



นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

โดย

นางสาวณิชนันท์ แก่นนิล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

โดย

นางสาวณิชนันท์ แก่นนิล



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE POLICY OF THAILAND'S MIGRANT WORKERS MANAGEMENT

BY

MISS NITCHANAN KANNIN



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE (POLITICS AND GOVERNMENTS)
PROGRAM IN POLITICS AND GOVERNMENTS FOR EXECUTIVE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวณิชนันท์ แก่นนิล

เรื่อง

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

เมื่อ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัยวาลย์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทิระสังข์)

คณบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัยวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	นางสาวณิชนันท์ แก่นนิล
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ติระสังขะ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

แรงงานข้ามชาติ เป็นบุคลากรที่เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของภาคธุรกิจของไทย เราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นกลไกในการขับเคลื่อนด้านแรงงานที่ผลักดันให้ภาคธุรกิจของไทยดำเนินไปได้ ผลของการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ทำให้แรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามาทำงานภายในประเทศไทย เนื่องจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจของประเทศต้นทางของแรงงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิต และปัญหาทางด้านสังคมและการเมืองทำให้แรงงานตัดสินใจเลือกที่มาทำงานในประเทศไทยประกอบกับ ในช่วงที่ภาคเศรษฐกิจภายในประเทศไทยเจริญเติบโต มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และเนื่องด้วยแรงงานไทยไม่มีความสนใจที่จะทำงานใช้แรงงานประเภท สกปรก ยากลำบาก และอันตราย จึงทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจ เพราะแรงงานข้ามชาติมีความอดทน ไม่เลือกงาน

ผลของการศึกษานโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พบว่าในแต่ละยุคสมัยของรัฐบาลจะเห็นได้ว่านโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัยมักใช้วิธีการออกมติคณะรัฐมนตรีในการจัดการและควบคุมแรงงานข้ามชาติ ผ่านการประกาศผ่อนผันให้บุคคลที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย สามารถทำงานได้ภายใต้เงื่อนไขของรัฐที่ได้กำหนดไว้ และหลังจากนั้นรัฐบาลจึงเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่รัฐได้กำหนดไว้เช่นกัน ซึ่งเห็นได้ว่าที่ผ่านมารัฐไทยมีนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการที่วนไปวนมา เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/เฉพาะเรื่องจึงทำให้นโยบายที่ออกมาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่องว่างของนโยบายเปิดโอกาสให้เกิดการหาผลประโยชน์จากนโยบาย เกิดกลุ่มผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่หาผลประโยชน์ จึงเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบของปัญหาที่ตามมา เช่น ปัญหา

การเข้าเมืองผิดกฎหมาย การขูดรีดแรงงานข้ามชาติ นายจ้างกดขี่และเอาเปรียบแรงงาน ปัญหา อาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ฯลฯ

ข้อเสนอจากการศึกษา นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ผู้ศึกษาคิดว่านโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย รัฐควรกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนและมีเป้าหมายที่แน่ชัด เพราะที่ผ่านมานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นการกำหนดนโยบายที่เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถควบคุมหรือจัดการปัญหาได้ในระยะเวลาอันสั้น ไร้ทิศทางและไม่มีความแน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อย ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงทำให้นโยบายที่ออกมา มีลักษณะไม่ชัดเจนและไม่สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีนโยบายในการบริหารจัดการที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อศึกษาลงไปลึกลงไปจะพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทย อาทิ สิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ ไม่ได้ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคหรือได้รับการเอาใจใส่จากรัฐเท่าที่ควรยังคงมีช่องว่างที่แรงงานข้ามชาติไม่สามารถรับสิทธิหรือสวัสดิการได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ซึ่งรัฐไทยมองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศมากกว่าการคำนึงถึงเรื่องสิทธิหรือคุณภาพชีวิตของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน เราจะเห็นได้ว่านโยบายส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องการควบคุม/ใช้กำลังและจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ เนื่องด้วยนโยบายแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีความชัดเจนและแน่นอน เปลี่ยนไปตามยุคสมัยของรัฐบาล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความสับสน ขาดความต่อเนื่องของนโยบายทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ อีกทั้งการรับรู้ของผู้ประกอบการภาคธุรกิจและเอกชน เกิดความสับสนและอาจเข้าใจในนโยบายคาดเคลื่อน จึงทำให้การประกาศใช้นโยบายไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มประสิทธิภาพ

ดูเหมือนว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยอาจปรับตัวได้ช้าเนื่องจากยังคงมีการกีดกันแรงงานข้ามชาติและข้อกำหนดทางกฎหมายต่างๆอาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และภาคอุตสาหกรรม ทำให้ขาดความคล่องตัวในการพัฒนาเศรษฐกิจภายหลังจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้ศึกษาเสนอว่าควรมีการปรับหรือผ่อนผันกฎหมายหรือกฎหมายบางอย่างเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เพื่อดึงดูดแรงงานข้ามชาติและนักลงทุน ในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

คำสำคัญ : นโยบาย , แรงงานข้ามชาติ

Independent Study Title	THE POLICY OF THAILAND'S MIGRANT WORKERS MANAGEMENT
Author	Miss Nitchanan Kannin
Degree	Master of Political Science (Politics and Governments)
Major Field/Faculty/University	Program in Politics and Governments for Executive Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Vannapar Tirasangka,Ph.D.
Academic Years	2016

ABSTRACT

Migrant workers Personnel are one of the key factors in the Thai business sector. We cannot deny that migrants are the driving force that drives the Thai business sector. The results of the study showed that migrant workers were more likely to work in Thailand. Due to the economic factors of the country of origin of labor unfavorable to life. And the social and political problems that make the workers decide to work in Thailand. During the economic growth in Thailand. There are a lot of labor demands to help propel the economy. And because Thai workers are not interested in working hard, dangerous and dirty work, migrants are in need of business. Because migrant workers have no tolerance for job selection.

Effects of policy study and management practices on migrant workers in Thailand. It has been found that in each government era, it is evident that the policies of the government in each session are often used by the Cabinet resolution to manage and control migrants. Through the announcement of a waiver to an illegal immigrant status. Can work under the conditions of the state has set? And then the government launched the registration of migrant workers. This is in accordance with the conditions set by the state as well. It is clear that the Thai government has a

policy and management approach. It solves specific problems, so the policy does not solve the problem effectively. Also, policy gaps provide opportunities for policy beneficiaries. An influential group and benefit officials are formed. This is why the consequences of the problem are ensuing. Such as illegal immigration issues Exploitation of migrant workers Employers oppress and exploit Crime problem Drug problems, etc.

Study Proposal Thailand Migrant Workers Policy and Management The study found that the policy of Thailand's migrant workers management. The state should set clear policies with clear goals. Because of this, the policy of managing migrant workers in Thailand is to set policies that focus on solving problems. Can control or handle the problem in a short time. Directionless and uncertain it depends on the authority to set the policy. Which is a minority group Lack of participation from stakeholders. The policy is unclear and policy cannot be effectively implemented. Having a clear management policy will affect the design of effective management approaches. And, as the study progresses, the quality of life of migrant workers in Thailand, such as migrants' rights and welfare, not being treated equally or groomed by the state, there should still be a gap where migrants cannot receive equal or equal rights and benefits. The Thai state considers that migrants are more of a security issue than the equal rights or the quality of life of human beings. We can see that most policies are in control / use and organizing migrant workers. Due to the unclear and definite policy of migrant workers Changed by the government era. Make the work of the government departments or agencies concerned. Lack of policy continuity makes productivity ineffective. And the perception of entrepreneurs, business and private. Be confused and probably understand the policy of moving. Therefore, policy adoption is not fully cooperated.

It seems that the accession to the ASEAN Community of Thailand may be slow because Migrant workers remain barred and legal requirements may hinder the development of special economic zones. Border economic zone and industry. The lack of agility in economic development after entering the ASEAN community. The study suggests that there should be some adaptation or waiver of certain rules or

laws to facilitate mobility. To attract migrant workers and investors to develop special economic zones and border special economic zones.

Keywords : policy, Migrant workers



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ตีระสังขะ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาชี้แนะและ ข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้กับผู้ศึกษา ตลอดจนถึงเจ้าหน้าที่คณะ รัฐศาสตร์ทุกท่าน ที่ช่วยประสานงานและดูแลติดตาม ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างราบรื่น

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานที่ได้เมตตาและกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า โดยการแบ่งปันข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ทำให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ตลอดจนถึงกัลยาณมิตร และเพื่อน ๆ MPE24 ที่ช่วย แนะนำเป็นกำลังใจและสนับสนุนคอยดูแลผู้ศึกษาเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณเสฏฐวุฒิ พลอยพยัคฆ์ ที่คอยช่วยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมาและสนับสนุน ดูแลมาจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวณิชนันท์ แก่นนิล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.3 กรอบแนวคิดของการศึกษา	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดที่ด้วยหน้าที่ของรัฐ	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	7
2.2.1 สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย	8
2.2.2 บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน	8
2.2.3 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว	11
2.2.4 กระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะ	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13

	(8)
บทที่ 3 นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	21
3.1 พัฒนาการนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	21
3.1.1 การขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย อยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวแบบปีต่อปี	22
3.1.2 การปรับสถานะแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้อง ตามกฎหมาย	25
3.1.3 การนำเข้าแรงงานข้ามชาติใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศต้นทาง	31
3.2 นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยในช่วง 2555-2558	33
3.2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing) และปัญหา การค้ามนุษย์	35
3.2.2 การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	38
3.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	39
3.4 สิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	44
บทที่ 4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอเชิงนโยบาย	48
4.1 การป้องกันและปราบปราม	49
4.2 ด้านสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ	51
4.3 ผ่อนผันกฎระเบียบและดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติ ให้เข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจ พิเศษ/เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน	53
4.4 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ประชาสัมพันธ์	53
รายการอ้างอิง	55
ภาคผนวก	57
ประวัติผู้เขียน	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน	46
3.2 จำนวนเด็กข้ามชาติที่เข้าเรียนหนังสือในปี พ.ศ. 2551	47



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 แสดงปัจจัยสำคัญที่กระทบกับจำนวนแรงงานข้ามชาติจดทะเบียน	34
3.2 สรุปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองของประเทศไทย	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

โดยหลักแล้ว พลเมืองทุกคนต่างมีเสรีภาพในการเคลื่อนไหว เสรีภาพในการอยู่อาศัย และเสรีภาพในการประกอบอาชีพภายในดินแดนของรัฐของตนเอง ภายในขอบเขตที่ต้องเคารพ เสรีภาพดังกล่าวของบุคคลอื่น แต่สำหรับคนต่างด้าวแล้ว เสรีภาพดังกล่าวอาจไม่ได้รับการรับรองโดยรัฐอื่น เนื่องจากโดยหลักการทั่วไป รัฐแต่ละรัฐต่างมีอำนาจอธิปไตยที่จะกำหนดให้หลักเกณฑ์ที่จะรับ ผู้ใดเข้าไปในดินแดนของตนอย่างไรก็ได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ในการจำกัดเสรีภาพดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพของประชาชนในรัฐหรือคนต่างด้าว จะต้องไม่เป็นการทำให้ เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายเป็นโมฆะหรือไม่เป็นการกระทบต่อสาระสำคัญของเสรีภาพดังกล่าว¹

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ เนื่องด้วยการขยายตัวทาง เศรษฐกิจส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานด้านอุตสาหกรรม ด้านก่อสร้าง ด้านการเกษตร ด้านการประมง แต่ไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยมาทำงานได้เพียงพอ เนื่องจาก คนไทยส่วนใหญ่ไม่นิยมทำ ประเภทนี้เพราะเป็นงานที่ได้ค่าตอบแทนต่ำ ประกอบกับทัศนคติของคน ไทยรุ่นใหม่ที่ต้องการจบการศึกษาระดับปริญญาและไม่สนใจทำงานใช้แรงงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ของประเทศไทยจึงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทงานกรรมกร หรืองานที่ใช้แรงงานอยู่ เป็นจำนวนมาก นายจ้างและผู้ประกอบการที่ประสบปัญหาเช่นนี้จึงเลือกรับแรงงานต่างด้าวเข้ามา ทำงานทดแทน และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เนื่องจากปัจจุบันสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่คนไทยไม่สนใจทำ คือ ประมง เกษตรกรรม และการก่อสร้าง และในบริบทที่แรงงานประเทศพม่า กัมพูชา และลาว มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าประเทศไทยนั้น ประกอบกับผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและลักลอบเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อน บ้านเข้าสู่ประเทศไทยมีมากขึ้น ซึ่งนำมาสู่ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย

¹ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ, “นโยบายและมาตรการการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติ” (2554), 13, <http://www.phamit.org/upload/public/file/b1350622551.pdf> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560).

ดังนั้นโดยทั่วไปแล้วการเข้าเมืองที่ถูกต้องเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้เกิดการจ้างงานที่ถูกต้องและในทำนองเดียวกัน การจ้างงานที่ถูกต้องก็เป็นสาระสำคัญที่จะทำให้เกิดการเข้าเมืองที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน เมื่อการทำงานของคนต่างด้าวเป็นสิ่งที่ยึดโยงอยู่กับการเข้าเมือง และการเข้าเมือง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลทางด้านความมั่นคง ด้านอนามัย และด้านเศรษฐกิจ จึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ที่นโยบายการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะยึดโยงอยู่กับนโยบายด้านความมั่นคง ด้านอนามัย และด้านเศรษฐกิจ ในขณะที่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวโดยหลักเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ² โดยความพยายามในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เริ่มขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ.2535 ในช่วงการบริหารงานของรัฐบาลของนายอานันท์ ปันยารชุน ประเทศไทยมีนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในรูปของมติคณะรัฐมนตรี จนกระทั่งมาถึงปัจจุบัน มาตรการทางนโยบายของประเทศไทยดูเหมือนว่าจะวนเวียนอยู่กับการจัดการและควบคุมเท่านั้น ในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ถูกนำมาพูดถึงดูเหมือนว่าจะจะเป็นประเด็นที่อ้างอิงขึ้นเพื่อป้องกันการครหาจากสังคมและองค์กรระหว่างประเทศเพียงเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงพบว่าเรื่องสิทธิแรงงานและสวัสดิการของคนต่างด้าวเป็นเรื่องที่ถูกพูดถึงน้อยมากและถูกละเลยไม่ได้รับความสนใจจากรัฐ

สาเหตุที่ประเทศไทยมีมาตรการและนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมและจัดการแรงงานเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจาก ประเทศไทยมีอุดมการณ์ชาตินิยมและหวาดระแวงแรงงานต่างด้าว โดยรัฐมักอ้างว่าแรงงานต่างด้าวเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดนโยบายเพื่อนำมาใช้ในการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว ในฐานะผู้เป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ นโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานข้ามชาติ และนโยบายการควบคุมความประพฤติของแรงงานข้ามชาติ

ภายใต้การบริหารงานของพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบัน ได้สังเกตเห็นว่าการจัดระบบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขเร่งด่วนที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากในช่วงเริ่มต้นของการเข้ามาบริหารงานของรัฐบาล ประเทศไทยถูกกดดันจากองค์กรสิทธิมนุษยชน และสังคมโลกในประเด็นเกี่ยวกับ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเถื่อน แรงงานทาส การใช้กำลังประทุษร้าย การจับกุมกวาดล้างแรงงาน เป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนตื่นตระหนกจนอพยพกลับประเทศของตน ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ปัญหาขาดแคลนแรงงานภาพลักษณ์ของประเทศเสียหาย และขาดความเชื่อมั่นในการลงทุนจากต่างประเทศ และด้วยเหตุนี้จึงทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีประกาศ คำสั่งจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ฉบับ 67/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว และต่อมาในภายหลังได้มีประกาศ คำสั่ง

² เรื่องเดียวกัน, 13.

คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) เกี่ยวกับการจัดระบบคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น จัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) จัดทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในงานประมงทะเล นำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น

จากความพยายามในการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ที่รัฐไทยได้ประกาศให้เป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญของประเทศ เป็นผลให้รัฐบาลพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกาศนโยบายและมาตรการในจัดระบบแรงงานต่างด้าวในรูปแบบสไตร์การทำงานของทหาร การจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่รัฐบาลได้ประกาศผ่าน ประกาศ คำสั่งคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ส่งผลให้หน่วยงานราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องออกมาขานรับนโยบาย พร้อมทั้งนำนโยบายไปปฏิบัติตาม

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษานโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

1.2.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

1.2.3 เพื่อนำผลของการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำข้อเสนอทางนโยบายเพื่อพัฒนา นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

1.3 กรอบแนวคิดของการศึกษา

กรอบแนวคิดของการศึกษา เรื่องนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ผู้ศึกษาต้องการศึกษาบทบาทของรัฐบาลผ่านนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย รวมทั้งในส่วนของมาตรการของรัฐที่นำไปใช้กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว โดยเน้นในเรื่องของการวิเคราะห์นโยบายของรัฐที่มีผลต่อแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ (เมียนมาร์ กัมพูชา และลาว) เป็นการวิเคราะห์ถึงความเป็นเหตุเป็นผลของนโยบายที่รัฐไทยมีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยส่งผลกระทบต่อคนกลุ่มใด รวมถึงนโยบายนั้นส่งผลกระทบต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ภายในประเทศไทยอย่างไร เมื่อสามารถวิเคราะห์นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศ สุดท้ายจัดทำข้อเสนอทางนโยบายเพื่อพัฒนานโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามในประเทศไทย เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหาข้อเสนอทางนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติในที่นี้ หมายถึง แรงงานที่มาจากประเทศเมียนมา กัมพูชา และลาว โดยขอบเขตในด้านเนื้อหาจะศึกษาพัฒนาการนโยบายของแรงงานข้ามชาติที่ได้เริ่มเข้ามาในประเทศไทยจนถึงช่วงปี พ.ศ. 2558

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตลอดจนผลกระทบของนโยบายเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.5.2 ได้ข้อเสนอแนะทางนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดว่าด้วยหน้าที่ของรัฐ

หน้าที่หลักของรัฐคือการสร้างความเป็นระเบียบ เพราะความเป็นระเบียบเป็นรากฐานของความสงบเรียบร้อย และก่อให้เกิดความมั่นคงภายในรัฐ แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มคนที่ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นพลเมืองภายในรัฐ แต่รัฐจำเป็นต้องควบคุม ดูแล และจัดระเบียบ เพื่อต้องการจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยรัฐใช้นโยบายเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบดูแลกลุ่มคนเหล่านี้ให้อยู่ในกรอบตามที่รัฐจัดวางไว้

อนุสรณ์ ลีมมณี¹ กล่าวว่าในสังคมสมัยใหม่ความสัมพันธ์ของรัฐกับสังคมจะแสดงออกในรูปของอำนาจด้านนโยบาย นั่นคือ ในด้านหนึ่งรัฐจะอ้างอำนาจตามกฎหมาย (Authority) ผูกขาดการกำหนดและบังคับใช้นโยบายที่มีผลกระทบต่อสังคม ในขณะที่อีกด้านหนึ่งประชาชนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มในสังคมก็พยายามที่จะอาศัยสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างกัน รวมทั้งสิทธิเสรีภาพทางการเมืองของตนเป็นพลังอำนาจในการผลักดันหรือต่อรองกับรัฐ ให้ดำเนินนโยบายจัดระเบียบสังคมที่สอดคล้องหรือตอบสนองต่อผลประโยชน์ของตน

Michael E.kraft and scott R.Furlong² เห็นว่ารัฐจะแสดงออกถึงนโยบายสาธารณะนั้น โดยใช้เครื่องมือทางนโยบายดังนี้

1. กฎระเบียบ (Regulation) เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางนโยบายที่ดี ซึ่งจะรวมถึงกฎหมายต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติ กฎระเบียบนี้รัฐบาลต้องบัญญัติไว้เพื่อต้องการให้พลเมืองของรัฐกระทำการบางสิ่งหรือป้องกันมิให้พลเมืองกระทำการบางอย่างอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี อีกทั้งกฎระเบียบนี้มีบทลงโทษ เช่น การปรับหรือการจำคุก

¹ อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม, “รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 15. ใน Thailis http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=440389&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2559&date_end=2560&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=8&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560).

² เรื่องเดียวกัน, 16.

2. การจัดการของรัฐบาล (Government Management) รัฐบาลจะให้การจัดการหรือให้บริการในฐานะที่เป็นเครื่องมือทางนโยบาย โดยจะให้การศึกษาแก่พลเมือง การสร้างสวนสาธารณะ หรือการให้บริการแก่ท้องถิ่น เช่น การดับเพลิง สิ่งเหล่านี้จะเป็นการที่รัฐบาลจัดหาและให้บริการโดยตรงแก่พลเมืองของรัฐ

3. การเก็บภาษีและการใช้จ่ายของรัฐ (Taxing and Spending) โดยรัฐบาลจะมีการจัดเก็บภาษีแก่พลเมืองและใช้จ่ายเงินภาษีนั้นเพื่อที่ให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะประสบความสำเร็จ หรืออาจใช้นโยบายทางภาษีเพื่อส่งเสริมหรือลดกิจกรรมบางอย่างของพลเมือง เช่น การขึ้นอัตราภาษีบุหรี่

4. กลไกตลาด (Market Mechanisms) รัฐบาลจะใช้ประโยชน์ของกลไกตลาดเป็นรูปแบบหนึ่งของนโยบายสาธารณะ หรือจะเข้าไปแทรกแซงเมื่อระบบของกลไกตลาดล้มเหลว

5. การให้การศึกษา ข้อมูลข่าวสาร การแนะนำ (Education, Information, and Persuasion) โดยพื้นฐานของรัฐบาลแล้วนั้นจะต้องให้การศึกษาแก่พลเมืองของรัฐ

อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม³ เมื่อนำแนวคิดความมั่นคงมาเชื่อมโยงในเรื่องแรงงานต่างด้าวแล้ว รัฐจะเน้นในเรื่องของความมั่นคงของรัฐมากกว่าความมั่นคงของมนุษย์ โดยจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของกฎหมาย นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ รวมถึงการตั้งหน่วยงานหรือองค์กร เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระหน้าที่ในการตรวจบุคคลที่เดินทางมาประเทศไทย ตั้งแต่การเข้ามาสู่ราชอาณาจักร การพำนักอาศัย การเดินทางออกนอกราชอาณาจักร เป็นต้น โดยผ่านการใช้เครื่องมือของรัฐ เช่น ตำรวจ กฎหมาย และที่สำคัญคือ กระบวนการสร้างตัวตนของแรงงานต่างด้าว ให้มวลชนรับรู้และเข้าใจในทิศทางที่รัฐต้องการ เพื่อให้มวลชนเป็นฝ่ายเดียวกับรัฐ เครื่องมือทั้งหมดเหล่านี้จะช่วยให้รัฐสามารถดำรงความมั่นคงของรัฐไว้ได้

ภายใต้แนวคิดนี้รัฐจะมองว่าแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายต้องจับส่งออกนอกประเทศ หรือนายจ้างต้องมาประกันตัวเพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวเป็นการชั่วคราว หรืออยู่บนพื้นฐานความคิดที่มองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นภัยอันตรายต่อความมั่นคงและสังคมไทย แนวคิดนี้ปรากฏชัดในกลไกของรัฐ ฝ่ายความมั่นคงและการปกครอง โดยมีสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) และกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการควบคุม กักกัน หรือสกัดกั้นแรงงานต่างด้าว

³ เรื่องเดียวกัน, 20.

ผลของแนวคิดที่เน้นความมั่นคงของรัฐต่อประเด็นเรื่องแรงงานต่างด้าวนั้น ส่งผลทำให้คนไทยเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยของคนไทยที่อยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต สังคม และกลายเป็นอคติต่อแรงงานต่างด้าวในสังคมไทยไปในที่สุด จนทำให้ขาดมิติการมองคนต่างด้าวในความเป็นแรงงานหรือจากหลักสิทธิมนุษยชนของคนทำงาน

โดยสรุป แนวคิดว่าด้วยหน้าที่ของรัฐจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคมถูกแสดงออกในรูปแบบของอำนาจด้านนโยบาย ซึ่งรัฐมีอำนาจผ่านการใช้เครื่องมือทางนโยบาย โดยมีกฎระเบียบเป็นหนึ่งในเครื่องมือทางนโยบายที่ดี อีกทั้งรัฐบาลใช้อำนาจในการบริหารจัดการคือให้ข้อมูลข่าวสารหรืออาจจะจัดให้มีบริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งรัฐมีขั้นตอนหรือใช้วิธีการทางการตลาดหรือการจัดเก็บภาษีเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมหรือนโยบายบางอย่าง โดยผลของนโยบายที่ออกมา รัฐจะเน้นเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งมีกระบวนการคือจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรด้านความมั่นคง เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จากนโยบายของรัฐสะท้อนให้เห็นว่ารัฐมองแรงงานต่างด้าวเป็นอันตรายต่อความมั่นคงและสังคมไทย ส่งผลกระทบให้ประชาชนเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและปลอดภัยที่จะอยู่ร่วมกับแรงงานต่างด้าว กลายเป็นอคติต่อแรงงานต่างด้าวในสังคมไทย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

“คนต่างด้าว”⁴ หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

แนวคิดแรงงานข้ามชาติ⁵ มีรากฐานทางความคิดจากหลายอุดมการณ์ทางการเมือง ซึ่งพบว่า การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ไม่ได้จำกัดเพียงการแสวงหารายได้เท่านั้น หากยังปรากฏพฤติกรรมการย้ายถิ่นใน ลักษณะต่าง ๆ เช่น แสวงหาความปลอดภัยในชีวิต เพื่อปราศจากความทุกข์

⁴ “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551, มาตรา 5, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 37 ก (22 กุมภาพันธ์ 2551): 25.

⁵ ครองเขต อ่ำสัตยะ, “การน่านโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557), 61 ใน Thailis, http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=389242&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2559&date_end=2560&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=7&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560).

ทราบมาจาก ความเจ็บปวดของสงคราม การย้ายถิ่นเพื่ออุดมการณ์ทางชาติพันธุ์ เพื่อกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อแสดงตัวตนทางชาติพันธุ์ของตน เพื่อแสวงหาความพอใจ (ความสุข)

2.2.1 สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

สาเหตุของการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีทั้งที่เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด กล่าวคือ

1. ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจในประเทศของผู้อพยพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เกิดปัญหาความยากจน อดอยาก เกิดภาวะแรงงานล้นเกิน เนื่องจากระดับภาวะเจริญพันธุ์ค่อนข้างสูง หรือประเทศเกิดสงคราม มีการสู้รบภายในประเทศของผู้อพยพ ปัญหาการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศของผู้อพยพนั้นไม่มีมาตรฐานการควบคุมการออกนอกประเทศ ทำให้การอพยพออกนอกประเทศทำได้ง่ายขึ้น

2. ปัจจัยดึงดูด ได้แก่สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดโอกาสในการทำงานและแสวงหารายได้มากมาย เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีระดับความเจริญต่ำกว่าและไม่มีช่องทางในการแสวงหารายได้ เข้ามาทำมาหากิน ทั้งค่าจ้างในประเทศไทยก็สูงกว่าที่ได้รับในประเทศของตน และการที่คนไทยเองไม่นิยมทำอาชีพบางอย่าง เช่น การประมง กรีดยาง ทำเหมืองแร่หลุมถ่าน เนื่องจากเป็นงานที่หนักและสกปรก ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็มักจะมีการชักจูงญาติพี่น้องหรือเพื่อนของตนให้เข้ามาทำงานด้วย นอกจากนี้การเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่ายเพราะช่องทางเข้าออกมีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยเคร่งครัด อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนเป็นนายหน้าหาแรงงานคนต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศไทย และจากการที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของความเจริญเติบโต จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาจากประเทศข้างเคียงเป็นจำนวนมาก

2.2.2. บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้มุ่งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปที่ การให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมายไปจดทะเบียนเพื่อให้เป็นการปรากฏตัวและมีข้อมูล อยู่ในระบบการจดทะเบียนของกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับระบบการอนุญาตทำงานของ กระทรวงแรงงานเป็นหลัก ในช่วงแรกจึงได้มีการเปิดให้มีการจดทะเบียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง แต่การจดทะเบียนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ต่อมารัฐบาลจึงมีแนวคิดปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองให้เป็นคนเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยประวัติการเดินหน้านโยบายการย้ายถิ่นของ ประเทศไทยเกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2545/2546 ซึ่งเป็นเรื่องสืบเนื่องมาจากการประชุมและปฏิญญากรุงเทพ ว่าด้วยการขจัด

เข้าเมืองผิดกฎหมายในปี พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่วางเป้าหมายสูงสุดว่า ประเทศไทยจะไม่มีแรงงานผิดกฎหมายที่ต้องผ่อนผันให้ทำงานอีกต่อไป จึงกำหนดให้มีการปรับสถานะแรงงาน ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานอย่างถูกกฎหมาย เมื่อมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (Memoranda of Understanding (MOU) on Cooperation in the Employment of Workers) กับเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ ได้แก่ ลาว (ลงนามในปี พ.ศ. 2545) กัมพูชา และเมียนมา (ทั้งคู่ลงนามในปี พ.ศ. 2546) การมี MOU ฉบับนี้นับว่าเป็นครั้งแรกที่จัดให้ผู้ย้ายถิ่น ผิดผิดจากประเทศเพื่อนบ้านมีช่องทางทางกฎหมายที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย การลงนามใน MOU เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะเป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านร่วมกันอภิปรายแบบทวิภาคีในเรื่อง ที่มีผู้ย้ายถิ่นผิดปกติกจำนวนมากระหว่างชายแดนมา และพยายามร่วมมือกันดำเนินการแก้ไขปัญหา

การลงนามในบันทึกความเข้าใจกับประเทศลาว เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ตัวบทของ MOU ฉบับนี้มีสาระสำคัญเพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของแรงงานต่างด้าว และป้องกัน การลักลอบค้ามนุษย์ ในส่วน MOU กับประเทศกัมพูชาที่ได้ลงนามเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 นั้น มีระยะเวลาห้าปีเพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานตลอดจนความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ของแรงงานต่างด้าว และการลงนามใน MOU กับประเทศเมียนมาเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2546 นั้นเพื่อสร้าง ช่องทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจากการลงนาม ใน MOU ทำให้มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่เกินสี่ปี รวมทั้งมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงาน ภายใต้ MOU ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการ 10,000 บาท ค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศ 1,800 บาท ค่าธรรมเนียมในการสมัคร 100 บาท และค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเก็บเงินในอัตราร้อยละ 15 ของเงินเดือน แรงงานส่งเข้ากองทุน และจะส่งเงินที่แรงงานสมทบในกองทุนพร้อมดอกเบี้ยคืนให้แรงงานภายใน 45 วัน หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน

ผลของการดำเนินการ โดยให้ประเทศต้นทางมาพิสูจน์สัญชาติและรับรองว่าแรงงานมาจากประเทศ นั้นจริง ในกรณีของประเทศลาวเมื่อพิสูจน์สัญชาติแล้ว แรงงานจะได้รับเอกสารการเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) ในกรณีของประเทศกัมพูชา จะได้รับเอกสารรับรองตน (Certification Of Identification – CI) การ พิสูจน์สัญชาติตามข้อตกลงทวิภาคีนี้ดำเนินการได้จริง เฉพาะประเทศลาวและกัมพูชาเท่านั้น ส่วนประเทศ เมียนมาไม่มีความคืบหน้าในเชิงปฏิบัติจริงแต่อย่างใด ยังอยู่ในขั้นตอนของการเจรจา ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2550 จากฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2551)

ระบุว่า มีแรงงานจากสองประเทศที่ปรับสถานะและยังคงต่อใบอนุญาตทำงานรวม 72,098 คน ทั้งนี้ อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ในงานสองประเภทหลักคือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ใน กิจการ 10 ประเภทหลัก คือ 1. ประมง (ทะเลและน้ำจืด) 2. ต่อเนื่องประมง 3. เกษตรและปศุสัตว์ 4. โรงสีข้าว 5. โรงอิฐ 6. โรงน้ำแข็ง 7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ 8. ก่อสร้าง 9. เหมืองแร่และเหมืองหิน 10. ลูกจ้างในครัวเรือน ส่วนบุคคล และหากลักษณะของกิจการที่จ้างไม่เข้าข่าย 10 ประเภทนี้ ให้จัดไว้ในรหัส 11 คือ ประเภทอื่น ๆ อาทิ ขนส่งทางบก ขนถ่ายสินค้า โรงเลื่อย โรงกลึง เทปาล์ม จำหน่ายพืชผลเกษตร โรงงานทำเส้นขนมจีน ผลิต คอนกรีต ผลิตเสาเข็ม โรงยางแผ่นรมควัน เตาถ่าน ทำทราย แปรรูปไม้ยาง ประมงน้ำกร่อย ซักอบรีด จัดสวน โรงแรม ค้าปลีก/ค้าส่ง/แผงลอยในตลาด บัม น้ำมัน/แก๊ส/เชื้อเพลิง อุโมงค์รถ/ล้าง/อัดฉีด (คาร์แคร์) กิจการค้า ของเก่า มูลนิธิ เป็นต้น ซึ่งปรากฏว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานในกิจการประเภทอื่น ๆ ถึงร้อยละ 30 รองลงมาคือ กิจการเกษตรร้อยละ 22 การจ้างงานในครัวเรือนร้อยละ 15 และในกิจการก่อสร้างร้อยละ 15 กิจการประมงทะเลและน้ำจืดร้อยละ 7 และต่อเนื่องประมงร้อยละ 9

สาเหตุหลายประการทำให้มีแรงงานจำนวนไม่มากนักเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้การ ลงนามใน MOU อาทิ กระบวนการในการจัดจ้างที่มีความยุ่งยาก ใช้เวลานาน และการเสียค่าธรรมเนียมใน อัตราสูง สำหรับแรงงานจากประเทศกัมพูชาและลาวต้องมีเอกสารที่ออกให้โดยหน่วยงานในระดับท้องถิ่นและ จังหวัด ซึ่งแรงงานจะต้องเดินทางเข้าไปในบริเวณเมืองหลวงอีกด้วย ขั้นตอนทั้งหมดดังกล่าวนี้ใช้ระยะเวลา กว่า 3-5 เดือน ในขณะที่ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพและแรงงานจะถูกส่งให้ประเทศต้นทางผ่านระบบ คอมพิวเตอร์ แต่ประเทศต้นทางยัง ไม่มีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถเชื่อมโยงการทำงานกับประเทศไทยได้

เนื่องจากกระบวนการจ้างงานผู้ย้ายถิ่นภายใต้ MOU นี้เป็นเรื่องซับซ้อน ใช้เวลานาน มีค่าใช้จ่าย และ เป็นภาระยุ่งยาก จึงเป็นเหตุให้ผู้ย้ายถิ่นจำนวนน้อยมากใช้ช่องทางนี้ ย้ายถิ่นมาประเทศไทย อย่างไรก็ตาม MOU ฉบับนี้ทำให้เกิดกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นฝีมือต่ำประเภทใหม่ ขึ้นมาในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2549 กล่าวคือ แรงงานย้ายถิ่นปกติจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งสาม ซึ่งเข้ามาตามขั้นตอนที่ระบุไว้ใน MOU ผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้มี หนังสือเดินทางชั่วคราว การตรวจ ประทับตราของประเทศไทย และใบอนุญาตทำงานที่มีผลใช้ได้เป็นเวลา 2 ปี ต่ออายุได้อีก 2 ปี ในกรณีที่ยังทำงานต่อไป การมี MOU เป็นช่องทางให้แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทยได้ อย่างปกติ แต่ยังไม่ถือว่าประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นที่ได้ประโยชน์จากช่องทางนี้มีจำนวนน้อย มาก 14 ข้อมูลเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาพำนักและทำงานอยู่ในประเทศไทยตาม ขั้นตอน ใน MOU มีจำนวนเพียง 174,042 คน และจำนวนผู้ย้ายถิ่นตามขั้นตอนใน MOU นี้เพิ่มขึ้น เพียงเล็กน้อยดัง ข้อมูลเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมดเพียง 206,168 คน เท่านั้น

2.2.3 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติยังคงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และ เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2550 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบตามมติที่ประชุม กปร. เรื่อง การพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติ สัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชา โดยกระบวนการ พิสูจน์สัญชาติเป็นผลจากการร่วมอภิปรายในระดับทวิภาคีหลายรอบระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และเห็นว่าเป็นกลไกเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานผิดปกติทั้งหมดที่พำนักและทำงานอยู่ในประเทศไทย กลับมีสถานะปกติ โดยครอบคลุมประเภทของผู้ย้ายถิ่นทั้งที่จดทะเบียนและที่ไม่มีเอกสารชนิดใด เพื่อให้แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยแต่เข้ามาพำนักในประเทศไทยได้รับการพิสูจน์สัญชาติ มีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU อีกทั้งสามารถเข้าถึงบริการของรัฐและระบบประกันสังคมได้ โดยแรงงานต้องมีหนังสือเดินทาง (Passport) จากประเทศต้นทาง วีซ่า (Visa) และใบอนุญาตทำงานสำหรับการเข้าออกตามช่องทางด่านตรวจ คนเข้าเมือง

ช่วงแรกที่เริ่มใช้กระบวนการนี้ กระบวนการพิสูจน์สัญชาติมีทั้งหมด 13 ขั้นตอน ซึ่งรวมถึงการจดทะเบียนและการขอใบ ทร. 38/1 การตรวจร่างกาย และการขอใบอนุญาตทำงาน เมื่อแรงงานจดทะเบียนเสร็จแล้ว นายจ้างอาจเริ่มกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยยื่นเสนอรายชื่อฉบับสมบูรณ์ของแรงงานทุกคนที่ นายจ้างร้องขอให้ดำเนินการเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติต่อกรมการจัดหางานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมี หน้าที่รับผิดชอบเสนอรายชื่อแรงงานโดยวิธีการทูตให้กับเจ้าหน้าที่ในประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมา ต่อไป เมื่อทำการตรวจสอบเป็นที่ชัดเจนแล้ว จะเสนอรายชื่อแรงงานต่อไปยังสำนักงานพิสูจน์สัญชาติตาม พื้นที่ต่างๆ และแจ้งให้ผู้ย้ายถิ่นรับทราบ กำหนดเวลาไปปรับหนังสือเดินทางชั่วคราวของตนเอง ขณะที่เจ้าหน้าที่กัมพูชาและลาวส่งทีมสัญจรมาเพื่อออกหนังสือเดินทางชั่วคราวให้กับพลเมืองที่มีคุณสมบัติของตน ผู้ย้ายถิ่น ชาวเมียนมากลับต้องข้ามชายแดนกลับไปประเทศบ้านเกิดเพื่อรับหนังสือเดินทางชั่วคราวด้วยตนเอง ยกเว้น กรณีจังหวัดระนองที่ได้เปิดศูนย์พิสูจน์สัญชาติขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2553 โดยมีเจ้าหน้าที่เมียนมามาประจำการ กระบวนการพิสูจน์สัญชาติต่างจากการจดทะเบียนเมื่อก่อนหน้านี้ในประเด็นที่ว่า มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลรูปพรรณของผู้ย้ายถิ่นกับรัฐบาลของประเทศต้นทางซึ่งถูกร้องขอให้พิสูจน์สัญชาติของผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม การพิสูจน์สัญชาติยังมีปัญหาและอุปสรรคต้องใช้เวลายาวนาน ซึ่งมักเกิดจากกรณีข้อมูลไม่ครบถ้วน จึงไม่สามารถส่งข้อมูลต่อไปยังรัฐบาลของประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการพิสูจน์สัญชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 กระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะ

หลังจากกระบวนการพิสูจน์สัญชาติมีกำหนดเวลาสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2555 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เห็นชอบ เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2556 อนุมัติให้มี “ระยะผ่อนผัน” สำหรับแรงงานย้ายถิ่นผิดปกติชาว เมียนมา ลาว และกัมพูชา ตลอดจนบุตรของแรงงานเหล่านี้ที่มีอายุต่ำกว่า

15 ปีระยะผ่อนผันอนุญาตให้ นายจ้างและผู้ย้ายถิ่นดำเนินการตามกระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อที่จะ พำนักและทำงานอยู่ต่อในประเทศไทยพร้อมกับบุตรได้ตามกฎหมาย กระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็น ปกติ (Regular Migrant Workers) ที่ริเริ่มขึ้นใหม่นี้ เปิดรับแรงงานย้ายถิ่นผิดปกติกทุกคนจากประเทศลาว และ เมียนมา ตลอดจนบุตรของแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และผู้ย้ายถิ่นจากประเทศกัมพูชาทุกคนซึ่งยังพิสูจน์ สัญชาติไม่เสร็จ อย่างไรก็ตาม นโยบายผ่อนผันยังคงถูกใช้เพื่อดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2558 คณะรัฐมนตรียังคงใช้นโยบายผ่อนผัน โดยมีมติในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2558 ให้ แรงงานต่างด้าวรายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ และขออนุญาตทำงาน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จเพื่อต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ถือบัตรใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) อยู่เดิมเท่านั้น ทั้งแรงงานต่างด้าวที่อยู่กับนายจ้างรายเดิมตรงตามใบอนุญาตทำงาน และแรงงานต่างด้าวที่อยู่ กับนายจ้างรายใหม่ โดยใบอนุญาตทำงานใหม่มีการระบุสถานพยาบาลของผู้ถือบัตรไว้อย่างชัดเจน

แม้ว่ากระบวนการดังกล่าวในข้างต้นไม่ถูกเรียกว่าการพิสูจน์สัญชาติ แต่ยังมีข้อกำหนดและข้อปฏิบัติ หลายประการที่มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (แผนภาพที่ 2.3) นอกเหนือจากการกำหนดให้ มีการตรวจร่างกายและต้องมีใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการจ่ายค่าธรรมเนียม โดยกระบวนการปรับเปลี่ยน สถานะให้เป็นปกติมีรูปแบบการดำเนินการที่สะดวกยิ่งขึ้น โดยที่ผู้ย้ายถิ่นไม่ได้ถูกร้องขอให้ต้องจดทะเบียน ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติ (ผู้ย้ายถิ่นไม่จำเป็นต้องมีใบ ทร. 38/1 และใบอนุญาตทำงาน ก่อนมีสิทธิเข้าร่วมในกระบวนการ) นับว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกตินี้ เป็นนโยบายที่ก้าวหน้า ไปอีกขั้น เนื่องจากข้ามผ่านอุปสรรคจากระบบราชการในขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติแบบเดิม โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายให้กับผู้ย้ายถิ่นที่เข้าร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติ

นอกจากนี้ ความแตกต่างอีกประการหนึ่ง คือ นโยบายการเปิดศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service Centers) จำนวน 12 แห่งทั่วทั้งประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในการมารับหนังสือเดินทาง ชั่วคราวหรือปกติให้กับแรงงานย้ายถิ่นและบุตรของแรงงานได้หมายความว่า นับจากนี้เป็นต้นไปผู้ย้ายถิ่นไม่ต้อง กลับประเทศต้นทางเพื่อไปรับหนังสือเดินทางด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระบวนการ ปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติได้อย่างครบถ้วนภายในสถานที่แห่งเดียว (รับหนังสือเดินทางชั่วคราว การตรวจลง ตรา รับใบอนุญาตทำงาน และให้เก็บข้อมูลประวัติ) เมื่อกระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติเสร็จสมบูรณ์ แล้ว ผู้ย้ายถิ่นชาวลาวจะได้หนังสือเดินทางชั่วคราว 1 ปี ผู้ย้ายถิ่นชาวเมียนมาได้หนังสือเดินทางชั่วคราว 6 ปี และชาวกัมพูชาได้หนังสือเดินทางปกติ 3 ปี เช่นเดียวกับขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติ การจัดตั้งศูนย์บริการ

จุดเดียว เบ็ดเสร็จเป็นความก้าวหน้าที่ภาคประชาสังคม องค์กรผู้ย้ายถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ ต่างขานรับกันเป็น อย่างดี เนื่องจากเคยดำเนินการสนับสนุนให้มีศูนย์ดังกล่าวมานานแล้ว

การแก้ไขให้มีกระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติเหมือนจะชื่อว่า รัฐบาลไทย ยอมรับในระดับ หนึ่งว่า ขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติมีความยุ่งยากและกินเวลานานเกินควร และยังมี ปัญหาหลงเหลืออยู่ เพราะ เมื่อสิ้นสุดกำหนดเวลาลง กลับมีผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากที่ไม่สามารถ ดำเนินการได้เสร็จ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติ เห็นชอบอนุมัติให้ขยายระยะเวลาออกไปอีก อย่างไรก็ตาม มี อุปสรรคบางอย่างเกิดขึ้นในช่วงขยายเวลา ปรับเปลี่ยนสถานะ กล่าวคือ การกำหนดให้ผู้ย้ายถิ่น จำเป็นต้องขอใบ ทร. 38/1 จากกระทรวงมหาดไทย (ข้อกำหนดซึ่งก่อนหน้านี้ได้ระงับไปเมื่อเริ่มใช้ กระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะในระยะแรก) นอกเหนือจากการ กำหนดให้ขอใบอนุญาตทำงานจาก กระทรวงแรงงาน และผ่านการตรวจร่างกาย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิรุณศิริ อารยวงศ์⁶ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไข แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติทางด้านภาครัฐมีการบรรจุ แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เนื่องจากแนวทาง ปฏิบัติตามนโยบายมีความเป็นไปได้ต่ำในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ขาดการ ยอมรับนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ว่าคุ้มค่า มีประโยชน์สามารถปฏิบัติได้จริง แม้รัฐบาลไทยจะมีมาตรการ แก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงยืนยันว่าจะไม่กลับประเทศภูมิลำเนา โดยจะหางานอื่นทำในประเทศไทย ทางด้านสถาน ประกอบการเมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยใช้แรงงานไทย สถานประกอบการหรือนายจ้างส่วนใหญ่มีได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยตามนโยบาย

ฟิลิป มาร์ติน⁷ ได้ศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ประเทศไทย พบว่า

1. เศรษฐกิจประเทศไทยยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไปอีกระยะหนึ่ง ดังนั้นรัฐบาล ควรจะระบุเหตุผลผลความจำเป็นด้านเศรษฐกิจและสังคมในการจ้างแรงงานต่างด้าวและอธิบายต่อ

⁶ วรานิ เวสสุนทรเทพ และคณะ, *แนวทางและการทบทวนนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชายแดน: กรณีศึกษาจังหวัดหนองคาย* (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ, 2552), 48.

⁷ เรื่องเดียวกัน, 51-52.

นายจ้างและลูกจ้างชาวไทย แรงงานต่างด้าว และสังคมไทยให้ทราบถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้จากแรงงานต่างด้าว

2. ดำเนินการให้นายจ้างชาวไทยและสมาคมนายจ้าง ตลอดจนสมาคมลูกจ้างทำงานร่วมกับรัฐบาลไทยในการกำหนดเหตุผลความจำเป็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

3. การย้ายถิ่นเปรียบเหมือนถนนที่รุดสวนทางกัน และรัฐบาลไทยควรพัฒนาการบริหารจัดการในด้านความร่วมมือกับประเทศที่คนงานย้ายถิ่นออกมาเพื่อบริหารจัดการกับประเด็นต่าง ๆ ตั้งแต่การลักลอบนำคนเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ข้ามแดนไปจนถึงการบริหารจัดการครอบครัวและบุตรของแรงงานต่างด้าว สุขภาพอนามัย และการส่งกลับ

บทสรุปประเด็นสำคัญมี 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จ หากมีการบังคับใช้กฎหมายไม่เพียงพอ หรือการคอร์รัปชันยังเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม นายจ้างและแรงงานต่างด้าวต้องเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างการขึ้นทะเบียนและไม่ขึ้นทะเบียนและต้องนิยามการขึ้นทะเบียนมากกว่า

ประการที่สอง กลุ่มนายจ้าง คนงานไทยและคนงานต่างด้าวยังคงสับสนเกี่ยวกับนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย ควรมีการเผยแพร่เอกสารที่อธิบายบทบาทของแรงงานต่างด้าวในเศรษฐกิจไทย และสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจนในหลายภาษา มาตรการดังกล่าวจะช่วยลดการกล่าวโทษแรงงานต่างด้าว และปฏิบัติอื่นๆ รวมทั้งความคิดที่ว่าประเทศไทยจะสามารถขจัดแรงงานต่างด้าวออกไปได้ อันเป็นความคิดที่ทำให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติประสบความสำเร็จ

สุภัค โชติวัฒนานนท์⁸ ศึกษาแนวคิดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในทัศนะของเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ประกอบการและประชาชน อำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ผู้ประกอบการในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายเลือกใช้แรงงานต่างด้าวคืออัตราค่าจ้าง ถูกกว่า

⁸ พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์, “ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็ในเทศบาลนครเชียงใหม่,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), 53-54 ใน Thailis http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=93827&query=Array&s_mode=Array&date_filed=date_create&date_start=2559&date_end=2560&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=1&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2560).

และการอุ้งานน้อยกว่าแรงงานไทย ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการในการใช้แรงงานต่างด้าวคือในการขอใบอนุญาตทำงานมีขั้นตอนมากและยุ่งยากและนายจ้างไม่มั่นใจในแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีการเปลี่ยนงานบ่อย ผู้ประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวทำให้ผลกระทบต่อแรงงานไทย คือ แรงงานไทยถูกแย่งงาน หางานได้ยากขึ้นและได้ค่าแรงต่ำลง การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในระดับปานกลาง ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเกิดช่องทางคอร์รัปชัน และเกิดปัญหาสังคมตามมา สำหรับแนวทางในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย คือ อาชีพที่ควรอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำได้เพิ่มเติมจากกฎหมายอนุญาต คืออาชีพขายของและ ขายอาหาร จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานไทย อัตราค่าแรงของแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าแรงงานไทย 10-15% แรงงานต่างด้าวไม่ควรออกจากที่พัก เกิน 22.00 น. ลูกของแรงงานต่างด้าวควรได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กไทยควรมีหน่วยงานที่ รับผิดชอบในการจัดหางานให้แรงงานต่างด้าว อำนาจในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวควรขึ้นอยู่กับแต่ละจังหวัด แรงงานต่างด้าวแบบมาเข้า เย็นกลับ ควรได้รับใบอนุญาตทำงาน

กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร⁹ ในเอกสารการวิจัยเรื่องคำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ได้ศึกษา นโยบายแรงงานต่างด้าวที่ประกาศใช้ในปี 2547 พบว่ามาตรการเกี่ยวกับสุขภาพแรงงานข้ามชาติของกระทรวงสาธารณสุขไม่มีนโยบายเฉพาะ การดำเนินงานต่าง ๆ ล้อตามนโยบายใหญ่ของการจัดการแรงงานข้ามชาติในด้านการให้บริการและรักษาพยาบาล มีหลักการตรงกันทั้งที่ส่วนกลางและในระดับปฏิบัติ คือการรักษาพยาบาลโดยไม่แยกว่าเป็นคนไทยหรือต่างชาติ แต่ปรากฏว่าวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน และขาดความชัดเจนของการเรียกเก็บค่าบริการจากแรงงานต่างชาติ ที่มีบัตรประกันสุขภาพ ที่สำคัญคือ แผนแม่บทและแผนยุทธศาสตร์ในระดับจังหวัดที่ใช้ในการพัฒนาสุขภาพแรงงานข้ามชาติไม่มีความชัดเจน และยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ในหลายจังหวัดพบว่าไม่มีฝ่ายที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบโดยตรง ส่งผลให้การควบคุมโรคในแรงงานข้ามชาติเป็นการดำเนินงานเพื่อตาม

⁹ อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม, “รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 54 ใน Thailis http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=440389&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2559&date_end=2560&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=8&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560).

แก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว มากกว่าการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา เช่น จำนวนการตรวจพบซิฟิลิสในแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มจำนวนขึ้น จำนวนหญิงตั้งครรภ์ต่างด้าวที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น เป็นต้น งานเชิงรุกเพื่อส่งเสริมสุขภาพและควบคุมโรคในพื้นที่ แม้ไม่สามารถดำเนินงานได้ด้วยข้อจำกัดของระบบ แต่ไม่มีกลไกในเชิงกลไกการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบของเครือข่ายหรือภาคีในการแก้ไขปัญหา

ส่วนมิติทางด้านกฎหมาย กล่าวได้ว่ารัฐไทยย่อมยอมรับหลักการที่จะเข้าจัดการปัญหาสุขภาพให้แก่แรงงานต่างชาติ ซึ่งในหลายลักษณะอาจจะเข้าจัดการแม้ไม่มีกฎหมายรองรับหรือไม่มีนโยบายของรัฐที่ชัดเจน ซึ่งอุปสรรคหลัก ๆ ของความไม่สามารถที่จะเข้าสู่สิทธิของแรงงานต่างชาติมาจากตัวแรงงานเองที่ไม่เข้าใจกฎหมายไทย ไม่เข้าใจภาษาไทยหรือหวาดกลัวที่จะใช้สิทธิประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อบังคับการตามสิทธิย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ทำได้โดยลำพังตนเองได้ยากหรืออาจทำไม่ได้เลย ทั้งนี้คือปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนสิทธิในสุขภาพแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตามยังพบว่าเจ้าหน้าที่รัฐเองก็ขาดความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานต่างชาติเช่นกัน และกล่าวได้ว่าความไม่เข้าใจต่อสิทธิต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้าช่วยเหลือแรงงานต่างชาติก็ส่งผลให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายขาดคุณภาพเช่นกัน

จอมขวัญ ขวัญยืน¹⁰ ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ได้แก่

1. การบริการด้านสาธารณสุขซึ่งพบว่าการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขในการบริการด้านสุขอนามัยแก่คนต่างด้าว ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบังคับให้ผู้ประสงค์จะขอผ่อนผันอยู่ชั่วคราวนั้นมาตรวจสุขภาพและซื้อบัตรประกันสุขภาพ ทำให้แรงงานต่างด้าวผู้นั้นเข้าสู่ระบบโดยปริยาย ซึ่งทำให้สามารถเข้าสู่การรักษาพยาบาลได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามอีกเป็นจำนวนมากที่เข้าไม่ถึงระบบประกันสุขภาพ ทั้งเหตุจากการที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบการจดทะเบียนทำให้ไม่ได้ประกันสุขภาพไปด้วย อีกประการหนึ่งคือกลุ่มที่จดทะเบียนแล้วมีบัตรประกันสุขภาพแล้วแต่ยังเข้าไม่ถึงระบบด้วยสาเหตุหลายประการเช่น ความไม่สะดวกในการใช้บริการ ปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร การถูกนายจ้างยึดบัตรไว้ รวมไปถึงความไม่เพียงพอของทรัพยากรด้านสาธารณสุขเหล่านี้ล้วนทำให้แรงงานต่างด้าวยังไม่สามารถเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของรัฐได้โดยแท้จริง

2. ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า สวัสดิการหรือบริการของภาครัฐด้านที่อยู่อาศัยนั้น นอกจากในส่วนของฝ่ายสาธารณสุขที่ลงไปณรงค์เรื่องความสะอาดและการสาธารณสุขมูลฐานอยู่บ้างแล้วนั้น ภาครัฐแทบจะไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือจัดการใด ๆ เกือบทั้งหมดเป็นเรื่องของภาคเอกชนเจ้าของ

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, 54-55

ห้องเช่าและแรงงานต่างด้าวที่ติดต่อประสานกันเอง จึงพบว่าแหล่งที่อยู่อาศัยของแรงงานชาดการดูแลเอาใจใส่

3. การศึกษาของเด็กต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ระบุให้ขยายการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมเด็กต่างด้าว ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้เด็กต่างด้าวได้โอกาสรับการศึกษามากขึ้น และเด็กต่างด้าวกลุ่มหนึ่งนั้นเป็นเด็กไม่มีสัญชาติ ไม่มีหลักฐานแสดงควมมีตัวตน แต่การจัดการศึกษาสำหรับเด็กดังกล่าวได้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยออกระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการรับหลักฐานในการรับนักเรียนเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ.2548 แม้จะเปิดให้เด็กต่างด้าวทุกคนสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐได้ แต่ข้อเท็จจริงที่พบคือมีเงื่อนไขหลายประการที่ทำให้เด็กต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงระบบโรงเรียนของรัฐได้ คือ ขาดงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลางรองรับเด็กต่างด้าว ขาดบุคลากรทางการศึกษา การปรับตัวและยอมรับของนักเรียนและผู้ปกครองและการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของเด็กต่างด้าว

ศิริพิมพ์ ศรีบัลลังก์¹¹ ได้ศึกษาเรื่อง การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคง: ศึกษากรณีแรงงานพม่าในไทย ผลการศึกษาพบว่าอุดมการณ์ชาตินิยมและความหวาดระแวงของรัฐไทยที่มีต่อแรงงานพม่า เป็นตัวการสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการอ้างถึงผลกระทบจากแรงงานพม่าต่อความมั่นคงของรัฐในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กระทั่งนำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการอันเกิดจากการยอมรับและคล้อยตามของผู้ฟังหรือผู้รับสารและการกำหนดนโยบายเพื่อนำมาใช้ในการจัดการปัญหาแรงงานพม่าในฐานะปัญหาความมั่นคงของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติ นโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานข้ามชาติ และนโยบายควบคุมความประพฤติของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกระบวนการดังกล่าว ได้แก่ เงื่อนไขภายใน ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพของการใช้ภาษาผ่านชุดวาทกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานพม่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทยในหลายด้าน

¹¹ ศิริพิมพ์ ศรีบัลลังก์, “การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคง: ศึกษากรณีแรงงานพม่าในไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), ใน Thailis http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=412988&query=%A1%D2%C3%B7%D3%E3%CB%E9%E1%C3%A7%A7%D2%B9%A2%E9%D2%C1%AA%D2%B5%D4%E0%BB%E7%B9%BB%D1%AD%CB%D2%A4%C7%D2%C1%D1%E8%B9%A4%A7&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2560-04-07&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=1&maxid=1 (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2560).

และเงื่อนไขภายนอก ซึ่งหมายถึงสภาพของผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและสื่อมวลชนไทย ซึ่งเป็นตัวแสดงที่มีบทบาทในกระบวนการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าแรงงานพม่าไม่ได้มีแนวโน้มเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย

ครองเขต อ่ำสัตยะ¹² ได้ศึกษาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการและแนวโน้มของการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ถึงปัจจุบัน นโยบายแรงงานต่างด้าวในแต่ละรัฐบาลต่างมีนโยบายที่ใกล้เคียงกันคือ การสร้างความสมดุลระหว่างการรักษาความมั่นคงของชาติกับการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบาย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในส่วนของปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานี คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้กำหนดตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้กับจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอื่น พบว่า มีปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เกิดขึ้น ได้แก่ การประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับจังหวัดเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) อย่างไรก็ตามผลการวิจัย พบว่า การประสานงานดังกล่าวจำกัดอยู่เพียงในศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จเท่านั้น ทางด้านผลสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานีพบว่า ได้รับการตอบรับจากแรงงานต่างด้าวและ ผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า กลับเป็นผลกระทบต่อ หน่วยงานที่จำเป็นต้องแบ่งกำลังคนไปสนับสนุนกิจกรรมนั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่องานประจำ นอกจากนี้ยังพบว่าในพื้นที่อำเภอท่าเสาเกิดจุดบริการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการในการเข้ารับบริการด้วยสาเหตุของสภาพพื้นที่ของสถานประกอบการอยู่ห่างไกลจุดบริการ และยังพบว่า หน่วยงานระดับปฏิบัติการในส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานี ในส่วนของงานกำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานใน ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จยังขาดการประสานทางด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ของตน เป็นต้น

¹² ครองเขต อ่ำสัตยะ, “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557), ใน Thailis http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=389242&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2559&date_end=2560&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=7&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2560).

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ให้มีการปรับโครงสร้างการดำเนินการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวใหม่ โดยให้มีหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าว โดยอาจเป็นหน่วยงานที่เคยปฏิบัติงานอยู่ก่อน เพียงเพิ่มช่องทางในการประสานระหว่างส่วนกลางไปยังระดับปฏิบัติการให้สะดวก ชัดเจนยิ่งขึ้น และสร้างระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถ แลกเปลี่ยนข้อมูลได้ในระดับปฏิบัติการ

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในช่วงแรกประเทศไทยพยายามคิดกันหรือไม่สนับสนุนแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานภายในประเทศไทย เพราะคิดว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น แย่งงานแรงงานไทย อีกทั้งรัฐมองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาต่อความมั่นคงของรัฐ โดยรัฐพยายามเปิดช่องทางให้แรงงานไทยเข้ามาแทนที่ แต่เนื่องด้วยงานส่วนใหญ่ที่แรงงานต่างด้าวทำจะเป็นงานที่ใช้แรงงานหนัก หรืองานที่ทำแล้วดูแลเอาใจใส่ยาก และยังได้ค่าแรงงานต่ำ และถึงแม้ว่ารัฐไทยจะสนับสนุนให้แรงงานไทยเข้าแทนที่งานเหล่านี้ แต่ก็ไม่เป็นที่สนใจหรือดึงดูดเพียงพอให้กับแรงงานไทย ด้วยแนวคิดที่รัฐมองว่าแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นปัญหาหรือภาระ ทำให้รัฐไทยได้กำหนดแนวนโยบายส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของความมั่นคง จะเห็นได้จากนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติ นโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานข้ามชาติ และนโยบายควบคุมความประพฤติของแรงงานข้ามชาติ และนโยบายอื่นๆ ส่วนใหญ่จะเป็นนโยบายที่กำหนดในเรื่องหลัก โดยกล่าวกว้าง ๆ บางเรื่อง เช่น สาธารณสุข การศึกษา เป็นต้น หากพิจารณารายละเอียดนโยบายในเชิงลึกพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ยกมา นโยบายในเรื่องเฉพาะยังคงมีน้อย และนโยบายส่วนใหญ่เมื่อนำไปปฏิบัติมีความไม่ชัดเจน ทั้งในเรื่องการรองรับของกฎหมาย และในเรื่องของบุคลากรที่รับผิดชอบดูแล ขาดเจ้าภาพในการดูแลอย่างเป็นระบบ ทำให้เป็นอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ข้อจำกัดของทางรัฐไทยแล้วนั้น แรงงานต่างด้าวเองก็พบว่ามีปัญหาในเรื่องของความไม่เข้าใจในกฎหมายและภาษาไทย รวมถึงไม่กล้าที่จะใช้สิทธิเพราะหวาดระแวงหรือถูกนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐข่มขู่ สาเหตุเหล่านี้เป็นเพราะว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงมากนัก จึงทำให้เมื่อรัฐกำหนดนโยบายมาเพื่อนำไปปฏิบัติจึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะและข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความเห็นว่า กลุ่มนายจ้างคนงานไทยและคนงานต่างด้าวยังคงสับสนเกี่ยวกับนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย ควรมีการเผยแพร่เอกสารที่อธิบายบทบาทของแรงงานต่างด้าวในด้านเศรษฐกิจไทย เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของคนในสังคมไทย ที่มองแรงงานต่างด้าวเป็นพลเมืองชั้นสอง แต่ควรคิดว่าแรงงานต่างด้าวก็เป็นเพื่อนมนุษย์ที่มีสิทธิและเสมอภาคกัน ผลการวิจัยยังพบว่าแรงงานพม่ามิได้มีแนวโน้มเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย ซึ่งรัฐควรชี้แจงข้อมูลสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจนในหลายภาษา รัฐบาลควรจะระบุเหตุผลความจำเป็นด้านเศรษฐกิจและสังคมในการจ้างแรงงานต่างด้าวและอธิบายต่อนายจ้างและลูกจ้างชาวไทย แรงงานต่างด้าว และสังคมไทยให้ทราบถึง

ประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้จากแรงงานต่างด้าว เพราะเนื่องจากมาตรการดังกล่าวจะช่วยลดการกล่าวโทษแรงงานต่างด้าว และปฏิบัติกรอื่น ๆ รวมทั้งความคิดที่ว่าประเทศไทยจะสามารถขจัดแรงงานต่างด้าวออกไปได้ อันเป็นความคิดที่ทำให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติประสบความสำเร็จ และความยุ่งยาก และในเรื่องของระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ควรมีการปรับโครงสร้างการดำเนินการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวใหม่ โดยให้มีหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าว (เจ้าภาพ) โดยอาจเป็นหน่วยงานที่เคยปฏิบัติงานอยู่ก่อน เพียงเพิ่มช่องทางในการประสานระหว่างส่วนกลางไปยังระดับปฏิบัติการและประสานงานกับประเทศต้นทางของแรงงาน ให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้



บทที่ 3

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

3.1 พัฒนาการนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2528 เป็นต้นมา บริบทการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทยเริ่มเปลี่ยนไปจากการเป็นประเทศต้นทาง (Origin Country) มาเป็นประเทศปลายทาง (Destination Country) โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเพื่อนบ้านอย่าง เมียนมา กัมพูชา และลาว โดยปัจจัยสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานสูงขึ้นเป็นอย่างมาก อีกทั้ง โครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุ และค่านิยมทางการศึกษาภายในประเทศส่งผลให้คนหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษา เพื่อหวังว่าต้องการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยหลีกเลี่ยงงานที่ใช้กำลังและงานที่มีลักษณะสกปรก เสี่ยงอันตราย แส่นลำบาก หรือ 3Ds (Dirty, Dangerous, and Difficulty)

สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัญหาความยากจนและปัญหาการเมืองภายในประเทศ หากเปรียบเทียบรายได้ประชาชาติต่อหัวของประเทศกัมพูชา ลาวและไทย พบว่า ในปี พ.ศ.2546 อยู่ที่ 2,078 และ 1,759 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ ตามลำดับ ในขณะที่ประเทศไทยรายได้ประชาชาติต่อหัวของคนไทยอยู่ที่ 7,595 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเห็นได้ว่าสภาพเศรษฐกิจของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงเป็นเหตุผลที่แรงงานข้ามชาติมีความต้องการเข้ามาทำงานภายในประเทศไทย¹

เมื่อความต้องการในการเข้ามาทำงานภายในประเทศไทยมีมาก ประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย อย่างเมียนมา กัมพูชา และลาวจึงเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งแบบที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาทำงาน ซึ่งรัฐไทยมีความพยายามในการสร้างกลไกในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมาย โดยในช่วงแรกได้พยายามเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแล้วครั้งเล่า ต่อมาจึงปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานเหล่านี้ให้เป็นคนเข้าเมืองตามกฎหมาย โดยเชิญเจ้าหน้าที่ของประเทศต้นทางทั้ง 3 สัญชาติ มาพิสูจน์สัญชาติคนของตน หากรับรองสัญชาติแล้วให้ออกหนังสือเดินทาง เพื่อประเทศไทยจะได้ออกวีซ่าอนุญาตทำงานและได้รับสิทธิการอนุญาตให้ทำงานได้เป็นเวลา 2 ปีโดยสามารถต่ออายุได้อีก 1 ครั้ง รวมเป็น 4 ปี แล้วต้อง

¹ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, *การพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติภายใต้ประชาคมอาเซียนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย* (กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิง จำกัด, 2559), 189.

เดินทางกลับประเทศต้นทางไปก่อน 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ โดยการยื่นหนังสือเดินทางและมีวีซ่าอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้บันทึกข้อตกลง ความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งสาม ประเทศในลักษณะข้อตกลงแบบพหุภาคี (MOU) โดยแนวนโยบายหลักของรัฐบาลในแต่ละสมัยมีความต้องการที่จะลดจำนวนการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย เพื่อที่รัฐจะไม่ต้องเสียเวลาและทรัพยากรในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้น้อย

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ²

1. การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ
2. การพิสูจน์สัญชาติเพื่อปรับสถานะแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนในเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย
3. การนำเข้าแรงงานข้ามชาติใหม่อย่างถูกกฎหมาย จากประเทศต้นทาง ดังมีรายละเอียดในแต่ละระยะดังนี้

3.1.1 การขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวแบบปีต่อปี

การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติได้เริ่มมีขึ้นในปี พ.ศ. 2535 เมื่อสภาความมั่นคงแห่งชาติเห็นด้วย กับข้อเสนอของสภาหอการค้าจังหวัดชายแดนจึงผ่อนผันให้จ้างแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ 10 จังหวัดชายแดน โดยระยะเวลาผ่อนผันไว้ 1 ปี ต่อมาในปีพ.ศ. 2536 ได้เพิ่มอาชีพประมงเข้าไปในพื้นที่จังหวัดชายทะเล ระยะ เวลาผ่อนผัน 1 ปีเช่นเดิม ในระยะแรกการจดทะเบียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและมีแรงงานข้ามชาติเพียง 706 คนเท่านั้นที่แสดงความจำนงขอขึ้นทะเบียนเนื่องจากเงินค่าประกันที่ค่อนข้างสูง การจดทะเบียนครั้งถัดมาเกิดขึ้นในปีพ.ศ.2539 โดยเริ่มแรกนั้นมีการกำหนดให้กลุ่มนายจ้างเฉพาะใน 7 ภาค อุตสาหกรรม ได้แก่ เกษตรกรรมประมง ก่อสร้าง เหมืองแร่ ถ่านหิน การขนส่งและอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น ที่สามารถนำแรงงานมาขึ้นทะเบียนได้รวมทั้งการขึ้นทะเบียนก็จำกัดอยู่เฉพาะในเขตพื้นที่ 39 จังหวัด อย่างไรก็ตาม พอถึงเวลาจดทะเบียนจริงได้มีการขยายอุตสาหกรรมให้ครอบคลุมถึงกลุ่มอาชีพคนทำงานบ้าน และสาขาอาชีพอื่น ๆ อีกหลายสาขารวมถึงได้ขยายเขตพื้นที่เป็น 43 จังหวัดด้วย ในครั้งนี้มีแรงงานข้ามชาติจำนวน

² เรื่องเดียวกัน, 190-199.

กว่า 323,123 คน ได้รับการขึ้นทะเบียนและได้มีการออกใบอนุญาตทำงานระยะเวลา 2 ปีเป็นจำนวน 293,652 ใบ

ช่วงวิกฤติปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลไทยได้พยายามจะส่งกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลับออกไปจากประเทศ โดยการไม่ต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน เพื่อเป็นการลดการใช้แรงงานข้ามชาติ และเพิ่มการจ้างงานของแรงงานชาวไทยที่กำลังตกงาน โดยตั้งเป้าไว้ว่าจะส่งแรงงานข้ามชาติจำนวน 30,000 คน กลับประเทศ ในปี พ.ศ. 2540 และอีก 30,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2541 ตัวอย่างนโยบายที่เห็นได้ชัดเจนคือ รัฐบาลได้ประกาศงดการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานสีข้าวนับจากวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เจ้าของโรงงานสีข้าวซึ่งจ้างแรงงานข้ามชาติทั้งหมด กว่า 20,000 คน ส่งออกข้าวได้ลดลง เพราะไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานแทนได้ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องขยายเวลาการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติในโรงงานสีข้าวไปจนถึงวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ส่งผลให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานส่วนใหญ่ในโรงงานสีข้าว ภายหลังเศรษฐกิจไทยฟื้นตัวขึ้นในปี พ.ศ. 2541 มีแรงงานข้ามชาติราว 100,000 คนได้รับการขึ้นทะเบียน และได้รับอนุญาตให้ต่ออายุการขึ้นทะเบียนได้อีก ในปี พ.ศ. 2542 และ 2543 แต่ได้มีการปรับเปลี่ยนพื้นที่อนุญาตจาก 39 จังหวัด เป็น 54 จังหวัดในปี พ.ศ. 2541 และปรับลดลงเหลือ 37 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2543 และจากที่อนุญาตไว้ 7 อุตสาหกรรม เปลี่ยนเป็นจำแนกเป็นประเภทงาน 47 กลุ่มในปี พ.ศ. 2541 และลดลงเหลือ 17 กลุ่มในปี พ.ศ. 2542 และ 2543 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้สร้างความสับสนต่อการบริหารจัดการไม่น้อย

มติกรม.เดือนมิถุนายน 2539 กำหนดให้มีการผ่อนปรนการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจาก ประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาให้ทำงานได้ชั่วคราวโดยมีระยะเวลาผ่อนไม่เกิน 2 ปี พื้นที่ที่ได้รับการ อนุญาตรวม 43 จังหวัด และให้ทำงานได้เฉพาะ 8 กลุ่มอุตสาหกรรมคือ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมงทะเล ต่อเนื่องประมงทะเล ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เหมืองแร่/เหมืองหิน การผลิต และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งแยกเป็น ประเภทของกิจการที่จ้างงานได้รวม 36 ประเภท

มติกรม.เดือนเมษายน 2541 รัฐบาลได้มีมติกรม.เมื่อวันที่ 28 เมษายน และวันที่ 8 พฤษภาคม 2541 ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2539 ต่อได้อีก 1 ปี แต่ขยายพื้นที่ที่ได้รับการอนุญาต รวม 54 จังหวัดให้ทำงานได้เฉพาะ 8 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมงทะเลต่อเนื่องประมง ทะเลขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เหมืองหิน การผลิต และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งแยกเป็นประเภทของกิจการที่จ้างงานได้รวม 47 ประเภท

มติกรม.เดือนสิงหาคม 2542 มติกรม.ครั้งนี้ยังคงผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติกลุ่มเก่าต่อได้ อีก 1 ปี แต่ลดประเภทของกิจการที่จ้างงานได้ลงเหลือเพียง 18 ประเภท และลดพื้นที่ลงเหลือ 37 จังหวัด คือ เป็นจังหวัดชายแดน 10 จังหวัด จังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล 18 จังหวัด และจังหวัดที่อยู่ในระหว่างปรับปรุงกระบวนการผลิต 9 จังหวัด

มติกรม.เดือนสิงหาคม 2543 การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเริ่มเป็นภาระงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน มติกรม.ปีนี่ยังคงมีมติให้คงจำนวน พื้นที่ และกิจการที่จะได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิมตามมติ กรม.ปี 2542 เพื่อยืนยันนโยบายที่ว่าจะไม่ให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานข้ามชาติจากที่มาจดทะเบียนในปี 2542 อีกต่อไป

ต่อมาในปี พ.ศ.2544 ได้มีการตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และแรงงานข้ามชาติในทุกพื้นที่ 76 จังหวัด และทุกอุตสาหกรรมได้รับการอนุญาตให้มาขึ้นทะเบียนได้เป็นครั้งแรกโดยค่าธรรมเนียมสำหรับการขึ้นทะเบียนเท่ากับ 4,450 บาทต่อปี ซึ่งเทียบได้เท่ากับเงินค่าจ้าง 1 เดือนของแรงงาน ในครั้งนี้มีแรงงานข้ามชาติมาขึ้นทะเบียนทั้งสิ้นจำนวน 568,000 คน หลังจากนั้นอีก 1 ปี มีแรงงานเพียง 350,000 คนเท่านั้นที่กลับมาต่ออายุและจำนวนนี้ก็ลดลงเรื่อยๆ ในปีถัด ๆ มาเฉลี่ยลดลงปีละร้อยละ 30 ใน ปีพ.ศ.2545-2546 ยังคงใช้นโยบายต่ออายุ การผ่อนผันและออกใบอนุญาตทำงานครั้งละ 1 ปีต่อไป แต่มีการร้องเรียนว่าแรงงานข้ามชาติแย่งงานคนไทยในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน บิมน้ำมัน ร้านซักรีด อู่ซ่อมรถยนต์ และซ่อมของเก่า กบร. จึงไม่อนุญาตให้ออกใบอนุญาตทำงานในกิจการเหล่านี้ หลังจากนั้นก็อนุญาตให้แรงงานที่จดทะเบียนอยู่แล้วมาดำเนินการขออนุญาตผ่อนผันการอยู่ต่อและขออนุญาตทำงานต่อเป็นปี ๆ ไป

มติกรม.เดือนสิงหาคม 2544 มีการเปลี่ยนรัฐบาลโดยพรรคไทยรักไทยเข้ามาเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาล นำโดย พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี และมีพรรคชาติไทยกำกับกระทรวงแรงงาน มี นายเดช บุญหลง เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติครั้งใหญ่ คือ มีมติ กรม. ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถมาขึ้นทะเบียนได้ทุกจังหวัดในทุกประเภทกิจการ และเป็นครั้งแรกที่แรงงานที่ไม่ได้ทำงานประจำกับนายจ้างคนใดคนหนึ่งใดสามารถมาขอขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง การขึ้นทะเบียนครั้งนี้มีแรงงานมาจดทะเบียนมากกว่าทุกปีจำนวนสูงถึง 568,249 คน

มติกรม. เดือนสิงหาคม 2545 ยึดหลักประเภทของกิจการที่จ้างได้และพื้นที่ที่ให้แรงงานที่จดทะเบียนเหมือนปี 2544 แต่อนุญาตเฉพาะผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานจากปี 2544 เท่านั้น ซึ่งมีผู้มาต่ออายุ 430,074 คน

มติกรม. เดือนสิงหาคม 2546 ยึดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เหมือนปี 2544 คือให้ต่ออายุเฉพาะกลุ่มที่มี ใบอนุญาตทำงานแล้ว รวมมีผู้มาต่ออายุ 288,780 คน

3.1.2 การปรับสถานะแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้อง

ตามกฎหมาย

สืบเนื่องมาจากการประชุมและปฏิญญากรุงเทพฯว่าด้วยการขจัดการเข้าเมืองผิดกฎหมายในปี พ.ศ.2542 ส่งผลให้เกิดบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ลาว (ลงนามในปี ค.ศ.2545) เมียนมา (ลงนามในปี พ.ศ.2546) และกัมพูชา (ลงนามในปี พ.ศ.2546) (The memorandum of understanding on cooperation in the employment of workers between Thailand, and Lao PDR, Cambodia and Myanmar MOU) นั่นคือ มีความพยายามจะปรับสถานะแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ต้องผ่อนผันให้ทำงานให้เป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานอย่างถูกกฎหมาย จึงได้ทำข้อตกลงสัญญาทวิภาคี (MOU) ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ ในการให้ประเทศต้นทางเข้ามาพิสูจน์สัญชาติและรับรองว่าแรงงานมาจากประเทศนั้นจริง ทั้งนี้ อนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ในงานสองประเภทหลักคือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ในกิจการ 10 ประเภทหลัก คือ 1.ประมง (ทะเลและน้ำจืด) 2. ต่อเนื่องประมง 3. เกษตรและปศุสัตว์ 4.โรงสีข้าว 5.โรงอิฐ 6.โรงน้ำแข็ง 7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ 8. ก่อสร้าง 9.เหมืองแร่และเหมืองหิน 10. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล และหากลักษณะของกิจการที่จ้างไม่เข้าข่าย 10 ประเภทนี้ ให้จัดไว้ในรหัส 11 คือ ประเภทอื่น ๆ ซึ่งปรากฏว่า แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในกิจการประเภทนี้ ถึงร้อยละ 30 รองลงมาคือ กิจการเกษตร ร้อยละ 22 จ้างงานในครัวเรือน ร้อยละ 15 กิจการก่อสร้าง ร้อยละ 15 กิจการประมงทะเลและน้ำจืด ร้อยละ 7 และต่อเนืองประมง ร้อยละ 9 โดยกิจการอื่น ๆ ได้แก่ ขนส่งทางบก ขนถ่ายสินค้า โรงเลื่อย โรงกลึง เทปาล์ม จำหน่ายพืชผลเกษตร ผลิตศาลพระภูมิ โรงงานทำเส้นขนมจีน ผลิตคอนกรีต ผลิตเสาเข็ม โรงยางแผ่นรมควัน เต่าถ่าน ทำทราย แปรรูป ไม้ยาง ประมงน้ำกร่อย ซักอบรีด จัดสวนโรงแรม ค้าปลีก/ค้าส่ง/แผงลอยในตลาด บิมน้ำมัน/แก๊ส/เชื้อเพลิง/อู่ซ่อมรถ/ล้าง/อัดฉีด (คาร์แคร์) กิจการค้าของเก่ามูลนิธิ เป็นต้น

นอกจากนี้สืบเนื่องตั้งแต่ปีพ.ศ.2535 ถึง 2545 มีการเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สัญชาติทั้งสิ้น 7 ครั้ง โดยจัดทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การขึ้นทะเบียนระยะต่อมาจัดทำขึ้นอย่างมีระบบและนำมาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นโดยในปี พ.ศ.2547 การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติถูกจัดขึ้นเป็นระบบมากขึ้น เมื่อรัฐบาลต้องการทราบถึงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่แท้จริงในประเทศไทย จึงได้มีการอนุญาตให้คนข้ามชาติทุกคนที่อยู่ในเมืองไทยสามารถไปขึ้นทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทย โดยให้มีการสร้างแรงจูงใจ คือ เอกสารสิทธิ์ที่จะให้อยู่ในประเทศไทยได้นานขึ้นอีก 1 ปี ซึ่งนับเป็นการเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งใหญ่ที่สุดในประเทศ มีคนข้ามชาติรวมทั้งผู้ติดตามทั้งหมด 1,284,920 คน ได้ไปขอขึ้นทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยในลักษณะของการเป็นพลเมืองโดยมีการกำหนดเลข 13 หลักประจำตัวแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติขึ้นครั้งแรก โดยเป็นคนละหมวดกับราษฎรไทย ในขณะเดียวกัน กรมการจัดหางานดำเนินการจดทะเบียน

นายจ้างขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อทราบจำนวนความต้องการจ้าง มีนายจ้างจดทะเบียน 248,746 ราย
ต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ 1,598,752 คน นายจ้างได้รับอนุมัติให้จ้าง 245,113 ราย และอนุมัติ
โควตาจ้างแรงงาน ข้ามชาติ 1,512,587 คน นายจ้างที่ได้รับโควตาพาแรงงานข้ามชาติมาขอรับ
ใบอนุญาตทำงาน 205,738 ราย แรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตทำงาน 849,525 คน

ในปี พ.ศ.2548 รัฐบาลได้อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานต่อได้อีก 1 ปี และเพื่อ
แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงได้เปิดให้มีการนำแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งมี
ผลสืบเนื่องมาจากบันทึกความ เข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศ
เพื่อนบ้าน รวมถึงได้อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานทั้งที่เคยและยังไม่เคยจดทะเบียนให้
ได้รับการประกันตัวโดยต้องจ่ายค่าประกันตน 10,000 บาท และ 50,000 บาทตามลำดับ แต่เกิดการ
ประท้วงของนายจ้างในหลายจังหวัดและการร้องเรียน จากสมาคมผู้ประกอบการหลายภาคการจ้าง
งาน และสภาพอุตสาหกรรมต่างๆ ทั่วประเทศจนทำให้รัฐบาลต้องยกเลิกมาตรการและผ่อนปรนให้ไม่
ต้องเสียค่าประกันตน ส่งผลให้มีการขึ้นทะเบียนของแรงงานและผู้ติดตามเพิ่มขึ้นจำนวน 300,000 คน

ต่อมาในปี พ.ศ.2549 และ 2550 ได้ผ่อนผันให้ทำงานต่อไปอีก 1 ปีโดยในปี
พ.ศ.2550 เห็นชอบการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติ และเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ
หลบหนีเข้าเมืองเพิ่มเติมใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับการพิสูจน์สัญชาตินั้นเพื่อปรับให้สถานะ
แรงงานที่เข้ามาอยู่โดยหลบหนีเข้า เมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองและขออนุญาตทำงานแบบถูก
กฎหมาย โดยรัฐบาลได้ส่งรายชื่อของแรงงานข้ามชาติไปยังประเทศต้นทางเพื่อให้พิสูจน์สถานะและ
สัญชาติและออกเอกสารรับรองและหนังสือเดินทาง และประเทศไทยออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงาน
เดินทางเข้ามาทำงานได้

ทั้งนี้ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศ
เพื่อนบ้านตั้งแต่ปี 2547ถึง2550 ยึดหลักการจำกัดอาชีพให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้เพียงงาน
กรรมกร ทั้งนี้ มีการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ ดังนี้

ก. มติกรม.เดือนเมษายน 2547 ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ต้องการเริ่มนับจดผู้หลบหนีเข้า
เมืองจาก 3ประเทศทั้งหมด นั่นคือ ให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้างรวมถึง
ผู้ติดตามที่มีอายุ 1ปี ขึ้นไป และให้มีการแจ้งเกิด แจ้งตาย และแจ้งย้ายที่อยู่เหมือนประชากรกลุ่ม
อื่นๆ ในฐานข้อมูลทะเบียนบุคคล เพื่อให้ฐานข้อมูลเป็นปัจจุบันเสมือนนอกจากนี้ยังให้มีการขึ้นทะเบียน
นายจ้าง แรงงานหรือเคยจ้างแต่จำนวนไม่พอ สามารถมาขึ้นทะเบียนนายจ้างแจ้งความจำนงว่า
ต้องการจ้างแรงงาน ในกิจกรรมอะไร เป็นจำนวนเท่าใด โดยการขึ้นทะเบียนนี้ให้รวมผู้ติดตามด้วย
โดยแรงงานที่มาขึ้นทะเบียนจะได้รับหมายเลขประจำตัว 13 หลักที่ขึ้นต้นด้วยเลข 00 ถ่ายรูปและ
พิมพ์ลายนิ้วมือ และได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยได้ 1 ปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีแรงงานมา
จดทะเบียนรวม 1,284,920 คน

ข. มติกรม. พ.ศ. 2548-2550 ในปี 2548 รัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่มีบัตรทำงานต่ออายุ ได้อีก 1 ปี แต่แรงงานที่มาต่ออายุมีน้อยกว่าแรงงานที่ต้องการจ้าง รัฐบาลจึงมีมติกรม. เมื่อเดือนธันวาคม 2548 ยินยอมให้มีการประกันตนตามมาตรา 54 ของกฎหมายคนเข้าเมืองสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีชื่ออยู่ใน ทร.38/1 โดยต้องจ่ายค่าประกัน 10,000 บาท สำหรับแรงงานที่ยังไม่มีชื่อใน ทร.38/1 ต้องมารายงานตัวรับเลข เลข 13 หลักและจ่ายค่าประกันตน 50,000 บาท แต่ได้รับการร้องเรียนจากสมาคมผู้ประกอบการหลายภาคการจ้างงานและสภาอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั่วประเทศ จนรัฐบาลต้องมีมติกรม. เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2549 ยอมยกเลิกมติ กรม. นี้โดยผ่อนปรนให้ไม่ต้องเสียค่าประกันตน เสียเฉพาะค่าใช้จ่าย 3,800 บาทตามปกติ จากนั้นรัฐบาลยังเปิดให้มีการรายงานตัวขึ้นทะเบียนของแรงงานและผู้ติดตามกลุ่มใหม่ขึ้นระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2549 จำนวน 3 แสนคน ทำให้ยอดรวมแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามในปี 2549 มีจำนวน 1,523,289 คน

ปี พ.ศ.2551 ตามมติกรม. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 ได้อนุญาตให้แรงงานที่เคยจดทะเบียนแต่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ได้ต่อใบอนุญาตทำงานมารายงานตัวและขอใบอนุญาตทำงาน รวมถึงผ่อนผันให้กลุ่มที่ใบอนุญาตหมดอายุทั้งหมดอยู่ต่อไปอีกไม่เกิน 2 ปี โดยให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานปีต่อปีและเร่งให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ นอกจากนี้ รัฐสภายังได้ออกพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติฉบับใหม่ ขึ้นในปี พ.ศ.2551 โดยยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติดังกล่าวมีหลักปฏิบัติที่มีความชัดเจนขึ้นทั้งในเรื่องหน่วยงานที่รับผิดชอบอำนาจหน้าที่และบทลงโทษตามกฎหมาย โดยมีเนื้อหาที่สำคัญเรื่องประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำได้ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานข้ามชาติ หลังจากใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การลดค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานตามฤดูกาลและแรงงานรายวัน และการอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างได้โดยจัดโครงสร้างของ พ.ร.บ. เป็น 6 หมวด และบทเฉพาะกาลรวม 60 มาตรา ดังนี้

หมวด 1 การทำงานของแรงงานข้ามชาติ มาตรา 7-28

หมวด 2 กองทุนเพื่อการส่งแรงงานข้ามชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักรมาตรา 29-40

หมวด 3 คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของแรงงานข้ามชาติ มาตรา 41-44

หมวด 4 คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติ มาตรา 45-47

หมวด 5 การกำกับดูแล มาตรา 48-50

หมวด 6 บทกำหนดโทษมาตรา 51-56

บทเฉพาะกาล มาตรา 57-60

ทั้งนี้พระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากฉบับเก่า ดังนี้

1. การกำหนดอาชีวพื้จากเดิมกำหนดอาชีวพื้ต้องห้ามที่ไม่ให้แรงงานข้ามชาติทำเป็นกำหนดอาชีวพื้ที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำได้โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติโอกาสในการประกอบอาชีวพื้ของคนไทยและความต้องการแรงงานข้ามชาติที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

2. กำหนดให้มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้เป็นแรงงานฝีมือ (Levy) เป็นการเฉพาะในขั้นต้นนี้ กรมการจัดหางานได้เสนอให้จัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างต่ำสุด 200 บาทและสูงสุด 600 บาท แบ่งตามพื้นที่และประเภทกิจการ เช่น กิจการประมงในทุกพื้นที่เก็บค่าธรรมเนียม 200 บาทต่อคน ประเภทงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ชายแดน 300-400 บาทต่อคน แต่งานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตกรุงเทพฯ 600 บาทต่อคน เป็นต้น

3. อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยสามารถขอ อนุญาตทำงานลักษณะไป-กลับหรืองานตามฤดูกาลโดยใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทางหรือหนังสือข้ามแดนและขอรับใบอนุญาตทำงานได้

4. ให้ผู้ที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติสามารถขอรับ ใบอนุญาตทำงานได้

5. มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งแรงงานข้ามชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุน และหากแรงงานเดินทางกลับประเทศด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองสามารถขอรับ เงินคืนได้ที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง และจะได้รับเงินคืนภายใน 30 วัน หากเกินจากนี้ จะได้รับดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี

6. กำหนดให้ใบอนุญาตทำงานมีอายุไม่เกิน 2 ปีและต่ออายุได้ไม่เกินครั้งละ 2 ปีตามความจำเป็น เพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐาน

7. แรงงานข้ามชาติสามารถเปลี่ยนงาน นายจ้าง สถานที่ทำงานได้ และเงื่อนไขการทำงานได้โดยให้อำนาจการอนุญาตอยู่ที่นายทะเบียน การออกจกานายจ้างและเลิกจ้างไม่อยู่ในอำนาจของนายจ้าง ไม่ต้องทำการแจ้งเข้าแจ้งออก ไม่ต้องใช้ระบบโควตา แต่ใช้ระบบเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแทน แต่การย้ายออกนอกพื้นที่โดยไม่แจ้งนั้นผิดพ.ร.บ.คนเข้าเมือง

8. จัดตั้งกรรมการใหม่ขึ้น 2 ชุดเพื่อพิจารณาการจ้างแรงงานโดยมีตัวแทนขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเข้าไปเป็นคณะกรรมการด้วย ได้แก่

8.1 คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของแรงงานข้ามชาติทำหน้าที่กำหนดนโยบายเรื่องการทำงานของแรงงานข้ามชาติ กำกับดูแลการทำงานของกรมการจัดหางานและติดตามการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานของแรงงานข้ามชาติ

8.2 คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทำหน้าที่พิจารณาคำอุทธรณ์กรณีที่แรงงานข้ามชาติร้องเรียนสนเรื่องที่ว่าเจ้าหน้าที่ไม่อนุญาตให้ทำงานไม่ต่อใบอนุญาตทำงานหรือเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

9. เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเพิ่มขึ้น โดยสามารถเข้าตรวจสอบสถานที่ที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีแรงงานข้ามชาติทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ในช่วงกลางวันโดยไม่ต้องมีหมายศาล และสามารถจับกุมแรงงานข้ามชาติที่ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตไม่ต้องมีหมายจับ

10. เพิ่มบทลงโทษต่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

10.1 สามารถส่งแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตกลับประเทศต้นทางได้ หากแรงงานยินยอมเดินทางกลับภายในเวลาที่กำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่า 30 วัน โดยจะปรับแล้วส่งกลับหรือจำคุกก็ได้

10.2 ปรับในกรณีทำงานนอกจากที่ได้รับอนุญาต หรือเปลี่ยนนายจ้างงาน และสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยเพิ่มโทษปรับเป็นไม่เกินสองหมื่นบาท

10.3 แรงงานข้ามชาติที่ไม่แจ้งเรื่องการขอยาวเวลาการขออนุญาตทำงาน และไม่ถือบัตรไว้กับตัวเพิ่มโทษปรับเป็นหนึ่งหมื่นบาทจากเดิมหนึ่งพันบาท

10.4 รับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานนอกจากที่ขออนุญาตไว้ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท แต่ถ้าไม่มีใบอนุญาตทำงานปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นถึงหนึ่งแสนบาทต่อแรงงานข้ามชาติ 1 คน จากเดิมจำคุก 3 ปี ปรับไม่เกินหกหมื่นบาท

10.5 ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกไม่ส่งเอกสาร หรือไม่ให้ข้อเท็จจริงแก่พนักงานเจ้าหน้าที่มีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทจากเดิมไม่เกินหกหมื่นบาท

ต่อมาในปี พ.ศ.2552 เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่นอกระบบในกิจการต่อไปนี้ ประมง เกษตรและปศุสัตว์ ก่อสร้าง ต่อเนื่องประมงทะเล ผู้รับใช้ในบ้านและกิจการอื่น ๆ ที่จังหวัดเสนอตามความจำเป็นและ กบร.เห็นชอบ โดยนายจ้างต้องรายงานตัวการคงอยู่ของแรงงานข้ามชาติทุก 3 เดือน กรณีที่แรงงานหลบหนีหรือเลิกจ้าง ให้แจ้งเจ้าหน้าที่ภายใน 7 วัน นายจ้างต้องจัดหาที่พักหรือจัดการให้แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่เป็นหลักแหล่งสามารถตรวจสอบได้ และจะไม่รับแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีจากนายจ้างอื่นและผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติอยู่ต่ออีก 1 ปี ในปี พ.ศ.2553 ขยายเวลาพิสูจน์สัญชาติและผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติอยู่ ต่ออีก 1 ปี และกำหนดให้ลูกจ้างต้องส่งเงินจำนวน 2,100-2,400 บาทต่อคนเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนข้ามชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2553 ทั้งนี้ ณ วันที่ 19 เมษายน 2554 มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติเพียง 519,513 คน เท่านั้น โดยเฉพาะ

แรงงานเมียนมาซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาไม่ยินยอมเข้ามาพิสูจน์สัญชาติให้ในประเทศไทยเหมือนกับรัฐบาลกัมพูชาและลาว ทำให้แรงงานเมียนมาต้องเดินทางไปชายแดนจังหวัดตาก เชียงราย และระนอง ด้วยตนเอง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงมาก นอกจากนี้ แรงงานเมียนมาส่วนหนึ่งยังกลัวว่าหากพิสูจน์สัญชาติแล้วรัฐบาลทหารของเมียนมาจะได้ข้อมูลแล้วนำไปริดไถเงินจากครอบครัวของแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศเมียนมาได้ และรัฐบาลเมียนมาก็ไม่ยอมรับชนกลุ่มน้อยบางกลุ่ม เช่น โรฮิงยา ว่ามีสัญชาติเมียนมาอีกด้วย ทั้งนี้ ในปี พ.ศ.2554 หากแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติต้องดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานก่อน โดยต่อมาได้รับความร่วมมือจากประเทศเมียนมาจัดตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติแรงงานเมียนมาในประเทศไทยจำนวน 5 แห่งคือ กรุงเทพฯ สมุทรสาคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานีในวันที่ 1 มกราคม 2555

กบร.ได้เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงานรวมทั้งผู้ติดตาม ซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวได้ 1 ปี สิ้นสุดในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยแรงงานจะต้องดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้เสร็จภายในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 ต่อมาได้มีการขยายเวลาพิสูจน์สัญชาติไปเป็นวันที่ 14 ธันวาคม 2555 เพราะยังมีแรงงานที่ไม่ได้พิสูจน์สัญชาติอยู่ถึง 8 แสนคน โดยให้นายจ้างแจ้งรายชื่อแรงงานข้ามชาติเพื่อขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องด้วย หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว จะถูกดำเนินการทางกฎหมาย โดยจะไม่มีการเปิดจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติใหม่ จะเห็นได้ว่า รัฐบาลไทยมีความมุ่งมั่นที่จะกวาดล้างแรงงานเถื่อนที่ละจังหวัดให้หมดสิ้นไป และเตรียมมาตรการรองรับการขาดแคลนแรงงาน โดยหากแรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมและส่งกลับประเทศต้นทางต้องการกลับเข้ามาทำงานให้ดำเนินการขอหนังสือเดินทางชั่วคราวให้ถูกต้องเข้าอบรม และสามารถกลับมาทำงานได้ภายใน 5 วัน นอกจากนี้ ยังพยายามจะเร่งนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางอีก 1 แสนคน แต่หากยังไม่พอจะพิจารณาหาแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามาทำงานแทน เช่น เวียดนาม บังคลาเทศ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 ได้เห็นชอบให้มีการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างรวมถึงบุตรของแรงงานข้ามชาติดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี อีกครั้งโดยให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2555 ถึง 13 เมษายน 2556 เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคลจากประเทศต้นทางและได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นเวลา 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 2 ปี ทั้งนี้ให้นายจ้างต้องนำแรงงานข้ามชาติมาดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายตามที่หน่วยราชการกำหนด โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานกำหนดให้นายจ้างที่มีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองต้องมายื่นเอกสารที่

เกี่ยวข้องภายในวันที่ 16 มีนาคม 2556 นี้ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 โดยเอกสารที่ยื่นมีดังนี้

1. หนังสือแสดงความต้องการแรงงานข้ามชาติ (Demand Letters)
2. บัญชีรายชื่อแรงงานข้ามชาติ
3. แบบฟอร์มประวัติข้ามชาติตามที่ประเทศต้นทางกำหนด
4. ใบโคควตา
5. สัญญาจ้างงาน (เฉพาะแรงงานเมียนมา)
6. สำเนาทะเบียนบ้าน-บัตรประชาชน (กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา)
7. แบบหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)
8. หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท (กรณีนายจ้างมอบอำนาจ
ให้ยื่นแทน)
9. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ
10. รูปถ่ายแรงงานข้ามชาติ 4 ใบ

และเมื่อประเทศต้นทางตรวจสอบข้อมูลและออกหนังสือเดินทางชั่วคราว
แล้วจะแจ้งชื่อให้นายจ้าง ทราบเพื่อดำเนินการจ่ายค่าธรรมเนียม บันทึกข้อมูลไปโอแรงงานข้ามชาติ
และทำวีซ่า ซึ่งสามารถทำได้ที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งมีอยู่ 12 แห่งกระจาย
อยู่ทั่วประเทศ จากนั้นจึงพาแรงงานไปตรวจสุขภาพเพื่อใช้ทำใบอนุญาตทำงานต่อไป ต่อมาได้ขยาย
ระยะเวลาผ่อนผันต่อไปอีก 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ 14 เมษายน 2556 ถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2556
ให้นายจ้างที่ยื่นแจ้งความต้องการแรงงานข้ามชาติไว้กับกรมการจัดหางานจะต้องไปทำหนังสือ
เดินทาง ตรวจสอบตราวีซ่า และจัดทำข้อมูลบุคคลให้แล้วเสร็จ ต่อมาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาพิสูจน์สัญชาติ
แต่ยังมีแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติอยู่กว่า 2 แสนคน จึงได้อนุญาตให้สามารถ
ทำงานต่อไปได้อีก 1 ปี เพื่อให้ดำเนินการพิสูจน์ให้แล้วเสร็จ แต่ไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้
ขึ้นทะเบียนเข้ามาทำงานได้โดยเด็ดขาด ทั้งนี้ มีค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน 1,900 บาท ต่อปี
นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติที่รอเข้าระบบประกันสังคมมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าตรวจสุขภาพ 600 บาทและ
ค่าประกันสุขภาพ 550 บาท รวมเป็นเงิน 1,150 บาท ส่วนแรงงานข้ามชาติทั่วไปมีค่าตรวจสุขภาพ
600 บาท และค่าประกันสุขภาพ 2,200 บาท รวมเป็นเงิน 2,800 บาท

3.1.3 การนำเข้าแรงงานข้ามชาติใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศต้นทาง

ในขณะที่มีการพิสูจน์สัญชาติเพื่อเป็นช่องทางรองรับการนำเข้าแรงงานข้ามชาติใหม่
อย่างถูกต้องตามกฎหมายได้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศต้นทางควบคู่
กันไปด้วยโดย ณ วันที่ 19 เมษายน 2554 มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาใหม่จำนวนเพียง 54,649 คน
เท่านั้น ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าและใช้เวลานานกว่าการลักลอบเข้ามาทำงานอย่าง

ผิดกฎหมายมาก ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติซึ่งถือว่าได้รับการรับรองการเข้าเมือง โดยถูกกฎหมายและสามารถขอใบอนุญาตทำงาน 2 ปีโดยเมื่อครบ 2 ปีแรงงานดังกล่าวจะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางและสามารถขออนุญาตกลับเข้ามา ทำงานใหม่ได้ตามช่องทางที่ถูกต้อง ตามกฎหมายต่อไป

โดยการนำเข้าแรงงานข้ามชาติใหม่โดยถูกกฎหมายนั้นอนุญาตให้บริษัทนายหน้า จัดหางานที่รัฐบาลของประเทศทวีปเอเชียยอมรับเข้ามามีบทบาทติดต่อจัดหางานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยบริษัทนายหน้า ดังกล่าวจะมีหน้าที่จัดส่งและดูแลแรงงานในประเทศปลายทางรวมทั้ง การรักษาสีทธิอันชอบธรรมของแรงงาน โดยรัฐบาลของแต่ละฝ่ายทำหน้าที่อำนวยความสะดวก และ นายจ้างไทยสามารถติดต่อโดยตรงกับบริษัท จัดหางานของประเทศผู้ส่งได้

ในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยถูกกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจขั้นตอนวิธี 4 ขั้นตอนโดย

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ (โควตา) โดยนายจ้างยื่น แบบแจ้ง ความต้องการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ แล้วกรมการจัดหางานจะออกหนังสือยืนยันการมี โควตาจ้างแรงงาน ข้ามชาติแก่นายจ้าง

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศ โดยนายจ้าง ที่ได้รับโควตายื่นเอกสาร ดังนี้ คำร้องขอนำแรงงานข้ามชาติตาม MOU สำเนาหนังสือ อนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติ (สำเนาใบโควตา) หนังสือแสดงรายละเอียดความต้องการแรงงาน หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และตัวอย่างสัญญาจ้างมาตรฐานจากนั้นกระทรวง แรงงานออกหนังสือแจ้งกระทรวงแรงงานของประเทศต้นทาง

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นขออนุญาตทำงานแทนแรงงานข้ามชาติ เมื่อนายจ้างได้รายชื่อ แรงงานข้ามชาติจากกระทรวงแรงงานประเทศต้นทางแล้ว ให้นำรายชื่อและหนังสือของนายจ้างและ ระบุตำแหน่งที่แรงงานข้ามชาติจะเดินทางผ่านมายื่น พร้อมคำขออนุญาตทำงานแทนแรงงาน ข้ามชาติ จากนั้นสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในประเทศต้นทางจะออกวีซ่าให้โดยแรงงานข้ามชาติที่ เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายจะได้รับสัญญาระยะเวลา 2 ปี สัญญาดังกล่าวจะต่อได้ 1 ครั้งเมื่อทำงานใน ประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจะได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครอง และการใช้บริการสาธารณสุข เท่าเทียมกับแรงงานไทย

ขั้นตอนที่ 4 การออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ ตัวแทนหรือนายหน้า ในประเทศต้นทางพาแรงงานข้ามชาติไปยื่นขอรับการตรวจลงตราเข้าประเทศไทย ณ สถานทูตหรือ สถานกงสุลไทยที่ตั้งอยู่ ณ ประเทศต้นทาง เมื่อแรงงานข้ามชาติผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองจะได้รับ การประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย 2 ปี นายจ้างจะต้องพาแรงงานข้ามชาติไปตรวจ สุขภาพภายใน 3 วัน ณ โรงพยาบาลที่กำหนด พร้อมทั้งยื่นคำร้องขอรับใบอนุญาตทำงานภายในเวลา

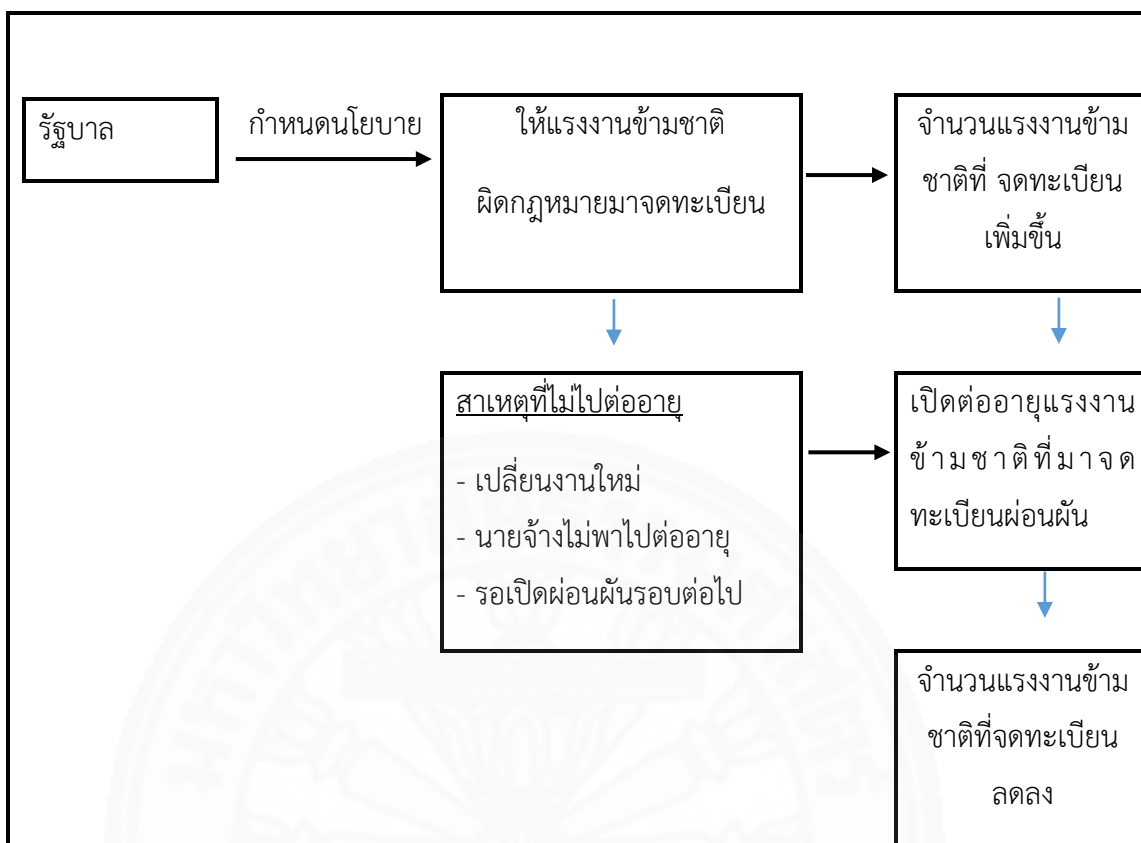
ที่กำหนดโดยนายจ้างจะต้องดูแลการใช้แรงงานข้ามชาติ การรายงานตามกำหนดเวลา และการแจ้งยกเลิกการทำงาน

ประเทศไทยใช้เวลาประมาณ 20 ปีในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจากระยะที่ 1 มาสู่ระยะที่ 3 ซึ่งถือเป็นระยะตั้งรับแรงงานข้ามชาติที่หลังไหลเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในราชอาณาจักร ประเทศไทยต้องเดินทางไปสู่ระยะที่ 4 ซึ่งเป็นระยะเชิงรุก โดยกำหนดทิศทางนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ การคัดสรรอย่างมีคุณภาพด้วยการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมของนายจ้างในการคัดเลือกแรงงานจากประเทศต้นทาง การลดการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือลงด้วยการกำหนดเพดานภาษีและการจัดเก็บภาษีแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานข้ามชาติหลังใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติฉบับปีพ.ศ. 2551 ได้กล่าวถึงเรื่องเหล่านี้ไว้ส่วนใหญ่แล้ว เพียงแต่ยังไม่ถูกนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

3.2 นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยในช่วง 2555-2558

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ยังคงเป็นการเปิดจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวอยู่เป็นระยะตามมติคณะรัฐมนตรี สลับกับการขยายระยะเวลาผ่อนผันและต่ออายุใบอนุญาต ให้แรงงานสามารถทำงานต่อไปได้อีกเป็นระยะเพื่อให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จ

อย่างไรก็ตาม การจัดทำทะเบียนในระดับประเทศนี้ถูกมองว่าไร้ประสิทธิผล เนื่องจากมีตัวเลขการจดทะเบียนที่ลดลงอย่างรวดเร็ว และผู้ย้ายถิ่นไม่จดทะเบียนมีจำนวนเพิ่มขึ้น หลายปีมานี้มีผู้ย้ายถิ่นตกหล่นจาก ระบบทะเบียนเพราะเห็นว่าการจดทะเบียนเป็นเรื่องยุ่งยาก สับสน และมีค่าใช้จ่าย หรือไม่ก็ขาดคุณสมบัติเข้า ข่ายทำการจดทะเบียนได้ 11 อีกทั้งหลักการที่จำกัดอาชีพให้แรงงานต่างด้าวจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านทำงาน ได้เพียงงานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งจากข้อเท็จจริงปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ต่างด้าวและสถานการณ์การจ้างงานที่เกิดขึ้นจริง



ภาพที่ 3.1 แสดงปัจจัยสำคัญที่กระทบกับจำนวนแรงงานข้ามชาติจดทะเบียน, มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาแนวโน้มแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและผลกระทบต่อการค้าเงินนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่าง (กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2559).

ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เข้ามาบริหารประเทศเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งยังคงสานต่อแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามรูปแบบดั้งเดิมเป็นหลัก คือ การจดทะเบียน การพิสูจน์สัญชาติ กระบวนการตาม MOU และการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นปกติ นอกจากนี้ คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาที่สั่งสมมานานจึงมีความจำเป็นต้องเร่งแก้ไขให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว รวมทั้งมีการวางรากฐานการแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาว โดยให้ดำเนินการในสองมาตรการหลัก ดังนี้

3.2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing) และปัญหาการค้ามนุษย์³

จากการประชุมของคณะรักษาความสงบแห่งชาติเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2557 นับว่าเป็นจุดเริ่มต้น ของการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติมีข้อสั่งการเรื่องแรงงานข้ามชาติจากกรณีประเทศสหรัฐอเมริกาได้ จัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report : TIP Report) ซึ่งประเทศไทยได้รับการประเมินอยู่ในสถานะระดับ 2 (Tier 2 : Watch List) ส่งผลให้ประเทศไทยกลายเป็น ประเทศที่ถูกจับตามองและเป็นปัญหาที่ถูกสังคมนักค้ามนุษย์มาเป็นระยะเวลากว่า 4 ปี จึงได้มอบหมายให้ กระทรวงการต่างประเทศร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน เร่งดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจกับต่างประเทศให้ถูกต้องและ ทัวถึงเกี่ยวกับการใช้แรงงานในประเทศไทย รวมทั้งการที่ประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยเบื้องต้นได้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการ จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อทำหน้าที่จัดระเบียบและแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งระบบด้วยการ บูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลัก มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับจากต่างประเทศ และประชาคมโลก โดยไม่ถูกลดระดับความน่าเชื่อถือ และให้ ฝ่ายความมั่นคงเร่งจัดทำแผนและ แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง

ภายหลังจากมีการประกาศข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้เพียง ไม่กี่วัน ในวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2557 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา โดยนายจอห์น แคร์รี รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานประจำปี เรื่องสถานการณ์ การค้ามนุษย์ประจำปี 2557 (Trafficking in Persons Report 2014 หรือ TIP Report) โดย รายงานว่า ประเทศไทยถูกลดอันดับ จากบัญชีกลุ่มที่ 2 ซึ่งต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) ลงมา อยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) ซึ่งเป็นกลุ่ม ประเทศที่มีสถานการณ์การค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด อัน เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยไม่ได้แสดง ความก้าวหน้าในการดำเนินงานป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์เท่าที่ควรและโดยตามระเบียบการที่ ประเทศไทยถูกจัดระดับอยู่ใน Tier 2 ที่ต้องจับตา มอง ติดต่อกันเป็นเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2553-2556) จึงถูกลด ระดับเป็น Tier 3 โดยอัตโนมัติ โดยมี ประเด็นสำคัญ 4 เรื่อง คือ

³ มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาแนวโน้มแรงงาน ต่างด้าวในประเทศไทยและผลกระทบต่อการค้ามนุษย์นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่าง (กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2559), 2-21.

1. การคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ระบุว่า การคัดแยกผู้เสียหายในประชากรกลุ่มเสี่ยงดำเนินการได้ไม่เพียงพอ และเมื่อคัดแยกแล้วไม่ได้ส่งตัวผู้เสียหายเข้ารับการคุ้มครอง
2. การค้ามนุษย์ด้านแรงงานในภาคประมง ระบุว่า ไม่พบว่ามีการค้ามนุษย์กับเจ้าของเรือ หรือได้กึ่ง ที่บังคับใช้แรงงาน
3. กรณีผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวโรฮิงจา ระบุว่า ไม่พบว่ามีการค้ามนุษย์กับความผิดในข้อหาการค้ามนุษย์
4. การทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระบุว่า ไม่มีการรายงานผลการสอบสวนและดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีค้ามนุษย์ ทั้งนี้ เมื่อ ประเทศไทย ถูกจัดอยู่ใน Tier 3 สหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาระดับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือ เพื่อมนุษยธรรมและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการค้า เช่น ด้านทหาร ด้านการศึกษา ด้านวัฒนธรรม เว้นแต่ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง กระทรวงกลาโหมของสหรัฐอเมริกา และองค์การเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา จะพิจารณาร่วมกัน โดยเป็นกระบวนการภายในของฝ่ายสหรัฐอเมริกา เพื่อเสนอประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ให้ยกเว้นระดับการให้ความช่วยเหลือ (sanction) ต่อประเทศที่ถูกจัดอยู่ใน ระดับ Tier 3 หรือที่เรียกว่า Presidential Waiver

อย่างไรก็ตาม ในวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2558 คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เข้ามาบริหารราชการแผ่นดิน โดยสืบทอดงานและสานต่อภารกิจของคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการเร่งแก้ไขโดยด่วน พร้อมทั้งดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายและปัญหาการค้ามนุษย์ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (IUU Fishing) การแก้ไขปัญหาการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุมนั้น รัฐบาลให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) และประกาศใช้พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. 2558 รวมทั้ง เตรียมออกกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อครอบคลุมการแก้ปัญหา การปรับปรุงและแก้ไขแผนระดับชาติ การเร่งรัด ติดตั้งระบบติดตามเรือ (Vessel Monitoring System: VMS) การตรวจสอบโรงงานอุตสาหกรรมประมง การ ตั้งศูนย์แจ้งเรือเข้า-ออก (Port in-Port out: PIPO) เพื่อควบคุมเรือที่ผิดกฎหมายจากการออกนอกฝั่ง รวมทั้ง การแก้ไขพระราชบัญญัติในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ขบวนการค้ามนุษย์ได้โดยง่าย อีกทั้งมีการชี้แจงมาตรการแก้ปัญหาประมงผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ โดยสื่อสารกับชาวประมง ผู้ประกอบการธุรกิจประมง และประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจในเหตุผลความ จำเป็นที่ต้องดำเนินการตามมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ในการแก้ปัญหาประมงผิดกฎหมายเพื่อสร้างมาตรฐานสากลในการจัดระเบียบการประมงและการแก้ไขปัญหาการทำประมงแบบไร้มาตรฐาน ไร้การควบคุมอย่างเคร่งครัดตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและเพิ่มจำนวนสัตว์น้ำ เป็นประโยชน์ต่อการประมงของไทยในระยะยาว นอกจากนี้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายในระยะยาว หน่วยงานภาครัฐได้ ร่วมลงนามในบันทึกความร่วมมือแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเรือประมงและแรงงานประมงเป็นฐานข้อมูล กลาง (กองทัพเรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมเจ้าท่ากรมการปกครอง กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน และกรมประมง) ที่จะบูรณาการการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการควบคุม ให้มีการรายงานเข้า-ออกของเรือประมงให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU Fishing) ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลได้จัดทำรายงานความมุ่งมั่นแก้ปัญหาการกำหนดมาตรการป้องกันการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน ไร้การ ควบคุม (IUU Fishing) อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นย้ำให้ชาวประมงร่วมมือกับภาครัฐตามมาตรการของศูนย์ บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากข้อกล่าวหาของ สหภาพยุโรป

(2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รัฐบาลได้ประกาศให้การต่อต้านการค้ามนุษย์เป็น วาระแห่งชาติ โดยตั้งกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ผลักดันการแก้ไขกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นสามารถหลายเครือข่ายผู้กระทำความผิดค้า มนุษย์รายสำคัญ รวมทั้งจับกุมดำเนินคดีลงโทษเจ้าหน้าที่ระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เป็นต้น ด้านกลไกได้ตั้งกลไกทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัดเพื่อประสานการขับเคลื่อนทั้งส่วนนโยบายและปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) คณะกรรมการ ประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) คณะอนุกรรมการศูนย์ ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด จัดตั้งศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้าน สตรีและเด็ก ทั้งนี้ได้ตั้งคณะอนุกรรมการภายใต้กลไกระดับชาติ อาทิ คณะอนุกรรมการการปราบปรามการค้ามนุษย์ คณะอนุกรรมการด้านสตรีในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ คณะอนุกรรมการการแก้ปัญหา การใช้แรงงานเด็กและต่างด้าว คณะอนุกรรมการด้านการประชาสัมพันธ์และกฎหมาย เกี่ยวกับการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อเร่งรัดขับเคลื่อนนโยบายให้เห็นผลเป็นรูปธรรม ส่วนด้านการขับเคลื่อน ดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (1) การลดความเสี่ยงด้านการค้ามนุษย์ มีการตรวจ คุ้มครองแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการกลุ่มเสี่ยง และบูรณาการจัดชุดตรวจปฏิบัติการ ในสถานประกอบการ (2) พัฒนา ทักษะชีวิตเด็กเร่ร่อนเพื่อป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้า มนุษย์ (3) สร้างความรู้ความเข้าใจกับ กลุ่มเป้าหมายและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ

ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 (4) ให้ความรู้ นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ให้ความรู้แก่ผู้ต้องการไปทำงานต่างประเทศเพื่อป้องกันปัญหาการ หลอกลวง รวมทั้งตรวจสอบควบคุมผู้รับอนุญาตจัดหางานใน ประเทศและต่างประเทศ (5) ส่งเสริม และพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองแรงงาน ผ่านบริการสายด่วน 1694 ใน การประชาสัมพันธ์/รับเรื่อง ร้องเรียน/สอบถามข้อมูล และ (6) การประชุมเร่งรัดและติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ภายใต้การดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจังของรัฐบาลทำให้การแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์มีความ คืบหน้าเป็นอย่างมาก รวมทั้งได้รับการยอมรับจากต่างประเทศอันเป็นผล สะท้อนจากการที่กระทรวงแรงงาน สหรัฐอเมริกาได้ออกรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์และการจัดการ การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้ายที่สุด (Findings on the Worst Forms of Child Labor) ประจำปี ค.ศ. 2014 โดยการปรับฐานะประเทศไทยขึ้น จากระดับที่มีความก้าวหน้าปานกลาง (Moderate Advancement) ขึ้นเป็นระดับที่มีความก้าวหน้า อย่างสำคัญ (Significant Advancement) ซึ่งเป็นระดับสูงสุด

3.2.2 การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ⁴

นอกจากการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายและปัญหาการค้า มนุษย์อันเป็นวาระ เร่งด่วนแล้วนั้น รัฐบาลได้วางแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในระยะ ยาวโดยผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่ง ของการดำเนินการด้านนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ ในการ ดำเนินการวางรากฐานการพัฒนาประเทศเพื่อ สร้างพื้นฐานที่มั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมไทยให้มี เสถียรภาพและมีความยั่งยืนในระยะยาว มีการดำเนินการ ที่สำคัญ คือ การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษตามแนวชายแดน โดยคณะกรรมการ นโยบายเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ได้ให้ความ เห็นชอบการกำหนดขอบเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ แบ่งเป็น ระยะ ที่ 1 และ 2 รวม 10 พื้นที่ ระยะแรก ใน 5 พื้นที่ในจังหวัดตาก สระแก้ว มุกดาหาร ตราด และสงขลา และ ระยะที่ 2 อีก 5 พื้นที่ ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย นครราชสีมา เชียงราย นครพนม และกาญจนบุรี นั้น รัฐบาลได้ ดำเนินงานด้านนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับนโยบายด้านความมั่นคง โดยกรอบแนวคิด ด้าน นโยบายความมั่นคงในการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนได้มุ่งเน้นการป้องกันและ แก้ปัญหาในพื้นที่ ชายแดน โดยเฉพาะตามแนวตะเข็บชายแดนที่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน มักประสบปัญหาการลักลอบ เข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติหน่วยงานความมั่นคงเห็นว่าการจัดตั้งเขต เศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดนให้ รองรับกิจการที่ใช้แรงงานข้ามชาติภายใต้การจัดระเบียบแรงงาน ต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในลักษณะไป-กลับ จะช่วยสร้างงานให้กับแรงงาน

⁴ เรื่องเดียวกัน, 2-24.

เหล่านี้ในบริเวณชายแดน อันจะเป็นการป้องกันและ แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาทำงานในพื้นที่ตอนในของประเทศ

ทั้งนี้ รัฐบาลได้มีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล โดยกระทรวงมหาดไทยออกประกาศ เรื่อง การยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาและแก้ไขความตกลงว่าด้วยการข้ามแดน ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะที่เดียวกันได้ออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อกำหนด ท้องที่ สัญชาติ ประเภท หรือลักษณะงาน ช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาล หรือเงื่อนไขที่คนต่างด้าวอาจขอรับ ใบอนุญาตตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว รวมถึงจัดทำคู่มือการออก ใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล รวมทั้งจัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จด้านแรงงาน ซึ่งได้เตรียมให้บริการแล้ว รวมถึงการออกมาตรการ การเตรียมความพร้อมด้าน การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการคุ้มครอง สิทธิแรงงาน งาน แรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาเครือข่ายการทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัด ตาก มุกดาหาร ตราด สระแก้ว และสงขลา ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558 ได้มีประกาศสำนัก นายกรัฐมนตรีเพื่อใช้บังคับตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

3.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ในปี พ. ศ. 2544 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ทำหน้าที่พิจารณาโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ หลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งป้องกันปราบปราม และดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานข้ามชาติ หลบหนีเข้าเมืองโดยคณะกรรมการประกอบด้วยประธานคือ นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย รองประธานคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกรรมการ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 22 หน่วยงาน ได้แก่ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีปลัดกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กลาโหมต่างประเทศเกษตรและสหกรณ์อุตสาหกรรมมหาดไทยแรงงานสาธารณสุข การคลัง เลขาธิการนายกรัฐมนตรีเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติผู้บัญชาทหารสูงสุด ทหารบก และทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความปลอดภัยมั่นคงภายในอาทิตยบัณฑิตกรมประชาสัมพันธ์ อธิบดีกรมสวัสดิการแรงงาน และแรงงาน และคุ้มครองแรงงาน

และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 4 คน นอกจากนี้ฝ่ายเลขานุการ ได้แก่สำนักบริหาร
แรงงานต่างด้าว (สบต.) โดยมี อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักบริหาร
แรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการโดยกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน
ทำงานด้านการประสานงานและงานเลขานุการ

หลังการจัดตั้ง กพร.แล้ว ได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบใน
แต่ละยุทธศาสตร์ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตั้งแต่ปีพ.ศ.2547 จำนวน 8 คณะ และคณะทำงานที่ตั้ง
ภายหลังอีก 3 คณะ ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการอำนวยการบริหารแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ มีรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงานเป็นประธาน และอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นเลขานุการ
2. คณะอนุกรรมการจัดระบบและกำหนดมาตรฐานการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ มี
รองปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน
ระหว่างประเทศเป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เป็นเลขานุการ
3. คณะอนุกรรมการสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าทำงาน มีเสนาธิการทหาร
เป็นประธาน และแผนกรยุทธการทหารเป็นเลขานุการ
4. คณะอนุกรรมการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบทำงาน มี
รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายกักจัดการพิเศษ) สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นประธาน ผู้บังคับ
การกองพัฒนาป้องกันและควบคุมอาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นเลขานุการ
5. คณะอนุกรรมการผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ มีผู้บังคับบัญชาการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นประธาน ผู้บังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็น
เลขานุการ
6. คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ มีปลัด
สำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์เป็น
เลขานุการ
7. คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง มี
ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นเลขานุการ
8. คณะอนุกรรมการและประสานงานด้านความมั่นคงเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา
แรงงานข้ามชาติสัญชาติ มีเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในเป็นประธาน
ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานความมั่นคง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในเป็นเลขานุการ
คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นภายหลังอีก 3 คณะ คือ

- คณะทำงานเร่งรัดติดตามการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา

- คณะทำงานด้านการจัดทำข้อมูลแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

- คณะทำงานพิจารณากลับกรองการจัดการเงินนอกงบประมาณการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่จัดทะเบียนประวัติแรงงานข้ามชาติ

- กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจดทะเบียนนายจ้าง

- กระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงาน

ข้ามชาติ

- กระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่สกัดกั้นการไหลทะลักเข้ามาของแรงงานข้าม

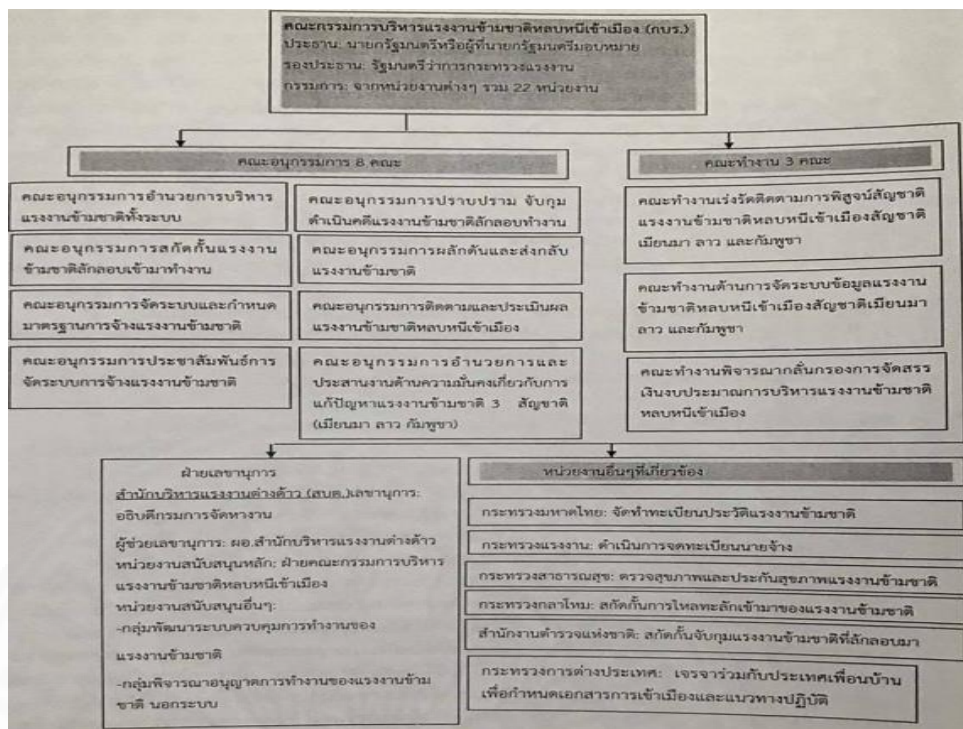
ชาติ

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่สกัดกั้นจับกุมแรงงานข้ามชาติที่

ลักลอบเข้ามาทำงาน

- กระทรวงการต่างประเทศ ทำหน้าที่เจรจากับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อ

กำหนดเอกสารการเข้าเมืองและแนวทางการปฏิบัติ



ภาพที่ 3. 2 สรุปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองของประเทศไทย, นรา รัตนรุจ อ่างถึงใน สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, การพัฒนา นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติภายใต้ประชาคมอาเซียนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย (นนทบุรี: บริษัทสหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2559), 209.

กปร. ได้ถูกยกเลิกไปในยุคของคสช. โดยได้ตั้งคณะกรรมการนโยบายคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์(กนร.) ขึ้นมาแทน โดยในคราวประชุมกนร.ครั้งที่ 2 เดือนตุลาคม 2557 นั้น มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ประธานกรรมการ ได้แก่ รองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) รองประธานกรรมการ ได้แก่ ปลัดกระทรวงต่าง ๆ 13 กระทรวง ดังนี้ กลาโหม การคลัง การต่างประเทศ การท่องเที่ยวและกีฬา การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เกษตรและสหกรณ์คมนาคม พาณิชยกรรมมหาดไทย ยุติธรรมศึกษาธิการ สาธารณสุข อุตสาหกรรม ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรรมการและเลขานุการ ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อคณะรัฐมนตรี
2. อำนาจการ กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศและรายผลต่อคณะรัฐมนตรี
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี
4. พิจารณาสับสนุนให้ทบวงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หากเปรียบเทียบโครงสร้าง กบร.กับ กนร.ด้านแรงงาน จะเห็นว่า กบร.ถูกตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ในขณะที่ กนร.ด้านแรงงานให้ความสนใจเรื่องการค้ามนุษย์ด้วย จึงได้ตั้งรัฐมนตรีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เข้ามาเป็น รองประธานคู่กับรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ กนร.ยังได้เพิ่มหน่วยงานในองค์ประกอบมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปลัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เลขาธิการปปท. เลขาธิการ ปปง. รวมถึงภาคเอกชน ได้แก่ ผู้แทนจากสภาหอการค้าฯ และสภาอุตสาหกรรมฯ และได้ลดผู้เกี่ยวข้องลงดังนี้ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เลขาธิการนายกฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน นอกจากนี้ จะเห็นว่า กนร. มีคณะอนุกรรมการและคณะทำงานจำนวนน้อยกว่ากล่าวคือ มีเพียงคณะอนุกรรมการประสานการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ (กอนร.) และคณะทำงานติดตามและตรวจสอบการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ อีกทั้งยังมีการตั้งหน่วยงานตรวจสอบไม่ว่าจะเป็น ปปท. และ ปปง. เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกนร. รวมถึงภาคเอกชน ได้แก่ ตัวแทนนายจ้างด้วย อย่างไรก็ตาม กิตี ยังไม่มีตัวแทนลูกจ้างและนักวิชาการในกนร. ทั้งนี้ กนร.ยังขาดเจ้าภาพที่ชัดเจนที่จะมากำหนด

นโยบายแรงงานข้ามชาติ รวมถึงหน่วยงานที่กำกับติดตามและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติอีกด้วย

3.4 สิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ เช่น นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานทั่วไปไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับงานที่อันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งโดยสภาพเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ นายจ้างจะต้องหาอุปกรณ์ป้องกันให้ และเวลาทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี แรงงานข้ามชาติที่ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงจะต้องได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า และไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันหยุด สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงานจะได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลตามระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ขณะที่แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและแรงงานที่นำเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายจะได้รับสิทธิตามระบบประกันสังคม โดยสามารถเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้รับความคุ้มครองใน 7 กรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานและถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอันตรายหรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนตาม มาตรา 26 พ.ร.บ. เงินทดแทน โดยปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติเข้าประกันสังคมประมาณ 3.9 แสนคน

โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยคำนวณจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท โดยรัฐบาลจะออกเงินสมทบเข้ากองทุนด้วยส่วนหนึ่ง โดยลูกจ้างนำส่งในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบเท่ากับจำนวนที่หักจากลูกจ้าง คือ อัตราร้อยละ 5 และรัฐบาลร่วมจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 2.75 สำหรับกองทุนเงินทดแทนนั้น สำนักงานประกันสังคมจะทำการเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยคิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกันคูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น ซึ่งนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่ายในอัตราเงินสมทบหลักที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 0.2-1 ขึ้นอยู่กับการเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการของนายจ้าง

สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จะไม่สามารถเข้าระบบประกันสังคมได้ ในกรณีที่ประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน

นอกจากนี้ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นงานจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งประกอบการค้า หรือการค้าแผงลอย ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจอยู่ด้วย จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แต่นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน โดยเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย กองทุนทดแทนจะออกคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนโดยตรง และสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้เข้าประกันสังคม จะมีบัตรประกันสุขภาพที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงโครงการประกันสุขภาพแบบถ้วนหน้า โดยต้องชำระค่าประกันสุขภาพในอัตราคนละ 1,300 บาท โดยการประกันสุขภาพมีระยะเวลาคุ้มครองไม่เกิน 1 ปี

ในทางปฏิบัติ ไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้นายจ้างไม่ทำประกันสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติ หากแรงงานข้ามชาติประสงค์จะทำประกันสังคมอาจถูกไล่ออกได้ หรือไม่นายจ้างก็ปฏิเสธที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายจะได้ไม่ต้องทำประกันสังคม ดังจะเห็นได้จากในตารางที่ 4.1 แรงงาน ข้ามชาติเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมในสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานทั้งหมด นอกจากนี้ แม้แรงงานข้ามชาติจะได้รับความคุ้มครองจากประกันสังคม แต่มีปัญหาด้านภาษาทำให้มีอุปสรรคในการสื่อสารกับบุคลากรทางการแพทย์ อีกทั้งแรงงานข้ามชาติยังไม่เข้าใจวิธีการใช้บริการทางการแพทย์ด้วยสิทธิประกันสังคมอีกด้วย

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน

ปี	จำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน				จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้า ประกันสังคม	สัดส่วนแรงงานข้าม ชาติที่เข้า ประกันสังคม (%)
	ขึ้น ทะเบียน	พิสูจน์ สัญชาติ	MOU	รวม		
2012	167,881	733,603	93,265	994,749	249,961	25.1
2013	n.a.	174,042	847,130	1,021,172	397,246	38.9
2014 (July)	n.a.	1,149,088	251,373	1,400,461	415,588	29.7

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสำนักงานประกันสังคม, อ้างถึงใน สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, การพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติภายใต้ประชาคมอาเซียนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย (นนทบุรี: บริษัทสหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิง, 2559), 212.

สำหรับกองทุนเงินทดแทนซึ่งให้ความคุ้มครองความเจ็บป่วยอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนที่นายจ้างเป็นผู้รับภาระในการจ่ายนั้น เฉพาะแรงงานข้ามชาติที่พิสูจน์สัญชาติและมีใบอนุญาตทำงานเท่านั้นที่มีสิทธิ์จะใช้ประโยชน์จากกองทุนนี้ ดังนั้น แรงงานข้ามชาติประเภทขึ้นทะเบียนและผิดกฎหมายจะไม่สามารถรับเงินทดแทนในส่วนที่มาได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหากรณีแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าทำงานอย่างผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน จึงมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ที่ถูกจัดอันดับให้อยู่ใน tier 3 อีกด้วย

สำหรับเรื่องการศึกษา แม้ประเทศไทยจะมีนโยบายให้การศึกษาแก่เด็กทุกคนไม่จำกัดสัญชาติในกรณีบุตรของแรงงานข้ามชาตินั้น พบว่า ร้อยละ 12.7 ของเด็กข้ามชาติเข้าเรียนหนังสือในปี พ.ศ. 2551 หรือคิดเป็นจำนวน 41,099 คน ซึ่งได้เพิ่มขึ้นจาก 13,673 คนในปี พ.ศ. 2546 และได้เพิ่มขึ้นเป็น 58,687 ในปี 2552 ดังแสดงในตารางด้านล่างนี้ ซึ่งคิดเป็นเพียงร้อยละ 5 ของเด็กข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนเท่านั้น

ตารางที่ 3.2 จำนวนเด็กข้ามชาติที่เข้าเรียนหนังสือในปี พ.ศ. 2551

	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	รวม
อนุบาล	11,543	1,953	915	14,411
ประถม	32,228	3,820	2,247	38,293
มัธยมต้น	4,247	637	300	5,184
มัธยมปลาย	536	170	81	787
อาชีววะ	11	0	1	12
รวม	48,565	6,580	3,542	58,687

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อ้างถึงใน สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, การพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติภายใต้ประชาคมอาเซียนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย (นนทบุรี: บริษัทสหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2559), 213.

เด็กข้ามชาติมีปัญหาการออกจากโรงเรียนกลางคันเพราะพ่อแม่ต้องย้ายพื้นที่ทำงาน อีกทั้งยังมีปัญหารายได้ต่ำทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าใช้จ่ยที่เกี่ยวกับการเรียนได้แม้ว่ารัฐบาลจะให้เรียนฟรี แต่ผู้ปกครองยังต้องจ่ายค่าเดินทาง และค่ากิจกรรมอื่น ๆ นอกจากนี้ บุคลากรทางการศึกษายังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานข้ามชาติทราบถึงสิทธิในการเข้าเรียนของเด็ก ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นสืบเนื่องจากปัญหาการยอมรับของผู้ปกครองไทยที่จะเปิดรับเด็กข้ามชาติเข้าเรียนกับลูกของตน ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ เด็กข้ามชาติส่วนใหญ่มาเข้าเรียนในศูนย์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นโดยองค์กรเอกชน ซึ่งยังไม่มีกฎหมายรับรอง แต่สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้าไปประสานงานกับศูนย์การเรียนรู้ และจัดโครงการในลักษณะ School within school โดยได้จัดทำบันทึกความเข้าใจ MOU และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการอีกด้วย

บทที่ 4

บทวิเคราะห์และข้อเสนอเชิงนโยบาย

ในอดีตประเทศไทยยังไม่เคยมีนโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยตรง จะมีเพียงแนวปฏิบัติในการควบคุมการทำงานของคนต่างชาติโดยการสงวนอาชีพบางอาชีพให้เฉพาะคนไทยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2528 ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับสถานการณ์ภายในประเทศและเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านของไทยมีความแตกต่างกับประเทศไทยอย่างชัดเจน จึงทำให้เหล่าแรงงานข้ามชาติหันมาอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ผลดังกล่าวทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องแก้ปัญหาการขยายตัวของแรงงานข้ามชาติ โดยรัฐบาลในแต่ละสมัยมักใช้วิธีการออกมติคณะรัฐมนตรีในการประกาศผ่อนผันให้บุคคลที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ เมียนมา กัมพูชา และลาว สามารถทำงานได้ภายใต้เงื่อนไขของรัฐที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้นรัฐบาลจึงได้เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายโดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนดอีกเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบัน การรวนเวียนของการใช้มาตรการการผ่อนผัน การจดทะเบียนยังคงเป็นนโยบายหลักที่ทุกรัฐบาลยังคงประกาศใช้เพื่อต้องการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาผิดกฎหมาย ความผันผวนของตัวเลขแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนแสดงให้เห็นถึงปัญหาของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย

จากนโยบายการให้จดทะเบียนที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้รัฐบาลมีแนวคิดที่จะปรับสถานะแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย สืบเนื่องมาจากการประชุมและปฏิญญากรุงเทพฯด้วยการจัดการเข้าเมืองผิดกฎหมายในปี พ.ศ.2542 ส่งผลให้เกิดบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยประเทศลาว (ลงนามในปี พ.ศ.2545) เมียนมา (ลงนามในปี พ.ศ.2546) และกัมพูชา (ลงนามในปี พ.ศ.2546) (The memorandum of understanding on cooperation in the employment of workers between Thailand, and Lao PDR, Cambodia and Myanmar :MOU) โดยให้ประเทศต้นทางเข้ามาพิสูจน์สัญชาติและรับรองแรงงานว่ามาจากประเทศของตนจริง และเนื่องจากกระบวนการจ้างงานแรงงานข้ามชาติภายใต้ MOU เป็นเรื่องซับซ้อน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน และมีค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้แรงงานข้ามชาติใช้ช่องทางเหล่านี้เป็นจำนวนน้อยและแรงงานข้ามชาติได้ประโยชน์จากช่องทางนี้น้อยถือได้ว่ามาตรการดังกล่าวนี้อาจยังไม่ประสบความสำเร็จ

เห็นได้ว่าความพยายามในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐไทย สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของนโยบายและการบริหารจัดการ ซึ่งผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย ตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันใช้วิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า/เฉพาะเรื่อง สามารถควบคุมหรือจัดการปัญหาได้ในระยะอันสั้น ไร้ทิศทางและไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อย ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมและการรับฟังปัญหาที่แท้จริง จึงทำให้นโยบายที่ออกมามีลักษณะไม่ชัดเจนและไม่สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาคธุรกิจบริการ อุตสาหกรรม ประมง และอื่น ๆ มีความต้องการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนธุรกิจ เนื่องจากในบางลักษณะงานแรงงานไทยไม่ให้ความสนใจที่จะทำ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยงอันตราย และงานที่ยากลำบาก จึงทำให้ต้องหันมาเลือกใช้แรงงานข้ามชาติ ซึ่งแรงงานเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานโดย มีความอดทน ไม่เลือกงาน จึงทำให้แรงงานเหล่านี้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง เมื่อมีความต้องการจากนายจ้างก็ทำให้มีแรงงานข้ามชาติ รัฐยังไม่มึนโยบายที่ลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้รัฐต้องนำงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในการจัดการควบคุมดูแลแรงงาน และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้แรงงานข้ามชาติ เช่น สิทธิและสวัสดิการ ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาสุขภาพ เป็นต้น

3. การบังคับใช้กฎหมายปราบปรามหรือจับกุมแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและนายจ้างที่ใช้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้มีอิทธิพลใช้ช่องทางในการหาประโยชน์จากการแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง รวมถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

หากการที่รัฐไทยมีนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีความชัดเจนจะส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการรวมถึงมาตรการในการจัดการปัญหาที่สะสมมานาน โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่รัฐควรมีการปรับปรุง ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 การป้องกันและปราบปราม

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โดยหลักใหญ่จะหนีไม่พ้นเรื่องการสกัดกั้นและจับกุมแรงงานข้ามชาติ ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยมีความพยายามที่จะจัดระเบียบปัญหาดังกล่าวแต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะที่ผ่านมานโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/เฉพาะเรื่อง มีระยะเวลาอันสั้น และขาดความชัดเจน ไร้ทิศทาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความสับสนและขาดการวางแผนงานระยะยาว ทำให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่

ต้องปรับเปลี่ยนนโยบายตามแต่ที่รัฐออกมาในแต่ละยุคสมัย ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเชิงรุกในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย รายละเอียด ดังนี้

1. สกัดกั้นการเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติ ทางพรมแดนติดต่อกันระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน โดยหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้มงวดและตรวจตรา การลักลอบหนีเข้าเมืองตามแนวชายแดนทั้งทางด้านพรมแดนทางธรรมชาติและด้านตรวจคนเข้าเมือง

2. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยการปราบปรามและจับกุมแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ควรมีการกวาดล้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการออกตรวจจับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง และกำหนดโทษสำหรับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย โดยเพิ่มบทลงโทษที่รุนแรง เช่น ถ้าหากนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายจะต้องเสียค่าปรับสูงหรืออาจจำคุก หรือให้ปิดกิจการ สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย หากสามารถจับแรงงานข้ามชาติได้จะไม่อนุญาตให้เข้าประเทศไทยอีก ในกรณีของประเทศเกาหลีใต้ ใช้มาตรการ Voluntary Exit Program เพื่อให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเดินทางกลับประเทศต้นทางโดยไม่มี ความผิดและไม่เสียค่าปรับ และไม่ถูกห้ามเข้าประเทศหากเข้าร่วมมาตรการนี้ ซึ่งผู้ศึกษาคิดว่าเป็น มาตรการที่ดี ควรนำมาปรับใช้ในประเทศไทย

3. ปรับปรุงและลดขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อลดความยุ่งยากในการเข้าถึงของแรงงานข้ามชาติ รัฐควรที่จะอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานข้ามชาติที่มีความประสงค์ที่จะเข้าเมืองแบบถูกกฎหมาย เช่น การนำเข้าแรงงานผ่านบริษัทนายหน้าจัดหางานของแรงงานข้ามชาติ มีอัตราค่าใช้จ่ายสูง จึงทำให้เกิดปัญหาการค้ำมนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง การกำหนดการควบคุมค่าใช้จ่ายสำหรับบริษัทจัดหางานที่ให้บริการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศอย่างชัดเจน มีมาตรการควบคุมตัวแทน นายหน้าที่ผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด โดยรัฐควรประสานงานเจรจากับประเทศต้นทางให้มีการจัดส่งแรงงานข้ามชาติโดยรัฐต่อรัฐ และให้แรงงานสามารถเดินทางเข้ามาทำงานด้วยตนเอง เพื่อลดค่าใช้จ่าย และรัฐควรมีการยกเลิกนโยบายการเปิดจดทะเบียนผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองในระยะยาวที่ผ่านมารัฐไทยยังคงผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติเพื่อต้องการควบคุมแรงงาน แต่ที่ผ่านมามีความเหมือนว่ามาตรการการผ่อนผันจะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพราะทำให้แรงงานข้ามชาติยังคงลักลอบเข้าเมืองและวนเวียนหลบหนีอยู่ในประเทศ เพราะรอการผ่อนผัน

4.2 ด้านสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่นเดียวกับแรงงานไทย เช่น นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานทั่วไปไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับงานที่อันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งโดยสภาพเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ นายจ้างจะต้องหาอุปกรณ์ป้องกันให้ และเวลาทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว และได้รับอนุญาตทำงานจะได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลตามระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ขณะที่แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและแรงงานที่นำเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายจะได้รับสิทธิตามระบบประกันสังคม โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จะไม่สามารถเข้าระบบประกันสังคมได้ ในกรณีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน

ในความเป็นจริง เนื่องจากไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด นายจ้างไม่ทำประกันสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติ เพราะจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนของนายจ้าง หากแรงงานข้ามชาติประสงค์จะทำประกันสังคมอาจถูกไล่ออกได้ หรือไม่นายจ้างก็ปฏิเสธที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายจะได้ไม่ต้องทำประกันสังคม และช่องว่างของระบบประกันสังคม ซึ่งเมื่อหากแรงงานข้ามชาติเข้าระบบประกันสังคมจะเห็นได้ว่า แรงงานข้ามชาติได้ประโยชน์จากระบบประกันสังคมน้อยมาก โดยพิจารณาจาก ตามข้อกำหนดการรับสิทธิชราภาพนั้น จะต้องจ่ายเงินสมทบครบ 15 ปี แต่ในความเป็นจริงแรงงานข้ามชาติสามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ติดต่อกันเกิน 4 ปี ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจึงไม่ได้รับสิทธิชราภาพได้ กรณีที่แรงงานสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างจากนายจ้างคนปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องหางานใหม่ให้ได้ภายใน 7-15 วัน ไม่เช่นนั้นจะต้องถูกส่งกลับ ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถใช้สิทธิจากสวัสดิการกรณีว่างงาน และกรณีแรงงานที่มีบุตร ประกันสังคมจะจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตั้งแต่บุตรอายุแรกเกิดถึงอายุ 6 ปี และกรณีทุพพลภาพแรงงานจะได้เงินชดเชยจากประกันสังคมร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนตลอดชีวิต ทั้งสองกรณีดังกล่าวทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิแบบครบถ้วน เพราะเนื่องจากแรงงานข้ามชาติสามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้เพียง 4 ปี เท่านั้น จึงทำให้แรงงานไม่ได้สิทธิจากประกันสังคมอย่างครบถ้วน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพราะเนื่องด้วยข้อจำกัดของนายจ้างที่ไม่ต้องการที่จ้างแรงงานข้ามชาติที่ต้องรับสิทธิประกันสังคม และอีกหนึ่งเหตุผลคือ แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคมไม่มากนัก จึงส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่เลือกที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม นโยบายให้การศึกษาแก่เด็กทุกคนไม่เลือกสัญชาติ แต่ในกรณีของบุตรของแรงงานข้ามชาตินั้น พบว่าบุตรของแรงงานข้ามชาติมีปัญหาการออกจากโรงเรียนกลางคัน เนื่องจากพ่อแม่มีความจำเป็นต้องย้ายงานไปต่างพื้นที่ และถึงแม้ว่าในสถานศึกษาที่รัฐจัดให้เรียนฟรี แต่บุตรของแรงงานข้ามชาติก็ไม่สามารถศึกษาได้เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องของค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่ากิจกรรม เป็นต้น นอกจากนี้บุตรของแรงงานข้ามชาติต้องเผชิญปัญหาไม่ได้รับการยอมรับการกลุ่มเด็กนักเรียนไทย รัฐจะควรสนับสนุนด้านการศึกษาให้บุตรของแรงงานข้ามชาติให้ได้การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกับคนไทย และสร้างความเข้าใจให้กับเด็กและผู้ปกครองชาวไทยในการยอมรับและเห็นอกเห็นใจกับบุตรของแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งบุคลากรทางการศึกษาควรส่งเสริมความรู้และปฏิบัติกับเด็กทุกคนอย่างเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอของผู้ศึกษาสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อลดช่องว่างของปัญหาการใช้สิทธิประกันสังคม เพื่อต้องการให้แรงงานข้ามชาติสามารถได้รับการเข้าถึงการรักษาพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น เพราะการได้รับการรักษาพยาบาลที่ดี เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้สิทธิประกันสังคมที่แรงงานข้ามชาติอาจไม่สามารถใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ เพราะเนื่องด้วยเหตุผลทั้งในด้านของนายจ้างเองไม่ยอมรับแรงงานที่ต้องการเข้าระบบประกันสังคมเพราะเป็นการเพิ่มภาระด้านค่าใช้จ่ายทั้งของนายจ้างแรงงานเอง และนอกจากระบบประกันสังคมแรงงานสามารถซื้อประกันสุขภาพจากรัฐ ตามโรงพยาบาลที่รัฐได้กำหนดไว้ในพื้นที่ ซึ่งข้อเสนอของผู้ศึกษา คือ เสนอให้เอกชนเปิดให้มีการขายประกันสุขภาพ/ประกันชีวิตให้กับแรงงานข้ามชาติ ตามสถานพยาบาลที่ได้เข้าร่วมกับบริษัทประกัน ซึ่งแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีหลายกลุ่มหลายระดับ การขายประกันสุขภาพของเอกชนอาจเป็นทางเลือกให้แรงงานสนใจเข้าสู่ระบบได้ในอีกทางหนึ่ง ข้อดีของการซื้อประกันสุขภาพกับเอกชนคือแรงงานข้ามชาติลดความตึงเครียดหรือความกังวลที่จะติดต่อกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานราชการ ทั้งนี้โรงพยาบาลที่เข้าร่วมการรักษาต้องมีผู้เชี่ยวชาญในด้านการรักษา ทั้งในด้าน การให้ข้อมูลการรักษาที่ไม่เลือกปฏิบัติหรือมีทัศนคติกับแรงงานในด้านลบ มีล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติได้ด้วยภาษาของแรงงาน จากข้อเสนอดังกล่าวผู้ศึกษาคิดว่าอาจจะเป็นการพัฒนาระบบการเข้าถึงด้านสาธารณสุขของแรงงานทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ

4.3 ผ่อนผันกฎระเบียบและดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติ ให้เข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ/เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

ในปัจจุบันรัฐได้มีมาตรการสนับสนุนด้านแรงงานทั้งแรงงานไทยแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล ในส่วนของข้อคิดเห็นของผู้ศึกษา คิดว่าในประเทศไทยอาจจะจัดตั้งเขตอุตสาหกรรมใหญ่หรือพื้นที่เศรษฐกิจที่แรงงานข้ามชาติทำงานและอาศัยอยู่ควรจัดเป็นเขตผ่อนผันพิเศษในกฎเกณฑ์บางอย่างสำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยากทำงานเป็นหลักแหล่ง เพื่อลดปัญหาทั้งในด้านเอกสารการติดต่อกับหน่วยงานราชการและช่วยลดปัญหาการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตาม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้สิทธิการรักษาพยาบาลและบุตรของแรงงานจะได้ไม่ต้องเปลี่ยนหรือย้ายสถานศึกษาบ่อย ๆ

4.4 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ประชาสัมพันธ์

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นนโยบายระยะสั้น เปลี่ยนไปตามยุคสมัยในแต่ละรัฐบาลหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การรับรู้ของประชาชนเกิดความคลาดเคลื่อน สับสนและเบี่ยงเบนที่จะให้ความสนใจศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลของรัฐเป็นช่องทางที่รัฐจะสามารถสื่อสารกับประชาชนเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อช่วยให้การประชาสัมพันธ์ตามข้อกำหนดที่รัฐกำหนดไว้ รวมถึงยังมีส่วนทำให้นายจ้างนำเข้าแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดและค่านิยม

1. ประชาสัมพันธ์การนำเข้าแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดประชุม อบรมนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมถึงประชาชนที่สนใจให้ได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย เพื่อลดจำนวนการใช้แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย

2. จัดทำคู่มือแนะนำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย คำถาม คำตอบ กรณีพบปัญหา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้ชี้แจงให้นายจ้างหรือสถานประกอบการได้ทราบและเข้าใจมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงมากยิ่งขึ้นอาจใช้ช่องทาง Social media ในการเผยแพร่ข้อมูล วรรณคดี การใช้แรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย

3. จัดทำคู่มือแนะนำแนวทางการปฏิบัติตามขั้นตอนสำหรับการทำงานในประเทศไทยให้กับแรงงานข้ามชาติเป็นภาษาของตัวเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง อีกทั้งแนะนำสิทธิและสวัสดิการหรือกฎหมายที่แรงงานข้ามชาติควรรู้เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติตกเป็นเหยื่อ

ที่ถูกลบทิ้งเอาเปรียบ ทั้งนี้เมื่อแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยตรงอาจส่งผลให้ลดจำนวนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เพราะเนื่องจากสาเหตุหลักที่แรงงานข้ามชาติไม่กล้าที่จะไปติดต่อหรือร้องเรียนกับหน่วยงานราชการ เพราะตนไม่รู้ข้อมูล/กฎหมาย จึงทำให้ขาดการติดต่อกับหน่วยงานราชการ รวมถึงไม่สามารถเข้าถึงนโยบายที่รัฐไทยมีต่อแรงงานต่างได้



รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะ. *โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการ*

แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. *รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาแนวโน้มแรงงานต่างด้าวใน*

ประเทศไทยและผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ :

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2559.

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา. *การพัฒนา นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้าม*

ชาติภายใต้ประชาคมอาเซียนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย. นนทบุรี: บริษัท

สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2559.

วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

จักราวุธ สระทองอ่อน. “มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว : ศึกษากรณี

แรงงานภาคอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

นิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2550.

วรานิ เวสสุนทรเทพ, ธวัชชัย เพ็ญพินิจ, วโรตม แสงแก้ว, ชูชีพ ถวิลวิทยานนนท์, วันแก้ว พรหมมะเทบ,

บุญธรรม ดาวกระจาย, กสิณ นวลโคกสูง, ปราการ อินทร์รอด, แสงอรุณ สุนทรีย์. “แนวทาง

และทบทวนนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชายแดน: กรณีศึกษา

จังหวัดหนองคาย.” กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภา
ทนายความ. “นโยบายและมาตรการการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติ.” 2554.

<http://www.phamit.org/upload/public/file/b1350622551.pdf> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23
กุมภาพันธ์ 2560).

พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์. “ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนคร
เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551. ใน Thailis, http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=93827&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2559&date_end=2560&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=1&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560).

ครองเขต อ่ำสัตยยะ. “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557. ใน Thailis,
http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=389242&query=%B9%E2%C2%BA%D2%C2%E1%C3%A7%A7%D2%B9%B5%E8%D2%A7%B4%E9%D2%C7&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2560-03-17&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=7&maxid=8 (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2560).

ภาคผนวก



พระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2551

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551
เป็นปีที่ 63 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 43 ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

(2) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิใช่บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการ

ชำนาญ พิเศษ

(4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม

(1) หรือ (2) หรือ (3)

(5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬาหรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(7) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือ ประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะ ของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 7 งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและ ความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่าง คนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ก็ได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 12

มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมีใช้ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว ซึ่งมีใช้ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนด และชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ส่วนที่ 2

ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงาน นั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้ ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียน ต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้า

เมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของ ตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้ การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 12 ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้น ต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้โดยได้รับ ยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 24 จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบ ต่อสังคม

(1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(5) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้ การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา 14 คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วย

คนเข้าเมืองอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวพร้อมกับแสดงเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนระบุท้องที่หรือสถานที่ที่อนุญาตให้ทำงาน ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนต่างด้าวนั้นจะไปทำงานด้วย ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภท หรือลักษณะใด ในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรี กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 15 ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่าย ในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้น และนำส่งเข้ากองทุน

จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติ ก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีหลักฐานใบรับตามมาตรา 16 วรรคหนึ่ง แสดงว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว หรือมีหนังสือรับรองตามมาตรา 16 วรรคสอง และลูกจ้างซึ่งปรากฏตามหลักฐานของนายทะเบียนว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยได้รับเงินคืนตามมาตรา 18 หรือยังไม่เคยถูกส่งกลับตามมาตรา 20

มาตรา 16 เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออก ใบรับให้แก่ นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้างซึ่งถูกหักค่าจ้าง จำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือ รับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในกรณีที่หนังสือรับรองตามวรรคสอง สูญหายหรือเสียหาย ลูกจ้างมีสิทธิขอรับใบแทน จาก นายทะเบียน

การออกใบรับตามวรรคหนึ่ง การออกหนังสือรับรองตามวรรคสอง และการออกใบแทน ตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา 15 เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา 18 ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงิน ค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน

การขอคืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ในกรณียังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา 16 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ในกรณีส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

ให้นายทะเบียนมีหน้าที่คืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำร้องหรือหนังสือแจ้งการขอคืน แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้นายทะเบียนคืนเงินพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่ วันที่ครบกำหนดสามสิบวันดังกล่าวจนถึงวันที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

การคืนเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยตามมาตรานี้จะคืนเป็นเงินสด หรือเช็คระบุชื่อลูกจ้าง หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 19 ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงิน ค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา 18 ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

ในกรณีที่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตามใบอนุญาต เดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่ออกตาม ความในมาตรา 15 แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างนั้น ไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูกหักและนำส่งเข้ากองทุน ยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะครบถ้วน

มาตรา 20 เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุนจ่ายเงิน ของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน ให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน และให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา 21 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออก เว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามา ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา 22 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้น ต่อ นายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลานั้น ลงในใบอนุญาต

มาตรา 23 ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้ จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกัน การตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา 13 (1) และ (2) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรี จะกำหนด เป็นอย่างอื่นเป็นคราว ๆ ไป

การขอต่ออายุและการต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ใน กฎกระทรวง

มาตรา 24 ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่าง เวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา 25 ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

การขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 26 ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้างท้องถิ่น หรือ สถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา 27 ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมี ใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ที่ตั้ง หรือสถานที่ ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 28 ในกรณีที่น่าปรากฏว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการ อนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด 2

กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา 29 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคน ต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว และผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่า ด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา 30 ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (1) เงินเพิ่มตามมาตรา 8 วรรคสาม
- (2) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 15
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 17
- (4) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 19 วรรคหนึ่ง
- (5) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา 20 วรรคสอง
- (6) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (7) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลัง อนุญาต ให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
- (8) ดอกผลของกองทุน
- (9) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา 31 วรรคสอง เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 31 เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 18 และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว
- (3) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมือง
- (4) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยการเนรเทศ
- (5) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุน
- (6) เงินของกองทุนตามมาตรา 30
- (7) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุน ให้แก่กองทุนเป็นคราว ๆ ตามความจำเป็น

มาตรา 32 ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศผู้แทน สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบ ของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

มาตรา 33 กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา 34 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก

(3) เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ที่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 35 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครอง ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุน ผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา 36 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและการประชุมของ คณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา 37 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือ ผู้ถูกส่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(3) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตามแนวทาง และลำดับความสำคัญตาม (1)

(4) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทรองใช้จ่ายในการ ส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(5) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุน

(6) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิก จ่ายเงินทรองตาม (4)

ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ระเบียบตาม (5) และ (6) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา 38 ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา 39 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา 40 ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงิน ที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด 3

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 41 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ อัยการสูงสุด ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้างฝ่ายละไม่เกินสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์การนายจ้าง และ ผู้แทนองค์การลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 42 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวต่อคณะรัฐมนตรี
- (2) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ติดตาม ดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(4) กำกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 43 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ จำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ใน

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 44 ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่ คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา 43 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด 4

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 45 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่ง รัฐมนตรีแต่งตั้ง ไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมการจัดหางานคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ และอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มาวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์การนายจ้าง และ ผู้แทนองค์การลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 46 ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 23

หรือ เพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา 28 ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือยื่น ต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งดังกล่าว

ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 23 ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อน ได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา 47 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการทำ คำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

หมวด 5 การกำกับดูแล

มาตรา 48 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(2) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่ามีการทำงานในกรณีที่มีเหตุอันควร สงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยต้องมีหมายของศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตก ในการนี้ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา 49 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตร ประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา 50 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับ และให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในการนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา 81 มาตรา 81/1 มาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 มาตรา 85 และมาตรา 86 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้โดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสอบสวน รัฐมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจับกุมตามวรรคสอง และการร่วมกันสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมกันกำหนด

หมวด 6

บทกำหนดโทษ

มาตรา 51 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่งยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวผู้นั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ก็ได้

มาตรา 52 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา 9 มาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 53 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา 22 หรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 24 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 54 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 27 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคนต่างด้าว นั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำได้ระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าว ที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา 55 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 48 ทั้งนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 56 ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา 51 ให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้

คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคนและคนหนึ่ง ต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่ เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา 57 ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา 7 ให้แล้ว เสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา 7 ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

มาตรา 58 คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่า ได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน ใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น

ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา 59 บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 60 บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ประกาศคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
หน้า 9-10 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 109 ง ราชกิจจานุเบกษา 13 มิถุนายน 2557
คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 59/2557
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว

เพื่อให้การบริหารราชการของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการ ลดผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม ครอบคลุมทั้งการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนแบบมาเข้า - เย็นกลับ แรงงานตามฤดูกาล แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และแรงงานต่างด้าว ประเภทอื่น ๆ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว (กนร.) ประกอบด้วย
 - 1.1 รองหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ และหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ประธานกรรมการ
 - 1.2 ปลัดกระทรวงแรงงาน รองประธานกรรมการ
 - 1.3 ปลัดกระทรวงกลาโหม กรรมการ
 - 1.4 ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ
 - 1.5 ปลัดกระทรวงการคลัง กรรมการ
 - 1.6 ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ กรรมการ
 - 1.7 ปลัดกระทรวงยุติธรรม กรรมการ
 - 1.8 ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กรรมการ
 - 1.9 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรรมการ
 - 1.10 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรรมการ
 - 1.11 ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรรมการ
 - 1.12 ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม กรรมการ
 - 1.13 ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ กรรมการ
 - 1.14 ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ กรรมการ
 - 1.15 เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ กรรมการ
 - 1.16 เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรรมการ
 - 1.17 ผู้บัญชาการทหารบก กรรมการ

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1.18 ผู้บัญชาการทหารเรือ | กรรมการ |
| 1.19 ผู้บัญชาการทหารอากาศ | กรรมการ |
| 1.20 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ | กรรมการ |
| 1.21 เลขาธิการรักษาความมั่นคง
ภายในราชอาณาจักร | กรรมการ |
| 1.22 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ | กรรมการ |
| 1.23 เสนาธิการทหาร | กรรมการและ
เลขานุการ |
| 1.24 เจ้ากรมยุทธการทหาร | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 1.25 อธิบดีกรมการจัดหางาน | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
2. ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- 2.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว
ทั้งระบบต่อคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ
- 2.2 อำนาจการ กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง
ด้าว และรายงานผลต่อคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ
- 2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้องก่อนนำเสนอ
คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ
- 2.4 พิจารณาสับสนุนให้ทบวงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรี ที่
เกี่ยวข้อง ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2.5 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความ
จำเป็น
- 2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติมอบหมาย
3. คณะกรรมการตามคำสั่งนี้ สามารถยุบเลิก หรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ได้
ตามความเหมาะสม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ภาวะปกติ หรือมีคณะรัฐมนตรีบริหารราชการ
แผ่นดินแล้ว
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

ประกาศคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
หน้า 11 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 109 ง ราชกิจจานุเบกษา 13 มิถุนายน 2557
คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 60/2557
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว

เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ทั้งระบบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเอกภาพ และเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมโดยเร็ว คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว (อจนร.) เพื่อช่วยปฏิบัติงานของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว (กนร.) โดยมีองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบ
 - 1.1 เสนาธิการทหาร ประธานอนุกรรมการ
 - 1.2 อธิบดีกรมการจัดหางาน รองประธาน
 - อนุกรรมการ
 - 1.3 เสนาธิการทหารบก อนุกรรมการ
 - 1.4 เสนาธิการทหารเรือ อนุกรรมการ
 - 1.5 เสนาธิการทหารอากาศ อนุกรรมการ
 - 1.6 ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อนุกรรมการ
 - 1.7 รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ อนุกรรมการ
 - 1.8 ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 2 อนุกรรมการ
 - กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
 - 1.9 อธิบดีกรมการปกครอง อนุกรรมการ
 - 1.10 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อนุกรรมการ
 - 1.11 อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ อนุกรรมการ
 - 1.12 อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อนุกรรมการ
 - 1.13 อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อนุกรรมการ
 - 1.14 อธิบดีกรมควบคุมโรค อนุกรรมการ
 - 1.15 อธิบดีกรมเอเชียตะวันออก อนุกรรมการ
 - 1.16 อธิบดีกรมอาเซียน อนุกรรมการ
 - 1.17 อธิบดีกรมอนามัย อนุกรรมการ
 - 1.18 ผู้บัญชาการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ อนุกรรมการ

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1.19 ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง | อนุกรรมการ |
| 1.20 เจ้ากรมยุทธการทหาร | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| 1.21 ผู้อำนวยการสำนักปฏิบัติการ
กรมยุทธการทหาร | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 1.22 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
กรมการจัดหางาน | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

2. อำนาจหน้าที่

- 2.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว
ต่อคณะกรรมการ
 - 2.2 ประสานงาน ติดตามการดำเนินงาน ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ส่วนราชการ
ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
 - 2.3 พิจารณากลับกรองแผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้องก่อนนำเสนอ
คณะกรรมการ
 - 2.4 พิจารณาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและแก้ไข
ปัญหาแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณา
 - 2.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
3. คณะอนุกรรมการตามคำสั่งนี้ สามารถยุบเลิก หรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจ
หน้าที่ ได้ตามความเหมาะสม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ภาวะปกติ หรือมีคณะรัฐมนตรีบริหาร
ราชการแผ่นดินแล้ว
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 1-2 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 119 ง ราชกิจจานุเบกษา 27 มิถุนายน 2557

ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 67/2557

เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว

ตามที่ปรากฏข่าวสารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จนเป็นผลให้ แรงงานต่างด้าวอพยพ และละทิ้งงานกลับไปภูมิลำเนาของตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การประกอบกิจการ ตลอดจนระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีความกังวลต่อผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว ดังนั้นจึงขอแจ้งมาตรการชั่วคราวในการดำเนินการ ต่อ แรงงานต่างด้าวให้ทราบ ดังต่อไปนี้

1. คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ยังไม่มีนโยบายที่จะเร่งรัดจับกุมกวาดล้างแรงงานต่าง ด้าว ตามที่ปรากฏเป็นข่าว

2. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ในขณะนี้ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ กำหนดให้มี มาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าว โดยให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่ประกอบกิจการบนบก และทาง ทะเล จัดเตรียมรายชื่อลูกจ้างในสังกัดให้ครบถ้วน เพื่อให้พร้อมรับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในห้วงต่อไป ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิด กฎหมาย ปัญหาอาชญากรรม การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การประทุษร้าย รวมทั้ง เพื่อให้แรงงาน ได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรม ตามหลักสิทธิมนุษยชน และหลักมนุษยธรรม ตลอดจน สามารถชี้แจง ต่างประเทศได้ โดยไม่ถูกลดระดับความน่าเชื่อถือ

3. สำหรับมาตรการ/กระบวนการ และการปรับปรุงกฎหมาย ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวนั้น ยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ เพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ มีความยั่งยืน และไม่ให้เกิดผลกระทบดังเช่นที่เคยเกิดขึ้น ในอดีต ทั้งนี้ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ มุ่งหวังที่จะได้ดูแลแรงงานของทุกชาติที่อยู่ในประเทศไทย อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ให้สมกับที่ประเทศต้นทางของแรงงานเหล่านั้นให้ความเป็นห่วง

4. ให้ระมัดระวัง กรณีที่มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคล แอบอ้างตัวเป็นเจ้าของที่ มาปล่อยข่าว ให้แรงงานเกิดความหวาดกลัว ซึ่งกลุ่มที่กระทำการดังกล่าว อาจเป็นกลุ่มที่มุ่งหวังผลประโยชน์ ใน การจัดระเบียบแรงงานผิดกฎหมายกลุ่มใหม่ หรือ ไม่ต้องการจ่ายค่าจ้างให้ครบถ้วนตามที่ตกลงกันได้ ในสัญญา ทั้งนี้ หากตรวจพบการกระทำดังกล่าว ให้แจ้งเบาะแสแก่เจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการ ความ สงบแห่งชาติ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ และลงโทษตามกฎหมายต่อไป

5. ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ฯลฯ ที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าว ทำความเข้าใจกับลูกจ้าง และให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ในการดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งระบบ โดยในระยะนี้ ให้ถือว่าเป็นมาตรการชั่วคราวในการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว

6. หากผู้ประกอบการ นายจ้าง แรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีข้อสงสัยในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ขอให้แจ้งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติทราบ ตลอดจนสอบถามข้อสงสัยดังกล่าวโดยทันที ก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ต่อไป

7. ประเทศไทย ถูกกดดันจากองค์กรสิทธิมนุษยชน และสังคมโลก ในประเด็นเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเถื่อน แรงงานทาส การใช้กำลังประทุษร้าย ต่อแรงงาน ฯลฯ ซึ่งไม่เป็นความจริงแต่ประการใด ดังนั้น การเผยแพร่ประเด็นดังกล่าวจึงทำให้ ประเทศไทยขาดความน่าเชื่อถือและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

8. คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ขอประชาสัมพันธ์ให้สื่อต่างประเทศ/องค์กรระหว่างประเทศต่างๆ เข้าใจโดยทั่วกัน เพื่อไม่ให้เกิดความตื่นตระหนก เสียหายต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ตลอดจน การก่อให้เกิดความเข้าใจผิดกับประเทศต้นทาง โดยเฉพาะกรณีที่มีการปล่อยข่าวว่าเจ้าหน้าที่ใช้อาวุธ ต่อแรงงานจนเสียชีวิต หรือ มีการจับกุมกวาดล้าง ฯลฯ ซึ่งไม่เป็นความจริง ตั้งแต่วันที่ 20 พฤษภาคม 2557 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน

9. ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงกลาโหม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดน ของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ยึดถือการดำเนินการตามข้อ 1 - 8 เป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
หน้า 3-4 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 119 ง ราชกิจจานุเบกษา 27 มิถุนายน 2557
ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 68/2557
เรื่อง มาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
และการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ระยะที่ 1 เป็นการชั่วคราว

ตามที่ปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ทวีความรุนแรงและยืดเยื้อมาเป็นเวลานาน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นไปอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการ เคารพต่อ หลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีประกาศดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่ใช้แรงงานต่างด้าว ดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมาย เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองในการทำงานและไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการ นายจ้าง ในอุตสาหกรรมประมงและกิจการต่อเนื่อง โดยในช่วงนี้ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีมาตรการผ่อนผันให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง จัดทำบัญชีแรงงานต่างด้าว ที่อยู่ในความดูแลให้ครบถ้วน เพื่อให้ง่ายต่อการจัดระเบียบในห้วงต่อไป

ข้อ 2 ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าวที่อยู่อาศัยในประเทศไทย ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เพื่อทางการไทยสามารถให้การคุ้มครองดูแล ตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรม ตามมาตรการระยะที่ 1 ที่ยังมีการผ่อนผันอยู่ในปัจจุบัน แต่ต้องมีการควบคุม

ข้อ 3 ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามผู้กระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์และขบวนการลักลอบนำพา แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ข้อ 4 เจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดปล่อยปละละเลย หรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะการค้ามนุษย์ กลุ่มแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย แรงงานเด็ก สตรี และการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จะต้องถูกดำเนินการ ทางวินัยและทางอาญาทันที

ข้อ 5 ให้การดำเนินการข้างต้นสอดคล้องกับความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และประชาคมโลก ตลอดจนมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานและหลักการมนุษยธรรม เพื่อความเป็นธรรมเสมอภาค และมีมนุษยธรรม

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว ติดตามผลการดำเนินงาน ตามข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 และให้รายงานผลให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทราบอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 17 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 1-3 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 125 ง ราชกิจจานุเบกษา 4 กรกฎาคม 2557

คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

เพื่อให้การบริหารราชการของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ทั้งระบบ และปัญหาการค้ามนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการ ลดผลกระทบต่อ ด้านเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 59/2557 และใช้คำสั่งดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ประกอบด้วย

1.1	รองหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ และหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง คณะรักษาความสงบแห่งชาติ	ประธานกรรมการ
1.2	ผู้บัญชาการทหารสูงสุด (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย)	รองประธานกรรมการ
1.3	ปลัดกระทรวงแรงงาน	รองประธานกรรมการ
1.4	ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	รองประธานกรรมการ
1.5	ปลัดกระทรวงกลาโหม	กรรมการ
1.6	ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
1.7	ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ
1.8	ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ	กรรมการ
1.9	ปลัดกระทรวงยุติธรรม	กรรมการ
1.10	ปลัดกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
1.11	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
1.12	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
1.13	ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
1.14	ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
1.15	ปลัดกระทรวงคมนาคม	กรรมการ
1.16	ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
1.17	ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ	กรรมการ
1.18	ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ	กรรมการ
1.19	เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	กรรมการ

- 1.20 เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ กรรมการ และสังคมแห่งชาติ
- 1.21 เลขานุการคณะกรรมการป้องกันและ กรรมการ ปรามปรามการฟอกเงิน
- 1.22 เลขานุการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรรมการ
- 1.23 เลขานุการคณะกรรมการป้องกันและปรามปราม กรรมการ การทุจริตในภาครัฐ
- 1.24 ผู้บัญชาการทหารบก กรรมการ
- 1.25 ผู้บัญชาการทหารเรือ กรรมการ
- 1.26 ผู้บัญชาการทหารอากาศ กรรมการ
- 1.27 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กรรมการ
- 1.28 เลขานุการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน กรรมการ ราชอาณาจักร
- 1.29 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ กรรมการ
- 1.30 เสนาธิการทหาร กรรมการและเลขานุการ
- 1.31 เจ้ากรมยุทธการทหาร กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
- 1.32 อธิบดีกรมการจัดหางาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
2. คณะกรรมการมีอำนาจดังนี้

2.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

2.2 อำนาจการ กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการแก้ปัญหา แรงงานต่างด้าวการป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ และ รายงานผลต่อคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

2.4 พิจารณาสับสนุนให้ทบวงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความเป็น

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติมอบหมาย

3. คณะกรรมการตามคำสั่งนี้ สามารถยุบเลิก หรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ภาวะปกติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 4-5 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 125 ง ราชกิจจานุเบกษา 4 กรกฎาคม 2557

คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 74/2557

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ทั้งระบบ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเอกภาพ และ เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมโดยเร็ว คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 60/2557 และแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (อกนร.) เพื่อช่วยปฏิบัติงานของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (กนร.) โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------------|
| 1.1 เสนาธิการทหาร | ประธานอนุกรรมการ |
| 1.2 อธิบดีกรมการจัดหางาน | รองประธาน
อนุกรรมการ |
| 1.3 อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ | รองประธานอนุกรรมการ |
| 1.4 เสนาธิการทหารบก | อนุกรรมการ |
| 1.5 เสนาธิการทหารเรือ | อนุกรรมการ |
| 1.6 เสนาธิการทหารอากาศ | อนุกรรมการ |
| 1.7 ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม | อนุกรรมการ |
| 1.8 รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| 1.9 ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 2
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร | อนุกรรมการ |
| 1.10 อธิบดีกรมการปกครอง | อนุกรรมการ |
| 1.11 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| 1.12 อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ | อนุกรรมการ |
| 1.13 อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| 1.14 อธิบดีกรมประมง | อนุกรรมการ |
| 1.15 อธิบดีกรมเจ้าท่า | อนุกรรมการ |
| 1.16 อธิบดีกรมควบคุมโรค | อนุกรรมการ |
| 1.17 อธิบดีกรมเอเชียตะวันออก | อนุกรรมการ |

1.18 อธิบดีกรมอาเซียน	อนุกรรมการ
1.19 อธิบดีกรมอนามัย	อนุกรรมการ
1.20 ปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
1.21 ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและ พิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ	อนุกรรมการ
1.22 ผู้บัญชาการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ	อนุกรรมการ
1.23 ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	อนุกรรมการ
1.24 เจ้ากรมยุทธการทหาร	อนุกรรมการและ เลขานุการ
1.25 ผู้อำนวยการสำนักปฏิบัติการ กรมยุทธการทหาร	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
1.26 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

2. อำนาจหน้าที่

2.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็ก ต่อ คณะกรรมการ

2.2 ประสานงาน ติดตามการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ การจัดทำรายงาน ให้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

2.3 พิจารณากลับรองแผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้องก่อนนำเสนอ คณะกรรมการ

2.4 พิจารณาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ก่อนเสนอ คณะกรรมการ พิจารณา

2.5 กำกับการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมาย ว่า ด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3. คณะอนุกรรมการตามคำสั่งนี้ สามารถยุบเลิก หรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจ หน้าที่ ได้ตามความเหมาะสม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ภาวะปกติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
หน้า 1-4 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 124 ง ราชกิจจานุเบกษา 4 กรกฎาคม 2557
ประกาศคณะกรรมการกฤษฎีกาความสงบแห่งชาติ ที่ 70/2557
เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้า มนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ และการสร้างมาตรฐานในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการ และนายจ้างซึ่งประกอบกิจการบางประเภทที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก และเพื่อจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้จัดตั้งศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2557 ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานมีหน้าที่ ในการจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 2 คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้น ๆ

ในกรณีที่มีนายจ้างยื่นแบบแจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าว หรือบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าว ที่เคยทำงานในกิจการของตนเองไว้กับศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน หากศูนย์ดังกล่าว ตรวจสอบแล้วพบว่าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้เป็นผู้ที่มีลักษณะตรงตาม ความต้องการของนายจ้างหรือเมื่อมีการตรวจสอบบัญชีรายชื่อของนายจ้างแล้วตรงกับคนต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้ ให้แจ้งนายจ้างมารับตัวบุคคลนั้นเพื่อดำเนินการขอใบอนุญาต ทำงานชั่วคราวต่อไป

ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่นายจ้างมารับตัวตามวรรคสอง โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบ

วันนับแต่ วันที่ออก และให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวสามารถทำงานกับ นายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ 3 เมื่อนายจ้างรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามข้อ 2 มาแล้ว ให้นำบุคคลดังกล่าวไปขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จตามข้อ 4 ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกตามวรรคหนึ่ง ให้มีอายุเท่าจำนวนวันที่เหลืออยู่ของใบอนุญาต เข้าเมืองชั่วคราว

ข้อ 4 ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบ แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรกและเริ่มทำการ ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2557 ส่วนการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่ คณะรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีหน้าที่ ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสอบสุขภาพคนต่างด้าว ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 5 ให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทย โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ตามกฎหมาย ไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ในกรณีที่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งไปรายงานตัวพร้อมนายจ้างและแจ้งความประสงค์จะทำงาน เป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือ ทำงานอื่นอันมิได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ให้ศูนย์บริการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่คนต่างด้าวนั้น โดยให้ใบอนุญาต มีอายุหกสิบวัน นับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวสามารถทำงาน กับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ 6 คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้แล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสุขภาพเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

ข้อ 7 ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้สิ้นสุดลงเมื่อคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้มีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) วิกจริตหรือเป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด หรือเป็นผู้ที่ สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยดุลยพินิจของแพทย์

(2) ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ

(3) มีพฤติการณ์ที่เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือ เป็น บุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ

(4) มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าจะเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากรหรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดี ของประชาชน

ข้อ 8 มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) มาตรา 54 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับแก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับ ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้ ในระหว่างที่อายุของ ใบอนุญาต ยังคงอยู่

ข้อ 9 ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดในใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว และ ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวและ ผู้ที่ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ข้อ 10 ให้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับขบวนการลักลอบนำเข้า แรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งละเว้น การปฏิบัติหน้าที่หรือ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ 11 ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดน ของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ยึดถือข้อกำหนดในประกาศนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยทั่วกัน และให้พิจารณากำหนดมาตรการ เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ประกอบการและนายจ้าง หรือมาตรการอื่นใดอันจะเป็นการส่งเสริมการดำเนินการตาม ประกาศนี้

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตาม คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เป็นผู้กำกับดูแล การดำเนินงาน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติเพื่อทราบอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ



ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 4 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 129 ง ราชกิจจานุเบกษา 15 กรกฎาคม 2557

ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 77/2557

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม และมาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเรือประมงในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล

โดยที่ข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในทุกจังหวัด โดยการจัดตั้ง ในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด ประกอบกับเพื่อให้การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเรือประมงใน จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเลเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพิ่มเติมใน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา ระยอง สงขลา สมุทรปราการ และสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ ให้เริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2557

ข้อ 2 ให้นายจ้างของคนต่างด้าวที่ทำงานในเรือประมงเพื่อจับสัตว์น้ำทางทะเล จัดทำ บัญชีรายชื่อ สัญชาติ และจำนวนของคนต่างด้าวดังกล่าว และแจ้งต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาม ภูมิภาคที่จดทะเบียนเรือใน 22 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล ได้แก่ จังหวัดกระบี่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชุมพร ตราด ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต ระนอง ระยอง สงขลา สตูล สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสุราษฎร์ธานี ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 21 กรกฎาคม 2557

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 3 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 24 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 134 ง ราชกิจจานุเบกษา 21 กรกฎาคม 2557

ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 90/2557

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม

โดยที่ข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในทุกจังหวัด โดยการจัดตั้ง ในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพิ่มเติมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ณ สถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) ศูนย์กีฬารามอินทรา เขตบางเขน
- (2) ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย - ญี่ปุ่น) เขตดินแดง
- (3) ศาลาประชาคมเมืองมีนถิ่นทอง เขตมีนบุรี
- (4) ศูนย์เยาวชนลุมพินี เขตปทุมวัน
- (5) ศูนย์เยาวชนทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา
- (6) ศูนย์กีฬาเฉลิมพระเกียรติ 84 พรรษา (บางบอน) เขตบางบอน

ทั้งนี้ ให้เริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2557 ถึงวันที่ 14 สิงหาคม 2557

ข้อ 2 ให้กระทรวงมหาดไทยและกรุงเทพมหานครมีหน้าที่รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวก ในการดำเนินการของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จที่จัดตั้งตาม ข้อ 1 โดยปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 11 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 6 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 138 ง ราชกิจจานุเบกษา 23 กรกฎาคม 2557

ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 94/2557

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

เพิ่มเติม

โดยที่ข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในทุกจังหวัด โดยการจัดตั้ง ในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการ แก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพิ่มเติมใน 15 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกระบี่ จันทบุรี ชุมพร ตรัง ตราด นครศรีธรรมราช นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต ระนอง สตูล และสมุทรสงคราม ทั้งนี้ ให้เริ่มทำการ ตั้งแต่วันที่ 22 กรกฎาคม 2557 ถึงวันที่ 21 สิงหาคม 2557

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 17 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 1-2 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 151 ง ราชกิจจานุเบกษา 8 สิงหาคม 2557

ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 117/2557

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม

โดยที่ข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในทุกจังหวัด โดยการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใด และเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพิ่มเติมใน 53 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครนายก นครปฐม นครพนม นครราชสีมา นครสวรรค์ นนทบุรี น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ปทุมธานี ปราจีนบุรี พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ยะลา ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ และอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เริ่ม ทำการตั้งแต่วันที่ 28 กรกฎาคม 2557 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2558

ข้อ 2 ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ดังต่อไปนี้ เปิดดำเนินการถึงวันที่ 31 มีนาคม 2558 เว้นแต่คณะกรรมการนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์จะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

(1) ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราว ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557

(2) ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 77/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม และมาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเรือประมงในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล ลงวันที่ 3 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

(3) ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 90/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการ
จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม ลงวันที่ 11 กรกฎาคม
พุทธศักราช 2557 และ

(4) ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 94/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการ
จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพิ่มเติม ลงวันที่ 17 กรกฎาคม
พุทธศักราช 2557

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



ประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

หน้า 3 เล่ม 131 ตอนพิเศษ 151 ง ราชกิจจานุเบกษา 8 สิงหาคม 2557

ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 118/2557

เรื่อง การกำหนดมาตรการชั่วคราวเพิ่มเติมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

ตามที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติได้ออกประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพื่อกำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศต่อไปนั้น เนื่องจากยังมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา จำนวนมากต้องการแจ้งความประสงค์ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประกอบกับยังมีนายจ้างและ แรงงานต่างด้าวจำนวนมากไม่สามารถจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและทำการตรวจสัญชาติได้ทัน ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงจำเป็นต้องขยายระยะเวลาการดำเนินการของศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชา กลับเข้าทำงานและขยายระยะเวลาใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกโดยศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานซึ่งจัดตั้งขึ้นตามข้อ 1 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เฉพาะในจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดสระแก้ว ขยายระยะเวลาเปิดดำเนินการถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2557

ข้อ 2 ให้ขยายระยะเวลาในการแจ้งความประสงค์ที่จะเข้าทำงานในประเทศไทยสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ตามข้อ 2 ของประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 จนถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2557

ข้อ 3 ให้ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ออกให้แก่แรงงานต่างด้าวใช้ได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2558 ทั้งนี้ เพื่อให้ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออก ใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

การดำเนินการตรวจสัญชาติตามวรรคหนึ่ง ให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา สามารถใช้บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย สำหรับผ่านเข้าออกตามด่านถาวรบริเวณชายแดนเพื่อไป ตรวจสัญชาติได้

ข้อ 4 เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในแต่ละเขตจังหวัดแล้ว ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบสถานประกอบการและนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รวมถึงคนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาต และบังคับใช้กฎหมาย กับแรงงานต่างด้าวและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณิชนันท์ แก่นนิล
วันเดือนปีเกิด	8 ธันวาคม พ.ศ.2533
ประสบการณ์ทำงาน	ปี พ.ศ.2555-พ.ศ.2558 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ แผนกห้องพักรักษา สถานพักฟื้นและพักผ่อนกองทัพบก สวนสนประดิพัทธ์ แห่งที่ 2

