

มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19

Measures for Preventing and Solving the Migrant Worker's Problems under the COVID-19 Epidemic

ปณณดา ทรงอิทธิสุข และ ศรชัย ท้าวมิตร

Punnada Songittisuk and Sornchai Tawmit

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Doctor of Public Administration (Public Administration), Phibunsongkhram Rajabhat University

E-mail: basnik11@hotmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0676-3450>

Corresponding author e-mail: sonchai@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3962-9108>

Received 13/05/2022

Revised 29/05/2022

Accepted 29/05/2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีความประสงค์เพื่อต้องการศึกษาเรื่องการเสนอมาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานจากการระบาดของโควิด-19 ครั้งนี้เป็นรายงานที่รวบรวมข้อเสนอแนะด้านแรงงานที่เคยนำเสนอภายใต้โครงการประเมินผลกระทบของโควิด-19 ต่อสังคมและเศรษฐกิจมาเรียบเรียงและสรุปเนื่องจากแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยการผลิต อุปสงค์ต่อแรงงานเกิดจากกระบวนการผลิตสินค้าและการบริการซึ่งเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ จึงมีมาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คือ (1) สร้างกลไกเอื้อให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ทันการณีสอดคล้องกับการที่มีแรงงานคืนถิ่นและต้องย้ายออกจากกิจกรรมเศรษฐกิจที่ต้องปิดตัวชั่วคราว อาทิ การจับคู่แรงงานแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ว่างงานทั้งงานชั่วคราวและงานประจำของภาครัฐและเอกชนควบคู่ไปกับการจับคู่แรงงานต่างด้าวให้เข้าถึงการยกระดับ/ปรับทักษะกลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานต่างด้าวที่ว่างงานกว่าแสนคน โดยในส่วนของการทำงานชั่วคราวภาครัฐและเอกชนที่ตรงกับทักษะของงาน (2) ออกแบบมาตรการช่วยเหลือให้ตรงกับความต้องการของผู้ได้รับผลกระทบแต่ละกลุ่มโดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์ที่ธุรกิจกลับมาเปิดบริการได้บางส่วนแต่ยังคงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด (3) ใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ให้เต็มที่ โดยเฉพาะในส่วนของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินมาตรการที่ผ่านมาทั้งข้อมูลผู้รับเงินเยียวยาช่วยเหลือ และข้อมูลการใช้งานแอปพลิเคชันด้านสาธารณสุขต่างๆ ซึ่งเอื้อให้ภาครัฐสามารถติดตามสถานการณ์มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทันทั่วถึง

คำสำคัญ: มาตรการ; การป้องกัน; ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว; การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19

[157]

Citation:

ปณณดา ทรงอิทธิสุข และ ศรชัย ท้าวมิตร. (2565). มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 157-176.

Songittisuk, P., & Tawmit, S. (2022). Measures for Preventing and Solving the Migrant Workers Problems under the COVID-19 Epidemic.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 157-176; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.30>

Abstract

This academic article wishes to study proposing measures to prevent and solve labor problems from the Covid-19 outbreak, this time it is a compilation of labor recommendations previously presented under the COVID-19 Impact Assessment Program to society and the economy to compile and summarize because labor is one of the factors of production. The demand for labor arises from the production of goods and services, which are economic activities. Therefore, measures are taken to prevent and solve problems with foreign workers under the epidemic situation of the coronavirus 2019 (COVID-19) is; (1) Create a mechanism for the labor market to be flexible and adaptable promptly under the number of migrant workers who have to move out of economic activities that are temporarily closed, such as job matching for unemployed migrant workers. Temporary and full-time jobs in the public and private sectors, coupled with the matching of migrant workers to access skill upgrades/adjustments. The target group is more than 100,000 unemployed foreign workers. in the part of public and private temporary employment that matches the skills of the job. (2) Design assistance measures to meet the needs of each affected group, especially under the circumstances where some businesses can resume operations, but care must be taken to comply with public health measures strictly. (3) Take full advantage of big data infrastructure, especially in the part of the information arising from the implementation of the measures in the past, including the information of the recipient of the remedy and usage data of various public health applications. This allows the government to promptly monitor the situation, and prevent and solve problems related to migrant workers, economic activities, and the epidemic of COVID-19 in each area.

Keywords: Prevent; Solve; Problems; Measures; Migrant Workers; COVID-19 Epidemic

บทนำ

จากสถานการณ์ความมั่นคงระหว่างประเทศและผลกระทบต่อประเทศไทยภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ โควิด-19 (COVID-19) ในกว่า 200 ประเทศและเขตปกครองทั่วโลกถือเป็นโรคอุบัติใหม่ที่จัดเป็นภัยความมั่นคงรูปแบบหนึ่งซึ่งปรากฏจำนวนผู้ติดเชื้อทั่วโลกเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในยุโรป

[158]

Citation:

ปณณดา ทรงอิทธิสุข และ ศรัชัย ท้าวมิตร. (2565). มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 157-176.

Songittisuk, P., & Tawmit, S. (2022). Measures for Preventing and Solving the Migrant Workers Problems under the COVID-19 Epidemic.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 157-176; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.30>

และสหรัฐฯ ทั้งนี้การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อมิติทางด้านภูมิรัฐศาสตร์และระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยมีแนวโน้มว่าหลายประเทศจะให้ความสำคัญกับกิจการภายในประเทศมากขึ้นจากแนวคิดชาตินิยม ท่ามกลางความล้มเหลวในการแก้ปัญหาขององค์การระหว่างประเทศและความร่วมมือระดับภูมิภาค นอกจากนี้ประเทศจีนมีแนวโน้มก้าวขึ้นมาเป็นมหาอำนาจในการเมืองโลกมากขึ้น อย่างไรก็ตามในระยะยาวสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาจเป็นปัจจัยช่วยเสริมสร้างความร่วมมือทางด้านสาธารณสุขของโลกและเป็นแรงหนุนให้ประชาคมระหว่างประเทศหันมาให้ความสำคัญกับภัยโรคอุบัติใหม่อย่างจริงจัง ในส่วนของผลกระทบด้านเศรษฐกิจและห่วงโซ่อุปทานโลกพบว่าการแพร่ระบาดส่งผลให้เศรษฐกิจโลกเข้าสู่ภาวะถดถอย ภาคการผลิตและห่วงโซ่อุปทานหยุดชะงักโดยหลายประเทศมีแนวโน้มเน้นการบริโภคภายในประเทศเพื่อฟื้นเศรษฐกิจรวมถึงการกระจายความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากการพึ่งพาประเทศใดประเทศหนึ่งไปยังหลายประเทศมากขึ้น ในส่วนของประเทศไทยจะเผชิญกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจในวงกว้างและได้รับผลกระทบจากประเทศจีนและประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงที่อาจพยายามเข้ามามีปฏิสัมพันธ์กับประเทศไทยเพิ่มขึ้นในขณะที่ชาติตะวันตกกำลังประสบกับปัญหาการระบาดการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยส่งผลต่อการว่างงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างตลาดแรงงานเกิดอาชีพและความต้องการแรงงานใหม่ การเปลี่ยนผ่านไปสู่โลกหลังโควิด-19 (COVID-19) จะก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หลากหลายรูปแบบ เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะพฤติกรรมการใช้งานออนไลน์ (Online Platform) ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดจึงเป็นความท้าทายของกรมการจัดหางานที่จะต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามภารกิจให้ทันกับสถานการณ์และรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (กรมการจัดหางาน, 2563)

นอกจากนี้สถานการณ์เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาจส่งผลให้การจ้างงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงทั่วโลกอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากมาตรการการจำกัดการเดินทางและกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด -19 (COVID-19) ขณะที่ทางด้านประเทศไทย ธนาคารโลกได้คาดการณ์ว่าแนวโน้มผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ในปี 2563 ของประเทศไทยจะปรับตัวลดลงร้อยละ 5 ซึ่งเป็นการปรับตัวลดลงอย่างมากจากการคาดการณ์ก่อนหน้านี้ในเดือนมกราคม ปี 2563 ที่ร้อยละ 2.7 และเป็นอัตราที่มีการหดตัวมากที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก กระทรวงแรงงานดำเนินการปรับเปลี่ยนระเบียบ นโยบาย หรือมาตรการต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนนายจ้าง/สถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานพร้อมกับควบคุมป้องกันมิให้เกิดการแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ โดยเสนอ ครม. เพื่อมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2563 ให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(COVID-19) ระลอกใหม่ โดยให้นายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติไม่ถูกต้องตามกฎหมายยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวผ่านระบบออนไลน์ซึ่งทำให้แรงงาน 3 สัญชาติ กว่า 4 แสนรายได้รับอนุญาตทำงานต่อมาเสนอ กรม. เพื่อมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2564 ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอยู่แล้วหรือเคยได้รับอนุญาตทำงานแต่ไม่สามารถดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานตามขั้นตอนปกติเนื่องจากมาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อการทำงานได้ต่อไปถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 หรือ 2 ปี นับแต่วันที่การอนุญาตเดิมสิ้นสุดรวมทั้งขยายเวลาการหานายจ้างจาก 30 วัน เป็น 60 วัน ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานกว่า 1 แสนคน ซึ่งช่วยแก้ปัญหาให้นายจ้างที่ขาดแคลนแรงงานและลดภาระค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก และล่าสุดมติกรม.เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 ที่ผ่านมา เห็นชอบให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจสอบสถานที่ก่อสร้างสถานประกอบการ โรงงาน และสถานที่ทำงาน เพื่อให้คำแนะนำการปฏิบัติตามมาตรการทางสาธารณสุขแก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าวเป็นระยะเวลา 30 วัน เก็บตกแรงงาน 3 สัญชาติ ที่มีสถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะบันทึกข้อมูลนายจ้างและแรงงานต่างด้าวกำหนดวันนัดหมายให้นายจ้างมาดำเนินการยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เพื่อเข้าสู่ระบบการจ้างงานตามกฎหมายประเทศไทยและได้รับการดูแลตามสิทธิที่พึงมี หากอยู่ในกิจการที่มีประกันสังคมมีสิทธิเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 และได้รับการคุ้มครองและสิทธิการรักษาพยาบาลเช่นเดียวกับคนไทยที่อยู่ในระบบประกันสังคมหรือไม่อยู่ในกิจการที่มีประกันสังคมก็ได้รับสิทธิประกันสุขภาพตามสิทธิประกันที่มีการกำหนดให้ทำเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2563)

ขณะที่ตลาดแรงงานเริ่มได้รับผลกระทบจากการระบาดของโควิด-19 อย่างชัดเจนในไตรมาสที่ 2 ของปี 2563 จากจำนวนผู้ว่างงานในเดือนกรกฎาคม ปรับตัวเพิ่มสูงถึงร้อยละ 2 (7.45 แสนคน) เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปีก่อน โดยแรงงานภาคบริการเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างมากที่สุด จากทั้ง 3 กลุ่ม (ภาคเกษตร ภาคการผลิต ภาคบริการ) โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจการท่องเที่ยว เช่น บริการโรงแรม ร้านอาหาร ขนส่งสาธารณะ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในบางธุรกิจได้รับผลทางด้านบวกจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้บางธุรกิจมีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันโรค ได้แก่ ธุรกิจการผลิตสินค้าจำพวกถุงมือยาง ผลิตภัณฑ์ฆ่าเชื้อ และ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการขายของทางออนไลน์ (E-commerce) ธุรกิจขนส่งสินค้าและอาหาร เป็นต้น ซึ่งสะท้อนไปถึงแนวโน้มอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตที่ต้องการอาชีพที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และทักษะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับออนไลน์มากขึ้นในอนาคต

ดังนั้นผู้เขียนจึงต้องการศึกษามาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในการเสนอมาตรการในระยะสั้นดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนยังมีข้อเสนอมาตรการระยะยาวเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ การลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการนำเข้าและออกใบอนุญาตทำงาน การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการเชื่อมต่อกับองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการลักลอบนำเข้าแรงงานและการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับจึงมีความสำคัญและจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อไป

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19

โรคติดเชื้อ (Emerging infectious diseases) นอกจากก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของประชาชนแล้ว ยังทำให้เกิดความเสียหายต่อทั้งทรัพยากร เศรษฐกิจ หรือแม้แต่ความมั่นคงของประเทศ ตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมาโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ปรากฏขึ้นมากมาย แม้ว่าการระบาดของโรคอุบัติใหม่บางโรคได้สิ้นสุดลงแล้วแต่ก็มีอีกหลายโรคที่ยังคงระบาดต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน และโดยเฉพาะขณะนี้เกิดการระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) ทำให้มีผู้ติดเชื้อหลายล้านรายและมีผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ยิ่งตอกย้ำความสำคัญของปัญหาโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ ถึงแม้ที่ผ่านมาเราไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ชนิดไหน ที่ไหน หรือเมื่อไหร่ แต่หากได้เข้าใจถึงกลไกการเกิดโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะสาเหตุหรือปัจจัยที่สนับสนุนการอุบัติขึ้นและการระบาดของโรคเหล่านี้ก็น่าจะเป็นพื้นฐานของการวางแผนมาตรการสำหรับป้องกันและควบคุมโรคที่อาจจะอุบัติขึ้นใหม่ในอนาคต

องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ (Emerging infectious diseases) คือ โรคติดเชื้อที่ปรากฏขึ้นในประชากรเป็นครั้งแรก หรือ โรคติดเชื้อที่เคยมีอยู่ดั้งเดิม แต่ได้มีการแพร่ระบาดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในแง่ของการเพิ่มจำนวนผู้ป่วยและในแง่ของการระบาดไปยังภูมิภาคอื่นโดยรวมถึงโรคติดเชื้อที่ครั้งหนึ่งเคยถูกควบคุมการแพร่ระบาดได้แต่กลับมาอุบัติใหม่อีก ทั้งในด้านจำนวนผู้ป่วยหรือรูปแบบการดำเนินโรคที่รุนแรงมากขึ้นโดยสามารถเรียกโรคกลุ่มนี้ว่า โรคติดเชื้ออุบัติซ้ำ (Re-emerging infectious diseases) ตั้งแต่อดีตมีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นมากมายทั่วโลก ตัวอย่างที่สำคัญในอดีต เช่น การระบาดของกาฬโรค (Plague) ในยุโรปในช่วง ค.ศ. 1341 - 1351 ที่เชื่อกันเกิดจากการแพร่ของเชื้อสาเหตุ *Yersinia pestis* และสัตว์พาหะ (หมัดหนู หรือ Oriental rat flea หรือ *Xenopsylla cheopis*) จากประเทศจีนไปตามเส้นทางสายไหม ทำให้มีผู้เสียชีวิตในยุโรปสูงกว่า 75 ล้านคน เรียกการระบาดของโรคนี้ว่า The Black Death เป็นต้น หากพิจารณาถึง

โรคติดเชื้ออุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 21 จะพบว่ามีโรคอุบัติใหม่ปรากฏขึ้นหลายโรคที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

โรคติดต่อชนิดใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนและต้องใช้เวลาในการวิจัยโรคใหม่เพื่อหาวิธีการรักษา เป็นโรคติดต่อที่เกิดจากเชื้อใหม่ (New infectious disease) โรคติดต่อที่พบในพื้นที่ใหม่ (New geographical areas) โรคติดต่ออุบัติซ้ำ (Re-emerging infectious disease) เชื้อก่อโรคที่ดื้อต่อยาต้านจุลชีพ (Antimicrobial resistant organism) และเกิดจากการกระทำของมนุษย์ด้วยสารชีวโดยโรคอุบัติใหม่นั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร การเปลี่ยนแปลงของเชื้อโรค การใช้ยาที่ไม่ถูกต้องจนทำให้เกิดการดื้อต่อยาปฏิชีวนะ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต และพฤติกรรมของมนุษย์ การเดินทางที่สะดวกสบายยิ่งขึ้น การรบกวนธรรมชาติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้โรคแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว และยังเป็นตัวเร่งให้เกิดโรคติดต่ออุบัติใหม่ขึ้นมามากมาย ซึ่งที่ผ่านมาทั้งโลกและประเทศไทยก็เคยประสบกับโรคอุบัติใหม่หลายต่อหลายครั้ง ทั้งโรคซาร์ส ไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่ ไวรัสอีโบลา ไวรัสซิกา และโควิด 19 (COVID-19) ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ล่าสุดที่คนทั่วโลกกำลังรับมือกันอยู่ในตอนนี้ (สมประวิณ มั่นประเสริฐ, 2563)

สรุปได้ว่าใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ให้เต็มที่ โดยเฉพาะในส่วนของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินมาตรการที่ผ่านมาทั้งข้อมูลผู้รับเงินเยียวยาช่วยเหลือ และข้อมูลการใช้งานแอปพลิเคชันด้านสาธารณสุขต่างๆ ซึ่งเอื้อให้ภาครัฐสามารถติดตามสถานการณ์มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้วยการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทัน่วงที

การแพร่ระบาดระดับไหนถึงรุนแรง

หลังจากเกิดโรคอุบัติใหม่ขึ้นแล้ว อีกสิ่งที่น่าสนใจก็คือการแพร่กระจายของโรคนั่นเอง ซึ่งระดับการแพร่กระจายของโรคนั้นจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความรุนแรงของโรคเพื่อประเมินสถานการณ์ในการรับมือหลังจากนั้น โดยเราสามารถแบ่งระดับการแพร่กระจายของโรคได้ 4 ระดับ ดังนี้

1.Endemic (โรคประจำถิ่น) คือ โรคที่เกิดขึ้นประจำในพื้นที่นั้นๆ เช่น ระบาดในเมือง ประเทศ หรือทวีป มีอัตราป่วยคงที่และสามารถคาดการณ์ได้ เช่น ไข้เลือดออกในประเทศไทย

2.Outbreak (การระบาด) คือ เหตุการณ์ที่มีผู้ป่วยเพิ่มขึ้นผิดปกติหรือมากกว่าที่คาดการณ์ เช่น การระบาดของไข้เลือดออกในปี 2562 การระบาดของไวรัสโควิด 19 (COVID-19) ในเมืองอู่ฮั่น

3. Epidemic (โรคระบาด) คือ การระบาดที่แพร่กระจายกว้างขึ้นในเชิงภูมิศาสตร์ และมีการระบาดต่อมายังประเทศหรือทวีปอื่นในเวลาต่อมา เช่น โรคอีโบล่าที่ระบาดในทวีปแอฟริกาตะวันตกในปี 2557-2559, การระบาดของโควิด 19 (COVID-19)

4. Pandemic (การระบาดใหญ่/ทั่วโลก) คือ โรคระบาดที่เกิดการระบาดทั่วโลก เช่น การระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 และล่าสุดการระบาดของโควิด 19 (COVID-19) อย่างน้อย 122 ประเทศทั่วโลก

ปัจจัยสำคัญลำดับสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับการระบาดของโรค โควิด-19 (COVID-19) คือ การบริหารจัดการระบบสาธารณสุขที่ไม่มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าโรคนี้เป็นโรคที่ติดต่อได้ง่ายและมีความรุนแรง แต่หากมีการบริหารจัดการทางสาธารณสุขที่ตอบสนองต่อการระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถควบคุมการระบาดหรือลดอุบัติการณ์ของโรคและลดอัตราการป่วยตายของโรคโควิด-19 (COVID-19) ลงได้ ในทางกลับกันหากภาครัฐบริหารจัดการทางสาธารณสุขอย่างล่าช้าขาดประสิทธิภาพหรือขาดความร่วมมือจากประชาชนจนไม่สามารถควบคุมการแพร่กระจายของโรคโควิด-19 (COVID-19) ได้ก็จะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมหาศาลต่อทั้งชีวิตประชากร ทรัพยากรและเศรษฐกิจ การจัดการเพื่อควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) จำเป็นต้องวางแผนและดำเนินการให้ครอบคลุมทุกด้าน การค้นหาต้นตอของเชื้อซึ่งคาดว่าจะน่าจะเป็นสัตว์ชนิดหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญเพื่อที่จะได้ทราบกลไกการติดต่อจากสัตว์สู่คน ในขณะเดียวกันการออกมาตรการปิดตลาดสดที่เมืองอู่ฮั่นและห้ามค้าขายสัตว์ป่าของรัฐบาลจีนก็เป็นการลดโอกาสการสัมผัสระหว่างสัตว์กับคนซึ่งอาจเป็นช่องทางที่สามารถเกิดการแพร่ของเชื้อได้อีก การสนับสนุนให้ประชาชนสวมหน้ากากอนามัย การมีมาตรการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (social distancing) ก็เพื่อเป็นการลดการแพร่กระจายของเชื้อและการมีนโยบายให้งดการเดินทางทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศก็เพื่อเป็นการชะลอการระบาดของโรค (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2563)

จะเห็นว่าผู้เขียนมีความเห็นด้วยกับปัจจัยสำคัญลำดับสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับการระบาดของโรค โควิด-19 (COVID-19) คือ การบริหารจัดการระบบสาธารณสุขที่ไม่มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าโรคนี้เป็นโรคที่ติดต่อได้ง่ายและมีความรุนแรง แต่หากมีการบริหารจัดการทางสาธารณสุขที่ตอบสนองต่อการระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถควบคุมการระบาดหรือลดอุบัติการณ์ของโรคและลดอัตราการป่วยตายของโรคโควิด-19 (COVID-19) ลงได้

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างด้าว

ตลาดแรงงานในอนาคตเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งที่มีตัวแปรที่เรียกว่าแรงงานต่างด้าว โดยลักษณะการที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมผ่านการ

ว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายในลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีต โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นโลกแห่งยุคการสื่อสารและการคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์อีกต่อไป ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบันจึงเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ปริมาณการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในแทบทุกภูมิภาคของโลกเพิ่มมากขึ้นตลอดมา ปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญของทุกรัฐบาลในยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยเห็นได้จากมาตรการต่างๆ ที่ดำเนินการในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในปัจจุบันภายใต้นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐการเร่งดำเนินการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นนโยบายที่ได้รับบรรจุอยู่ในแผนการดำเนินงานเร่งด่วนและแผนระยะยาว โดยการปรับปรุงระบบป้องกันและบังคับใช้กฎหมายให้ความเป็นธรรม และเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหากระทบต่อความมั่นคงและความสงบสุขภายในประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลในปัจจุบันรัฐบาลมีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศซึ่งจะต้องละทิ้งความขัดแย้ง การแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งสี แบ่งฝ่าย แต่ต้องร่วมมือกันทำงานต้องทุ่มเทเสียสละ ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงในด้านแรงงานให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปเพื่อพัฒนาแรงงานไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน (เนื้อแพร่ เล็กเฟื่องฟู และคณะ, 2563)

จากแนวคิดตลาดแรงงานในอนาคตเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งที่มีตัวแปรที่เรียกว่าแรงงานต่างด้าวจะต้องออกแบบมาตรการช่วยเหลือให้ตรงกับความต้องการของผู้ได้รับผลกระทบแต่ละกลุ่มโดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์ที่ธุรกิจกลับมาเปิดบริการได้บางส่วนแต่ยังคงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด

แนวคิดการจัดการแรงงานต่างด้าว

ทางรัฐบาลไทยได้อนุญาตให้นายจ้างที่ประกอบกิจการหรือธุรกิจบางประเภทสามารถนำแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่ไม่มีเอกสารแสดงตนมาขึ้นทะเบียนผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันก็ยังคงนำนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนโยบายแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาใช้วิธีการผ่อนผันเป็นปีๆ โดยให้นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อชะลอการผลักดันส่งกลับออกไปประเทศต้นทาง แต่วิธีการนี้ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรเพราะยังมีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา จำนวนมากที่ไม่ได้มาขึ้นทะเบียน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบทะเบียนผ่อนผันแล้วหลุดออกจากระบบทะเบียนด้วยการทำผิดกฎระเบียบต่างๆ ร้อยละ 30 ทุกปี ปัจจุบันคณะกรรมการบริหาร

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (กบร.) ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ให้ใช้มาตรการอื่นๆ มาเสริมกับระบบการผ่อนผันจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เช่น มาตรการควบคุมการเข้าเมืองบริเวณด่านและชายแดนเพื่อสกัดกั้นการลักลอบเข้าประเทศ การปราบปรามจับกุมผลักดันส่งกลับผู้ลักลอบทำงาน การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวอย่างมีระบบโดยความร่วมมือกับประเทศต้นทางด้วยการพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนเป็นการนำเข้าแรงงานโดยถูกกฎหมายตามบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) แต่มาตรการต่างๆ ที่ใช้ไปแล้วยังไม่ประสบความสำเร็จไม่มากพอและมีความขาดแคลนแรงงานระดับล่างจำนวนมากบวกกับการมีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ลักลอบทำงานอยู่อีกประมาณเกือบ 1 ล้านคน รัฐบาลโดยคณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีการปรับปรุงยุทธศาสตร์ทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยภาคเศรษฐกิจด้านต่างๆ ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างด้าวในการผลิตโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจาก 3 สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งแรงงาน ต่างด้าว 3 สัญชาติดังกล่าวเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนรวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานต่างด้าวตาม มาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนโดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น (กรมการจัดหางาน, 2552)

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบัน (รวมถึงแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558-2564) เพื่อให้ส่วนราชการรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงาน โครงการและงบประมาณในการดำเนินการที่เกี่ยข้องให้สอดคล้องกันโดยปรากฏรายละเอียดในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (เรื่องบูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศที่เอื้อให้เกิดความมั่นคง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ และคุณภาพชีวิตของคนในชาติ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและทางทะเล การบริหารจัดการความมั่นคงให้สอดคล้องกับแผนงานพัฒนาอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน และร่วมพัฒนาประเทศ) 2) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(เรื่องการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้คนทุกกลุ่มในสังคม) 3) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ (เรื่องการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ)

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ) 2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนา ประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน (แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อ เตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ แนวทางการส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคงเพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามชาติ) 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคการเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ (แนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน)

3. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558-2564) ภายใต้นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ปรากฏในส่วนที่ 2 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป) ใน 2 นโยบาย คือ 1) นโยบายจัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน (เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและกระชับความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ปัญหาข้ามพรมแดน ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมือง ส่งเสริมการใช้มิติทางสังคมและวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทุกระดับกับประเทศเพื่อนบ้าน จัดระเบียบการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้มีศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจและการเป็นประตูเชื่อมโยงการค้าที่มีความสมดุลทั้งในมิติเศรษฐกิจและสังคมกับมิติความมั่นคง) 2) นโยบายจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง (กำหนดนโยบายต่อผู้หลบหนีเข้าเมือง แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงของชาติ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมืองพัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ) การกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยข้างต้นถูกนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น รวมถึงการจัดทำแผนแม่บทหรือแผนบริหารจัดการต่างๆ อาทิ แผนแม่บท

ด้านแรงงาน แผนบริหาร จัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว แผนปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นต้น (กรมการจัดหางาน, 2552)

การที่แต่ละหน่วยงานมีกรอบแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่มาจากกรอบเดียวกันส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานร่วมกันหรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดนโยบายตลอดจนมาตรการต่างๆ สำหรับบริหารจัดการในอดีตไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการตรวจตราคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย จึงทำให้การเดินทางเข้า-ออกของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างเสรี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2470 รัฐบาลในสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปกพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) ได้ตราพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 พร้อมทั้งจัดตั้งกรมตรวจคนเข้าเมืองขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย โดยมีศูนย์รวมที่ทำการอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีด่านตรวจคนเข้าเมืองมณฑลด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด ด่านตรวจคนเข้าเมืองอำเภอบางแห่งในภาคตะวันออกและภาคใต้เท่านั้น ต่อมา มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานอีกหลายครั้ง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2552 มีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น 8 กองบังคับการ (กองบังคับการอำนวยการ, กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ถึง 6 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน) และ 1 หน่วยงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง) (กิริยา กุลกลการ, 2553)

สรุปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เริ่มให้มีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติและเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2535 โดยอนุญาตให้แรงงานสัญชาติเมียนมาสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้างได้สัญชาติแรก หลังจากนั้นได้ดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวแบบระบบประกันตัวโดยให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเป็นระยะ หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ในปีพ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทยมุ่งเน้นควบคุมการจ้างแรงงานจับกุมสกัดกั้นอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา กระทั่ง ปี พ.ศ. 2544 มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นระบบมีนายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นรองประธาน อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นกรรมการและเลขานุการโดยมีการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมเป็นระยะปี พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และเผชิญกับสภาพปัญหาของประเทศในการถูกจัดอันดับการแก้ไขปัญหาในเรื่องการค้ามนุษย์ของ ซึ่งประเทศไทยอยู่ที่ระดับต่ำที่สุด (TIER 3) คสช. จึงต้องทำงานเชิงรุกเพื่อบูรณาการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงในทุกมิติ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการ

จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ขึ้นมาทำหน้าที่แทนคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งในช่วงแรกมีรองหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและหัวหน้าฝ่ายความมั่นคงของคณะรักษาความสงบแห่งชาติเป็นประธานกรรมการ เสนาธิการทหารเป็นกรรมการและเลขานุการ ขับเคลื่อนนโยบายโดยคณะอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (อกนร.) ซึ่งมีเสนาธิการทหารเป็นประธานอนุกรรมการ เจ้ากรมยุทธการทหารเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553)

นอกจากนี้ (ในปีเดียวกัน) คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยมีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธาน ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นเลขานุการ (และกนร. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานอนุกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานอนุกรรมการ) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2560 รัฐบาลได้ประกาศใช้ พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งมีบทลงโทษต่อทั้งผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงมากเมื่อ เปรียบเทียบกับกฎหมายฉบับเดิม ทำให้แรงงานต่างด้าวในหลายพื้นที่ได้มีการทยอยเดินทางกลับประเทศเป็นจำนวนมากเนื่องจากความตื่นกลัวต่อบทลงโทษส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวขึ้นทันทีโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) (ศีกฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ, 2552)

จากนั้นรัฐบาลจึงประกาศใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 เพื่อชะลอการบังคับใช้บทลงโทษใน 4 มาตราของ พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าวออกไป 180 วัน โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2561 ต่อไปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบันถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558-2564) เพื่อให้ส่วนราชการรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงาน โครงการและงบประมาณในการดำเนินการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน โดยมีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทำหน้าที่เป็นหนึ่งในหน่วยงานหลักของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวซึ่งมีภารกิจตั้งแต่ด้าน ความมั่นคง (Security) เพื่อสกัดกั้นคนต่างด้าวที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักร และอำนวยความสะดวก (Service) แก่คนไทยและคนต่างด้าวผ่านกระบวนการกลั่นกรองคนเข้าเมืองเพื่อควบคุมคนต่างด้าวเริ่มตั้งแต่คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรจนกระทั่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

จากเหตุการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศเมียนมา ซึ่งมีรายงานผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นมาตั้งแต่เดือนพฤษภาคมและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เดือนกันยายน 2563 โดยข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 ประเทศเมียนมามีรายงานผู้ติดเชื้อกว่า 63,000 ราย และเสียชีวิต 1,461 ราย เนื่องจากประเทศไทยมีชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมาและมีความเสี่ยงที่อาจจะมีการเดินทางผ่านเข้าออกบริเวณชายแดน จึงมีความเสี่ยงที่จะมีการระบาดของโรคเกิดขึ้นในประเทศไทยได้ การเฝ้าระวังในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่พบในประเทศไทยจึงมีความสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทราบขนาดของปัญหาและตรวจจับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าว และพื้นที่เสี่ยงได้ทันเวลา

2. เพื่อติดตามแนวโน้มการเกิดโรคในกลุ่มประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าว

มาตรการการดำเนินงานเฝ้าระวังในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ตรวจพบในประเทศไทย การเฝ้าระวังที่ดำเนินการเพิ่มเติมจากการเฝ้าระวังในระบบปกติใช้ติดตามสถานการณ์ของโรคเพื่อให้สามารถตรวจจับการระบาดได้ทันทั่วถึงเพื่อลดการแพร่ระบาดในวงกว้างและการเสียชีวิตในกลุ่มประชากร แรงงานต่างด้าว โดยทำการเก็บตัวอย่าง NPS จากประชากร ตามระยะเวลาที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยจำแนก ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่สงสัยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เข้าเกณฑ์สอบสวนโรค (Patient Under Investigation : PUI) ดำเนินการทั่วประเทศ ให้พิจารณาเก็บตัวอย่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอาการและปัจจัยเสี่ยงเข้าเกณฑ์ สอบสวนโรค (PUI) โดยไม่จำกัดเพศ และอายุเพื่อส่งตรวจยืนยัน โดยนิยามผู้ป่วยที่เข้าเกณฑ์สอบสวนโรค ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด

2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือทำผิดกฎหมายในประเทศไทย

2.1 แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ต้องขังแรกจับในเรือนจำทุกแห่งทั่วประเทศ รวมถึงผู้เดินทางจากต่างประเทศที่ต่อมาถูกตรวจพบว่าต้องคดีและอยู่ระหว่างรอส่งศาลข้ามจังหวัด โดยดำเนินการเช่นเดียวกับผู้ต้องขังเข้าใหม่แรกจับรายอื่นๆ ทำการเก็บตัวอย่างทุกราย 2 ครั้ง คือวันแรกจับ (วันที่ 1-3) และก่อนกลับ เข้าเรือนนอนปกติ (วันที่ 13-14) โดยหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการเก็บตัวอย่าง ได้แก่ กรมราชทัณฑ์โรงพยาบาลที่เป็นแม่ข่ายของหน่วยบริการของเรือนจำ ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค และสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมืองในพื้นที่นั้นๆ

2.2 แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ต้องกักแรกจับในศูนย์กักผู้ต้องกักตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งทั่วประเทศ โดยดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 2.2 โดยเก็บตัวอย่างทุกราย จำนวน 2 ครั้ง เมื่อแรกจับ (วันที่ 1-3) และก่อนออกจากห้องกัก (วันที่ 13-14) โดยหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการเก็บตัวอย่าง ได้แก่ ด้านควบคุมโรคร่วมกับโรงพยาบาลในพื้นที่นั้นๆ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.3 แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่ถูกจับกุม โดยตรวจผู้หลบหนีเข้าเมืองแรงงานต่างด้าว ทุก รายเมื่อตำรวจตรวจจับแรงงานผิดกฎหมายได้ ให้ประสานเก็บตัวอย่าง NPS 1 ครั้ง ในวันที่ตรวจจับได้ หรือ วันถัดไป โดยประสานโรงพยาบาลในพื้นที่ก่อนนำมาฝากขังที่สถานีตำรวจ หรือมีเครือข่ายแจ้งโรงพยาบาล ใน พื้นที่รับผิดชอบทำการเก็บตัวอย่างขึ้นกับการประสานงานภายในจังหวัดนั้นๆ โดยหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ ได้แก่ โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ร่วมกับตำรวจ ในพื้นที่นั้นๆ

3. แรงงานต่างด้าวที่อาศัยรวมกันในพื้นที่แออัด ทำงานในสถานประกอบการต่างๆ โดยจังหวัดทำการสำรวจพื้นที่และประชากรเสี่ยง จัดทำทะเบียนสถานประกอบการและจำนวน แรงงานในสถานประกอบการ นั้นๆ และพิจารณาเลือกสถานประกอบการ ดังนี้

- สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่กันอย่างหนาแน่น และมีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานใหม่ ตั้งแต่เดือนกันยายน เป็นต้นมา

- แรงงานต่างด้าวที่ทำงานบริเวณช่องทางระหว่างประเทศ เช่น พนักงานขับรถ กรณีถ้าหากมีสถานประกอบการหลายแห่ง ให้สุ่มเลือกสถานประกอบการก่อน โดยสุ่มเลือก 3 – 4 แห่ง และภายในสถานประกอบการให้สุ่มเลือกแรงงานต่างด้าว หากเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีหลายแผนก ให้ทำการสุ่มแผนกก่อน จากนั้นสุ่มเลือกแรงงานภายในแผนก วิธีการสุ่มอาจทำได้โดยการจับสลาก จากทะเบียนสถานประกอบการ แผนกและคนงาน โดยทำการเก็บตัวอย่าง NPS ส่งตรวจยืนยัน จำนวน 1 ครั้ง ทั้งนี้ วิธีการสุ่มหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคในพื้นที่สถานประกอบการ และกระทรวงแรงงานในแต่ละพื้นที่นั้นๆ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2563)

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่อาศัยรวมกันในพื้นที่แออัดจากเหตุการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เนื่องจากประเทศไทยมีชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมาและมีความเสี่ยงที่อาจจะมี การเดินทางผ่านเข้าออกบริเวณชายแดน จึงมีความเสี่ยงที่จะมีการระบาดของโรคเกิดขึ้นในประเทศไทยได้มีการเฝ้าระวังในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่พบในประเทศไทยจึงมีความสำคัญ

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มให้มีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติและเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2535 โดยอนุญาตให้แรงงานสัญชาติเมียนมาสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้างได้สัญชาติแรก (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553) หลังจากนั้นได้ดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวแบบระบบประกันตัวโดยให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเป็นระยะ หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจใน

ปีพ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจังเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทย มุ่งเน้นควบคุมการจ้างแรงงาน จับกุมสกัดกั้นอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา กระทั่ง ปี พ.ศ. 2544 มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นระบบ มีนายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นรองประธาน อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีการปรับโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมเป็นระยะ

ในปี พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและเผชิญกับสภาพปัญหาของประเทศ ในการถูกจัดอันดับการแก้ไขปัญหาในเรื่องการค้ามนุษย์ของไทยอยู่ที่ระดับต่ำที่สุด (TIER 3) คสช. จึงต้องทำงานเชิงรุกเพื่อบูรณาการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงในทุกมิติและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ขึ้นมาทำหน้าที่แทนคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งในช่วงแรกมีรองหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและหัวหน้าฝ่ายความมั่นคงของคณะรักษาความสงบแห่งชาติเป็นประธานกรรมการ เสนาธิการทหารเป็นกรรมการและเลขานุการขับเคลื่อนนโยบายโดยคณะอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (อกนร.) ซึ่งมีเสนาธิการทหารเป็นประธานอนุกรรมการ เจ้ากรมยุทธการทหารเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ต่อมา (ในปีเดียวกัน) สำนักนายกรัฐมนตรีมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการ จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ใหม่ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเอกภาพ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (รอง หัวหน้า คสช.) เป็นประธานกรรมการ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดปลัดกระทรวงแรงงานและปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธาน, เสนาธิการทหารเป็นเลขานุการ เจ้ากรมยุทธการทหารอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

นอกจากนี้ (ในปีเดียวกัน) คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยมีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธาน ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นเลขานุการ (และ กนร. มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานงานการ) (วินิทร เจริญนิพนธ์, 2563)

ดังนั้นมีให้เห็นว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบันถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีเพื่อให้ส่วนราชการรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็น

กรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน โดยมีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทำหน้าที่เป็นหนึ่งในหน่วยงานหลักของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวซึ่งมีภารกิจตั้งแต่ด้านความมั่นคงเพื่อสกัดกั้นคนต่างด้าวที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักรและอำนวยความสะดวกแก่คนไทยและคนต่างด้าวผ่านกระบวนการกักขังคนเข้าเมืองเพื่อควบคุมคนต่างด้าว เริ่มตั้งแต่คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรจนกระทั่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักรนั่นเอง

มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ยืดเยื้อสร้างผลกระทบต่อแรงงานอย่างรุนแรง ข้อมูลล่าสุด ณ ไตรมาส 2 ปี 64 มี 1) ผู้ว่างงาน/เสมือนว่างงานที่ไม่ถึง 4 ชม. ต่อวัน รวม 3 ล้านคน 2) ผู้ว่างงานระยะยาวเกิน 1 ปี 1.7 แสนคน มากกว่าช่วงก่อนโควิด 3 เท่าตัว และ 3) แรงงานที่ต้องกลับสู่ภูมิลำเนามีมากถึง 1.6 ล้านคน สูงกว่าค่าเฉลี่ยในช่วงก่อนโควิดที่ 5 แสนคนมาก ดังนี้

1. สร้างกลไกเอื้อให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ทันการณ์ สอดคล้องกับการที่มีแรงงานคืนถิ่นและต้องย้ายออกจากกิจกรรมเศรษฐกิจที่ต้องปิดตัวชั่วคราว อาทิ การจับคู่งานแก่กลุ่มแรงงานที่ว่างงานทั้งงานชั่วคราวและงานประจำของภาครัฐและเอกชนควบคู่ไปกับการจับคู่แรงงานให้เข้าถึงการยกระดับ/ปรับทักษะ กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานที่ว่างงานกว่า 7 แสนคน โดยในส่วนของงานจ้างงานชั่วคราวภาครัฐและเอกชนที่ตรงกับทักษะ อาทิ นักศึกษาจบใหม่ 2.6 แสนคน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความรู้แต่ขาดประสบการณ์ทั้งผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ที่มีทักษะการทำงานในภาคการผลิตและทักษะงานช่างอื่นๆ ซึ่งหากขาดโอกาสในการปฏิบัติงานในระยะแรกของเส้นทางอาชีพจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในระยะยาว จึงควรมีมาตรการจ้างงานชั่วคราวภาครัฐ ได้แก่ โครงการปรับปรุงระบบไฟฟ้าในพื้นที่ส่วนกลางชุมชน โดยอาจมอบหมายให้ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจร่วมรับผิดชอบโครงการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการและเปิดโอกาสแรงงานพัฒนาทักษะจากการร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญอีกด้วย นอกจากนี้ กลไกจับคู่แรงงานให้เข้าถึงการยกระดับ/ปรับทักษะก็มีความสำคัญ โดยภาครัฐควรอุดหนุนให้แรงงานเข้าถึงช่องทางการยกระดับ/ปรับทักษะให้สอดคล้องกับพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองสำหรับการประกอบอาชีพในฝันได้

2. ออกแบบมาตรการช่วยเหลือให้ตรงกับความต้องการของผู้ได้รับผลกระทบแต่ละกลุ่มโดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์ที่ธุรกิจกลับมาเปิดบริการได้บางส่วนแต่ยังคงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด จึงยังควรยืดระยะเวลาการให้ความช่วยเหลือแรงงานและสถาน

ประกอบการแต่ปรับจากการช่วยเหลือแบบเหี่ยวยาในลักษณะครอบคลุมมาเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการฟื้นฟูกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อาทิ ออกมาตรการเพื่อสนับสนุนการจ้างแรงงานใหม่ (co-payment) ที่ขยายจากมาตรการเดิมที่จำกัดเฉพาะนักศึกษาจบใหม่เป็นแรงงานทั่วไปเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการจ้างงานเพิ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มกิจการขนาดเล็กที่จ้างงานไม่ถึง 50 คน ควบคู่ไปกับมาตรการรักษาการจ้างงาน (job retention) เพื่อจูงใจให้สถานประกอบการไม่ปรับลดคนงานลง โดยการดำเนินมาตรการในลักษณะนี้จะมีค่าคูณทวีสูง (high multiplier) เพราะเป็นการให้ความช่วยเหลือที่เอื้อให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจเดินหน้าต่อไปได้และไม่เป็นภาระงบประมาณนักเพราะเป็นการให้ความช่วยเหลือแบบตรงจุดเฉพาะแก่สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามได้

3. ใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ให้เต็มที่ โดยเฉพาะในส่วนของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินมาตรการที่ผ่านมาทั้งข้อมูลผู้รับเงินเหี่ยวยาช่วยเหลือ และข้อมูลการใช้งานแอปพลิเคชันด้านสาธารณสุขต่างๆ ซึ่งเอื้อให้ภาครัฐสามารถติดตามสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทันทั่วถึง

บทสรุป

มาตรการด้านแรงงานนับเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานสามารถอยู่รอดได้ในยุคที่ต้องอยู่ร่วมกับโรคเรื้อรังอย่างโควิด-19 อย่างไรก็ดี สิ่งที่เราขาดไม่ได้สำหรับแรงงานในยุคนี้ คือ ทักษะการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายใหม่ ๆ (Resilience) ที่ต้องมาพร้อมกับความความยืดหยุ่นทางจิตใจที่เกิดจากทัศนคติเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ผู้เขียนจึงขอเป็นกำลังใจให้ทุกท่านก้าวข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ตั้ง “ตุ๊กตาล้มลุก” ที่ล้มสักกี่ครั้งก็ลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้ทุกครั้งไป

นอกจากนี้ คาดว่าในปี 63-65 รายได้จากการจ้างงานจะหายไปกว่า 2.6 ล้านล้านบาท นับเป็นวิกฤตหลุมรายได้ในระบบเศรษฐกิจไทย โดยที่ผ่านมามาภาครัฐได้ออกมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด-19 ในหลายรูปแบบปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอย่างไรก็ดี ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้คือ ผลกระทบของมาตรการดังกล่าวต่อแรงงานและผู้ดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ มุมมองด้านมาตรการแรงงานที่เหมาะสม ยืดหยุ่น พร้อมรับการอยู่ร่วมกับโรคที่เรื้อรังอย่างโควิด-19 จึงเอื้อให้การผสมผสานนโยบายด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อและสอดคล้องกับแนวทางที่จะดำเนินมาตรการทั้งสองระดับ คือ มาตรการป้องกันการติดเชื้อแบบครอบจักรวาล (Universal Prevention for COVID-19) ควบคู่ไปกับมาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1.แรงงานต่างด้าวที่ถูกกระทบจากการระบาดของโควิด-19 ยังไม่มีท่าทีว่าจะยุติได้โดยง่ายจากการระบาดรอบ 3 แต่การบริหารจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวยังไม่เสร็จสิ้น การระบาดของโควิด-19 รอบใหม่นี้ทำให้การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่ค่อยราบรื่น ซึ่งอาจจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มถูกกฎหมาย กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่นายจ้างต้องแบกภาระแทนลูกจ้างไปก่อน และถ้าธุรกิจยังไม่สามารถดำเนินการโดยราบรื่นเนื่องจากปัญหาโควิด-19 การจ่ายเงินแทนลูกจ้างตามขั้นตอนที่เหลือลำดับที่ 7 และ 8 นายจ้างต้องออกให้ก่อนอีกหลายร้อยล้านบาททำให้นายจ้างลังเลใจที่จะลงทุนออกเงินแทนลูกจ้างต่างด้าวที่คาดว่าจะนำมาทำงาน

2. การจัดระเบียบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเสียใหม่ โดย อคบต. เห็นชอบในหลักการลดความซ้ำซ้อนของการแก้ปัญหาแรงงานกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะการต่ออายุการทำงานในประเทศไทย โดยใช้มติกรม. ทำให้ผู้ที่ต้องขอมติ กรม. ทุกครั้งปีละหลายครั้ง เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่จดทะเบียนต่างกรรมต่างวาระสามารถทำงานต่อไปได้ อีกทั้งการระบาดของ โควิด-19 ยังไม่สงบ ทำให้การดำเนินการต่ออายุกลุ่มแรกดังกล่าวยุ่งยาก ลำบากไปอีก โดยมีข้อเสนอจาก อคบต. ให้ทุกกลุ่มไม่ว่าจะหมดอายุบัตรตอนไหน แต่ทุกกลุ่มจะได้รับสิทธิการอยู่และทำงานถึง 13 กุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งถือว่าเรื่องนี้เป็นการปลดล็อกข้อกำหนดกฎระเบียบให้ง่ายต่อการบริหารจัดการแรงงาน โดยเฉพาะการขยายอายุการทำงานของทุกกลุ่มในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานการนำเข้าแรงงานต่างด้าวภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาล แห่งชาติอื่น (Memorandum of Understanding : MOU)*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.

กรมการจัดหางาน. (2563). *แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน ประจำปี 2563*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กิริยา กุลกลการ. (2553). “แรงงานต่างด้าวกับการรักษาความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มไทย”, วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์. 28 (3), กันยายน 2553. หน้า 109-110.

เนื่อแพร เล็กเฟื่องฟู และคณะ. (2563). *เมื่อ โควิด-19 ปิดเมือง: ผลกระทบต่อแรงงานไทยในมิติ supply-side*. [Online] เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยเศรษฐกิจ ป๋วย อึ๊งภากรณ์. [Online] <https://www.pier.or.th> [9 เมษายน 2565].

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2563). *สถานการณ์ผลกระทบ Covid-19 ต่อตลาดแรงงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์*. [Online] เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยพัฒนาประเทศไทย:<http://www.tdri.or.th>

.....
ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2563). สถานการณ์ผลกระทบ Covid-19 ต่อตลาดแรงงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์ (2).

[Online] เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย : <https://tdri.or.th/>

วินิทร เที่ยรรณิพนธ์. (2563). จับชีพจรตลาดรับสมัครงานไทยในช่วงโควิด-19 ด้วย 'Big data'. [Online]

เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยพัฒนาประเทศไทย: <https://tdri.or.th/>

ศิกฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ. (2552). “การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตาม พรบ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ”. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). โครงการเพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมภายใต้นโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศของไทย (ระยะที่ 1). มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย: กรุงเทพฯ.

สมประวิณ มันประเสริฐ (2563). ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย. [Online] Retrieved from <https://www.krungsri.com> [9 เมษายน 2565].

เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ. (2563). ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก: This Time is Different. [Online] เข้าถึงได้จาก ธนาคารแห่งประเทศไทย: <https://www.bot.or.th>

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3) : พฤษภาคม-มิถุนายน 2565.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3) : May-June 2022. ISSN: **2774-0374**

Website: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index> ; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.30>

[176]

Citation:

ปณณดา ทรงอิทธิสุข และ ศรชัย ท้าวมิตร. (2565). มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 157-176.

Songittisuk, P., & Tawmit, S. (2022). Measures for Preventing and Solving the Migrant Workers Problems under the COVID-19 Epidemic. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 157-176; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.30>