

ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย

PROBLEM OF LEGAL EMPLOYMENT OF FOREIGN WORKERS IN THAILAND

สมบุญ จันมาธิกรกุล *¹

Somboon Chanmathikornkul *¹

^{*1} คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

^{*1} Faculty of Law Pathum Thani University

* SomboonChan12@hotmail.com

วันที่รับบทความ 9 สิงหาคม 2567 วันแก้ไขบทความ 25 สิงหาคม 2567 วันตอบรับบทความ 2 กันยายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ซึ่งพิจารณาจาก (1) ปัญหาทางสังคมความเป็นอยู่ (2) ปัญหาด้านสาธารณสุข และ (3) ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ การศึกษาวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิจัยจากเอกสาร ด้วยทฤษฎีพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางกฎหมาย ทำการวิเคราะห์เสนอแก้ไขกฎหมาย

พบว่า ปัญหาการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย มีปัญหาดังนี้ (1) ปัญหาทางสังคมความเป็นอยู่ มีการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าว มีการลักลอบ มีภาระหนี้สินจากการดื่มสุรา ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดกลัว (2) ปัญหาทางด้านสาธารณสุข จากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยซึ่งแรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย จะไม่มีการตรวจสุขภาพ ได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ๆ เข้ามาในประเทศไทย (3) ปัญหาทางด้านความมั่นคง จากการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายจะ กระจัดกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ เกิดปัญหาในการกำกับดูแล ดังนั้นจึงควรแก้ไข พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 29/1 ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประจำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ แรงงานจังหวัด ผู้กำกับการตำรวจ สรรพากร กำนันผู้ใหญ่บ้าน นายแพทย์ประจำโรงพยาบาล เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงานฯ เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวประจำจังหวัดเป็นเลขานุการ มาตรา 30/1 คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (2) กำหนดนโยบายพิจารณาสมัครคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จากความรู้ ความสามารถ (3) จัดอบรมความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมาย จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมาย

คำสำคัญ : การจ้างแรงงาน; ต่างด้าว; ไม่ถูกต้องกฎหมาย

Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study problems of illegal workers employment in Thailand by considering social well-being, public health, and national security, and 2) to propose solutions to amend the law. The study methodology was qualitative in design by analyzing document, law, act, rule, order, announce, and legal document.

The study results indicated that illegal foreign workers employment problems in Thailand consisted of 1) for social well-being aspect, there was a scramble for work among foreign workers, burglary, quarrel over drinking which made some Thai people afraid. 2) For public health aspect, illegal foreign workers did not have any health examination and brought new disease to the country. 3) For national security aspect, illegal foreign workers would disrupt all over the country which caused problems in governance. Therefore, it should amend The Royal Decree on the Management of Foreign Workers (No. 2) B.E. 2561 Section 29/1 "There should be a provincial policy committee for foreign workers management which consisted of governor, sheriff, deputy district chief, provincial labor, police superintendent, revenue, village headman, medical doctor being director by position, qualified persons with knowledge and experience in labor, industrial, laws and human rights, appointed one person on each side. The director of Provincial Foreign Workers Administration Office would be a secretary". Section 30/1 "Provincial Foreign Worker Management Policy Committee have authority and function to determine policy, directed and managed foreign workers as following: 1) set policy for managing foreign workers, 2) set a policy for recruiting foreign workers based on knowledge and competency, 3) organized a training course for foreign workers related to the laws and local customs, 4) other function as required by laws".

Keywords : Foreign workers; employment; illegal.

บทนำ

ประเทศไทยต้องใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้จากการที่เศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านแรงงานภายในประเทศที่มีอยู่จำกัด และไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และในสภาวะที่ประเทศต้องขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมดังกล่าว แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหา โดยในแต่ละปีจะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก โดยมีการขนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้งที่ถูกกฎหมายและที่ผิดกฎหมายของกลุ่มนักค้าแรงงานข้ามชาติ หรือมีการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเองโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว และกัมพูชา ที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงตามมา (อริยพร โพธิ์ใส, 2554 : 175) สถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยปี 2556 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,183,835 คน โดยเพิ่มขึ้นจากปี ก่อน จำนวน 49,984 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41 จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองสรุปได้ดังนี้ (1) คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายมีจำนวนทั้งสิ้น 1,155,826 คน เพิ่มขึ้นจากปี

ก่อนจำนวน 215,295 คน คิดเป็นร้อยละ 22.89, (2) คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวนทั้งสิ้น 28,009 คน ลดลงจากปี ก่อนจำนวน 165,311 คน คิดเป็นร้อยละ 85.51 คนต่างด้าวตามมติกรม.หากผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะเปลี่ยนสถานะเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย มาตรา 9 ประเพณีพิสูจน์สัญชาติ (กรมการจัดหางาน วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2556)

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตขึ้นก็จริง แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจำนวนมากเกินกว่าความต้องการแรงงานของระบบเศรษฐกิจไทย และถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือไม่ถูกกฎหมายด้วยแล้ว แทนที่แรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจกลับกลายเป็นตัวการที่สร้างความเสียหายต่างๆ ให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกันหาแนวทางในการป้องกันและลดความเสียหายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในปัจจุบัน ได้สร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น ในสังคมไทย

จึงเห็นว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจกลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมาย ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่างๆ ทางด้านสังคมความเป็นอยู่ ทางด้านสาธารณสุข และทางด้านความมั่นคงของประเทศ จึงควรหาวิธีการแก้ไขไม่ให้มีปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ซึ่งพิจารณาจาก (1) ปัญหาทางสังคมความเป็นอยู่ (2) ปัญหาทางด้านทางด้านสาธารณสุข และ (3) ปัญหาทางด้านความมั่นคงของประเทศ
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย

สมมุติฐานของการศึกษา

ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสังคมความเป็นอยู่ ปัญหาทางด้านสาธารณสุข และปัญหาทางด้านความมั่นคงของประเทศ ซึ่งถ้าหากมีการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยปัญหาดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คน

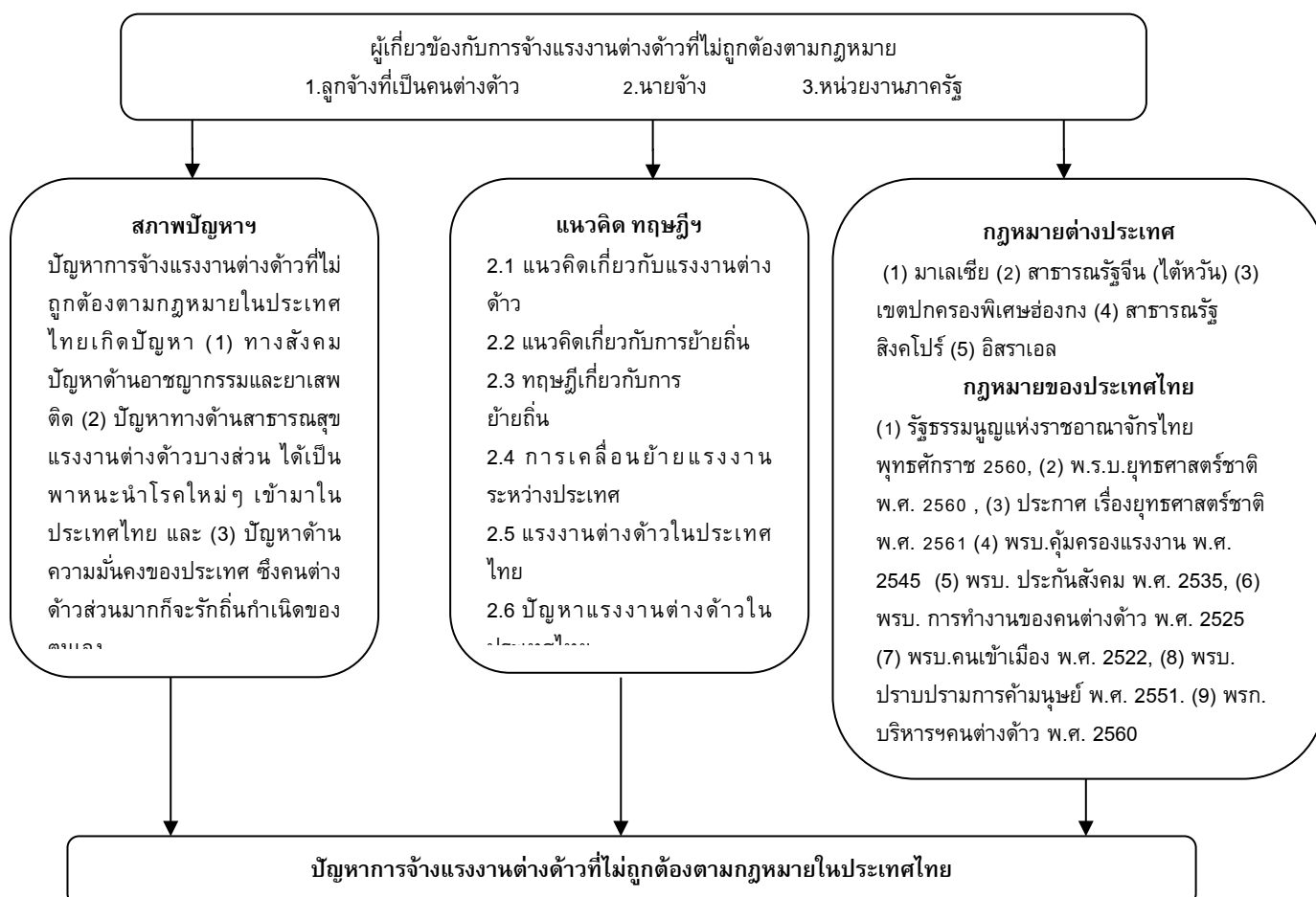
ต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (หน้า 10 เล่ม 135 ตอนพิเศษ 28 ง ราชกิจจานุเบกษา 6 กุมภาพันธ์ 2561

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“คนต่างด้าว” หมายถึง ผู้ซึ่งมิได้มีสัญชาติไทย โดยทั่วไปแล้วประชาชน ที่อาศัยอยู่ในแผ่นดินของรัฐหนึ่งรัฐใด ย่อมประกอบไปด้วยบุคคลสองจำพวก คือ พลเมืองของรัฐนั้นจำพวกหนึ่ง กับอีกพวกหนึ่ง คือพลเมืองของรัฐอื่น ซึ่งเรียกว่า คนต่างด้าว คนต่างด้าว ที่เข้ามาอาศัยในดินแดนของรัฐใด ย่อมอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายของรัฐเช่นเดียวกับพลเมืองของรัฐนั้น (พระราชบัญญัติ สัญชาติ พ ศ 2508 มาตรา 4)

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 5)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาจากจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี ตั๋วบทกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. ปัญหาทางด้านสังคมความเป็นอยู่ จากการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย จึงไม่ผ่านการตรวจสอบ การขึ้นทะเบียน ความคุ้มครองไม่ได้ ไม่มีประวัติในการเข้ามาทำงาน จึงมักก่ออาชญากรรม เช่น มีการลักทรัพย์ ทำร้ายร่างกาย และยาเสพติด ยิ่งถ้ามีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย อยู่ในชุมชน

นอกจากนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชนอีกประการที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม มีขยะมาก สกปรก ขาดความเป็นระเบียบ

2. ปัญหาทางด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จะไม่มีการตรวจสุขภาพ เนื่องจากไม่ได้ผ่านการคัดกรองและขึ้นทะเบียนควบคุม แรงงานบางราย อาจจะเป็นพาหะนำเชื้อโรค เข้ามาในประเทศไทยได้ แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้ สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ

3. ปัญหาทางด้านความมั่นคง จากการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก จึงขาดการควบคุม และตรวจสอบ จึงกระจุกกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นาน คนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. เหตุจูงใจที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย เป็นลักษณะของการย้ายถิ่นซึ่งจุดหมายของการย้ายถิ่น คือ พื้นที่ปลายทาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ดึงดูดประกอบด้วยปัจจัยค่าแรง โอกาสทำงานมีมาก มีสถานศึกษาดี มีสถานบริการหลากหลาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกบ้านเรือนงดงาม สามารถหาบ้านพักอาศัยได้ หรือมีความยุติธรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับปัจจัยต่อต้านหรือผลักดันก็มีอาจรวมถึงลักษณะความยากจน มีโจรผู้ร้ายมาก คนในสังคมไม่มีน้ำใจ สภาวะแวดล้อมเสื่อม อากาศร้อน รดติด และที่ดินและบ้านมีราคาแพงเกินกว่าจะมาเป็นเจ้าของ ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาปัจจัยต่างๆ ในพื้นที่ปลายทางประกอบการตัดสินใจที่จะดำเนินการย้ายถิ่น อุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง ขึ้นอยู่กับอุปสรรคในระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง อุปสรรคในกระบวนการของการเดินทางอันได้แก่ค่าใช้จ่ายระยะเวลาและขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องผ่านจากพื้นที่ต้นทางไปสู่พื้นที่ปลายทาง ถ้าอุปสรรคไม่หนักหนาหรือมีน้อยก็จะช่วยให้การตัดสินใจได้ง่าย

2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2522 ซึ่งได้แก่คนต่างด้าวดังต่อไปนี้ 1) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานประเภทตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมืองของกองตรวจคนเข้าเมืองกรมตำรวจและมีใบอนุญาตประกอบอาชีพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งจะได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพตามที่ระบุ เอาไว้ และมีระยะเวลาตลอดชีพ คนต่างด้าวประเภทนี้จะเข้ามาก่อนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ.2516 เพื่อขอมีใบอนุญาตตลอดชีพโดยที่รัฐบาลจะสามารถควบคุมคนต่างด้าวเหล่านั้นและเพื่อมิให้แย่งอาชีพคนไทยต่อไปในอนาคต ซึ่งคนต่างด้าวประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นคนสัญชาติจีนและอินเดีย และจะมีจำนวนลดลงเรื่อย ๆ เพราะในปัจจุบันไม่มีการออกใบอนุญาตประเภทนี้แล้ว 2) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานประเภทส่งเสริมการลงทุนได้แก่คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนคนต่างด้าวประเภทนี้จะเป็นแรงงานฝีมือที่มีความชำนาญงานและเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานบริหารงาน จัดการ วิศวกร

และผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่เป็นคนสัญชาติญี่ปุ่น รองลงมาคือจีนและอเมริกาตามลำดับ 3) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราวได้แก่คนต่างด้าวที่รับอนุญาตให้เข้ามาในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวภายใต้กฎหมายอื่น

3. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2522 ซึ่งได้แก่ คนต่างด้าวดังต่อไปนี้ (1) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแต่มีใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมือง คือ 1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ 2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร 3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น 4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น คนต่างด้าวประเภทนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ ชาวจีน ชาวเขมร ชาวลาวที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งกำลังรอการส่งตัวไปยังประเทศที่สามพวกอพยพเหล่านี้จะมากับบริเวณไผ่เจียวก็เป็นการเปลี่ยนแปลงงบประมาณรัฐบาลจึงพิจารณาว่าใครที่มีความประพฤติดีก็จะอนุญาตให้ออกมาทำงานได้เป็นการชั่วคราวโดยที่กำหนดอาชีพให้ทำได้จำนวน 27 อาชีพ

4. ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ผลดี คือ การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวนี้นอกจากเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่นโดยทั่วไปแล้วยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานอพยพกลุ่มนี้สามารถทดแทนแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมหรือบริการที่มีปัญหาขาดแคลนอย่างรุนแรงและสามารถเสริมสร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในด้านการเกษตร การก่อสร้างและการประมงได้เป็นอย่างดี ในด้านผลเสีย คือการที่แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาในประเทศไทยนั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบหลายด้านด้วยกัน

ปัญหาทางด้านสังคมความเป็นอยู่ (1) การเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานเหล่านี้ ได้สร้างปัญหาในด้านความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรม โสเภณี เป็นต้น (2) ก่อให้เกิดปัญหาวัฒนธรรมแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปขายแรงงานก็อาจจะนำวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติตนเองเข้าสู่ประเทศไทยไม่ว่าโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม เช่น วัฒนธรรมในการกิน การอยู่อาศัย ประเพณีต่าง ๆ (3) อาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยขึ้นได้ในอนาคตเนื่องจากรัฐบาลปล่อยให้มีการเพิ่มขึ้นของประชากรหลายเชื้อชาติในประเทศโดยไม่มีการควบคุมดูแลที่ดีพอ (4) ทางด้านประชากร อาจส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันหรือการกระจายตัวของประชากรมีการพักอาศัยอย่างแออัดก่อให้เกิดปัญหาสังคมในท้องถิ่นกระทบถึงสุขภาพอนามัยความเป็นอยู่ที่ดีกว่ามาตรฐานทำให้เกิดโรคระบาด เป็นต้น (5) มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยเนื่องจากการตรวจสอบพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้นำเอาโรคต่าง ๆ เข้ามา (6) เมื่อมีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ก็อาจจะมีการแต่งงานระหว่างคนต่าง ด้าวกับคนไทยเกิดขึ้นหรืออาจจะเป็นการแต่งงานกันเองระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน เมื่อเกิดบุตรหลานก็จะก่อให้เกิดปัญหาเรื่องสัญชาติตามมา เด็กผู้หญิงที่ไม่สามารถเรียนหนังสือ หรือไม่มีสัญชาติที่แน่นอนไม่มีทางประกอบอาชีพ (7) อาจสร้างปัญหาความแตกแยก ขัดแย้งและการไม่ยอมรับของคนในชาติ

ปัญหาทางด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวบางส่วน ได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่แรงงานต่างด้าวหลายชาติเข้ามาทำงานในไทยได้อย่างเสรีและเป็นจำนวนมาก และอาจมีแรงงานต่างด้าวบางคนไม่ได้ผ่านการตรวจโรค ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจนำโรคติดต่อต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย และได้กลายเป็นตัวการในการแพร่ขยายโรคที่ติดมากับตัวแรงงานต่างด้าวไปสู่ชุมชนต่างๆ ซึ่งหน่วยงานสาธารณสุขและหน่วยงานฝ่ายปกครองจะต้องเตรียมการทั้งอุปกรณ์ บุคลากรสายแพทย์และพยาบาล อาคารสถานที่ รวมทั้งงบประมาณให้พร้อมเพียงเพื่อแก้ไขปัญหา

ปัญหาความมั่นคงปลอดภัย ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย หรือเพื่อจะเดินทางไปประเทศอื่นๆ อาจก่อปัญหาการก่อการร้ายและใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมเพื่อก่อการร้ายทั้งในและต่างประเทศและอาจมีผลต่อความไม่สงบเรียบร้อยตามแนวชายแดนได้ นอกจากนี้ปัญหาในเรื่องชนกลุ่มน้อยจะเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่าง เผ่าพันธุ์ ซึ่งจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสงครามกลางเมืองได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคมการเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทยเป็นเวลานาน อาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยของคนชาติต่างๆ ขึ้นเนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกกับกลุ่มคนที่มีความ วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ที่เหมือนกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มีเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเป็นเวลานานอาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเอง และอาจมีการแก้ปัญหาด้วยการสู้รบกันจนกลายเป็นสงครามที่สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติ

5) มาตรการทางกฎหมายในการจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

1.) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับปัญหาผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย ได้แก่ สิทธิและเสรีภาพ บุคคลย่อมมีสิทธิ และเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ การใช้สิทธิหรือเสรีภาพจะต้องไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

2.) พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติ ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่ายี่สิบปี การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติให้ทำเป็นประกาศพระบรมราชโองการ และเมื่อได้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีก่อนที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนอื่นใดรวมตลอดทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

3.) ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่ กฎหมายกำหนดแล้ว ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในด้านกฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมาย เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

4.) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดีมีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะเป็นประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด บทคุ้มครองลูกจ้าง

5.) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2525 หลักสำคัญ คือ ห้ามคนต่างด้าวทำงานในงานบางประเภทโดยเด็ดขาด ส่วนการทำงานในประเภทซึ่งคนต่างด้าวจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตให้ทำงาน (มาตรา 6 และ 7) บุคคลต่างด้าวจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานจากอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมาย การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้หรือไม่อย่างไรเป็นดุลยพินิจของอธิบดี ในกรณีที่มิได้รับอนุญาตให้ทำงาน กฎหมายกำหนดให้มีการอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ (มาตรา 17) งานที่คนต่างด้าวเกี่ยวข้องกับการลงทุนที่สำคัญ เช่น งานด้านบริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการต่าง ๆ งานด้านเทคนิค เช่น วิศวกร ช่างเทคนิคในบางสาขา งานด้านการเงิน และการตลาด ซึ่งโดยลักษณะของงานแล้ว เห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสมที่จะให้คนต่างด้าวทำได้

6.) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพื่อจัดการและควบคุมการเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวให้ดีและรัดกุมขึ้น โดยกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตพาสถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา

7.) พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลที่มีได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กและกระทำด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค่านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขูดรีด บังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น มีประเด็นสำคัญ คือ ห้ามแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ 1) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ 2) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กผู้หนึ่งกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (มาตรา 33) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนด

ลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคล เป็นการป้องกันแรงงานต่างด้าวมิให้ตกเป็นเหยื่อในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

8.) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด คนต่างด้าวจะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบการขออนุญาตทำงาน ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงแบบใบอนุญาตทำงานให้ เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา 59) คนต่างด้าวต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 60)

9.) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้ คนต่างด้าวที่จะได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ได้แก่ (1)คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ผ่านการตรวจสอบ คัดกรอง ความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้าง และมีหนังสือรับรองจากกรมการจัดหางาน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ที่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ หรือผ่านการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทาง หรือที่ได้รับการตรวจลงตราและประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 และมีอายุไม่เกินห้าสิบห้าปี นับถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงบุตรของคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรระหว่างบิดา หรือมารดาได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร มาตราการอื่นๆอีกที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว

6. มาตรการทางกฎหมายในการจ้างแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ

(1) สหพันธรัฐมาเลเซีย มาเลเซีย มีนโยบายอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในมาเลเซียได้ ได้แก่ 1) มาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศมาเลเซียในทุกภาคการผลิต ยกเว้นอาชีพ 134 อาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ เช่น นักดนตรี ช่างเทคนิค พนักงานขับรถ พนักงานเสิร์ฟ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้ช่างฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นคนงานมาเลเซีย ทั้งยังเป็นการลด การพึ่งพาแรงงานต่างชาติอีกด้วย 2) มาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือทำงาน จำนวน 13 ประเทศ คือ ไทย เมียนมาร์ กัมพูชา เนปาล อินโดนีเซีย ลาว ฟิลิปปินส์ (เฉพาะแม่บ้าน) คาซัคสถาน เติร์กเมนิสถาน เวียดนาม อุซเบกิสถาน จีน และบังกลาเทศ เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และการเกษตร เพื่อสร้างความสมดุลในการนำเข้าแรงงานจากประเทศต่างๆ โดยไม่พึ่งพาแรงงานจากประเทศใดประเทศหนึ่งเพียงประเทศเดียว 3) อนุญาตให้นำเข้าคนงานรับใช้ในบ้านได้จาก 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และศรีลังกา โดยคนงานต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี 4) ไม่อนุญาตให้นายจ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกักกันในค่ายกักกันอีก 5) มาเลเซียมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายโดยการจับกุม ถูกปรับและส่งกลับประเทศ

(2) ใต้หวัน มีการออกวีซ่าปฏิบัติการจ้างงาน ดังนี้ 1) ระบบการอนุมัติ แรงงานต่างด้าวที่ต้องการจะทำงานในใต้หวัน จะต้องขออนุมัติต่อรัฐบาลก่อนที่จะเข้าประเทศ และจะต้องได้รับการจ้างงานจากนายจ้างใต้หวันเสียก่อน 2) ระยะเวลาการอนุญาตการจ้างงาน การอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มี

อายุไม่เกิน 1 ปี และสามารถต่ออายุได้เพียง 1 ครั้ง ไม่เกิน 1 ปี การอนุญาตการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชำนาญงานทางอาชีพมีอายุไม่เกิน 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีกไม่เกิน 1 ปี 3) สิทธิในการเปลี่ยนแปลงงานหรือนายจ้าง แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจะเปลี่ยนแปลงงานหรือนายจ้างไม่ได้ แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชำนาญงานทางอาชีพ จะได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงงานหรือนายจ้างได้ขณะอยู่ในการจ้างแรงงานของนายจ้าง และระหว่างการอนุมัติการจ้างงาน ยังมีอายุใช้บังคับได้อยู่ ภายใต้เงื่อนไขว่าการอนุมัติใหม่จะต้องเป็นการกระทำร่วมกันโดยนายจ้างเก่าและนายจ้างใหม่ล่วงหน้า 4) การทำสัญญาจ้างงาน ในการทำงานทั้งแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชำนาญงานทางอาชีพจะต้องมีการทำสัญญาจ้างงาน สัญญาจ้างงาน คือ สัญญาระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว 5) อัตราค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเต็มจำนวน แต่อาจหักภาษีเงินได้และเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน และเบี้ยประกันสุขภาพ ซึ่งแรงงานต่างด้าวมียหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย 6) ข้อกำหนดในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว (กระทรวงแรงงาน, 2547)

(3) ส่องกง ไม่มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในส่องกงอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานส่องกงเหมือนกับชาวส่องกงทุกประการ ซึ่งพอจะสรุปหลักเกณฑ์ได้ดังนี้ 1) ระบบการอนุมัติแรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับอนุมัติใบอนุญาตทำงานก่อนเข้ามาทำงานในส่องกง 2) ระยะเวลาการอนุญาตการจ้างงาน ส่องกงไม่มีการกำหนดระยะเวลาของการอนุญาตการจ้างงาน ระยะเวลาการจ้างงานจะถูกกำหนดไว้โดยนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว โดยระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน 3) การทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างและแรงงานต่างด้าว จะต้องทำสัญญาจ้างงานโดยเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าว จะระบุไว้ในสัญญามาตรฐาน ซึ่งลงชื่อนายจ้างและแรงงานต่างด้าวกฎหมายมิได้กำหนดให้มีการทดลองงานยกเว้นแต่สัญญาจ้างงานระบุไว้ เช่น ทดลองงาน 90 วัน 4) อัตราค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่าที่แรงงานส่องกงได้รับ 5) ข้อกำหนดในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานส่องกง

(4) สาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้บัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง และกฎหมายการจ้างงาน ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ สามารถสรุปหลักเกณฑ์ได้ดังนี้ 1) ระบบการอนุมัติ มี 2 แบบ คือ (1)ใบอนุญาตการจ้างงาน ใช้สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติทางอาชีพ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือมีความชำนาญทางด้านเทคนิค โดยแรงงานต่างด้าวดังกล่าว จะต้องไม่เป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตการให้ทำงาน (2) ใบอนุญาตการให้ทำงานใช้สำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ซึ่งเข้ามาเพื่อทำงานในสิงคโปร์ภายใต้พระราชบัญญัติข้อบังคับการจ้างงาน 2) ระยะเวลาการอนุญาตการจ้างงาน ใบอนุญาตการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้มีความชำนาญทางด้านเทคนิค มีอายุไม่เกิน 5 ปี เว้นแต่จะมีการต่อใบอนุญาต ซึ่งเป็นการอนุมัติเป็นคราวๆ ไป

(5) อิสราเอล รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลมีระยะเวลารวม 5 ปี 3 เดือน โดยให้วีซ่าปีต่อปี ยกเว้นงานดูแลคนชราและผู้พิการ ซึ่งสามารถอยู่ทำงานได้เกิน 5 ปี นับติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงานในอิสราเอลครั้งแรก ไม่ว่าจะทำงานกับนายจ้างรายใด เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอล ทางกรอิสราเอลได้ออกระเบียบเพิ่มเติมในการอนุญาตวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยต้องแสดงหลักฐานการเกิด (สูติบัตร) หากพบว่าชื่อไม่ตรงกับสูติบัตร ทางกรอิสราเอลจะสันนิษฐานว่าเคยทำงานในอิสราเอลแล้ว และจะปฏิเสธไม่ให้คนงานดังกล่าวเข้า

ประเทศอิสราเอลอีก นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างของแรงงานต่างชาติได้ตามที่กำหนด คือ ภาษีรายได้ การประกันสุขภาพ ค่าที่พักอาศัย รวมทั้งเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อน

ข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ สรุปผล อภิปรายผล การศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ผู้ศึกษาจะได้ เสนอแก้ไข พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ดังต่อไปนี้

1. แก้ไข พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 29/1 “ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประจำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ แรงงานจังหวัด ผู้กำกับตำรวจ สรรพากร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายแพทย์ประจำโรงพยาบาล เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวประจำจังหวัดเป็นเลขานุการ”

2. แก้ไข พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 30/1 “คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (2) กำหนดนโยบายพิจารณารับสมัครคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จากความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (3) จัดอบรมความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมาย จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จะไปปฏิบัติงาน (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมาย”

3. ควรตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานประจำจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกในการที่แรงงานต่างด้าวขอขึ้นทะเบียนด้วยตนเองได้ เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีการลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันไม่สามารถมาขอขึ้นทะเบียนด้วยตนเองได้ จะต้องผ่านกระบวนการผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานโดยการประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือ การที่นายจ้างสามารถที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศได้เอง จะเป็นการปฏิบัติงานหลายขั้นตอนและเสียค่าใช้จ่ายมาก จะเป็นการลดการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยลงได้

เอกสารอ้างอิง

- กานต์มณี ไวยครุฑ. (2557). แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่ จังหวัดสระแก้ว.วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 11 ฉบับที่ 53 เมษายน – มิถุนายน 2557. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิริติ เชาว์ตฤณวรางษ์. (2556). วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการประกอบการมหาวิทยาลัยศิลปากร. 2556.
- กุศล สุนทรธาดา.(2541). พฤติกรรมสุขภาพของชาวไทยบนพื้นที่สูง. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ
- จันทราณี สงวนนาม.(2549). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.
- ชัยพงษ์ สำเนียง. (1-03-2556). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ ม.เชียงใหม่ [ออนไลน์] www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/
- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2548).เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเล่ม 1, นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ทวิช เปล่งวิทยา. (2530). จิตวิทยาผู้นำ.กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.
- นิสกา ม่วงพัฒน์. (2558). การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว: อุปสรรคและแนวทางแก้ไข .รายงานส่วนบุคคลโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
- เป็รื่อง กิจรัตน์กร. (2543). การจัดการอุตสาหกรรม และการผลิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พระมหาแพง เดชสีโล: .(2557). ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญา : พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์).
- พัชรพล วังบุญสินและคณะ.(2554). โครงการวิจัยเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน.สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.2554.
- มัลลิกา ดันสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่, กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วิโรจน์ สารรัตน์ะ. (2542). การบริหาร หลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วาทีณี แก้วทับทิม. (2553). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญญาชาติ รายงานทีดีอาร์ไอ ฉบับที่ 86 เดือนกันยายน 2553
- ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ. (2557). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษา จังหวัดนนทบุรี
- สมคิด บางโม. (2545). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2558). สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2558 และแนวโน้ม ปี 2559
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร.ขั้นตอนคนต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศไทย [ออนไลน์]
chumphon.mol.go.th/en/blank_job 03-03-2560
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ: TOEA. [ออนไลน์] www.overseas.doe.go.th/15-03-2560

- สมสกุล เบาเน็ด และคณะ. (2546). การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภางค์ จันทวานิช (2540). รายงานวิจัยเรื่องการศึกษานโยบายเรื่องการเคลื่อนย้ายประชากรและผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนี ฉัตราคม. (2523). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2547). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

กฎหมาย / พระราชบัญญัติ/ประกาศ

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ราชกิจจานุเบกษา 6 เมษายน 2560 เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 . ราชกิจจานุเบกษา 31 กรกฎาคม 2560 เล่ม 134 ตอนที่ 79 ก.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). ราชกิจจานุเบกษา 13 ตุลาคม 2561 เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115/ตอนที่ 8 ก/หน้า 1/20 กุมภาพันธ์ 2541.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 107/ตอนที่ 161/ตอนพิเศษ หน้า 1/1 กันยายน 2533.
- พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96/ตอนที่ 28/ฉบับพิเศษ หน้า 45/1 มีนาคม 2522.
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125/ตอนที่ 29 ก/หน้า 28/6 กุมภาพันธ์ 2551.
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก หน้า 1 / 22 มิถุนายน 2560
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (หน้า 10 เล่ม 135 ตอนพิเศษ 28 ง ราชกิจจานุเบกษา 6 กุมภาพันธ์ 2561