หรือแม้กระทั่งตัวแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงาน เป็นการป้องกันสาเหตุที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวกลับไปมีสถานะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

(3) จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการหรือแรงงานต่างด้าว ต่างก็มีความต้องการใช้นายหน้าจัดหาแรงงานในการดำเนินการติดต่อประสานงานกับภาครัฐ ดังนั้นภาครัฐจึงควรกำหนดให้ นายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน เพื่อจัดทำประวัติและรวมถึงภาครัฐควรมีการให้ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ รวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงานต่างด้าวที่อาจจะ เป็นสาเหตุทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ต้องการเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และหากพบนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าวไม่ขึ้นทะเบียนตามที่กำหนด ควรจับกุมและลงโทษ เพื่อป้องกันไม่ให้กระทำความผิด

(4) ภาครัฐควรร่วมกับผู้ประกอบการจัดทำแผนการใช้แรงงานในอนาคต ซึ่งผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร เตรียมปรับตัวเพื่อรองรับกับสถานการณ์ด้านการใช้แรงงานในอนาคตหากแรงงานต่างด้าวมีการเคลื่อนย้ายกลับประเทศ ด้วยการวางแผนนำเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานคนมากขึ้น และวางแผน การนำแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ มาใช้ทดแทนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

5. บทความเรื่อง “แก๊วกฤตขาดแรงงานแบบถาวร” โดย ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (2564).

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (2564) เผยแพร่บทความเรื่อง “แก๊วกฤตขาดแรงงานแบบถาวร” สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ศูนย์บริหารสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 (ศบค.) มีมติเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2564 เห็นชอบแนวทางการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในลักษณะความตกลงรัฐต่อรัฐ (MOU) ตามข้อเสนอกระทรวงแรงงาน จะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานคลี่คลายลง ลดผลกระทบกับภาคการผลิต เกษตร ก่อสร้าง การบริการ ฯลฯ

เบื้องต้นรัฐจะนำเข้าแรงงานต่างด้าว 420,000 คน ตามความต้องการของนายจ้าง จากเมียนมา กัมพูชา และ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) แต่สถานการณ์โควิดที่ยังเสี่ยงสูงทำให้ต้อง กำหนดมาตรการตรวจสอบคัดกรองป้องกันการแพร่ระบาดภายในประเทศ โดยแยกเป็นกลุ่มสีเขียว ฉีดวัคซีน 2 เข็ม 1 เดือนขึ้นไป สีเหลืองฉีดวัคซีน 2 เข็มยังไม่ครบ 1 เดือน และกลุ่มสีแดงฉีดวัคซีน 1 เข็ม หรือยังไม่ได้ฉีดวัคซีน พร้อมกักตัวตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น อาทิ ค่าฉีดวัคซีน ค่าสถานที่กักตัว ค่าตรวจเชื้อ RT-PCR ค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นเงิน

9,700-26,720 บาทต่อ 1 คน แม้กระทรวงแรงงานจะรับจัดหาวีซ่าให้ แต่ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นายจ้างสถานประกอบการต้องรับภาระ ไม่รวมค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ประกันสังคม ฯลฯ

มาตรการดังกล่าวแก้วิกฤตขาดแรงงานได้ระดับหนึ่ง แต่ระยะยาวปัญหาขาดแคลนแรงงานยังเป็นปัญหา เนื่องจากโครงสร้างประชากรไทยเปลี่ยนแปลงไป ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มรูปแบบ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจจึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หากรัฐมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นโยบายแรงงานไม่ชัดเจน บริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ วิกฤตขาดแรงงานจะเกิดขึ้นซ้ำ โดยเฉพาะหลังการเปิดประเทศ ภาคการผลิตส่งออก สถานประกอบการ กลับมาเปิดดำเนินการตามปกติมากขึ้น ความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวมีเพิ่มขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้ต่างด้าวทะลักเข้ามาตามแนวชายแดน ประเด็นแรงงานต่างด้าวจึงค่อนข้างซับซ้อน เชื่อมโยงหลายมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความมั่นคง สาธารณสุข ฯลฯ และมีส่วนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

6. บทความเรื่อง “แรงงานขาดป่วนเศรษฐกิจ ธุรกิจเกี่ยงค่าหัวต่างด้าว 3 หมื่นบาท/หัว” โดยประชาชาติออนไลน์ (2564)

ประชาชาติออนไลน์ (2564) เผยแพร่บทความเรื่อง “แรงงานขาดป่วนเศรษฐกิจ ธุรกิจเกี่ยงค่าหัวต่างด้าว 3 หมื่นบาท/หัว” สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมยังคงมีความต้องการสูง เนื่องจากช่วงไตรมาสที่ 4 ของ พ.ศ. 2564 มีคำสั่งซื้อสินค้าจากผู้ซื้อภายในประเทศและต่างประเทศเข้ามาจำนวนมาก แต่ไม่มีแรงงานเพียงพอ ขณะที่การเปิดประเทศและผ่อนคลายให้หลายธุรกิจกลับมาเปิดกิจการได้ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานสูงขึ้น โดยเฉพาะภาคบริการ ร้านอาหาร แต่รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานยังไม่เปิดช่องทางให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย รวมถึงทำ MOU นำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านระหว่างรัฐต่อรัฐ



ภาพที่ 1 ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องรับผิดชอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

ที่มา: ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องรับผิดชอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU, โดย ประชาชาติธุรกิจ (2564), สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/economy/news-799229>

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการนำเข้าทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการฉีดวัคซีน ค่ากักตัว 14 วัน โดยแรงงานที่ฉีดวัคซีนครบ 2 เข็ม (สีเขียว) จะมีค่าใช้จ่ายประมาณ 17,000 บาทต่อคน และ 25,000 บาทต่อคน สำหรับแรงงานที่ฉีดวัคซีน 1 เข็ม (สีเหลือง) และแรงงานที่ไม่ได้ฉีดวัคซีน (สีแดง) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาจะเป็นกลุ่มสีเหลืองและสีแดง เอกชนจึงต้องการให้รัฐช่วยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการกักตัว 14 วัน เพราะที่ผ่านมาแรงงานทำงานไม่กี่เดือนก็ขอลาออก นายจ้างจะมีภาระหนัก และให้เร่งออกกฎระเบียบไม่ให้แรงงานย้ายงานได้โดยง่าย

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แต่จากการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) อย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาคส่วนธุรกิจและอุตสาหกรรมของประเทศไทยประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน พบว่า การบริหารจัดการการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) เป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ตลอดจนจนส่วนต่าง ๆ ของประเทศไทย จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สาเหตุที่จำนวนแรงงานต่างด้าวลดลงเกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่กระจายอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการหยุดชะงักของเศรษฐกิจประเทศ ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ในระดับจุลภาคมีผลกระทบอย่างต่อเนื่องไปยังภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องปิดกิจการ หรือลดขนาดการจ้างงานลง ไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อีกต่อไป ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนตัดสินใจอยู่ในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวบางส่วนตัดสินใจกลับประเทศ อีกทั้ง ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ตกค้างจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 22 กรกฎาคม 2563 ที่สามารถอยู่ในประเทศต่อไปอีก 2 ปี แต่จำเป็นต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้โดยเร็ว จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ซึ่งเป็นแรงงานสำคัญ นอกจากนี้ในระดับมหภาคการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าว หากมีการเปิดประเทศ แต่ไม่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้ พบว่าภาคเอกชนต้องการให้ภาครัฐช่วยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานทั้งหมด ตลอดจนให้เร่งออกกฎระเบียบไม่ให้แรงงานย้ายงานได้โดยง่าย

จากสถานการณ์การปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างด้าวข้างต้น กระทรวงแรงงานดำเนินการนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2563-2565 เป็นต้น

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2564 เห็นชอบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) เพื่อให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ต่อไป

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการบริหารจัดการการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนภาคส่วนอุตสาหกรรม ควรมีการบูรณาการข้อมูลแรงงานและข้อมูลการดำเนินกิจการ ตลอดจนคาดการณ์จำนวนแรงงานที่ต้องการใช้อย่างเป็นปัจจุบัน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปดำเนินการวางแผนในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีความเหมาะสมกับความต้องการแรงงาน เช่น มติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2564 เห็นชอบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) เพื่อให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ต่อไป ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เพื่อที่จะสามารถวางแผนรับมือการขาดแคลนแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

จัดทำโดย

นายนรากร นันทไตรภพ

วิทยากรปฏิบัติการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

โทร 0 2242 5900 ต่อ 5751

บรรณานุกรม

- กมลินทร์ พิณจิวาดล , ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ , น้ำผึ้ง ทศนัยพิทักษ์กุล . (2559). **รายงานข้ามชาติ (Quick Research ในประเด็นเร่งด่วนของประชาคมอาเซียน)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้น 7 เมษายน 2565 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20170626115148.pdf
- กรมการจัดหางาน. (2565). **แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ. 2565 กรมการจัดหางาน**. สืบค้น 25 เมษายน 2565 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/1879394fbc072714ee2ee538b5c386c.pdf
- _____. (2565). **แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2563-2565 (ระยะ 3 ปี)**. สืบค้น 25 เมษายน 2565 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/cd4e9a4b71ad38c05c0ad5b73135e36a.pdf
- _____. (2564). **กรมการจัดหางาน แจง ไม่นิ่งนอนใจ ติดตามแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบมาโดยตลอด**. สืบค้น 4 เมษายน 2565 จาก https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/53707
- กระทรวงแรงงานลุยตั้งศูนย์ช่วยต่างด้าวในไทย. (2 มีนาคม 2565). **มติชนออนไลน์**. สืบค้น 4 เมษายน 2565 จาก <https://eduiqnewsclip.com/plm/viewstory.aspx?pg=0&nid=09093AE933C042BCD035ADDC9392E0A1>
- แก้ปัญหาขาดแรงงานต่างด้าว 2 มิติ MOU นำเข้าเพิ่ม-ผ่อนผันอยู่ต่อ. (6 เมษายน 2565). **ประชาชาติธุรกิจออนไลน์**. สืบค้น 11 เมษายน 2565 จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-905022>
- “แก้วิกฤตขาดแรงงานแบบถาวร”. (13 พฤศจิกายน 2564). **ประชาชาติธุรกิจออนไลน์**. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.prachachat.net/columns/news-801340>
- “ขาดแคลนแรงงาน” ปัญหาแก้ไม่ตก. (20 ธันวาคม 2564). **ไทยรัฐออนไลน์**. สืบค้น 18 มีนาคม 2565 จาก <https://www.thairath.co.th/business/feature/2268407>
- “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560”. (22 มิถุนายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก สืบค้น 5 เมษายน 2565 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/051aa1e74663946c6ab17c6c391805df.pdf
- “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561”. (27 มีนาคม 2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 19 ก สืบค้น 8 เมษายน 2565 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/uttaradit_th/27d40464980c75d60eb55f8edca2f1be1.pdf
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิริวิษญ์ รัตนประทีปทอง (2563). **ผลกระทบของ Covid-19 ที่มีผลต่อการบริหาร**

จัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. สืบค้น 7 เมษายน 2565 จาก <https://tdri.or.th/2020/08/covid-19-impact-on-migrant-workers/>

“แรงงานขาดป่วนเศรษฐกิจ ธุรกิจเกี่ยวค่าหัวต่างด้าว 3 หมื่นบาท/หัว”. (10 พฤศจิกายน 2564). **ประชาชาติธุรกิจออนไลน์.** สืบค้น 2 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-799229>

ส.อ.ท.โอดวิฤตขาดแคลนแรงงาน ยื่นรัฐเร่งนำเข้าภายใต้ MOU-นริโทษกรรม. (7 มีนาคม 2565).

ผู้จัดการออนไลน์. สืบค้น 15 มีนาคม 2565 จาก <https://mgronline.com/business/detail/9650000022372>

‘สุชาติ ชมกลิ่น’ เดินหน้าเชิงรุก นำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ. (21 กุมภาพันธ์ 2565). **มติชนออนไลน์.** สืบค้น 4 เมษายน 2565 จาก https://www.matichon.co.th/publicize/news_3190644

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2565). **สถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน กุมภาพันธ์.2565.** สืบค้น 16 มีนาคม 2565 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ce5a96ba69a977fb69faffff375a1883.pdf

มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558). **กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร.** สืบค้น 25 เมษายน 2565 จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5703010214_3759_2644.pdf