

การจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ในช่วงสถานการณ์โควิด-19*

MANGEMENT OF FOREIGN WORKERS FROM LAOS, CAMBODIA,
AND BURMESE DURING THE COVID-19 PANDEMIC



ปณณวิชญ์ นาคหนอง, วิยูธ จามรัสพันธุ์, สุกัญญา เออมิธรรม, พรสรรค์ ปิยนันท์ศักดิ์

Phannavich Nakhonsong, Viyouth Chamruspanth, Sukanya Aimimtham, Pornsan Piyanantisak

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author E-mail: sukaim@kku.ac.th

บทคัดย่อ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไทยอย่างมาก ถึงแม้รัฐบาลจะมีมาตรการเยียวยาประชาชน ผู้ประกอบการ แรงงานทั้งในและนอกระบบ ก็ยังไม่สามารถกระตุ้นให้เศรษฐกิจและตลาดแรงงานฟื้นตัวได้ ปัญหาต่อเนื่องคือการลดจำนวนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการทำงานประเภทงานสกปรก งานยาก และงานเสี่ยงอันตราย ซึ่งเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถป้องกัน ดูแล และควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ตามหลักการทางด้านสาธารณสุขและกฎหมายแรงงาน ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความร่วมมือในการจัดการแรงงานสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เกี่ยวกับประเด็นปัญหา มาตรการ และข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ บนฐานแนวคิดการบริหารเชิงสถานการณ์และแนวคิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ส่วนข้อเสนอแนะในการจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรบูรณาการความร่วมมือกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักสิทธิมนุษยชน หลักความคุ้มค่า และคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของพลเมืองไทยเป็นลำดับแรก เพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการแรงงาน; แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ; โควิด-19

Abstract

Thailand has suffered the most negative impact on the economy from COVID-19. Although the government has remedial measures for citizens, entrepreneurs, formal and informal workers. But still cannot stimulate the economy and labor market recovery. The ongoing problem is the decline of Lao, Cambodian, and Burmese laborers, the main drivers of dirty, difficult, and dangerous work. It is an urgent issue that requires the integration of cooperation with relevant agencies to manage it successfully. And to be able to prevent, take care and control the spread of the COVID-19 according to public health principles and labor legislation. Therefore, this article focuses on the cooperation in managing Lao, Cambodian, and Burmese laborers during the COVID-19 situation. To analyze problems, policies, and limitations in various fields based on situational management theory and interagency coordination concept. In summary, the recommendations are the relevant agencies should integrate cooperation based on good governance, human rights, and cost-effectiveness principles. Most importantly, the privileges of Thai citizens must be considered first.

Keywords: Labor-management; Foreign workers of 3 nationalities; Covid-19

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (โควิด-19) ในช่วงปี 2562-2564 เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจ สภาพทางพรมแดนที่ผู้คนเข้าออกได้หลายช่องทาง มีผู้ย้ายถิ่นจากประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ มากกว่า 3 ล้านคน เข้ามาทำงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศไทยคือ ความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาไปสู่แรงงานฝีมือของแรงงานไทย ผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนการผลิตด้วยการใช้แรงงานไร้ฝีมือที่มีค่าแรงถูก ค่าแรงขั้นต่ำในไทยมีอัตราสูง ค่านิยมของคนไทยที่ไม่ชอบทำงานประเภทสกปรก งานยากลำบาก และงานเสี่ยงต่อความปลอดภัย ประเทศไทยมีระบบสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและกองทุนทดแทนแรงงานที่ดี และข้อตกลงในสนธิสัญญาการจ้างงานแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในภูมิภาค อย่างไรก็ตามในสภาวะการณ์ระบาดใหญ่ของโควิด-19 รัฐบาลไทยได้ขอความร่วมมือให้แรงงานต่างด้าวจาก 3 ประเทศเดินทางกลับประเทศตนเอง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมียังจำนวนลดลงคิดเป็นร้อยละ 16.7 หรือประมาณ 453,872 คนในช่วงมกราคม - มิถุนายน 2563 (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิริวิชัย

รัตนประทีปทอง, 2563) และลดลงอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 56.5 หรือประมาณ 1,700,000 คน ในช่วงสิงหาคม 2564 (สำนักบริหารการทะเบียน, 2564) เพราะการอาศัยอยู่ในประเทศไทยนั้นหมายถึงการรับความเสี่ยงต่องาน ไม่มีเงินซื้ออาหาร และจะกลายสภาพเป็นแรงงานกลุ่มเปราะบางที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ขาดความมั่นคงในการทำงาน และความไม่มั่นคงของสถานะผู้เข้าเมือง โดยการจัดการแรงงานต่างด้าวในช่วงระหว่างมกราคม 2563-ตุลาคม 2564 พบว่า รัฐบาลไทยได้ออกมาตรการทั้งการบังคับและผ่อนปรน เช่น การผ่อนผันให้อยู่ต่อโดยมีเงื่อนไขต้องมีนายจ้างรับรองและผ่านการตรวจโรคต้องห้ามตามกฎหมายกระทรวง การผลักดันกลับประเทศสำหรับแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคเป็นวงกว้างจนไม่สามารถควบคุมได้

การผ่อนปรนการเปิดด่านพรมแดนในหลายจุดทำให้มีแรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายกลับประเทศ แต่เนื่องด้วยสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนตามบริเวณแนวชายแดน การตรวจจับกักขังผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย การบังคับตรวจโรคก่อนเดินทางกลับแบบต้องจ่ายเองที่ด่านพรมแดนฝั่งประเทศต้นทาง ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลในหมู่แรงงานต่างด้าวและนำไปสู่การลักลอบใช้ช่องทางธรรมชาติเดินทางกลับประเทศ จากปัญหาดังกล่าวที่ประชุมคณะรัฐมนตรีจึงได้เห็นชอบผ่อนผันการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติและบุตรให้สามารถทำงานต่อเนื่องได้โดยกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของการผ่อนผันไว้ชัดเจน รวมถึงมีมติเห็นชอบมาตรการเยียวยาผลกระทบจากโควิด-19 ให้กับผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่มาตรการเหล่านี้ไม่ได้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานต่างด้าวนอกระบบจึงส่งผลให้ถูกดำเนินการภายใต้กฎหมายคนเข้าเมือง ทั้งยังพบว่าแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่จดทะเบียนอนุญาตทำงานถูกต้องไม่ได้รับแจ้งข้อมูลการต่อใบอนุญาตทำงานและวิซ่าผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของประเทศไทยและสถานทูตประเทศต้นทางก็มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ขัดแย้งกันให้แก่แรงงานต่างด้าว ส่งผลให้เกิดความสับสนในขั้นตอนการดำเนินการเพื่อขอเดินทางกลับและการอยู่ต่อภายใต้เงื่อนไขทางด้านสาธารณสุข ส่วนแรงงานต่างด้าวที่สามารถเดินทางกลับได้ก็ต้องเผชิญกับการใช้มาตรการด้านสาธารณสุขของรัฐบาลในประเทศตนเองเช่นเดียวกัน เช่น การกักตัวเพื่อดูอาการโดยแยกสังเกตอาการที่บ้านและการกักตัวในศูนย์ควบคุมโรคที่รัฐจัดไว้ให้หรือในชุมชนตามภูมิลำเนา ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องดำเนินการปฏิบัติตนในช่วงระหว่างกักตัวและการดูแลจากภาครัฐ มีหน้าซ้อยังถูกตราหน้าประณามว่าอาจเป็นพาหะในการนำเชื้อโควิด-19 เข้าไปแพร่ระบาดในชุมชน ส่วนสมาชิกชุมชนเองก็ขาดความรู้และความพร้อมในการรับมือ รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้กักตัว

จากมาตรการต่าง ๆ ของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติต้องได้รับผลกระทบหลายประการ เช่น มาตรการปิดธุรกิจภาค

บริการที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดและมาตรการจำกัดช่วงเวลาการเปิด - ปิด ในกิจการบางประเภท ทำให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวกลายเป็นแรงงานไร้นายจ้างหรืออัตราการมีงานทำอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งต้องพบกับความยากลำบากในการดำรงชีพเนื่องจากขาดรายได้ ดังนั้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายในด้านที่อยู่อาศัยจึงจำเป็นต้องย้ายไปอาศัยรวมกลุ่มกันอย่างแออัดในแคมป์คนงานก่อสร้าง สถานประกอบการ หรือห้องพักเล็ก ๆ ที่มีสภาพทรุดโทรม ซึ่งจากการประเมินค่าใช้จ่ายปกติในการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าว พบว่า รายจ่ายประจำวันต่อคนอยู่ที่ประมาณ 170 - 247 บาท หรือเดือนละประมาณ 5,100 - 7,000 บาท (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย, 2563) ด้านการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวไม่จำเป็นเป็นการตรวจหาเชื้อโควิด-19 การรับยารักษา และการฉีดวัคซีนนั้น ถ้าเป็นกรณีแรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเข้ารับบริการได้ที่โรงพยาบาลในพื้นที่โดยให้นายจ้างเป็นผู้ประสานงานท่ามกลางมาตรการควบคุมโรคของสาธารณสุขจังหวัดนั้น ๆ ได้ทันที ส่วนในกรณีของแรงงานต่างด้าวนอกระบบอาจเป็นเรื่องยากลำบากพอสมควรในการเดินทางเข้ารับการรักษาเชื้อโควิด-19 และการจัดเก็บอัตลักษณ์ส่วนบุคคล อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการในกรณีหลังนี้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงแรงงาน ที่ต้องเพิ่มการบูรณาการความร่วมมือกันอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถควบคุมการแพร่ระบาดและนำแรงงานต่างด้าวนอกระบบกลับเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพและระบบการจ้างงานถูกต้องตามกฎหมายอย่างรวดเร็ว (ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค, 2563; กองสาธารณสุขฉุกเฉิน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564; กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนับว่าเป็นความท้าทายด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนด้วยการบูรณาการร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเพื่อให้สามารถดูแล ป้องกัน และควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้อย่างถูกต้องตามหลักสาธารณสุข หลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยไว้อย่างยั่งยืนท่ามกลางสถานการณ์วิกฤตและการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานสำหรับภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายหลังการระบาดของโควิด-19 หหมดไป ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความร่วมมือในการจัดการแรงงานสัญชาติลาว กัมพูชา เมียนมาร์ ในประเด็นปัญหา มาตรการ และข้อจำกัด พร้อมทั้งแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาการจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไป

มาตรการจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของรัฐบาลไทย

1. การประกาศกำหนดให้ประเทศเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา เป็นพื้นที่เสี่ยงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั่วโลกทำให้กระทรวงสาธารณสุขไทยติดตามและประเมินสถานการณ์นอกราชอาณาจักรที่มีอาณาเขตติดกับประเทศไทยอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ที่ปรากฏการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว เมื่อพิจารณามาตรการจัดการด้านสาธารณสุขของกลุ่มประเทศเหล่านี้พบว่ายังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ดังนั้นหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาจะทำให้ประเทศไทยมีความเสี่ยงอย่างยิ่งที่จะเกิดการติดต่อย้ายแรงของโควิด-19 ที่มากับผู้เดินทางกลุ่มประเทศที่มีสถานการณ์การระบาดดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคที่อาจจะเข้ามาภายในราชอาณาจักรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นสมควรประกาศกำหนดให้ท้องที่นอกราชอาณาจักรที่เกิดการระบาดของโรคโควิด-19 เป็นเขตติดโรคติดต่ออันตราย ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพิ่มเติม (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข, 2563)

จากประกาศดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารัฐบาลไทยได้ยกระดับการควบคุมป้องกันสูงสุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวที่อาจเป็นพาหะนำโรคโควิด-19 เข้ามาแพร่ระบาดภายในประเทศ ส่งผลให้ผู้ประกอบการรายย่อยและภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องตระหนักถึงแนวปฏิบัติด้านสาธารณสุขในการรับสมัครเข้าทำงานและการดูแลแรงงานกลุ่มเสี่ยงภายในกิจการของตน สำหรับมาตรการนี้ผู้ประกอบการสามารถขอรับการสนับสนุนแบบมีค่าใช้จ่าย เช่น หน้ากากอนามัย แอลกอฮอล์ล้างมือ เครื่องวัดอุณหภูมิ หรือขอคำปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยจากกรมควบคุมโรคและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการได้ตลอดเวลา

2. การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายสามารถทำงานต่อภายใต้ข้อบังคับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เข้าเงื่อนไขได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานต่อภายใต้ข้อบังคับการจ้างงาน มี 3 ประเภท ดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวที่มีนายจ้างหรืออาศัยอยู่ในประเทศไทยตามกลุ่มมติคณะรัฐมนตรีที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อดำเนินการขออนุญาตทำงาน ตรวจสอบสุขภาพ ตรวจสอบตราวีซ่า ทำบัตรประจำตัวคนต่างด้าวซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ยังอยู่ในกระบวนการขอเอกสารประจำตัวฉบับใหม่ โดยเฉพาะขั้นตอนการตรวจหาเชื้อโควิด-19 และตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค ทั้งที่มีนายจ้างและไม่ มีนายจ้าง ซึ่งระยะเวลาการผ่อนผันดังกล่าวได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 ที่ผ่านมา (ระยะเวลา 6 เดือนนับจากการอนุญาตเดิมสิ้นสุด)

2.3 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบบางส่วนที่ต้องออกจากงานและไม่สามารถหานายจ้างรายใหม่ได้ภายในระยะเวลา 30 วัน ทำให้การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานสิ้นสุดลงตามผลของกฎหมาย

ดังนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยและทำงานถูกต้องตามกฎหมายซึ่งกำลังดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ กลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายรวมถึงการเปิดโอกาสให้ประเทศต้นทางมีเวลาเพียงพอในการดำเนินการออกหรือต่ออายุเอกสารประจำตัวของคนในชาติของตนเอง การดำเนินการผ่อนผันสำหรับแรงงานต่างด้าวจึงจำเป็นต้องอาศัยอำนาจตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2551 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) อนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษ และอาศัยอำนาจตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมอนุญาตให้คนต่างด้าวกลุ่มมติคณะรัฐมนตรีต่าง ๆ ได้ทำงานต่อไป เพื่อให้สภาวะทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยเฉพาะสถานการณ์ประกอบที่มีความต้องการกำลังแรงงานให้สามารถขับเคลื่อนกิจการต่อไปได้ โดยยึดความปลอดภัยด้านสุขภาพและชีวิตของทั้งแรงงานต่างด้าว แรงงานไทย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชน และประชาชนโดยรวมเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดข้อกฎหมายที่สำคัญดังนี้ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี, 2564)

- 1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 กลุ่มคนต่างด้าวบัตรสีชมพูที่จะหมดอายุ 30 กันยายน 2564 และ 31 มีนาคม 2565 ต้องยื่นขออนุญาตทำงานก่อนวันหมดอายุ และรับการตรวจสุขภาพที่สาธารณสุขจังหวัดและขอวีซ่าทำงานที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภายใน 1 สิงหาคม 2565
- 2) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2563 กลุ่มคนต่างด้าวที่ได้รับ บต.23 ต้องไปถ่ายบัตรสีชมพูและยื่นขออนุญาตทำงานภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565 และรับการตรวจสุขภาพที่สาธารณสุขจังหวัดและขอวีซ่าทำงานที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภายใน 1 สิงหาคม 2565
- 3) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2563 กลุ่ม MOU ครบ 4 ปี (ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2563 - 31 ธันวาคม 2564) ต้องยื่นขออนุญาตทำงานก่อนการอนุญาตเดิมสิ้นสุดหรือภายใน 60 วัน นับแต่ใบอนุญาตทำงานเดิมสิ้นสุดรับการตรวจสุขภาพที่สาธารณสุขจังหวัดและขอวีซ่าทำงานที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภายใน 1 สิงหาคม 2565
- 4) กลุ่มคนต่างด้าวซึ่งใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่นายจ้างยกเลิกการจ้างและหานายจ้างใหม่ไม่ได้ภายใน 30 วัน ต้องยื่นขออนุญาตทำงานภายใน 1 ธันวาคม 2564 และรับการตรวจสุขภาพที่สาธารณสุขจังหวัดและขอวีซ่าทำงานที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภายใน 1 สิงหาคม 2565
- 5) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2564 คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ซึ่งเป็นผู้ต้องกักอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเพื่อรอการส่งกลับภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 นายจ้างที่ขาดแคลนแรงงานให้แสดงความจำนงค์จ้างแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจทำงานประเภทงานบ้านและกรรมกร (ยกเว้นในเรือประมง) ต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองนำแรงงานไปตรวจโรคต้องห้ามตามกฎหมายกระทรวงที่สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามคนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงาน พ.ศ. 2563 และทำประกันสุขภาพ จากนั้นนายจ้างนำไปผ่านตรวจสุขภาพดังกล่าวไปยื่นขอทำสัญญาประกันตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้า

เมืองกับนายทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดตามที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้ (กรมการจัดหางาน, 2564) โดยการออกมาตรการดังกล่าวเพื่อลดภาระในการดูแลของภาครัฐ ณ สถานักักตัวและช่วยลดการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการ

จากมาตรการดังกล่าวจะเห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีมีความพยายามให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านการต่อใบอนุญาตทำงานและด้านสาธารณสุขนอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ยังได้ประสานความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานจัดหางานจังหวัด และหน่วยงานคณะกรรมการโรคติดต่อประจำจังหวัดต่าง ๆ ร่วมกันออกมาตรการตรวจคัดกรองโควิด-19 ให้แก่แรงงานต่างด้าวในกิจการที่มีความเสี่ยงและอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวดอีกด้วย

3. การควบคุมการพำนัก การผลักดันส่งกลับ และการสกัดกั้นแรงงานผิดกฎหมาย แรงงานผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 51 ฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 มาตรา 13 และมาตรา 14 ไม่ทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานกับนายจ้าง ณ ท้องที่หรือตามที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 26 วรรคแรกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนตามมาตรา 24 (กระทรวงแรงงาน, 2551) โดยการควบคุมการพำนัก การผลักดันส่งกลับ และการสกัดกั้นแรงงานผิดกฎหมายเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องจากการที่ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (ศบค.) ได้เผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์การแพร่ระบาดตั้งแต่วันที่ 18 ธันวาคม 2563 เป็นต้นมาเกี่ยวกับการพบผู้ติดเชื้อรายใหม่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงได้กำหนดมาตรการตรวจสอบคัดกรองเชิงรุกในกลุ่มแรงงานดังกล่าวที่ทำงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงในการระบาดของโรคเพื่อจำกัดการแพร่ระบาดไปสู่กลุ่มประชาชนคนไทย ส่งผลให้นายจ้างหรือสถานประกอบการบางส่วนที่มีการงานแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไปทอดทิ้งไว้ในพื้นที่ต่าง ๆ เนื่องจากกลัวความผิด แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายบางส่วนมีความตื่นตระหนกกับมาตรการคัดกรองโรคจึงพยายามหลบหนีออกนอกพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการลักษณะเช่นนี้ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นวงกว้างและไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงได้มีการบูรณาการความร่วมมือในการจัดการกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายดังต่อไปนี้

3.1 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน ได้ออกประกาศให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ถูกทอดทิ้ง หลบซ่อนอยู่กับญาติหรือทำงานในสถานประกอบการภายในประเทศไทย ไปมอบตัวกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเพื่อดำเนินการผลักดันส่งกลับประเทศ

3.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะตรวจสอบการแจ้งที่พักอาศัยของคนต่างด้าวเพื่อประโยชน์ในการวางแผนป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการสกัดกั้น สืบสวนปราบปราม จับกุมคนต่างด้าวผิดกฎหมาย หลบหนีเข้าเมือง หรือผิดเงื่อนไขการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรส่วนการผลักดันส่งกลับคนต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักรเมื่อการดำเนินคดีสิ้นสุด กรณีจับกุมคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ในความผิดฐานเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต ให้ผลักดันออกนอกราชอาณาจักรโดยไม่ต้องดำเนินคดีและขึ้นห้าม (Blacklist) เข้าราชอาณาจักรสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและอยู่เกินกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต

3.3 การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้บูรณาการข้อมูลข่าวสาร สืบสวน สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน ตรวจหาโควิด-19 และจับกุมดำเนินคดี ตลอดจนบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ขบวนการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นายทุน ผู้สนับสนุนเบื้องหลังอย่างเคร่งครัด โดยบูรณาการความร่วมมือกับตำรวจตระเวนชายแดนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทหารพรานกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงกลาโหม และกรมควบคุมโรค สาธารณสุขจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข เพื่อผลักดันกลับประเทศผ่านช่องทางอนุโลมแรงงานตามจุดผ่านแดนต่าง ๆ

ข้อจำกัดในการจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

1. ด้านงบประมาณ ปีงบประมาณ 2563 - 2564 รัฐบาลได้จัดสรรวงเงินงบประมาณจากทั้งงบกลาง กรณีฉุกเฉิน และพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาและเยียวยาฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโควิด-19 ไปแล้วทั้งสิ้น จำนวน 87,862 ล้านบาท แบ่งเป็นค่าตอบแทนเสี่ยงภัยให้กับบุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคสนาม และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 22,146 ล้านบาท การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ 1,824 ล้านบาท ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยโควิด 29,304 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายด้านวัคซีน ทั้งการวิจัยพัฒนาในประเทศรวมถึงค่ารักษากรณีอาการไม่พึงประสงค์จากวัคซีนด้วย 21,134 ล้านบาท การเฝ้าระวังป้องกันและค้นหาเชิงรุก 6,483 ล้านบาท การจัดตั้งสถานกักตัวของรัฐ (State Quarantine - SQ) และสถานที่กักกันโดยองค์กรต่าง ๆ (Organizational Quarantine - OQ) จำนวน 6,452 ล้านบาท การเตรียมความพร้อมด้านสาธารณสุขสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินอีก จำนวน 519 ล้านบาท (ไทยรัฐออนไลน์, 2564) และนอกจากนี้ยังมีเงินกู้ตามพระราชกำหนดฉบับเพิ่มเติมอีกจำนวน 30,000 ล้านบาท (จากกรอบวงเงินกู้ 5 แสนล้านบาท) เพื่อเตรียมพร้อมรับมือไม่แน่นอนของการระบาดของโควิด-19 ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐบาลไทยสูญเสียเงินงบประมาณจำนวนมหาศาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเงินที่เกิดจากการกู้ยืมจากพระราชกำหนดเงินกู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาให้ทันสถานการณ์มากกว่าการรอใช้จากพระราชบัญญัติงบประมาณปี 2565 ที่กว่าจะ

เริ่มใช้ในเดือนตุลาคม 2564 การกู้เงินดังกล่าวส่งผลให้หนี้สาธารณะของประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 58.28 จากเพดานหนี้ไม่เกินร้อยละ 60 ต่อรายได้ประชาชาติ (GDP) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินนโยบายของกระทรวงการคลัง ดังนั้นรัฐบาลไทยต้องคำนึงถึงการใช้งบประมาณและเงินกู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินอย่างชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงการจัดสรรงบประมาณให้ถูกกลุ่มเป้าหมาย การจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งไปดูแลแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะในด้านวัคซีน และการตรวจคัดกรองหาเชื้อโควิด-19 อาจเป็นสิ่งที่ควรกระทำในฐานะนายจ้างและหลักการด้านสิทธิมนุษยชน แต่ควรไม่ลืมว่ายังมีพลเมืองไทยและแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการการดูแลอย่างเร่งด่วนเช่นเดียวกัน

2. การขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ เมื่อจำนวนผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้นจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทยตามที่ได้กล่าวมา โดยเฉพาะการแพร่ระบาดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้จำนวนแพทย์และพยาบาลชำนาญการไม่เพียงพอในการรักษาและดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ขั้นวิกฤติ อีกทั้งเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ก็ขาดแคลนจำนวนมาก เช่น ชุด PPE ถึงออกซิเจน ห้องวิกฤต ความดันลบ เตียงผู้ป่วย

3. การลักลอบข้ามพรมแดนธรรมชาติของแรงงานต่างด้าว การอาศัยอยู่ในประเทศต้นทางที่ไม่มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้แรงงานลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ต้องดิ้นรนทำทุกวิถีทางเพื่อเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านช่องทางธรรมชาติโดยอาศัยเครือข่ายนายหน้าคนไทยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเดินทางและจัดหานายจ้างให้ ปัญหาการลักลอบข้ามพรมแดนผิดกฎหมายส่วนใหญ่เกิดจากนายจ้างบางคนยอมเสี่ยงรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าทำงานเพื่อแลกกับค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าการนำเข้าแรงงานปกติซึ่งมีต้นทุนไม่ต่ำกว่า 30,000 – 40,000 บาทต่อคนต่อระยะเวลาทำงาน 2 ปี โดยมีค่าใช้จ่าย 6,000 - 10,000 บาทต่อคน และไม่ต้องจ่ายค่าตรวจโรค ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าประกันสังคม ขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวก็ไม่ต้องจ่ายเงินค่านายหน้าจำนวนหลายหมื่นบาท (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2564) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วพบว่านายจ้างและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสามารถประหยัดค่าดำเนินการได้มากกว่า 20,000 บาท จากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวโดยไม่ได้รับการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะนำเชื้อโควิด-19 เข้ามาแพร่ระบาดในประเทศไทยมากที่สุด เนื่องจากไม่ได้ดำเนินการตามมาตรการการกักตัวและตรวจหาเชื้อโควิด-19 อย่างถูกต้องจากกระทรวงสาธารณสุข

4. ปัญหา อุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ข้อจำกัดในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งระบบมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในเชิงนโยบาย ทั้งในแง่การกำหนดนโยบาย การประกาศใช้ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคในระดับหน่วยงาน ปัญหาในด้านสถานที่ดำเนินงาน การขาดแคลนเทคโนโลยีการกิจ

หน้าที่ของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น ความรู้ในการบริหารจัดการ การทำความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการ
การทำงานของคนต่างด้าวและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อจำกัดในด้านทักษะของบุคลากรใน
การใช้และบันทึกข้อมูลเข้าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน ปัญหาความร่วมมือ
ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และปัญหาเจ้าหน้าที่รัฐบางคนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีเรียกรับ
ผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากขบวนการค้ามนุษย์ (ณัฐพล แสงวงกิจ, 2561)

แนวคิดการจัดการแรงงาน 3 สัญชาติ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19

1. Fred (1967) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุปติการณ (Contingency Theory) ซึ่งถือเป็นทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่าทางเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้วิธีการบริหารแบบใดในสภาวะการณนั้น ๆ ดังนั้นการจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งถือเป็นสถานการณ์วิกฤตที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จึงควรบูรณาการวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกโดยประยุกต์ใช้ตัวแบบของ Fred (Fiedler's Leadership Contingency Theory) ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลผู้บริหารเชิงสถานการณ์
ที่มา: Self-Awareness. (2013)

จากโมเดลข้างต้น จะเห็นว่า Step (S1-S4) ต่างก็มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไป ซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤตจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการ และวิธีปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเลือกใช้วิธีการ

บริหารที่เหมาะสมโดยผสมผสานมากกว่า 1 วิธี และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงจึงจะทำให้องค์การรอดพ้นวิกฤตและสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

2. แนวคิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Interagency Coordination) เป็นกระบวนการที่องค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป พัฒนาร่วมมือกันในกรณีเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ร่วมกัน (John and William, 1974) โดยแนวคิดนี้เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ปกติหรือสถานการณ์วิกฤตย่อมมีข้อดีมากกว่าการทำงานภายใต้การตัดสินใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียวซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการร่วมมือคือ การให้ความสำคัญ ความเชื่อใจ การพึ่งพาอาศัยกัน การแบ่งปันความรู้ ความเป็นผู้นำ และมีเป้าหมายเดียวกัน แนวคิดนี้จึงเหมาะสมกับการจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะการจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

จากการทบทวนวรรณกรรมและการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารเชิงสถานการณ์และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สามารถสรุปข้อเสนอแนะในการจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังนี้

1. กระทรวงสาธารณสุข ควรประกาศให้แรงงานต่างด้าวและผู้ย้ายถิ่นทราบทั่วกันโดยไม่คำนึงถึงสถานะผู้เข้าเมืองว่าทุกคนก็สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพซึ่งได้เตรียมไว้เพื่อรองรับความซับซ้อนของการระบาดใหญ่โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ อีกทั้งการระบาดใหญ่ครั้งนี้เน้นย้ำว่ามีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะจัดสรรให้มีระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าจากทั้งมุมมองด้านสิทธิมนุษยชนและด้านสาธารณสุข รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับสนับสนุนทางการแพทย์

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง ควรทำงานร่วมกันเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แพร่กระจายออกไปอย่างทั่วถึงทั้งภาษาลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ เพื่อให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ รับทราบข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการระบาดของโควิด-19 มาตรการป้องกัน การติดต่อสถานบริการสาธารณสุขกรณีเจ็บป่วย การปิดด่านพรมแดน การเว้นระยะห่างทางสังคม การกักตัวเพื่อดูอาการ และมาตรการบรรเทาทุกข์สำหรับแรงงานต่างด้าวในกรณีสูญเสียรายได้หรือถูกเลิกจ้างกะทันหัน

3. กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข ควรออกคำแนะนำด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างและลูกจ้างที่ยังคงต้องทำงานต่อไปรวมถึงการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขในกลุ่มแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

4. รัฐบาลไทย ควรดำเนินการดังนี้

4.1 ควรมีแผนสำหรับการหารายได้เพื่อชำระหนี้และการนำงบประมาณไปเติมในระบบเศรษฐกิจ โดยการเร่งรัดหารายได้ใหม่ ๆ ตามแนวทางการส่งเสริมอุตสาหกรรมใหม่ที่สามารถดำเนินการได้ช่วงสถานการณ์วิกฤต เช่น การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมพลังงานและวัสดุ อุตสาหกรรมสุขภาพและการแพทย์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ รวมถึงการลงทุนในโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก และการส่งเสริมมูลค่าและการส่งออก

4.2 ปลดปล่อยผู้ต้องขังต่างด้าว 3 สัญชาติซึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นกรณีเข้าเมืองโดยไม่มีเอกสารถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินว่าด้วยการปิดสถานที่เสี่ยงต่อการติดต่อโรค เพราะสภาพสถานกักขังที่มีผู้ต้องขังอยู่อย่างแออัดทำให้ไม่สามารถการดูแลสุขภาพได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้มีความเสี่ยงสูงในการแพร่ระบาดของโควิด-19 ดังนั้นการคุมขังผู้ย้ายถิ่นไม่ควรมิบโทษหนักและจำเป็นต้องให้ความชอบธรรมในการปล่อยผู้ต้องขังหรือส่งกลับประเทศต้นทางเป็นรายกรณี

5. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาการจัดการแรงงานต่างด้าวจากนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการแรงงานต่างด้าวของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยจำแนกเป็น 1) แนวทางการพัฒนาบุคลากร เช่น การปรับปรุงกลไกการดำเนินงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และความซื่อสัตย์สุจริต 2) แนวทางพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ การส่งเสริมความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การบูรณาการทั้งระบบ การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยสามารถให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลของแรงงานต่างด้าวได้ทุกหน่วยงานเพื่อให้สามารถใช้มาตรการจัดการได้ทันทั่วทั้งพื้นที่ในช่วงเวลาปกติและเกิดสถานการณ์วิกฤต

6. กระทรวงแรงงานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองประเทศไทยและประเทศต้นทาง ควรทำงานประสานความร่วมมือด้านการส่งกลับผู้ย้ายถิ่นในเรื่องการคัดกรอง การกักตัวเพื่อดูอาการและจำนวนผู้ย้ายถิ่นที่จะเดินทางผ่านด่านพรมแดนได้ในแต่ละครั้ง

7. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักชั่วคราวให้กับแรงงานต่างด้าวรอการจ้างงาน โดยกำหนดห้องพักและจำนวนผู้อยู่อาศัยให้เหมาะสมเพื่อลดความแออัดและลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดของโควิด-19

8. ประเทศต้นทาง ควรมีมาตรฐานการคัดกรองและอำนวยความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวที่ตกค้างที่ด่านพรมแดนให้กลับคืนสู่ภูมิลำเนาได้อย่างปลอดภัยโดยมีการปฏิบัติการที่มีความละเอียดรอบคอบและโปร่งใส มีการจัดสรรข้อมูลที่ชัดเจนให้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการบริการด้านสุขภาพและกระบวนการกักตัวเพื่อดูอาการ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่สาธารณะและป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว ผ่อนปรนข้อกำหนดด้านเอกสารให้แก่

แรงงานต่างด้าวกลับคืนสู่ภูมิลำเนาเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขโดยไม่คำนึงถึงสถานะและสิทธิที่ตกหล่นทางทะเบียนราษฎร กำหนดมาตรการสนับสนุนครอบครัวของแรงงานต่างด้าวที่สูญเสียรายได้ ซึ่งมาตรการตามที่กล่าวมาอาจพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบรรเทาทุกข์ของประเทศนั้น ๆ เพื่อเยียวยาแรงงานที่สูญเสียรายได้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

9. สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ต้องทำงานอย่างเป็นเอกภาพและประสานงานให้เกิดการตอบสนองต่อการเคลื่อนย้ายของผู้คนในวิธีที่จะลดการแพร่กระจายของเชื้อโควิด-19 ควบคู่กับการรักษาศักดิ์ศรีและสิทธิของแรงงานต่างด้าว

10. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวควรใช้แรงงานต่างด้าวเท่าที่จำเป็น และควรรับสมัครแรงงานไทยที่ตกงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ให้สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานหรือนำเทคโนโลยีเข้ามาปฏิบัติงานแทน ส่วนแรงงานในภาคธุรกิจประเภทเกษตรกรรมครัวเรือนวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามารถใช้แรงงานไทยในพื้นที่ได้

สรุป

สถานการณ์วิกฤตครั้งนี้มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดที่รัฐบาลต้องจัดสรรโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคมให้แก่กลุ่มคนที่เปราะบางที่สุด นั่นหมายถึง กลุ่มแรงงานต่างด้าว เพราะโรคอุบัติใหม่นี้สามารถแพร่ระบาดข้ามพรมแดนสู่ผู้คนไม่ว่าจะมีสถานะทางสังคมแบบใด รัฐบาลไทย ลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ควรบูรณาการความร่วมมือกันสูงสุดในด้านต่าง ๆ โดยยึดหลักธรรมมาภิบาลว่าด้วยการย้ายถิ่นแรงงานให้เป็นไปตามกรอบสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงาน ส่วนรัฐไทยในฐานะประเทศปลายทางหรือประเทศเป้าหมายของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติต้องไม่ใช่ภาวะวิกฤตนี้ในการฉวยโอกาสที่จะทำให้การตรวจตราที่ล่วงล้ำชายแดนผิดกฎหมายถูกทำให้เป็นเรื่องปกติ รวมถึงการจำกัดสิทธิเสรีภาพของแรงงานต่างด้าวเมื่อสถานการณ์วิกฤตสิ้นสุดลงแล้ว การประกาศใช้อำนาจฉุกเฉินของรัฐต้องมีกำหนดระยะเวลาและคำนึงถึงความเหมาะสมภายใต้การมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือสาธารณะและไม่ออกมาตราการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์หรือให้อำนาจเบ็ดเสร็จแก่คนบางกลุ่ม ประการสำคัญการออกมาตราการเยียวยาในด้านต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าของงบประมาณที่จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวและต้องไม่กระทบหรือเบียดเบียนสวัสดิการ ประโยชน์ หรือการเยียวยาพลเมืองไทยที่มีสิทธิชอบธรรมในการรับบริการสาธารณะจากรัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมายในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นลำดับแรก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2551). ลักษณะความผิดและโทษเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551. สืบค้น 22 ตุลาคม 2564, จาก https://www.mol.go.th/employee/responsibility_litigation
- กรมการจัดหางาน. (2564). การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (3 สัญชาติ) ตามมติ ครม. วันที่ 4 สิงหาคม 2563. สืบค้น 30 ตุลาคม 2564, จาก https://www.doe.go.th/prd/main/custom/param/site/1/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/1512
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, (2564). แนวทางการตรวจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในการตรวจสุขภาพสำหรับคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าว. สืบค้น 14 ธันวาคม 2564, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/pattani_th/eb536394594315c7b13a4852f83dc9e9.pdf
- กองสาธารณสุขฉุกเฉิน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). ผลการประชุมศูนย์ปฏิบัติการ ศูนย์บริการสถานการณ์โควิด-19 (ศปก. ศบค.). สืบค้น 12 ธันวาคม 2564, จาก https://r8way.moph.go.th/r8wayadmin/page/uploads_file/20210309043727.pdf
- ณัฐพล แสงกิจ. (2561). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. สืบค้น 22 ตุลาคม 2564, จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/
- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). รัฐบาล แจง งบสู้โควิด-19 จ่ายแล้ว 8.7 หมื่นล้าน มีสำรองอีก 3 หมื่นล้าน. สืบค้น 30 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/2108741>
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ท้องที่นอกราชอาณาจักรที่เป็นเขตติดโรคติดต่ออันตราย กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19. (2563, 22 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 93 ง. หน้า 16-17.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2564). ตบมือข้างเดียวไม่ดัง ปมแรงงานต่างด้าว - คนข้ามแดนผิดกฎหมาย เหตุโควิดแพร่กระจายรอบสอง. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). สืบค้น 11 ธันวาคม 2564, จาก <https://tdri.or.th/2021/01/covid-19-impact-on-migrant-workers-3/>
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิริวิษณุ รัตนประทีปทอง. (2563). ผลกระทบของ Covid-19 ที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งประเทศไทย.

- ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค. (2563). *กรมควบคุมโรค ชี้แจงกรณีค่าตรวจโควิด 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว*. สืบค้น 14 ธันวาคม 2564, จาก <https://ddc.moph.go.th>
- สำนักบริหารการทะเบียน. (2564). *จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) รายจังหวัด*. สืบค้น 26 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.bora.dopa.go.th/>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2564). *การผ่อนผันแรงงานต่างด้าวและใบอนุญาตทำงาน*. สืบค้น 19 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.doe.go.th/prd/alien>
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี. (2564). *การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์)*. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. สืบค้น 24 กันยายน 2564, จาก <https://www.doe.go.th/prd/alien/>
- Fred, E.F. (1967). The contingency approach. สืบค้น 10 กันยายน 2564, จาก <https://www.kroobannok.com/20420>
- John D. A. & William E. S. (1974). Social service review. *The university of Chicago press*, 48(3), 412-421.
- Self-Awareness. (2013). *Situational leadership and developing great teams*. Retrieved November 17, 2021, from www.selfawareness.org.uk/news/

