

การจัดการแรงงานต่างด้าวในช่วงแพร่ระบาดโควิด 19

สันติ คำทองแก้ว* ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน** ศ.ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ***
*รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
**วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
e-mail : *s63463825017@ssru.ac.th**wijitra.sr@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

ปัญหาแรงงานต่างด้าวมียาเหตุหลักมาจากสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก และอีกปัญหาหนึ่งก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อเศรษฐกิจไทย เพราะเป็นกลไกช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวนั้น รัฐบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต้องวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการแรงงานภายในประเทศ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว, การจัดการ, การแพร่ระบาดโควิด 19

Management Foreign Workers during the Covid 19 Epidemic

SUNTI KHAMTHONGKAEW, Asst.prof. WIJITTRA SRISORN, Ph.D.,
Prof. SOMBUN SUKSUMRAN, Ph.D.

*Master of Political Science, College of Innovation and Management,
Suan Sunandha Rajabhat University

**College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

e-mail : *s63463825017@ssru.ac.th**wijittra.sr@ssru.ac.th

Abstract

The problem of migrant labor was mainly due to the economic, social and political conditions that have resulted from the changes within Thailand, resulting in a large demand for labor, and another problem reflects the importance of foreign workers to the Thai economy. Because it is a mechanism to support economic growth which the management of foreign workers governments with direct responsibility must plan both the short-term and the long-term so that they are consistent. To provide foreign workers at the level appropriate and sufficient to meet the needs of the labor within the country. In addition to the situation of the epidemic of COVID 19, there was a need for management of foreign workers to suit the situation arises.

Keywords : Foreign Workers, Management, the Covid 19 Epidemic

บทนำ

แรงงาน เป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับ ได้แก่ แรงงาน ในภาคการผลิตอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และในระบบมหภาค ที่เป็นหัวใจของระบบเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิตให้สูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า แรงงาน นอกจากมีความสำคัญต่อการผลิตในระบบอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญที่ทรงคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ก็ยังเป็นปัญหาที่อยู่คู่กับการพัฒนาของประเทศ ช่วงเวลาของการพัฒนาทุกช่วงจะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันในหลายมิติทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนไทย ประเทศไทยมีปัญหาขาดแคลนแรงงานเรื่อยมา เนื่องจากเป็นงานที่คนไทย ไม่นิยมทำ เพราะไม่ต้องการทำงาน 3 ประเภท ที่เรียกว่างานกลุ่ม 3D ได้แก่ Difficult (งานลำบาก) Dirty (งานสกปรก) และ Dangerous (งานอันตราย) เช่น ก่อสร้าง เกษตร ปศุสัตว์ โรงสี โรงน้ำแข็ง เหมืองแร่ งานไดน้ำ และงานประมง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน และทุกรัฐบาลที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวเพื่อลดผลกระทบต่อความมั่นคงโดยรวมที่จะเกิดขึ้น และให้เกิดความยืดหยุ่นในตลาดแรงงาน รวมทั้งรักษาระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการแข่งขันของประเทศ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและเป็นพันธกิจของรัฐบาลที่บริหารประเทศที่จะต้องรับผิดชอบ เป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการจัดการกับปัญหาแรงงาน ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาความเข้าใจสาเหตุแห่งปัญหาด้านแรงงานอย่างถ่องแท้ ทั้งเชิงกว้างและลึกของสภาพปัญหา เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างถูกต้อง ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

แรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ได้เดินทางมาทำงานในแผ่นดินประเทศไทย โดยได้ใช้กำลังกาย ความรู้ ความสามารถ เพื่อประสงค์ผลตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561 : 2) ซึ่งในที่นี้หมายถึง กลุ่มแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ประกอบด้วย แรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ซึ่งมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 90 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แบ่งประเภทของแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, 2561)

1. แรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราว หมายถึง แรงงานที่ได้รับการผ่อนผันให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2 แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เคยหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนประวัติกับกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว

1.3 แรงงานต่างด้าวที่นำเข้าตาม MOU หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี ปัจจุบันประเทศไทยได้ทำข้อตกลง (MOU) กับ 4 ประเทศ คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยแรงงานจากประเทศดังกล่าวสามารถทำงานได้ 2 ประเภท คือ งานกรรมกร และงานคนรับใช้ในบ้าน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สามารถทำงานได้ 2 ประเภท คือ งานกรรมกร และงานประมง

1.4 แรงงานต่างด้าวทำงานตามฤดูกาล โดยผู้ประกอบการรับแรงงานเข้าทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเสร็จสิ้นฤดูกาลทำงานแล้ว แรงงานจะต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนา

2. แรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวทั่วไปซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะการทำงานค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งตัวจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง โดยไม่สามารถหาคนไทยที่มีความสามารถ ความชำนาญ เข้ามาร่วมงานได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

2.2 แรงงานต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ๆ

3. แรงงานประเภทตลอดชีพ หมายถึง แรงงานซึ่งได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 สำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าว เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4. แรงงานชนกลุ่มน้อย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ แต่มีภูมิลำเนาและสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย โดยกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารอนุญาตการทำงาน เพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงานและให้ใช้เอกสารดังกล่าวแทนหนังสือเดินทาง ซึ่งแรงงานชนกลุ่มน้อยจะได้รับเข้าทำงานบางประเภทในลักษณะการจ้างงานชั่วคราวตามช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาล

นโยบายแรงงานต่างด้าว

นโยบายแรงงานต่างด้าว มี 2 แบบ คือ (พรรษา ศิริมาจันทร์, 2562 : 7-9)

1.นโยบายในภาวะปกติ ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์ปกติที่ผ่านมาจะอาศัยมติคณะรัฐมนตรี ในการใช้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เพื่อให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกมารายงานตัว และผ่อนผันให้ทำงานได้ระหว่างรอการส่งกลับในบางกิจการเป็นเวลา 2 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีกระบอกกว้าง ๆ ว่าเป็นงานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบข้างต้น โดยมีมติคณะรัฐมนตรีรองรับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.นโยบายในภาวะพิเศษ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยมีการกำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดยผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องได้เป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ แรงงานจะต้องมาจดทะเบียน ทำบัตรประจำตัว ตรวจสอบสุขภาพ และขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ซึ่งมีอายุ 60 วัน ที่ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จที่ประกาศจัดตั้งในจังหวัดต่าง ๆ หลังจากนั้นแรงงานจะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสุขภาพ เพื่อออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

จากรายงานของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนกันยายน พ.ศ.2561 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,548,919 คน (กรมการจัดหางาน, 2561) โดยแยกตามประเภทได้ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป มีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 3,327,324 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพด้านการสอน กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่าย และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเภท ดังนี้

1.1 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว มีจำนวน 1,188,894 คน

1.2 แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน มีจำนวน 1,299,22 คน

1.3 แรงงานต่างด้าวที่นำเข้าตาม MOU มีจำนวน 828,032 คน

1.4 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับตามฤดูกาล มีจำนวน 11,177 คน

2. แรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือ มีจำนวนแรงงาน 156,919 คน ประกอบด้วย

2.1 แรงงานทั่วไป เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีจำนวน 111,554 คน

2.2 แรงงานตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ๆ มีจำนวน 45,365 คน

3. แรงงานต่างด้าวประเภทตลอดชีพ มีจำนวนแรงงาน 241 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการในองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการแรงงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

4. แรงงานชนกลุ่มน้อย มีจำนวนแรงงาน 65,125 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานกรรมกร งานทำสวน และงานช่างปูน เป็นต้น

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องยื่นคำขอจัดทำทะเบียนประวัติกับกรมการปกครองเพื่อกำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก ถ่ายรูปใบหน้า และสแกนลายนิ้วมือ หลังจากนั้นกรมการจัดหางานจะทำหน้าที่พิจารณาอนุญาตให้ทำงาน หากได้รับอนุญาตจะได้รับใบอนุญาตและสามารถตรวจลงตรา (Visa) กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันการอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยต่อไป สำนักงานประกันสังคมจะทำหน้าที่ขึ้นทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการของนายจ้างที่เข้าร่วมประกันสังคม และกระทรวงสาธารณสุขจะทำหน้าที่ตรวจสอบสุขภาพ ประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ผ่านการตรวจพิสูจน์สัญชาติ หรือผ่านการพิสูจน์สัญชาติ กรณีทำงานในกิจการที่ไม่เข้าร่วมกับสำนักงานประกันสังคม หรือกรณีเข้าประกันสังคมจะต้องซื้อประกันคุ้มครองก่อนเกิดสิทธิประกันสังคมด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2561)

ความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าว

สาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ดังนี้ (ปณิตา ศรศรี, 2557)

1. เกิดจากการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานระดับล่างในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกร เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่หน่วยธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาด จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความตึงตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากค่าแรงงานและแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนต่ำกว่า
2. การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง งานที่ลำบาก และงานที่สกปรกเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่างดังกล่าว เนื่องจากแรงงานไทยเลือกการทำงาน
3. การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง
4. แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะแรงงานไทยส่วนหนึ่งมีการพัฒนาทักษะไปในระดับสูง และมีความนิยมในการเลือกงาน เพื่อผลตอบแทนที่ดีกว่าและมีลักษณะงานที่ปลอดภัยกว่า
5. เกิดจากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับสูง เนื่องจากนโยบายและการจัดการภายในกิจการของนายจ้าง และปัจจัยพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานและให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

การแพร่ระบาดโควิด 19 ในประเทศไทย

การแพร่ระบาดโควิด 19 ได้กระจายไปทั่วโลก ในประเทศไทยได้พบผู้ป่วยที่ได้รับการยืนยันรายแรกเป็นหญิงจีนที่เดินทางมากับกลุ่มทัวร์จากนครอู่ฮั่นมายังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ.

2563 พบว่าในกลุ่มนักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางมาเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ และ กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ป่วยโควิด 19 จนกระทั่งในวันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2563 พบว่าผู้ป่วยชาวไทยคนแรกที่ไม่ได้มีประวัติเดินทางไปประเทศจีน แต่มีอาชีพเป็นผู้ขับแท็กซี่ ซึ่งคาดว่าจะมีการสัมผัสกับนักท่องเที่ยวจีน และ จนถึงในขณะนี้ (พฤษภาคม พ.ศ.2564) โรคโควิด 19 ก็ยังคงระบาดอยู่นับเป็นระลอกที่สามแล้ว

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ระลอกใหม่ สร้างความตระหนักให้กับทุกคนในประเทศเป็นอย่างมาก ตระหนักทั้งในด้านสุขภาพที่ต้องกลับมาตั้งการ์ดกันอีกครั้ง และเรื่องปากท้องของคนจำนวนมาก เศรษฐกิจที่มีแนวโน้มจะฟื้นตัว คนเริ่มออกมาจับจ่ายใช้สอย ร้านอาหาร สถานบันเทิง หลายคนหลายอาชีพ พอจะฝันถึงสตางค์ที่จะมาเพิ่มในกระเป๋าได้ ก็เป็นอันว่าลุ่มสลายไปกับการระบาดใหม่ในครั้งนี้ด้วย อย่างที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าจุดเริ่มต้นของการระบาดในรอบนี้มาจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย นำเชื้อเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านและใช้ตลาดกลางกุ้งที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นที่ระบาดของเชื้อ ผู้ที่ติดเชื้อที่ตรวจพบในช่วงแรกล้วนมีส่วนเชื่อมโยงกับจังหวัดสมุทรสาครทั้งสิ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 8 มกราคม 2564)

แรงงานต่างด้าวในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด 19

รัฐบาลได้กำหนดให้คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยต้องเข้ารับการกักกัน ภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 14 วัน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ทางราชการกำหนด ดังนั้น เพื่อให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรมีระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับอนุญาต จึงเห็นสมควรเพิ่มระยะเวลาการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกอยู่ในราชอาณาจักร เป็นกรณีพิเศษ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้ (ประชาไท, 26 ธันวาคม 2563)

1. คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามที่กำหนดในมาตรา 34 (4) (8) และ (9) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ให้อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกิน 45 วันนับแต่วันที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร
2. คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวซึ่งได้รับการยกเว้นการตรวจลงตรา ตามข้อ 13 (3) และ (4) แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการตรวจ การยกเว้น และการเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา พ.ศ.2545 ให้อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกิน 45 วันนับแต่วันที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร
3. ในกรณีที่คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรก่อนวันที่ประกาศนี้สิ้นผลใช้บังคับ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวได้รับระยะเวลาการพำนักในราชอาณาจักรตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้
4. ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2563 จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2564

จัดลำดับจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวสูงสุด โดยอ้างอิงจากจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย รวมทุกมาตรา ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร จำนวน 589,419 คน
2. สมุทรสาคร จำนวน 239,752 คน
3. สมุทรปราการ จำนวน 161,745 คน
4. ชลบุรี จำนวน 158,578 คน
5. ปทุมธานี จำนวน 134,389 คน
6. นนทบุรี จำนวน 99,804 คน
7. นครปฐม จำนวน 93,532 คน
8. เชียงใหม่ จำนวน 89,357 คน
9. สุราษฎร์ธานี จำนวน 77,528 คน
10. ภูเก็ต จำนวน 72,966 คน

โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยกระจายทั่วประเทศ รวม 2,526,275 คน (ประชากรธุรกิจ, 22 ธันวาคม 2563)

ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด 19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนอย่างถ้วนหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานทุกกลุ่ม และผู้ประกอบการทุกประเภท ไม่สามารถประกอบอาชีพได้เป็นปกติ ดังนั้น กระทรวงแรงงานได้ปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล อาทิ มาตรการการคัดกรองและป้องกันการติดเชื้อโรคโควิด-19 เชิงรุก ใน 5 จังหวัดที่มีกลุ่มเสี่ยงจำนวนมาก ได้แก่ กรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี ชลบุรี และเชียงใหม่ ให้เป็นไปตามมาตรการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด และขอให้ช่วยเหลือผู้ประกันตนกลุ่มเสี่ยงอย่างรวดเร็ว โดยให้ประสานกับโรงพยาบาลเครือข่ายประกันสังคมในการเตรียมแผนรองรับผู้ประกันตนที่อาจติดเชื้อโควิด-19 ส่วนผู้ที่ยังไม่แสดงอาการ ให้ประสานการส่งตัวไปยัง Hospital ต่อไป นอกจากนี้ ยังขอให้กระทรวงแรงงานเร่งช่วยเหลือคนทำงาน และแรงงานนอกระบบ ที่อาจว่างงานจากสถานการณ์โควิด-19 รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือในรูปแบบที่เหมาะสม พร้อมทั้งกำชับกระทรวงแรงงาน ประสานความร่วมมือกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้เร่งสร้างโรงพยาบาลรองรับเด็กที่ติดโควิด-19 เพิ่มเติมด้วย (ผู้จัดการ, 28 เมษายน 2564)

การเลิกจ้างงานเพิ่มขึ้น

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ระลอกใหม่ มีแนวโน้มว่าจะขยายตัวออกไปในวงกว้างส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการกิจการและลูกจ้าง จนทำให้สถานประกอบการบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิต ลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว โดยใช้มาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ลดพนักงาน หรือเลิกกิจการในท้ายสุด ซึ่งจะเกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อลดปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงาน จึงขอให้นายจ้าง ลูกจ้างนำมาตรการและแนวปฏิบัติการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต และมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) มุ่งส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการมาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเปิดใจปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อประกอบการดำเนินธุรกิจก่อนหยุดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง และจากสถิติการเลิกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2563 - 18 เมษายน พ.ศ.2564 พบว่ามีสถานประกอบการที่เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 2,789 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 7,614 คน สูงกว่าช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา มีสถานประกอบการที่เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 2,708 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 6,621 คน และมีการหยุดกิจการตามมาตรา 75 จำนวน 708 แห่ง เป็นการหยุดกิจการบางส่วน 517 แห่ง ลูกจ้าง 130,407 คน และหยุดกิจการทั้งหมด 289 แห่ง ลูกจ้าง 61,566 คน ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ นายจ้างควรนำมาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างมาปรับใช้ ซึ่งมี 3 มาตรการ คือ 1. มาตรการลดค่าใช้จ่าย 2. มาตรการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ 3. มาตรการลดจำนวนลูกจ้าง โดยขอให้การเลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้ายในการตัดสินใจ ทั้งนี้ นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เช่น ลดวันทำงาน ลดค่าจ้าง ก็สามารถทำได้ แต่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย (สำนักข่าวอิฟเควสท์, 26 เมษายน 2564)

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด 19

ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) หรือ ศบค. ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2563 และมีมติแบ่งพื้นที่ตามสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงไปเสี่ยงต่ำเพื่อใช้มาตรการควบคุมโรค ทั้ง 30 จังหวัด ดังนี้ (ผู้จัดการ, 25 ธันวาคม 2562)

1. พื้นที่ควบคุมสูงสุด เป็นพื้นที่ที่มีผู้ติดเชื้อจำนวนมากและมีมากกว่า 1 พื้นที่ จำนวน 1 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร
2. พื้นที่ควบคุม เป็นพื้นที่ที่ติดกับพื้นที่สีแดงหรือพื้นที่ที่มีผู้ติดเชื้อมากกว่า 10 ราย และมีแนวโน้มผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้น จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสงคราม ราชบุรี และนครปฐม

3. พื้นที่เฝ้าระวังสูง เป็นพื้นที่ที่มีผู้ติดเชื้อไม่เกิน 10 ราย และมีแนวโน้มสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ จำนวน 25 จังหวัด ได้แก่ สระบุรี สมุทรปราการ สุพรรณบุรี นนทบุรี ปทุมธานี อุดรดิตถ์ ฉะเชิงเทรา กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ อุทัยฯ ภูเก็ต เพชรบุรี นครราชสีมา ปราจีนบุรี กระบี่ ขอนแก่น ชัยนาท อุดรธานี พิจิตร นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ประจวบคีรีขันธ์ ชัยภูมิ นครสวรรค์ และอ่างทอง
4. พื้นที่เฝ้าระวัง เป็นพื้นที่ที่ไม่มีผู้ติดเชื้อ และไม่มีสิ่งบ่งชี้ว่าจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสฯ โดยมีความเข้มงวดในการควบคุมกิจกรรมแตกต่างกันในแต่ละโซน

บทบทวนแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว

คณะรัฐมนตรีได้บทบทวนแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวใน ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ระลอกใหม่ และการบริหารจัดการ ผู้ต้องกัก จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ระลอกใหม่ ส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว คาดว่าจะตรวจสอบสุขภาพและต่อวีซ่าไม่ทันภายในกำหนด รวมถึงการชะลอการส่งกลับผู้ต้องกักที่ได้รับโทษหรือดำเนินคดีเสร็จสิ้น จากมาตรการงดการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ทำให้การส่งกลับทำได้ล่าช้ากว่าปกติ ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 2,335,671 คน ใน 3 กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. กลุ่มที่ถือบัตรสีชมพู จำนวน 1,400,387 คน ประกอบด้วย (1.1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 20 สิงหาคม 2562 จำนวน 1,162,443 คน ให้ขยายระยะเวลาการตรวจสุขภาพและขอต่อ Visa ออกไปอีก 6 เดือน ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 และ (1.2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 4 สิงหาคม 2564 จำนวน 237,944 คน ให้ขยายระยะเวลาการตรวจสุขภาพและ ขอต่อ Visa ออกไปอีก 6 เดือน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2564
2. กลุ่มแรงงานต่างด้าวตาม MOU จำนวน 434,784 คน ได้แก่ (2.1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 10 พฤศจิกายน 2563 จำนวน 119,094 คน และ (2.2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวตาม MOU วาระการจ้างงานครบ 2 ปี จำนวน 315,690 คน ให้ขยายระยะเวลาการตรวจสุขภาพและขอต่อ Visa ออกไปอีก 6 เดือน ซึ่งจะทยอยครบกำหนด โดยสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2565
3. กลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 29 ธันวาคม 2564 ซึ่งอยู่ระหว่างยื่นลงทะเบียน คาดว่ามีจำนวนประมาณ 500,000 คน ให้จัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล (Biometrics) เพื่อการพิสูจน์ตัวตนของแรงงานต่างด้าวและความมั่นคงของประเทศ ในช่วงเวลาเดียวกับที่ตรวจ โควิด 19 ภายในวันที่ 16 เมษายน 2564 ซึ่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะส่งข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ได้จัดเก็บอัตลักษณ์บุคคลแล้วให้กรมการจัดหางานออกใบอนุญาตทำงาน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามเส้นทางการแพร่กระจายของเชื้อ

หลังจากประกาศจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด 19 ที่จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนกว่า 500 คน ภายในวันเดียว และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไปในหลายจังหวัดทั่วประเทศ รัฐบาลตลอดจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องระดมมาตรการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเร่งด่วน มีการประกาศพื้นที่เสี่ยงและสถานที่ที่เกิดการระบาดของเชื้อโควิด 19 พร้อมกับข่าวที่มีมาตลอดเวลว่าผู้ป่วย ผู้ติดเชื้อ หรือแม้แต่นายจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการปิดบังข้อมูลเนื่องจากเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการติดตามวิเคราะห์ทิศทางหรือความเชื่อมโยงของผู้ติดเชื้อได้ เพราะแรงงานต่างด้าวทุกคนล้วนมีโทรศัพท์มือถือติดตัวกันทั้งนั้น และเท่าที่ทราบผู้ประกอบการค้ามือถือนั้นก็มีโปรโมชั่นพิเศษสำหรับชาวต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้น ในทางเทคนิคจึงเป็นเรื่องง่ายที่จะตรวจสอบว่าผู้ที่ติดเชื้อเดินทางผ่านจุดไหนไปที่ไหน เวลาอะไร และใช้เวลาอยู่ในสถานที่นั้น ๆ นานแค่ไหน เรื่องนี้เชคได้จากตัวโทรศัพท์เองได้ หรือตรวจสอบเลขหมายจาก Cell Site ต่าง ๆ และถ้าจะนำไปใช้ในเชิงรุกก็เพียงตรวจสอบหมายเลขมือถือต่าง ๆ ที่อยู่บริเวณเดียวกันกับผู้ติดเชื้อถ้าอยู่ด้วยกันตลอดเวลาก็เป็นอันว่าแน่นอนมาด้วยกันติดต่อกัน ส่วนกลุ่มที่มีบังเอิญผ่านไปมาในจุดเดียวกันกับผู้ติดเชื้อก็แสดงว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงที่มีโอกาสติดเชื้อได้ ถ้าจะทำงานเชิงรุกขึ้นอีกระดับก็คือออกตามตัวผู้ที่คาดว่าจะเดินทางมาด้วยกันมาตรวจเชื้อทันที ส่วนผู้ผ่านไปมาในจุดเสี่ยงเวลาใกล้เคียงกับผู้ติดเชื้อนั้นเจ้าหน้าที่ก็สามารถส่ง sms ไปแจ้งเตือนให้กักตัวเองไว้ที่บ้านหรือสามารถพาตัวเองมาตรวจเชื้อเพื่อความปลอดภัยได้เลย

มาตรการการดำเนินงานเฝ้าระวังในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ตรวจพบในประเทศไทย

การเฝ้าระวังที่ดำเนินการเพิ่มเติมจากการเฝ้าระวังในระบบปกติใช้ติดตามสถานการณ์ของโรคเพื่อให้สามารถตรวจจับการระบาดได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อลดการแพร่ระบาดในวงกว้างและการเสียชีวิตในกลุ่มประชากรแรงงานต่างด้าว โดยทำการเก็บตัวอย่าง NPS จากประชากร ตามระยะเวลาที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยจำแนกดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่สงสัยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เข้าเกณฑ์สอบสวนโรค (Patient Under Investigation : PUI) ดำเนินการทั่วประเทศ ให้พิจารณาเก็บตัวอย่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอาการและปัจจัยเสี่ยงเข้าเกณฑ์สอบสวนโรค (PUI) โดยไม่จำกัดเพศและอายุเพื่อส่งตรวจยืนยัน

2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือทำผิดกฎหมายในประเทศไทย

2.1 แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ต้องขังแรกจับในเรือนจำทุกแห่งทั่วประเทศ รวมถึงผู้เดินทางจากต่างประเทศที่ต่อมาถูกตรวจพบว่าต้องคดีและอยู่ระหว่างรอส่งศาลข้ามจังหวัด โดยดำเนินการเช่นเดียวกับผู้ต้องขังเข้าใหม่แรกจับรายอื่น ๆ ทำการเก็บตัวอย่างทุกราย 2 ครั้ง คือวันแรกจับ (วันที่ 1-3) และก่อนกลับเข้าเรือนนอนปกติ (วันที่ 13-14) โดยหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการเก็บตัวอย่าง ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ โรงพยาบาลที่เป็นแม่ข่ายของหน่วยบริการของเรือนจำ ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค และสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมืองในพื้นที่ นั้น ๆ

2.2 แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ต้องขังแรกจับในศูนย์กักผู้ต้องกักตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งทั่วประเทศ โดยดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 2.1 โดยเก็บตัวอย่างทุกราย จำนวน 2 ครั้ง เมื่อแรกจับ (วันที่ 1-3) และก่อน

ออกจากห้องกัก (วันที่ 13-14) โดยหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการเก็บตัวอย่าง ได้แก่ ด้านควบคุมโรคร่วมกับโรงพยาบาลในพื้นที่นั้น ๆ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.3 แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่ถูกจับกุม โดยตรวจผู้หลบหนีเข้าเมืองแรงงานต่างด้าวทุกรายเมื่อตำรวจตรวจจับแรงงานผิดกฎหมายได้ ให้ประสานเก็บตัวอย่าง NPS 1 ครั้ง ในวันที่ตรวจจับได้ หรือวันถัดไป โดยประสานโรงพยาบาลในพื้นที่ก่อนนำมาฝากขังที่สถานีตำรวจ หรือมีเครือข่ายแจ้งโรงพยาบาลในพื้นที่รับผิดชอบทำการเก็บตัวอย่างขึ้นกับการประสานงานภายในจังหวัดนั้น ๆ โดยหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ ได้แก่ โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ร่วมกับตำรวจในพื้นที่นั้น ๆ

3. แรงงานต่างด้าวที่อาศัยรวมกันในพื้นที่แออัด ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยจังหวัดทำการสำรวจพื้นที่และประชากรเสี่ยง จัดทำทะเบียนสถานประกอบการและจำนวน แรงงานในสถานประกอบการนั้น ๆ และพิจารณาเลือกสถานประกอบการ ดังนี้

3.1 สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่กันอย่างหนาแน่น และมีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามา ทำงานใหม่ ตั้งแต่เดือนกันยายน เป็นต้นมา

3.2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานบริเวณช่องทางระหว่างประเทศ เช่น พนักงานขับรถ กรณีถ้าหากมีสถานประกอบการหลายแห่ง ให้สุ่มเลือกสถานประกอบการก่อน โดยสุ่มเลือก 3 – 4 แห่ง และภายในสถานประกอบการให้สุ่มเลือกแรงงานต่างด้าว หากเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีหลาย แผนก ให้ทำการสุ่มแผนกก่อน จากนั้นสุ่มเลือกแรงงานภายในแผนก วิธีการสุ่มอาจทำได้โดยการจับสลาก จากทะเบียนสถานประกอบการ แผนกและคนงาน โดยทำการเก็บตัวอย่าง NPS ส่งตรวจยืนยัน จำนวน 1 ครั้ง ทั้งนี้ วิธีการสุ่มหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคในพื้นที่สถานประกอบการ และกระทรวงแรงงานในแต่ละพื้นที่

ผลการดำเนินงานตามมาตรการเฝ้าระวังฯ

จากการดำเนินงานตามมาตรการเฝ้าระวังฯ สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

1. แรงงานต่างด้าวทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในชุมชนแรงงานต่างด้าว ขอให้ทุกจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ประเมินความเสี่ยงในพื้นที่นั้น ๆ โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวดำรงชีพและพักอาศัยอยู่ในสถานประกอบการ เช่น โรงงาน แค้มป์ก่อสร้าง โรงทอผ้า เป็นต้น ฉะนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคให้กับผู้ประกอบการ ส่วนในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในแค้มป์ก่อสร้างที่มีความแออัดและมีคนไทยอาศัยอยู่ ทางจังหวัดต้องมีมาตรการต่าง ๆ จากผู้นำชุมชน ได้เข้าไปให้ความรู้ความเข้าใจ รวมถึงจัดให้มีมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค เพื่อให้ผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนปลอดภัย และให้ทางจังหวัดให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเป็นมาตรการการป้องกันโรคที่มีความจำเป็น

2. แรงงานต่างด้าวที่เดินทางออกจากประเทศ ในช่วงที่มีการ Lockdown ปิดด่านชายแดน รวมถึงกรณีที่สถานประกอบการได้หยุดกิจการ จะต้องช่วยกันเฝ้าระวัง จึงขอให้ทางจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดที่มีช่องทางเข้าออกระหว่างประเทศ จัดเตรียมสถานที่กักกัน (Quarantine) แต่ควรอยู่ในพื้นที่บริเวณชายแดน ไม่ควรข้ามไปอยู่ชั้นใน เมื่อแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศให้กักไว้ในสถานที่ที่ได้เตรียมไว้เป็นระยะเวลา 14 วัน

3. แร้งงานต่างด้าวกลุ่มที่มีความเสี่ยง ขอให้ประเมินว่าพื้นที่ใดต้องมีการไปตรวจสุ่ม Lab เพิ่มเติม เพื่อประเมินว่ามีอัตราการติดเชื้อมากน้อยเพียงใด ขอให้ทำการประเมินในแต่ละพื้นที่ สำหรับการตรวจเพิ่มเติม จะใช้ลักษณะ Pooled Sample โดยการนำ Sample ของหลาย ๆ คนมารวมกันและตรวจทีเดียว หาก Negative แสดงว่าไม่มีผู้ใดติดเชื้อโควิด 19 แต่ถ้าเป็น Positive ในกลุ่มใด แสดงว่ากลุ่มนั้นมีผู้ป่วยติดเชื้อโควิด 19

แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

1. ต้องมีมาตรการและแผนการในการจัดการแรงงานต่างด้าวในช่วงโควิด 19 ในระยะสั้น กลาง ยาว ให้ชัดเจน ที่รับรองว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากโควิดจะต้องได้รับการคุ้มครอง เข้าถึงสิทธิและบริการ ไม่ตกอยู่ในความเสี่ยงต้องกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

2. ต้องกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยกำหนดแนวทางในการป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวในประเทศหลุดจากระบบการจ้างงาน มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบให้เข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างถูกต้อง และกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการรองรับแรงงานต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ควบคู่ไปกับมาตรการป้องกันโรค

3. รัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศต้นทางต้องเร่งดำเนินการจัดทำเอกสารหนังสือเดินทาง หรือ เอกสารแทนหนังสือเดินทาง ให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เอกสารประจำตัวกำลังจะหมดอายุ ซึ่งจะกลายเป็นคนเข้าเมืองและทำงานอย่างผิดกฎหมาย และต้องมีมาตรการรองรับเร่งด่วนโดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถดำเนินการด้านการต่อเอกสารประจำตัวได้ทัน ให้สามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว รวมถึงมีมาตรการร่วมกันในการเดินทางข้ามแดนในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เพื่อป้องกันมิให้มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว

4. ต้องมีมาตรการที่เอื้อต่อการเข้าถึงการคุ้มครองแรงงาน และการได้รับสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านภาษา เอกสารแสดงตน สถานะทางกฎหมาย เช่น การจัดทำระบบการรับคำร้องหรือยื่นคำร้องทางออนไลน์ที่มีภาษาของแรงงานต่างด้าว

5. กำหนดนโยบายและมาตรการที่รองรับการเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข มีหลักประกันทางสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อ เช่น การเปิดขายประกันสุขภาพ หรือการกำหนดให้ทุกคนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาล การตรวจโรคได้ เพื่อป้องกันการระบาดของโควิด

6. มีมาตรการสนับสนุนและช่วยเหลือให้เด็กต่างด้าวสามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดช่วงการแพร่ระบาดของโควิด เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานเด็ก

บทสรุป

แรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ต่อมาประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน จึงได้นำแรงงาน ต่างด้าวเข้ามาทดแทน ประกอบกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ดังนั้น รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยกำหนดวิธีการนำเทคโนโลยีผ่านระบบสื่อสารเพื่อใช้ในการตรวจสอบเส้นทางการเดินทาง ซึ่งเครื่องมือสื่อสาร (โทรศัพท์) ทุก ๆ คนนั้นมีอยู่แล้ว และสามารถตรวจสอบได้จากตัวโทรศัพท์ ทั้งนี้ เพื่อให้ขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวในช่วงแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2561). สถานการณ์แรงงานต่างด้าว. สืบค้นจาก

https://www.deo.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/61ee8d62336022c00f2c38cad2cc74ae.phf.

กระทรวงแรงงาน. (2561). แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16

มกราคม 2561. จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f1.pdf.

กระทรวงสาธารณสุข. (2563). รายงานการประชุมมาตรการและบริการด้านสุขภาพคนต่างด้าว แรงงานต่าง

ด้าว ผู้ลี้ภัย และผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ผ่านระบบ Teleconference เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2563. นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

“ขยายเวลาอนุญาตให้คนเข้าเมืองบางประเภท อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ.” ประชาไท, 26 ธันวาคม

2563. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2020/12/90970>

‘เทคโนโลยี’ กับ ‘โควิด-18’ ในแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย. กรุงเทพธุรกิจ, 8 มกราคม 2564.

เปิด 10 อันดับ จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด. ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2563 ประชาชาติธุรกิจ

สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-579770>

ปณิตา ศรศรี. (2557). แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญและการบริหารจัดการ. นครราชสีมา : ศูนย์ฝึกอบรม

ตำรวจภูธรภาค 3.

พบแนวโน้มการเลิกจ้างสูงขึ้นในช่วง COVID-19 ระลอกใหม่. สำนักข่าวอินโฟเควสท์. 26/4/2564 สืบค้นจาก
[https://prachatai.com/journal/2021/04/92784?ref= internal_relate](https://prachatai.com/journal/2021/04/92784?ref=internal_relate)

พรรษา ศิริมาจันทร์. (2560). ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติในประเทศไทย. สืบค้นจาก
<http://www.nsc.go.th/wp-content/uploads/2019/09/>

รองนายกฯ สัก พม.-ก.แรงงาน ตั้ง รพ.รองรับเด็กติดโควิด-19. ผู้จัดการ, 28 เมษายน 2564. สืบค้นจาก
https://prachatai.com/journal/2021/04/92784?ref=internal_relate

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. เอกสาร
วิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.