

รัฐจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ เน้นนำเข้าตาม MoU



เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเรื่องการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสองกลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถือบัตรผู้ไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) และกลุ่มที่ประเทศต้นทางออกเอกสารให้ (กลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว) ให้อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยได้เป็นเวลาสองปี โดยจะสิ้นสุดในวันที่ 31 มีนาคม 2561 แรงงานข้ามชาติทั้งสองกลุ่มต้องมารายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ขออนุญาตทำงาน และจัดทำบัตรประจำตัวผู้ไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) ช่วงวันที่ 1 เมษายน – 29 กรกฎาคม 2559 โดยหวังว่านโยบายดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน และในระยะยาวรัฐบาลต้องการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนำเข้าแรงงานข้ามชาติผ่านรัฐบาลของประเทศต้นทาง โดยมีการออกหนังสือเดินทางที่ถูกต้อง แต่่นโยบายดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ยังเป็นเรื่องที่หลายฝ่ายตั้งคำถาม ทั้งนี้ในปี 2559 มีแรงงานข้ามชาติมารายงานตัวเพียง 1,178,678 คนเท่านั้น จากตัวเลขประมาณการณของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดกว่า 4 ล้านคน¹

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ของไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยที่ผ่านมาอยู่บนฐานของการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน การจัดการในช่วง

กว่ายี่สิบปีที่ผ่านมามุ่งเน้นการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติอยู่อาศัยและทำงานเป็นการชั่วคราว โดยเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นช่วงๆ จนกระทั่งปี 2548 เป็นต้นมา แนวนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยเน้นให้เกิดระบบการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย ประเทศไทยจึงได้ประสานงานไปยังประเทศเพื่อนบ้านเพื่อทำข้อตกลง

ในการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมาย โดยได้ดำเนินการในสองลักษณะ คือ

หนึ่ง เปิดให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผ่อนผันให้อยู่และทำงานในประเทศไทยได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการออกหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารแทนหนังสือเดินทาง และนำไปสู่กระบวนการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายต่อไป

สอง นำเข้าแรงงานข้ามชาติตามข้อตกลงการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on the Employment of Workers: MoU) ระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ กัมพูชา เมียนมาและลาว ซึ่งจะ เป็นกระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านระบบการจัดหางานอย่างถูกต้อง

ในปี 2558 มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานในไทยประมาณ 1 ล้านคน มีการพิสูจน์สัญชาติจำนวนมากถึง 989,374 คน นอกจากนี้มีการนำเข้าแรงงานผ่านช่องทาง MoU จำนวน 279,311 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ตั้งแต่ปี 2548 – 2558

ปี	พิสูจน์สัญชาติ	นำเข้าตาม MoU
2548	1,681	0
2549	49,214	9,877
2550	72,096	14,150
2551	71,017	17,059
2552	77,914	27,447
2553	228,411	43,032
2554	505,238	72,356
2555	733,603	93,265
2556	847,130	174,042
2557	971,461	206,168
2558	989,374	279,311

ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เว็บไซต์ : <http://www.doe.go.th/alien>

ต่อเนื่องจากจำนวนเพียง 9,877 คนในปี 2549 จนทะลุหลักหนึ่งแสนคนในปี 2556 และทะลุหลักสองแสนคนในปี 2557 อย่างไรก็ตามแรงงานที่เข้าประเทศผ่านช่องทาง MoU ก็ยังเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานที่ไม่จดทะเบียนจำนวนนับล้านคน (ตารางที่ 1)

สาม นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยยังมีแนวทางในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ที่เป็นการจ้างงานข้ามพรมแดน ดังที่ปรากฏในมาตรา 14 ของ พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งทำให้ประเทศมีเครื่องมือในการจัดการแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยที่หลากหลายรูปแบบ

นโยบายแรงงานข้ามชาติปี 2559: ความสับสนอลหม่านของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ และผ่อนผันให้อยู่และทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว จากนั้นได้มีการต่ออายุให้ในปีถัดมา

แต่สำหรับปี 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปี 2559 โดยผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสองกลุ่มคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถือบัตรผู้ไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) และกลุ่มที่ประเทศต้นทางออกเอกสารให้ (กลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว) ให้อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยได้เป็นเวลาสองปี โดยจะสิ้นสุดลงในวันที่ 31 มีนาคม 2561 ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติทั้งสองกลุ่มต้องมารายตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ขออนุญาตทำงาน และจัดทำบัตรประจำตัวผู้ไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) ช่วงวันที่ 1 เมษายน – 29 กรกฎาคม 2559 แนวทางการจัดการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เป็นการขยายเวลาการผ่อนผันให้แก่แรงงานข้ามชาติกลุ่มที่กำลังจะสิ้นสุดการผ่อนผันได้อยู่ต่อไปอีก ผลจากนโยบายดังกล่าวทำให้มีแรงงานข้ามชาติมาดำเนินการจดทะเบียนตามมติ ครม. 1,178,678 คน จากตัวเลขประมาณการณ่ว่าจะมีผู้มาจดทะเบียนถึงราว 3 ล้านคน²

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติชี้ว่า แผนนโยบายของรัฐจะเปิดกว้างและให้โอกาสแรงงานข้ามชาติมากขึ้น แต่สิ่งที่ปรากฏชัดจากการดำเนินการตามนโยบายนี้ คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เคยผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับหนังสือเดินทาง (passport) หรือ **กลุ่มแรงงานที่ได้รับการพัฒนาสถานะให้เป็นคนที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย** ต้องมารายงานตัวตามมติคณะรัฐมนตรี และได้รับเอกสารที่เรียกว่าบัตรประจำตัวผู้ไม่มีสัญชาติไทย หรือบัตรสีชมพู แทนการถือหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้กลับไปเป็นผู้มีสถานะ **เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย** แต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน **ได้ชั่วคราวอีกครั้งหนึ่ง** จึงอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินการตามมติ ครม. วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 กระทบกับความพยายามพัฒนาสถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ เพื่อก้าวให้พ้นวงจรการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ทำให้การพัฒนาให้แรงงานดังกล่าวเป็นคนเข้าเมืองถูกกฎหมาย ซึ่งดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2547 ต้องชะงักลง และย้อนกลับไปสู่วังวนเดิม³

นโยบายระยะยาว เน้นนำเข้าแรงงานตาม MoU กับประเทศต้นทาง

ในปี 2559 นางอง ซาน ซูจี ในฐานะที่ปรึกษาแห่งสหภาพพม่า และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ได้เดินทางเยือนประเทศไทยอย่างเป็นทางการในช่วงวันที่

23-25 มิถุนายน 2559 ระหว่างการเยือนไทยดังกล่าว ได้มีการลงนามบันทึกความเข้าใจร่วมไทย-เมียนมา 3 ฉบับ ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการดูแลและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น ได้แก่

ฉบับที่ 1 บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน ซึ่งระบุถึงการพัฒนาความสัมพันธ์และการสนับสนุนด้านแรงงานร่วมกันของทั้งสองประเทศ อันจะเป็นรากฐานการพัฒนาประเด็นด้านแรงงาน เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม ร่วมกันในอนาคต

ฉบับที่ 2 บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน กำหนดให้มีกระบวนการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานข้ามชาติก่อนเดินทางเข้ามาทำงานโดยประเทศต้นทางกำหนดสัญญาจ้างที่ชัดเจน กำหนดบทบาทความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน และเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน จากเดิมซึ่งกำหนดให้ “แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในประเทศปลายทางได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ติดกันสองครั้ง (รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี) แล้วจะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางก่อน 3 ปี แล้วจึงเดินทางกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้ง” เปลี่ยนเป็น “เมื่อทำงานครบ 4 ปีแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง 30 วัน แล้วจึงเดินทางกลับเข้ามาทำงานใหม่” (ภายหลังการจัดทำข้อตกลงทั้งสองฉบับกับเมียนมาแล้ว ประเทศไทยได้มีการจัดทำข้อตกลงลักษณะเดียวกันกับประเทศเวียดนาม เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 จัดทำกับประเทศกัมพูชา

ตารางที่ 2 สถิติแรงงานข้ามชาติ เดือนพฤศจิกายน 2559

ประเภท/สัญชาติ	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	รวม
พิสูจน์สัญชาติ (NV)	754,037	99,030	63,025	916,092
MoU	188,979	149,485	43,502	381,966
ผ่อนผันตามมติ ครม.	723,360	385,829	69,489	1,178,678
ประมงทะเล	27,224	21,730	1,038	49,992
แปรรูปสัตว์น้ำ	100,870	35,632	4048	140,550
จ้างงานชายแดน	596	6,436	—	7,032
รวม	1,795,066	698,142	181,102	2,674,310

ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน : พฤศจิกายน 2559

เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2558 และจัดทำกับประเทศไทย เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2559 ด้วย)

ฉบับที่ 3 ความตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศทั้งสอง ซึ่งในความตกลงฉบับนี้ได้กำหนดถึงการข้ามแดนทางชายแดนของทั้งสองประเทศ โดยได้กำหนดให้เพิ่มเติมการเดินทางเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่ชายแดนเพื่อรองรับต่อการเปิดพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของไทย และรองรับการจ้างงานในพื้นที่ชายแดนที่กำหนดเอาไว้ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 เห็นชอบยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปี 2560 – 2564 ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ฯ 5 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 – การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ 2 – การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 – การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 – การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 – การติดตามและประเมินผล

หากพิจารณาจากยุทธศาสตร์ทั้งข้อ 1 และข้อ 2 น่าจะมีทิศทางที่จะควบคุมการจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยเน้นการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมายมากขึ้น

ออก พ.ร.ก. ควบคุมการนำเข้าแรงงาน เพิ่มการกำกับดูแล

นอกจากการจัดทำ MoU กับประเทศต้นทางในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายแล้ว กระทรวงแรงงานได้เสนอให้มีพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 โดย พ.ร.ก. มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการนำเข้าแรงงานข้ามชาติมาทำงานกับนายจ้างในประเทศอย่างเหมาะสม และป้องกันไม่ให้เกิดการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งให้ความคุ้มครองผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้องให้ได้รับความเป็นธรรม โดยมีสาระสำคัญกำหนดให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้ 2 กรณี คือ

1. นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานด้วยตนเอง ซึ่งจะต้องมีการวางแผนประกันกับทางราชการตามอัตราที่กำหนด

2. ผู้ประกอบกิจการ (บริษัทจัดหางาน) ที่ได้รับใบอนุญาตตามพระราชกำหนดนี้เป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งจะต้องมีการวางแผนประกันการประกอบธุรกิจเป็นเงินไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท

พ.ร.ก. นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ฉบับนี้ กำหนดมาตรการให้ผู้ประกอบกิจการเรียกค่าตอบแทน ซึ่งเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนายจ้างเท่านั้น หากผู้ประกอบกิจการกระทำผิดสัญญา ก็สามารถหักเงินจากหลักประกันที่วางไว้กับอธิบดีกรมการจัดหางานคืนให้นายจ้างได้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการและนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบคนต่างด้าวที่นำเข้ามาทำงานในประเทศร่วมกัน ซึ่งมาตรการดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความเป็นธรรมแก่คนต่างด้าว นายจ้าง รวมทั้งจัดระเบียบผู้ประกอบการในประเทศไทยอีกด้วย⁴

นอกจากนั้น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2559 ได้จัดตั้งศูนย์สำหรับแรงงานต่างด้าว 3 แห่ง ที่จังหวัดตาก สระแก้ว และหนองคาย เพื่อให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สัญญาจ้าง รวมถึงการประสานกับนายจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง⁵ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติที่นำเข้าตาม MoU ได้รับการอบรม หรือข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งได้ตรวจสิทธิหลังสิ้นสุดการทำงานของตนเองก่อนส่งกลับ

อุปสรรคการนำเข้าแรงงาน ผ่านช่องทาง MoU

แม้รัฐบาลไทยและกระทรวงแรงงานจะมีแนวทางให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบ MoU มากขึ้น แต่ก็ยังมีคำถามว่า การนำเข้าตามระบบ MoU จะสามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล และเป็นทางออกสำหรับปัญหาแรงงานข้ามชาตินอกระบบของประเทศไทยจริงหรือไม่ เพราะหาก

ดูจากสถิติการนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยระบบ MoU จะพบว่าปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติที่นำเข้าจากสามประเทศ เพียงสองแสนกว่าคน จากตัวเลขแรงงานข้ามชาติทั้งหมด ที่อาจมากถึงว่าสี่ล้านคน (ดูตารางที่ 1)

อุปสรรคสำคัญของการนำเข้าแรงงานผ่านระบบ MoU คือขั้นตอนที่ยุ่งยาก มีค่าใช้จ่ายสูง และใช้เวลานาน ทำให้แรงงานข้ามชาติเลือกช่องทางอื่นเข้ามาทำงานในเมืองไทยมากกว่า ซึ่งในประเด็นนี้ ดร.ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร นักวิชาการ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ให้ความเห็นว่า “แนวโน้มแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะมีจำนวนมากขึ้นหรือน้อยลง ขึ้นอยู่กับ การบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการพิสูจน์สัญชาติ ล่าช้า ทำให้หลายคนยังอยู่ในประเทศต่อไป จึงเสนอให้ รัฐบาลเร่งสร้างกฎเกณฑ์ใหม่ ปรับปรุงขั้นตอนเอ็มโอยูให้มีความยุ่งยากน้อยลง ลดค่าใช้จ่ายตามกระบวนการเอ็มโอยู ให้เหมาะสมกับรายได้ของแรงงาน ขยายหรือกำหนดระยะเวลาของการจดทะเบียนให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หรือการอนุญาตขอเปลี่ยนนายจ้างด้วยเหตุผลที่ชอบด้วย กฎหมายได้”⁶

ขณะเดียวกัน กรณีการทำ MoU กับประเทศเวียดนาม ก็พบว่าตั้งแต่ 23 กรกฎาคม 2558 จนถึง 31 ธันวาคม 2559 ยังไม่มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากเวียดนามเลย ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิดจากการที่ประเทศไทยกำหนดให้แรงงาน เวียดนามทำงานได้เพียง 2 ประเภทคือ ประมงและก่อสร้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานชาวเวียดนาม ซึ่งนิยมทำงานประเภทอื่น เช่น พนักงานขาย และพนักงาน เสิร์ฟในร้านอาหาร เป็นต้น

อีกประเด็นหนึ่งที่ท้าทายการจัดการแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล คสช. คือ ความพยายามจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศ เพื่อนบ้านที่ลักษณะการย้ายถิ่นแบบข้ามพรมแดน เพื่อตอบสนองนโยบายพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ซึ่งสำหรับประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดน ติดกันเป็นระยะทางยาวนั้น การเดินทางข้ามพรมแดนอย่าง ไม่ถูกกฎหมายทำได้ง่าย ทำให้อาจกลับไปสู่วังวนของการจ้าง แรงงานข้ามชาติแบบผิดกฎหมายเช่นเดิม

นอกจากนี้ โครงสร้างประชากรของไทยที่กำลัง ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว ทำให้ความต้องการ แรงงานข้ามชาติที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วจากการลดลง ของสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน จากผลการวิจัยของ ดร.ธนะพงษ์ โพธิ์ปิติ เรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าว สำหรับสังคมสูงวัย” ได้คาดการณ์จำนวนแรงงานต่างชาติ ในปี 2573 ว่าจะมีจำนวน 6.4 ล้านคน แต่ถ้าไทยต้องการ แก้ปัญหาการลดลงของ GDP จากปัญหาขาดแคลนแรงงาน แล้ว ไทยต้องการแรงงานข้ามชาติทั้งหมดถึง 9.14 ล้านคน⁷ ซึ่งหากรัฐบาลพยายามควบคุมแรงงานข้ามชาติ โดยการ นำเข้าแรงงานผ่านระบบ MoU เท่านั้น จะก่อให้เกิดปัญหา คอขวดได้

ก้าวข้างหน้า

หากพิจารณาจากนโยบายการบริหารจัดการของ รัฐบาลในช่วงปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการ แรงงานข้ามชาติของประเทศไทยยังมีทิศทางไม่ต่างจากที่ ผ่านมามากนัก กล่าวคือเน้นการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ กลุ่มที่ไม่มีเอกสารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้กลายเป็นแรงงาน ที่มีสถานะเข้าเมืองถูกกฎหมายผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ควบคู่ ไปกับการนำเข้าตาม MoU แต่จากปัญหาอุปสรรคการนำ เข้าแรงงานผ่านระบบ MoU ที่เกิดขึ้น รัฐบาลไทยจึงควรเร่ง เจริญจากประเทศต้นทางให้พัฒนาแนวทางการนำเข้า แรงงานตามระบบ MoU ให้มีขั้นตอนและระยะเวลาที่สั้นลง กำหนดค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุง แนวทางปฏิบัติภายในของไทยให้เอื้อต่อลักษณะของ การทำงานของแรงงานข้ามชาติ เช่น เงื่อนไขในการเปลี่ยน นายจ้าง เป็นต้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้แรงงานข้ามชาติ เข้ามาทำงานตามระบบ MoU มากขึ้น นอกจากนี้ไทยควร เร่งเจรจาและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการ พิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติในไทย และจัดขบวนการ นายหน้า/กลุ่มแสวงหาประโยชน์จากการจัดหาและดำเนินการ พิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง เพื่อให้แรงงาน ข้ามชาติสามารถเข้าถึงการพิสูจน์สัญชาติได้ง่ายขึ้น อันจะเป็นการช่วยลดจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ยังมีสถานะ เข้าเมืองผิดกฎหมาย

