ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย
PROBLEM OF ILLEGAL EMPLOYMENT OF FOREIGN WORKERS IN THAILAND

[1]อมร พิกุลงามโชติ, [2]นพปฎล โพโสภา และ [3]พรชัย เลื่อนฉวี

[1]Amorn Piklungnamchot [2]Noppadon Posopa and [3]Pornchai Luanchawee

[1]มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ประเทศไทย

[1]Pathumtani University, Thailand

[1]Amornp8@gmail.com, [2]Noppadol@ptu.ac.th, [3]Pornchai@ptu.ac.th

Received : October 27, 2024; **Revised** :January 9, 2025; **Accepted** :January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ซึ่งพิจารณาจาก (1) ปัญหาทางเศรษฐกิจ (2) ปัญหาทางสังคม และ (3) ปัญหาด้านความปลอดภัยของประเทศ การศึกษาวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิจัยจากเอกสาร ตัวบทกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางกฎหมาย ทำการวิเคราะห์เสนอแก้ไขกฎหมาย จากการวิจัยพบว่า ปัญหาการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย มีปัญหา 1. ปัญหาทางเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่ผ่านกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายอาจทำให้รายได้จากภาษีของรัฐลดลง และอาจเกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานในประเทศ 2. ปัญหาทางสังคม การใช้แรงงานต่างด้าวโดยไม่ถูกต้องอาจนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ และการละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ยังอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดทางสังคมระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับแรงงานต่างด้าว 3. ปัญหาด้านความปลอดภัย แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับการลงทะเบียนและควบคุมอย่างเหมาะสมอาจนำไปสู่ปัญหาด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

---

[1] อาจารย์ ดร. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2] อาจารย์ ดร. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3] อาจารย์ ดร. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

และความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ ดังนั้นจึงควรแก้ไข พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 มาตรา 29/1 ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประจำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ แรงงานจังหวัด ผู้กำกับการตำรวจ สรรพากร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายแพทย์ประจำโรงพยาบาล เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงานฯ เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวประจำจังหวัดเป็นเลขานุการ มาตรา 30/1 คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวดังต่อไปนี้ (1) จัดอบรมความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมาย จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จะไปปฏิบัติงาน (2) กำหนดนโยบายพิจารณารับสมัครคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จากความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (3) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

คำสำคัญ : การจ้างแรงงาน, ต่างด้าว, ไม่ถูกกฎหมาย

Abstract

This research aimed to the issues related to the employment of illegal migrant workers in Thailand, considering (1) social and livelihood problems, (2) public health issues, and (3) national security concerns. The research was qualitative, focusing on the analysis of documents, legal texts, acts, regulations, announcements, and orders. The research includes an analysis and proposal for legal amendments. The study found that the illegal employment of migrant workers in Thailand results in several problems: (1) Social and livelihood issues, including job competition among migrant workers, theft, and conflicts arising from alcohol consumption, which have led to fear among some Thai citizens. (2) Public health issues, as illegal migrant workers were not subjected to health checks, potentially introducing new diseases into Thailand. (3) National security issues, as the illegal employment of migrant workers leads to their dispersal across the country, making it difficult to manage and oversee them.

Therefore, it was suggested that the Emergency Decree on the Management of Foreign Workers (No. 2) B.E. 2561 (2018), Section 29/1, be amended to establish a Provincial Committee for the Management of Foreign Workers, comprising the provincial governor, district chief, district clerk, provincial labor officer, police superintendent,

revenue officer, village headman, hospital director, and other knowledgeable or experienced individuals in labor matters, as well as the director of the provincial foreign labor management office as the secretary. Section 30/1 would grant the committee the authority to determine policies and oversee the management of foreign workers, including (1) setting policies for the management of foreign workers, (2) determining policies for recruiting and selecting foreign workers based on their knowledge and skills, (3) providing training on laws and local customs for foreign workers, and

Keywords: Employment, Migrant workers, Illegal workers.

บทนำ

ประเทศไทยต้องใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้จากการที่เศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านแรงงานภายในประเทศที่มีอยู่จำกัด และไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และในสภาวะที่ประเทศต้องขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมดังกล่าว แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหา โดยในแต่ละปีจะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก โดยมีการขนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้งที่ถูกกฎหมายและที่ผิดกฎหมายของกลุ่มนักค้าแรงงานข้ามชาติ หรือมีการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเองโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว และกัมพูชา ที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาในประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงตามมา (อริยพร โพธิใส, 2554 : 175)

สถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยปี 2556 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,183,835 คน โดยเพิ่มขึ้นจากปี ก่อน จำนวน 49,984 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองสรุปได้ดังนี้ (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 คนต่างด้าวตามมติครม.หากผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะเปลี่ยนสถานะเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย มาตรา 9 ประเภทพิสูจน์สัญชาติ (กรมการจัดหางาน วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทางานทั่วราชอาณาจักร ประจาปี 2556)

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตขึ้นก็จริง แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่มากเกินกว่าความต้องการแรงงานของระบบเศรษฐกิจไทย และถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือไม่ถูกกฎหมายด้วยแล้ว แทนที่แรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจกลับกลายเป็นตัวการที่สร้างความเสียหายต่าง ๆ ให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกันหาแนวทางในการป้องกันและลดความเสียหายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในปัจจุบัน ได้สร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น ในสังคมไทย ดังนี้

(1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว กัมพูชา และพม่า) จึงจูงใจให้แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างเข้ามาหางานทำในประเทศไทย ส่วนผู้ประกอบการในประเทศไทยย่อมต้องการแรงงานราคาถูก อีกทั้งอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้งานทำน้อยลงโดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติหนาแน่น ซึ่งจากการมีอุปทานแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้นส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับต่ำลงด้วย นอกจากนี้ การยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการอาจไม่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการหาทางเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อแสวงหาความได้เปรียบด้านอื่น ๆ ซึ่งประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำลงจากการใช้แรงงานไร้ทักษะเพิ่มขึ้นนั้นจะนำมาซึ่งความเสียเปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ชะลอการเดินหน้าไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และจะยิ่งส่งผลเสียต่อความสามารถในการต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ หากประเทศคู่แข่งหยิบยกเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ใช้ในกระบวนการผลิตมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า (ภัคสิริ แอนิหน, 2561: 123)

(2) ปัญหาทางด้านสังคม (1) ปัญหาด้านอาชญากรรมและคุณภาพชีวิตการมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน และแรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงานจึงเป็นเหตุให้เกิดการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอาศัยอยู่จำนวนมาก และบ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา และมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อาศัยอยู่ในชุมชน ดังเช่นในกรณีของจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกับคนไทยมีการดำเนินชีวิตในลักษณะแบบครอบครัวเดี่ยว และจะมีความสัมพันธ์กันกับแรงงานต่างด้าวตามความจำเป็นเท่านั้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน

ที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้น เพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย สำหรับสภาพจิตใจของคนไทยในชุมชนเกิดความหวาดกลัว เพราะที่ผ่านมาคนไทยในชุมชนจะเห็นการทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย และการเสียชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในชุมชนอยู่เสมอ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ก่อปัญหาอาชญากรรมนั้นส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียน ซึ่งภายหลังก่อเหตุแล้วก็มักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในสถานประกอบกิจการ เช่น ญาติ เพื่อน หรือคนรู้จัก โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จัดทำประวัติและรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวบุคคล (2) ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะ พม่า ลาวและกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น ปัจจุบันจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีมากถึง 2.5 ล้านคน เป็นกลุ่มที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย 1.5ล้านคน และยังมีกลุ่มที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายมากกว่า 1 ล้านคน (กรมการจัดหางาน, 2560) (ภัคสิริ แอนิหน, 2561: 124)

(3) ปัญหาทางด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นาน คนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศ (สนิท สัตโยภาส, 2559)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวภาครัฐจึงได้ตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ซึ่งมีบทกำหนดให้คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องมีบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งขออนุญาตจดทะเบียนดำเนินธุรกิจนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นผู้ดำเนินการให้ ซึ่งคนต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ จึงเกิดความยุ่งยากในการติดต่อและเสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูง คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงาน ไม่มีความรู้ความชำนาญการเป็นพิเศษแต่อย่างใด และประการสำคัญไม่มีเงินที่จะใช้จ่ายในการดำเนินการ จึงมีการกระทำความผิดโดยการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง มาซุกซ่อนตัวทำงาน

รับจ้างใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย ในส่วนนายจ้างซึ่งรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานก็สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำ (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561) จึงเห็นว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจ กลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมาย ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่างๆ ทางด้านสังคมความเป็นอยู่ ทางด้านสาธารณสุข และทางด้านความมั่นคงของประเทศ จึงควรหาวิธีการแก้ไขไม่ให้มีเกิดปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย

3. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเอกสาร (documentary research) โดยทำการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสารวิชาการ บทความ ตัวบทกฎหมาย ทั้งกฎหมายภายในของประเทศไทย และต่างประเทศ ระเบียบ ข้อบังคับ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วนำมาวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการศึกษามีดังนี้ สำรวจรวบรวมและจัดทำบัญชีรายชื่อกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับปัญหาผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย สรุปผล ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ซึ่งพิจารณาจาก (1)ปัญหาทางสังคมความเป็นอยู่ (2) ปัญหาทางด้านทางด้านสาธารณสุข และ (3) ปัญหาทางด้านความมั่นคงของประเทศพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่ผ่านกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายอาจทำให้รายได้จากภาษีของรัฐลดลง และอาจเกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานในประเทศ การใช้แรงงานต่างด้าวโดยไม่ถูกต้องอาจนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ และการละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ยังอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดทางสังคมระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับการลงทะเบียนและควบคุมอย่างเหมาะสมอาจนำไปสู่ปัญหาด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ

2. มาตรการทางกฎหมายทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย พบว่าจากการเปรียบเทียบจะเห็นได้ว่าทั้งประเทศไทยและต่างประเทศมีมาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดในการจัดการปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างอาจอยู่ที่การบังคับใช้กฎหมายและบทลงโทษที่มีความเข้มงวดแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดน

3.วิเคราะห์และเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยพบว่า ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ทั้งเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง การวิเคราะห์และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องพิจารณาจากหลายมิติ ควรแก้ไขบทบัญญัติกฎหมาย ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว สร้างระบบการจัดระเบียบและควบคุมแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจจะมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าว และการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและควบคุมการเข้าออกของแรงงานต่างด้าว การเพิ่มบทลงโทษสำหรับการว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมาย นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายควรถูกลงโทษอย่างเข้มงวดมากขึ้น ทั้งในแง่ของการปรับและการจำคุก เพื่อเป็นการป้องปรามและลดการว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมาย การปรับปรุงกระบวนการขออนุญาตทำงาน กระบวนการขออนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวควรได้รับการปรับปรุงให้มีความรวดเร็วและ

ง่ายขึ้น ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและอุปสรรคทางการบริหารจัดการ การคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวกฎหมายควรให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม การได้รับสวัสดิการพื้นฐาน และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงการสนับสนุนการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมาย การสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย ผ่านทางการทำความตกลงทวิภาคีกับประเทศต้นทางและการสร้างช่องทางการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ผู้ศึกษาจะได้สรุปผล ดังต่อไป

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ซึ่งพิจารณาจาก (1)ปัญหาทางเศรษฐกิจ (2) ปัญหาทางสังคม และ (3) ปัญหาด้านความปลอดภัย 1) ปัญหาทางเศรษฐกิจ (1) การบิดเบือนตลาดแรงงาน ค่าแรงต่ำกว่ามาตรฐาน การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายมักเกิดขึ้นในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งส่งผลให้เกิดการบิดเบือนในตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างด้าวในเรื่องของค่าแรงได้ และยังส่งผลต่อการลดลงของค่าจ้างแรงงานโดยรวม การละเมิดสิทธิแรงงาน แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารตามกฎหมายมักถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เช่น การลาป่วย การได้รับค่าล่วงเวลา หรือการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน (2) การสูญเสียรายได้ของรัฐ การหลีกเลี่ยงภาษี การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมักไม่มีการหักภาษีเงินได้หรือการจ่ายเงินสมทบประกันสังคม ซึ่งส่งผลให้รัฐสูญเสียรายได้จากภาษีและเงินสมทบที่ควรจะได้รับ ค่าใช้จ่ายในการควบคุมและแก้ไขปัญหา รัฐต้องใช้งบประมาณในการตรวจสอบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เช่น การปราบปรามการลักลอบเข้าเมือง การควบคุมชายแดน และการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้กลับมา (3) ผลกระทบต่อการแข่งขันของธุรกิจ การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม ธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายสามารถลดต้นทุนการผลิตได้มากกว่าธุรกิจที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมในตลาด ทำให้ธุรกิจที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายต้องเผชิญกับความยากลำบากในการแข่งขัน การทำลายภาพลักษณ์ของประเทศ การที่ประเทศไทยมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในจำนวนมากอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในสายตาของนานาประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจกับ

ประเทศอื่น ๆ (4) ผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ไม่เท่าเทียม การจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายมักเกิดขึ้นในภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น การก่อสร้าง การเกษตร และการผลิต ซึ่งส่งผลให้การกระจายรายได้ในสังคมไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานไทยที่ถูกแย่งงาน การส่งเงินออกนอกประเทศ แรงงานต่างด้าวมักส่งเงินกลับประเทศต้นทาง ซึ่งเงินส่วนนี้ไม่หมุนเวียนในเศรษฐกิจไทย ส่งผลให้เกิดการรั่วไหลของเงินทุนและอาจกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว (5) การเพิ่มความเสี่ยงต่อเศรษฐกิจ ความไม่แน่นอนในระบบเศรษฐกิจ การพึ่งพาแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายทำให้เกิดความไม่แน่นอนในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากการปราบปรามหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่พึ่งพาแรงงานเหล่านี้อย่างฉับพลัน ความเสี่ยงต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจสีเทา การจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจนอกระบบ (เศรษฐกิจสีเทา) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่ไม่ถูกบันทึกและควบคุม ทำให้รัฐบาลไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาทางด้านสังคมความเป็นอยู่ (1) การเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานเหล่านี้ ได้สร้างปัญหาในด้านความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรม โสเภณี เป็นต้น (2) ก่อให้เกิดปัญหาวัฒนธรรมแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปขายแรงงานก็คงจะนำวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติตนเองเข้าสู่ประเทศไทยไม่ว่าโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม เช่น วัฒนธรรมในการกิน การอยู่อาศัย ประเพณีต่าง ๆ (3) อาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยขึ้นได้ในอนาคตเนื่องจากรัฐบาลปล่อยให้มีการเพิ่มขึ้นของประชากรหลายเชื้อชาติในประเทศโดยไม่มีการควบคุมดูแลที่ดีพอ (4) ทางด้านประชากร อาจส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันหรือการกระจายตัวของประชากรมีการพักอาศัยอย่างแออัดก่อให้เกิดปัญหาสลัมในท้องถิ่นกระทบถึงสุขภาพอนามัยความเป็นอยู่ที่ต่ำกว่ามาตรฐานทำให้เกิดโรคระบาด เป็นต้น (5) มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เนื่องจากมีการตรวจสอบพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้นำเอาโรคต่าง ๆ เข้ามา (6) เมื่อมีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ก็อาจจะมีการแต่งงานระหว่างคนต่าง ด้าวกับคนไทยเกิดขึ้น หรืออาจจะเป็นการแต่งงานกันเองระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน เมื่อเกิดบุตรหลานก็จะก่อให้เกิดปัญหาเรื่องสัญชาติตามมา เด็กผู้หญิงที่ไม่สามารถเรียนหนังสือ หรือไม่มีสัญชาติที่แน่นอนไม่มีทางประกอบอาชีพ (7) อาจสร้างปัญหาความแตกแยก ขัดแย้งและการไม่ยองรับของคนในชาติ

ปัญหาด้านความปลอดภัยในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยหรือเพื่อจะเดินทางไปประเทศอื่น ๆ อาจก่อปัญหาการก่อการร้ายและใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมเพื่อก่อการร้ายทั้งในและต่างประเทศและอาจมีผลต่อความไม่สงบเรียบร้อยตามแนวชายแดนได้ นอกจากนั้นปัญหาในเรื่องชนกลุ่มน้อยจะเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความ

ขัดแย้งระหว่าง เผ่าพันธุ์ ซึ่งจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสงครามกลางเมืองได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคมการเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทยเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยของคนชาติต่างๆ ขึ้นเนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกกับกลุ่มคนที่มีภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อต่าง ๆ ที่เหมือนกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มีเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเป็นเวลานานอาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเอง และอาจมีการแก้ปัญหาด้วยการสู้รบกันจนกลายเป็นสงครามที่สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติ

2. มาตรการทางกฎหมายทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย

2.1 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 และบังคลาเทศ เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และการเกษตร เพื่อสร้างความสมดุลในการนำเข้าแรงงานจากประเทศต่าง ๆ โดยไม่พึ่งพาแรงงานจากประเทศใดประเทศหนึ่งเพียงประเทศเดียว 3) อนุญาตให้นำเข้าคนงานรับใช้ในบ้านได้จาก 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และศรีลังกา โดยคนงานต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี 4) ไม่อนุญาตให้นายจ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกักกันในค่ายกักกันอีก 5) มาเลเซียมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายโดยการจับกุม ถูกปรับและส่งกลับประเทศ

(2) ไต้หวัน มีการออกรัฐบัญญัติบริการจ้างงาน ดังนี้ 1) ระบบการอนุมัติแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจะทำงานในไต้หวัน จะต้องขออนุมัติต่อรัฐบาลก่อนที่จะเข้าประเทศ และจะต้องได้รับการจ้างงานจากนายจ้างไต้หวันเสียก่อน 2) ระยะเวลาการอนุญาตการจ้างงาน การอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มีอายุไม่เกิน 1 ปี และสามารถต่ออายุได้เพียง 1 ครั้ง ไม่เกิน 1 ปี การอนุญาตการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชำนาญงานทางอาชีพมีอายุไม่เกิน 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีกไม่เกิน 1 ปี 3) สิทธิในการเปลี่ยนแปลงงานหรือนายจ้าง แรงงานต่างด้าวไร้

ฝีมือจะเปลี่ยนแปลงงานหรือนายจ้างไม่ได้ แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชำนาญงานทางอาชีพ จะได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงงานหรือนายจ้างได้ขณะอยู่ในการจ้างแรงงานของนายจ้าง และระหว่างการอนุมัติการจ้างงาน ยังมีอายุใช้บังคับได้อยู่ ภายใต้เงื่อนไขว่าการอนุมัติใหม่จะต้องเป็นการกระทำร่วมกันโดยนายจ้างเก่าและนายจ้างใหม่ล่วงหน้า 4) การทำสัญญาจ้างงาน ในการทำงานทั้งแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชำนาญงานทางอาชีพจะต้องมีการทำสัญญาจ้างงาน สัญญาจ้างงาน คือ สัญญาระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว 5) อัตราค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเต็มจำนวน แต่อาจหักภาษีเงินได้และเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน และเบี้ยประกันสุขภาพ ซึ่งแรงงานต่างด้าวมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย 6) ข้อกำหนดในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว, 2560)

(3) ฮ่องกง ไม่มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในฮ่องกงอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฮ่องกงเหมือนกับชาวฮ่องกงทุกประการ ซึ่งพอจะสรุปหลักเกณฑ์ได้ดังนี้ 1) ระบบการอนุมัติแรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับอนุมัติใบอนุญาตทำงานก่อนเข้ามาทำงานในฮ่องกง 2) ระยะเวลาการอนุญาตการจ้างงาน ฮ่องกงไม่มีการกำหนดระยะเวลาของการอนุญาตการจ้างงาน ระยะเวลาการจ้างงานจะถูกกำหนดไว้โดยนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว โดยระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน 3) การทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างและแรงงานต่างด้าว จะต้องทำสัญญาจ้างงานโดยเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าว จะระบุไว้ในสัญญามาตรฐาน ซึ่งลงชื่อนายจ้างและแรงงานต่างด้าวกฎหมายมิได้กำหนดให้มีการทดลองงานยกเว้นแต่สัญญาจ้างงานระบุไว้ เช่น ทดลองงาน 90 วัน 4) อัตราค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่าที่แรงงานฮ่องกงได้รับ 5) ข้อกำหนดในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย จะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานฮ่องกง

(4) สาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้บัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง และกฎหมายการจ้างงาน ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ สามารถสรุปหลักเกณฑ์ได้ดังนี้ 1) ระบบการอนุมัติ มี 2 แบบ คือ (1)ใบอนุญาตกรจ้างงาน ใช้สำหรับแรงานต่างด้าวที่เป็นผู้มีคุณสมบัติทางอาชีพ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือมีความชำนาญทางด้านเทคนิค โดยแรงงานต่างด้าวดังกล่าว จะต้องไม่เป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตการให้ทำงาน (2) ใบอนุญาตการให้ทำงานใช้สำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ซึ่งเข้ามาเพื่อทำงานในสิงคโปร์ภายใต้

พระราชบัญญัติข้อบังคับการจ้างงาน 2) ระยะเวลาการอนุญาตการจ้างงาน ใบอนุญาตการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้มีความชำนาญทางด้านเทคนิค มีอายุไม่เกิน 5 ปี เว้นแต่จะมีการต่อใบอนุญาต ซึ่งเป็นการอนุมัติเป็นคราวๆ ไป

(5) อิสราเอล รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลมีระยะเวลารวม 5 ปี 3 เดือน โดยให้วีซ่าปีต่อปี ยกเว้นงานดูแลคนชราและผู้พิการ ซึ่งสามารถอยู่ทำงานได้เกิน 5 ปี นับติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงานในอิสราเอลครั้งแรก ไม่ว่าจะทำงานกับนายจ้างรายใด เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอล ทางการอิสราเอลได้ออกระเบียบเพิ่มเติมในการอนุญาตวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยต้องแสดงหลักฐานการเกิด (สูติบัตร) หากพบว่าชื่อไม่ตรงกับสูติบัตร ทางการอิสราเอลจะสันนิษฐานว่าเคยทำงานในอิสราเอลแล้ว และจะปฏิเสธไม่ให้คนงานดังกล่าวเข้าประเทศอิสราเอลอีก นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างของแรงงานต่างชาติได้ตามที่กำหนด คือ ภาษีรายได้ การประกันสุขภาพ ค่าที่พักอาศัย รวมทั้งเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อน

2.2 มาตรการทางกฎหมายในการจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับปัญหาผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย ได้แก่ สิทธิและเสรีภาพบุคคลย่อมมีสิทธิ 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 โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดีมีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด บทคุ้มครองลูกจ้าง

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

(6) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพื่อจัดการและควบคุมการเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวให้ดีและรัดกุมขึ้น โดยกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา

(7) พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลที่มิได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กและกระทำด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การนำบุคคลเข้ามา

ค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขอทาน 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 หรือรับไว้ซึ่งเด็กผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (มาตรา 33)ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลเป็นการป้องกันแรงงานต่างด้าวมิให้ตกเป็นเหยื่อในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(8) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด คนต่างด้าวจะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ การขออนุญาตทำงาน ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงแบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด (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 หรือผ่านการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทางหรือที่ได้รับการตรวจลงตราและประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561

และมีอายุไม่เกินห้าสิบห้าปี นับถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงบุตรของคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรระหว่างบิดา หรือมารดาได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร มาตรการอื่นๆ อีกที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย 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 ผู้กำกับการตำรวจ สรรพากร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายแพทย์ประจำโรงพยาบาล เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวประจำจังหวัดเป็นเลขานุการ 2) แก้ไข พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทางานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 30/1 “คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวดังต่อไปนี้ (1) จัดอบรมความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมาย จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จะไปปฏิบัติงาน (2) กำหนดนโยบายพิจารณารับสมัครคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จากความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (3) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3) ควรตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานประจำจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกในการที่แรงงานต่างด้าวขอขึ้นทะเบียนด้วยตนเองได้ เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีการลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันไม่สามารถมาขอขึ้นทะเบียนด้วยตนเองได้ จะต้องผ่านกระบวนการผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานโดยการประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือ การที่นายจ้างสามารถที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศได้เอง จะเป็นการปฏิบัติงานหลายขั้นตอนและเสียค่าใช้จ่ายมาก จะเป็นการลดการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยลงได้

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2560). *แรงงานต่างด้าว-นายจ้าง ต้องรู้! ขอทำงานตาม พ.ร.ก. ใหม่ มีหลักเกณฑ์ วิธีการอะไรบ้าง?.* กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

ภัคสิริ แอนิหน. (2561). *แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย. วารสารศิลปการจัดการ* ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561) หน้า 117-132.

วาทินี แก้วทับทิม. (2553). *ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ รายงานทีดีอาร์ไอ* ฉบับที่ 86 เดือนกันยายน 2553

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ: TOEA. [ออนไลน์] www.overseas.doe.go.th/15-03-2560

อริยพร โพธิใส (2554). ชื่อเรื่อง *สิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. จุลนิติ* ปีที่ 8, ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2554) หน้า 175-184.

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.

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96/ตอนที่ 28/ฉบับพิเศษ หน้า 45/1มีนาคม 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