

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่มาจากสหภาพพม่าว่าเป็นการกระทำโดยผู้ใด หรือองค์กรใด และมีลักษณะรูปแบบและวิธีการอย่างไร (2) เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการในการขึ้นทะเบียนและปรับปรุงนโยบายการบริหารการจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยอาศัยกรอบแนวคิดเรื่องการคอร์รัปชันมาเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์การศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บรวบรวมผลการศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured or Understandardied) ในการสอบถามความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในประเด็นที่ทำการศึกษา ตลอดจนการใช้เทคนิคการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยและอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตและพื้นที่ในการศึกษาการแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า คือ เขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ในการศึกษาการแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่มาจากสหภาพพม่าว่าเป็นการกระทำโดยผู้ใด หรือองค์กรใด และมีลักษณะรูปแบบและวิธีการอย่างไร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแทนแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า กลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนและกลุ่มตัวแทนเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้แรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าเดินทางเข้าสู่พื้นที่ มากกว่า 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยที่เป็นเหตุผลักดัน (Push Factors) คือ ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิม (จรัส สุภาศรี, 2547) ได้แก่

1.1 ปัญหาด้านการเมืองและการจัดการภายในประเทศ เช่น การปราบปรามด้วยความรุนแรงจากรัฐบาลทหารของพม่า การละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยการกดขี่ข่มเหงทั้งทางชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

1.2 ปัญหาเศรษฐกิจในสหภาพพม่า เช่น สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ประชาชนมีรายได้น้อยและประสบกับปัญหาการขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภค ซึ่งเป็นผลมาจากรัฐบาลทหารปกครองประเทศยึดถือนโยบายปิดประเทศ อีกทั้งระบบเศรษฐกิจของสหภาพพม่าพึ่งพาการเกษตรเป็นหลักทำให้ไม่สามารถสร้างงานให้กับแรงงานภายในประเทศได้ตลอดทั้งปีในขณะเดียวกันไม่มีการลงทุนขนาดใหญ่ภายในประเทศพม่าพอที่จะจ้างแรงงานที่มีอยู่จำนวนมากได้ ทำให้ไม่สามารถสร้างงานให้แก่ประชากรได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้แรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าส่วนใหญ่ต้องการอพยพเพื่อหนีความลำบากและอดอยากเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าและมีความสะดวกสบายกว่า นอกจากนี้ยังต้องการให้ครอบครัวหรือญาติพี่น้องที่ยังอยู่ที่พม่าความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุชักจูง (Pull Factors) ได้แก่

2.1 สภาพเศรษฐกิจภายในประเทศไทยซึ่งดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพพม่าเป็นผลมาจากนโยบายการบริหารประเทศซึ่งมีความแตกต่างกันทำให้สถานะทางเศรษฐกิจของทั้ง 2 ประเทศมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ รัฐบาลทหารพม่ายึดถือนโยบายปิดประเทศ ประกอบกับถูกคว่ำบาตรส่งผลทำให้สภาวะเศรษฐกิจพม่าตกต่ำ ประชาชนมีรายได้น้อยและประสบกับปัญหาการขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภค ประกอบกับมีการพึ่งพาการเกษตรแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งภาคเกษตรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างงานให้กับแรงงานภายในประเทศได้ตลอดทั้งปี ส่งผลให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก

2.2 ความต้องการแรงงานภายในประเทศ กล่าวคือ ในทางหนึ่งปัจจัยหลักจากประเทศพม่าทำให้เกิดการอพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่อีกทางหนึ่งนั้นประเทศไทยอยู่ในสถานการณ์ของการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า (Import-Substitution) มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export-Led Growth) รัฐบาลส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรี ตลาดมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นประกอบกับนโยบายกระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น เศรษฐกิจในระดับภูมิภาคขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความต้องการแรงงานที่มากขึ้น ในขณะที่การแข่งขันในตลาดโลกอัตราการแข่งขันมีสูง

การลดต้นทุนในการผลิตโดยการไ้แรงงานที่มีราคาถูกจึงเป็นทางเลือกที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ ตลาดแรงงานในประเทศไทยมีความต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นงานประเภทที่เรียกกันว่า 3 ส หรือ 3 D คือ งานประเภทสกปรก (Dirty) แส้นยาก (Difficult) และเสี่ยงอันตราย (Dangerous) เช่น งานก่อสร้าง คนรับใช้ ประมง เป็นต้น จึงเป็นผลทำให้เกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มมากขึ้น และสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายทุนไทยต้องการแรงงานจากประเทศพม่า อันเนื่องมาจาก แรงงานจากสหภาพพม่ามีค่าจ้างถูก มีความอดทนสูง สภาพร่างกายแข็งแรงสามารถทนต่องานหนักได้ และไม่เรียกร้องค่าตอบแทนอื่นใดมากนัก

2.3 ความโอบอ้อมอารีของคนไทย เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะเห็นว่าคนไทยมีนิสัยเอื้ออารีไม่แสดงท่าทีรังเกียจเหยียดฉันท์มากนัก เมื่อเทียบกับชนชาติอื่นๆ หรือเมื่อเทียบกับคนในชาติของตนเอง

2.4 ความผ่อนปรนของรัฐบาลไทย กล่าวคือ แม้ว่าที่ผ่านมานโยบายของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ แม้จะมีการสกัดกั้นหรือผลักดันออกจากประเทศแต่ก็ไม่เคยใช้กำลังรุนแรง ในบางครั้งยังมีการออกนโยบายที่ผ่อนปรนให้กับแรงงานข้ามชาติในการจ้างงานในกิจการบางประเภทเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการภายในประเทศ โดยเฉพาะในยุคสมัยของรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร ในปีพ.ศ. 2544 มีแนวคิดนโยบายในการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ มีการเปิดรับแรงงานต่างด้าวอย่างไม่จำกัดจำนวน โดยให้มีการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อเป็นการป้องกันการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย และได้มีการแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 เกี่ยวกับการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคเอกชน การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน (กรุงเทพธุรกิจ, 22 กุมภาพันธ์ 2545 : 2) ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ทางการเมืองในการพยายามที่จะจัดการและแก้ไขปัญหาลาแรงงานต่างด้าวให้ได้ผลอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อแรงงานข้ามชาติที่คิดจะเข้ามาหางานทำในประเทศไทย

ส่วนเส้นทางหรือช่องทางตลอดจนวิธีการที่แรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าเดินทางเข้าสู่เขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษา พบว่า วิธีการในการเดินทางเข้ามายังเขตพื้นที่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในระยะแรกๆ จะออกเดินทางจากบ้านโดยการเดินเท้า แต่เนื่องจากปัจจุบันฝั่งพม่ามีการพัฒนามากขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับจึงทำให้มีทางเลือกของวิธีการเดินทางเข้ามาได้หลากหลายมากขึ้น เช่น มีทั้งการเดินเท้า ขี่ม้า ขี่ล่อ และอาศัยนั่งรถยนต์รับจ้างตามจุดที่มีรถยนต์รับจ้างให้บริการผ่านไปยังเมืองต่างๆ ในประเทศพม่าโดยไม่ต้อง

หลบซ่อนเพื่อเข้ามาถึงยังบริเวณชายแดนหรือในบริเวณอำเภอที่มีเขตติดต่อกับสหภาพพม่า เช่น อ. เชียงดาว อ.ฝาง อ.แม่อาย อ.ไชยปราการ จ.เชียงใหม่ หรือผ่านเข้ามาทางชายแดน จ.แม่ฮ่องสอน เป็นต้น โดยสามารถสรุปเส้นทางการข้ามแดนเพื่อเข้ามาสู่พื้นที่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ของแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าได้ดังนี้

1. ช่องทางเมืองท่าจีเหล็ก (รัฐฉาน) เข้าสู่ อ.แม่สาย จ.เชียงราย
2. ช่องทางบ้านอรุโณทัย (หนองอุก) เข้าสู่ อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่
3. ช่องทางคอยอ่างขาง อ.ฝาง จ.เชียงใหม่
4. ช่องทางบ้านเปียงหลวง อ.เวียงแหง จ.เชียงใหม่
5. ช่องทาง อ.เมือง จ.แม่ฮ่องสอน (มาจากชาคอว์ รัฐกะเรนนี และหัวเมืองต่างๆ ใน รัฐฉาน)
6. ช่องทาง อ.แม่สลด จ.ตาก (มาจากเมืองเมียวดี รัฐกะเหรี่ยง)
7. ช่องทาง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน

ช่องทางที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ช่องทางบ้านอรุโณทัย (หนองอุก) อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่ และ อ.เมือง, อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน เนื่องจากสามารถเดินทางเข้ามาได้สะดวกกว่าเส้นทางอื่นๆ และมีพื้นที่ติดต่อกับ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าที่ให้สัมภาษณ์เดินทางเข้ามายังประเทศไทยด้วยความสมัครใจ แต่จะมีวิธีการต่างกัน แบ่งเป็น 2 วิธีด้วยกัน คือ

1. เดินทางเข้าสู่พื้นที่ด้วยตนเองโดยได้รับการชักชวนจากเพื่อน ญาติ หรือคนรู้จักที่เคยเข้ามาในพื้นที่วิธีการเดินทางมักจะใช้วิธีการเดินเท้าหรือรถโดยสารบรรทุกมายังหมู่บ้านที่อยู่ใกล้บริเวณชายแดนไทย และเมื่อผ่านเข้ามาแล้วก็จะนั่งรถโดยสารสลับกับการเดินเท้าเพื่อเข้ามายังพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยโดยการติดต่อผ่านนายหน้า นายหน้าจะเป็นตัวกลางในการดำเนินการไปปรับแรงงานข้ามชาติมาจากประเทศต้นทาง นายหน้าส่วนใหญ่จะมีทั้งที่เป็นชาวพม่าและชาวไทยและมักจะมีเจ้าหน้าที่รัฐไทยรวมอยู่ด้วย โดยส่วนใหญ่ก็มีเครือข่ายติดต่อกันระหว่างนายหน้าจากประเทศต้นทางที่บริเวณชายแดน และนายหน้าคนไทยที่จะมีหน้าที่รับ-ส่งต่อแรงงานข้ามชาติต่อไป การเดินทางเข้ามาด้วยวิธีนี้แรงงานข้ามชาติจะต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อผ่านกระบวนการนำเข้า – ออก ประเทศอย่างผิดกฎหมาย ส่วนจำนวนเงินของค่านายหน้าที่แรงงานข้ามชาติจะต้องจ่ายจะขึ้นอยู่กับภาระจากระหว่างตัวแรงงานกับนายหน้า



เส้นทางของการเข้าสู่การประกอบอาชีพต่างๆ ในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ของแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า นั้น มีอยู่ 2 วิธีการหลัก ได้แก่

1. จากการแนะนำของครอบครัว เครือญาติ เพื่อนและคนรู้จัก ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหมู่แรงงาน เนื่องจากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้เป็นผลมาจากระบบอุปถัมภ์และการดูแลกันระหว่างเครือญาติ เพราะแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในพื้นที่มักจะเป็นเครือญาติหรือเพื่อนที่มีความสนิทสนมกัน อีกทั้งไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกหลอกลวงจากนายหน้า

2. โดยวิธีการผ่านนายหน้าจัดหางาน โดยมากเป็นการแนะนำจากกลุ่มแรงงานด้วยกัน ซึ่งอาจเป็นญาติหรือเพื่อนเป็นผู้แนะนำให้รู้จักกับนายหน้าและอีกส่วนหนึ่งจากการที่นายหน้าได้เข้าไปพบกับแรงงานโดยตรง ซึ่งวิธีนี้แรงงานข้ามชาติจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดการและการดำเนินการต่างๆ และเสี่ยงที่จะถูกหลอกลวงและถูกกดขี่เอาเปรียบและแสวงหาผลประโยชน์ค่อนข้างสูง

ในส่วนของกลุ่มอาชีพที่เป็นที่นิยมของแรงงานข้ามชาตินั้นส่วนใหญ่แล้วจะทำงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก งานที่ทำได้ส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและมีมือในการทำงาน ได้แก่ งานก่อสร้าง แม่บ้าน หรือคนรับใช้ภายในบ้าน ลูกจ้างในร้านค้า, ร้านอาหาร, บั๊มน้ำมัน, ร้านเสริมสวย งานกรรมกรแบกหาม งานภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มอาชีพเหล่านี้เป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน ประกอบกับงานบางประเภทแรงงานท้องถิ่นไม่นิยมทำหรือเลิกทำไปแล้ว ในขณะที่กิจการยังมีความจำเป็นในการจ้างงานอยู่จึงเป็นที่มาของการจ้างแรงงานข้ามชาติในกลุ่มอาชีพดังกล่าว

บุคคลที่เกี่ยวข้อง รูปแบบและวิธีการ จากการศึกษา พบว่า ในการแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ คือ “นายหน้า” ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มหรือบุคคลที่มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเป็นพิเศษกับกลุ่มคนตลอดจนเจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงาน จะมีทั้งที่เป็นคนไทย ซึ่งได้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของกิจการ (อ้างอิงจากการให้สัมภาษณ์จากกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ) เจ้าหน้าที่รัฐ (อ้างอิงจากการให้สัมภาษณ์จากกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มเจ้าของสถานประกอบการ) และเป็นแรงงานข้ามชาติที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อยู่ก่อนแล้ว

ส่วนรูปแบบและวิธีการในการแสวงหาผลประโยชน์ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ การขูดรีดเรียกเก็บเงินจากแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนสูงมากเพื่อเป็นค่าดำเนินการ โดยกลุ่มคนดังกล่าวมักอ้างถึงความสัมพันธ์พิเศษกับเจ้าหน้าที่หรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลซึ่งจะสามารถช่วยให้การดำเนินการในกระบวนการง่าย และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐจะได้ประโยชน์จากการเรียกเก็บหรือแสวงหาผลประโยชน์โดยอ้อมโดยผ่านนายหน้าหรือนายจ้างในการตกลงระหว่างกันถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับในการอำนวยความสะดวกใน

ขั้นตอนต่าง ๆ ในส่วนของผู้ประกอบการหรือนายจ้างนั้นมักจะแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ โดยการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ อาทิ หักค่าจ้างแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนสูงกว่าความเป็นจริง, การยึดบัตรประจำตัวแรงงาน, การให้แรงงานทำงานหนักเพื่อเป็นการชดเชยค่าใช้จ่าย หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อมิให้แรงงานหนีไปทำงานที่อื่น

อภิปรายและวิเคราะห์ผลการศึกษา

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยใช้กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำให้การบริหารจัดการตลอดจนการควบคุมแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ในอีกมิติหนึ่งกลับเป็นช่องทางให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันโดยการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในกระบวนการดังกล่าว

การแสวงหาผลประโยชน์ตลอดจนการเอารัดเอาเปรียบต่างๆ จากแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากขั้นตอนของกระบวนการการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ทางภาครัฐกำหนดไว้นั้นมีหลายขั้นตอน นอกจากนี้ในแต่ละขั้นตอนยังมีเอกสารและการดำเนินการที่มีความสลับซับซ้อนสร้างความสับสนให้ทั้งนายจ้างและโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดช่องว่างที่กลุ่มบุคคลจะเข้ามาเป็นตัวกลางในการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนกระบวนการต่างๆ แม้จะดูเหมือนว่าเป็นการได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย แต่แท้ที่จริงแล้วผลประโยชน์ส่วนใหญ่มักจะตกอยู่กับกลุ่มคนดังกล่าวหรือเป็นการอำนวยความสะดวกให้นายจ้างแต่แรงงานข้ามชาติเสียเงินเป็นจำนวนมากและถูกเอารัดเอาเปรียบ

การแสวงหาผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมักมีเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามามีส่วนช่วยหรือมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ รูปแบบและวิธีการของการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติมักจะอยู่ในรูปของการเรียกรับเป็นตัวแทนหรือการรับสินบน การข่มขู่ ตลอดจนการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ การแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติส่งผลให้จำนวนแรงงานข้ามชาติที่มารับการขึ้นทะเบียนหรือมาต่ออายุเพื่อทำงานต่อไปถัดไปกับมีน้อยลงซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษา

ส่วนหนึ่งของปรากฏการณ์การแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจาก ลักษณะของระบบราชการไทยที่มีลักษณะของการจัดหน่วยราชการเป็นระดับ มีสายงานอำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาเป็นระดับจากบนสู่ล่างทำให้อำนาจการตัดสินใจในระดับล่างมีน้อย เน้นระเบียบวิธีการและคำนึงถึงแต่มาตรฐานงาน

ให้เป็นแบบเดียวกันมากกว่าการมุ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นสำคัญทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่มีความชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน ประกอบกับระบบราชการไทยไม่มีลักษณะของการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการนโยบายต่างๆ รัฐส่วนกลางเป็นผู้ผูกขาดอำนาจการตัดสินใจ ส่งผลให้การดำเนินนโยบายต่างๆ ไม่เกิดผลดีทั่วทุกท้องที่ในเวลาเดียวกันและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งไม่อาจตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เช่นกรณีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รัฐส่วนกลางไม่ได้ทำการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งตลอดจนไม่คำนึงถึงความหลากหลายของความแตกต่างและความเฉพาะเจาะจงในแต่ละท้องถิ่นเป็นผลทำให้นโยบายที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด

ในด้านลักษณะของผู้นำรัฐบาล ตลอดจนความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล การเกิดรัฐประหาร ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารส่งผลให้นโยบายไม่มีความต่อเนื่องทำให้การประสานงานระหว่างท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติยังไม่ดีเท่าที่ควร กล่าวคือ ในส่วนของลักษณะผู้นำจะสะท้อนให้เห็นภาพของนโยบายการบริหารจัดการ และโครงสร้างการบริหารงานที่ต่างกันออกไป อาทิ ในสมัยของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร (พ.ศ. 2544-2549) มีแนวนโยบายที่อิงประชานิยม กลุ่มนักธุรกิจ หรือ ชนชั้นกลางในเมืองเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในเรื่องการกำหนดหรือชี้นำนโยบายของรัฐ เช่น ในช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการริเริ่มนโยบายที่ให้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติได้อย่างไม่จำกัด ผ่านระบบการขึ้นทะเบียนแบบครบวงจรที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทุกคนที่มาขึ้นทะเบียนได้รับการว่าจ้าง ซึ่งนโยบายแบบเปิดนี้ได้รับสมญาว่า “นโยบายแรงงานข้ามชาติเสรี” ซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่เคยเกิดขึ้นในสังคมไทย เนื่องจากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยไม่มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยตรง นอกจากนี้ยังไม่ยอมรับการมีอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ผู้ที่ไม่มีสถานะเป็นคนต่างชาติดังกล่าวจะถูกกฎหมายจะต้องถูกดำเนินคดี ผลักดันและส่งกลับประเทศต้นทางเท่านั้น และนอกจากไม่ยอมรับการมีอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายแล้ว ยังมีกฎหมายที่ตราไว้ว่า “ไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาเป็นกรรมกรในประเทศ” (มาตรา 12 พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เป็นต้น หรือในส่วนของการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่เกิดจากการทำรัฐประหารอำนาจบริหารมาสู่รัฐบาลเฉพาะกาล ส่งผลทำให้นโยบายบริหารจัดการตลอดจนนโยบายทางด้านเศรษฐกิจและสังคมต้องหยุดชะงักหรือช้าลง เป็นต้น

ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในระบบราชการไทยดังกล่าว อันได้แก่ ลักษณะของระบบราชการไทยที่มีลักษณะของการจัดหน่วยราชการเป็นระดับ มีสายงานอำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาเป็นระดับจากบนสู่ล่างทำให้อำนาจการตัดสินใจในระดับล่างมีน้อย ไม่มีลักษณะของการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล นอกจากนี้ในแต่ละหน่วยงานมุ่งทำงานเฉพาะตน ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีการแข่งขันกันเอง ฯลฯ ทำให้เป็นเปิดช่องว่างที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชันและการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่รัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยากร เชียงกูล ที่ได้กล่าวว่า ความรุนแรงของการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือคอร์รัปชันในประเทศไทยเป็นที่รับรู้กันไปทั่วโลก กล่าวคือ ประเทศไทยถูกจัดอันดับโดยกลุ่มนักธุรกิจต่างประเทศว่า เป็นประเทศที่มีการคอร์รัปชันสูงสุดอยู่ในอันดับต้นๆ ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก หากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ประเทศไทยมีการคอร์รัปชันค่อนข้างมาก โดยเห็นได้จากผลการจัดอันดับขององค์กรเพื่อความโปร่งใสระหว่างประเทศ¹¹ (Transparency International) ผลการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน หรือ ซีพีไอ¹² ประจำปี พ.ศ. 2552 พบว่า ประเทศไทยได้ 3.4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน อยู่อันดับที่ 84 จากการจัดอันดับทั้งหมด 180 ประเทศทั่วโลก และอยู่ในอันดับที่ 10 จาก 23 ประเทศในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ จรัส สุวรรณเวลา (2546 : 21-29) ได้กล่าวไว้อีกว่า คอร์รัปชัน หรือ การฉ้อราษฎร์บังหลวง เกิดขึ้นได้ทั่วไปสำหรับนักการเมืองและผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการต่างๆ จึงมีการใช้อำนาจบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้ข้าราชการหาผลประโยชน์จากโครงการต่างๆ หากข้าราชการชั้นรองลงมาไม่ร่วมมือก็อยู่ไม่ได้ ในขณะที่ผู้ที่ร่วมมือก็ถือโอกาสหาผลประโยชน์ไปด้วย กระทบลงไปสู่ระดับล่างลงไปอีก จนเสื่อมถอยไปทั้งระบบ ซึ่งในความเห็นของจรัส สุวรรณเวลา คอร์รัปชันไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในระดับชาติที่มีนักการเมือง ผู้บริหารระดับสูงและราชการส่วนกลางเท่านั้น ยังสามารถเกิดขึ้นในระดับท้องถิ่นได้เช่นกัน โดยมีการแสวงหาผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เพราะอำนาจไม่ได้เป็นของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

¹¹ เป็นองค์กรอิสระที่สร้างขึ้นเพื่อต่อต้านปัญหาการคอร์รัปชัน ซึ่งตั้งอยู่ในเยอรมนี ทำหน้าที่จัดอันดับประเทศทั่วโลกเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

¹² CPI (Corruption Perceptions Index) คือ ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาการคอร์รัปชันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0 (คอร์รัปชันมากที่สุด) ถึง 10 (คอร์รัปชันน้อยที่สุด)

ผาสุก พงศ์ไพจิตร (2546 : 161-162) กล่าวว่า แม้ว่าการคอร์รัปชันจะมีหลายรูปแบบ แต่ที่สำคัญๆ มีอยู่ 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ภาวียคอร์รัปชัน ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในรูปของค่าคอมมิชชั่น และส่วนต่างๆ และ ประเภทที่สอง มีความซับซ้อนมากกว่าประเภทแรก เนื่องจากเป็นการคอร์รัปชันที่เกิดจากการทับซ้อนของผลประโยชน์ หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Conflict of Interest ซึ่งหมายถึง การทับซ้อนของผลประโยชน์ของบุคคลที่มี 2 สถานะ หรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนแม้จะไม่เป็นการกระทำความผิดกฎหมายโดยตรง แต่ถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน อย่างหนึ่ง ซึ่งรู้จักกันทั่วไปว่า “คอร์รัปชันเชิงนโยบาย”

ในกรณีของการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากการศึกษา พบว่า มีการเข้ามาเกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่รัฐในการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกัน ทั้งในรูปแบบของการคอร์รัปชันและการซ้อนทับของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ ในกระบวนการการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นไปไม่ได้ที่ “นายหน้า” จะสามารถดำเนินการต่างๆ ได้โดยลำพังเพราะขั้นตอนต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่รัฐดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่รัฐแทบทั้งสิ้น สอดคล้องกับผลการศึกษากลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มผู้ประกอบการผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนยังได้มีการกล่าวอ้างถึงการเข้ามามีส่วนในการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในมุมมองและเหตุผลที่ต่างกัน คือ ในมุมมองของแรงงานข้ามชาติเป็นการกล่าวอ้างว่าเจ้าหน้าที่รัฐบางคนเรียกรับผลประโยชน์โดยตรงจากแรงงาน โดยการข่มขู่ว่าจะจับกุมและส่งตัวกลับประเทศ ในขณะที่มุมมองของผู้ประกอบการเห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามามีส่วนในการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในลักษณะของการเอื้อประโยชน์ (Trading Influence) การอำนวยความสะดวก การเรียกค่าคุ้มครอง หรือการรับส่วย สิบบน ริดไถ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าได้ว่า พฤติกรรมการแสวงหาผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เป็นลักษณะที่เจ้าหน้าที่รัฐเรียกร้อยเงินจากธุรกิจเอกชน (Extortion) หรือการที่ธุรกิจเอกชนให้สินบน (Bribery) หรือผลประโยชน์ภายหลัง (Kickback) แก่เจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้ตัดสินใจทำหรือไม่ทำอะไรบางอย่างที่จะทำให้ผู้ให้สินบนได้รับผลประโยชน์ ในขณะที่การซ้อนทับของผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่เกิดขึ้นของเจ้าหน้าที่รัฐในการแสวงหาผลประโยชน์ ได้แก่ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐเอื้อประโยชน์ให้ตนเองและหรือพรรคพวก การเลือกปฏิบัติ (Favoritism) เพื่อเป็นการช่วยเหลือพรรคพวก เนื่องจากนายหน้าบางรายเป็นทั้งผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่รัฐ หรือผู้มีอิทธิพลในเวลาเดียวกัน หรือมีเครือข่ายเป็นกลุ่มอิทธิพลใช้

อำนาจโดยไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายหรือกลไกสังคม เพราะผู้รักษากฎหมายเองเข้าไปอยู่ในกลุ่มอิทธิพล กดขี่ข่มเหงผู้มีกำลังน้อย ใช้อำนาจมืด กระทำการข่มขู่ผู้อื่น ซึ่งในที่นี้หมายถึงแรงงานข้ามชาติ

จะเห็นได้ว่าการแสวงหาผลประโยชน์ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เป็นหนึ่งในปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมืองที่มีลักษณะผูกขาดอำนาจอยู่ในมือคนกลุ่มน้อยที่มีทั้งทุน ความรู้ อำนาจทางการเมืองอำนาจในการครอบงำข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งประเทศไทยมีวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การแสวงหาผลประโยชน์กลายเป็นเรื่องปกติจนเป็นเงาตามตัว การแสวงหาประโยชน์ในลักษณะที่ไม่ผิดกฎหมาย จึงเริ่มปรากฏให้เห็นมากขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน เพราะธุรกิจมีการแข่งขันกันรุนแรงขึ้น อำนาจของรัฐในการดูแลตลอดจนควบคุมนโยบายมีมากขึ้นจึงกลายเป็นแรงจูงใจ ให้เกิดการกระทำในลักษณะการมีส่วนได้ส่วนเสีย และการร่วมมือกันแบบ 3 ประสานระหว่างนักธุรกิจ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมืองและหรือผู้มีอิทธิพล

จากผลการศึกษา พบว่า ในเขตพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ สถานประกอบการประเภทต่างๆ มีการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เป็นผลมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ซึ่งในอดีตยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดให้ผู้ประกอบการที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาตินำแรงงานมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง ทำให้แรงงานข้ามชาติในยุคแรกเสมือนเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายหรือแรงงานเถื่อนต่อมาในปี พ.ศ. 2544 ยุคสมัยของรัฐบาลนายฯ ทักษิณ ชินวัตร ที่มีแนวคิดนโยบายในการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ มีการเปิดรับแรงงานต่างด้าวอย่างไม่จำกัดจำนวน โดยให้มีการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อเป็นการป้องกันการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย และได้มีการแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 เกี่ยวกับการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคเอกชน การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน (กรุงเทพธุรกิจ, 22 กุมภาพันธ์ 2545 : 2) ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ทางการเมืองในการพยายามที่จะจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้ได้ผลอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การที่สถานประกอบการจะจ้างแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานข้ามชาติมีความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีการขึ้นทะเบียนแรงงานเพื่อให้ประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องในขณะที่ผู้ประกอบการจะสามารถจ้างแรงงานข้ามชาติได้โดยไม่ผิดกฎหมายหรือจ้างแรงงานเถื่อน แต่ในขณะเดียวกันจะเห็นได้ว่า ขั้นตอนและกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติดังกล่าวกลับเป็นช่องทางให้เกิดกลุ่มบุคคลเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ และเป็นผลทำให้แรงงานข้ามชาติถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งปัญหาของการแสวงหาผลประโยชน์จาก

กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติแสดงให้เห็นว่านโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติยังมีจุดอ่อนทำให้การแก้ไขปัญหาตลอดจนการบริหารจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับผลการศึกษาวิจัย

ดังนั้น ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการในการขึ้นทะเบียนตลอดจนปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป มีดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาล / เชิงนโยบาย

1. รัฐควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าต้องการให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติและผู้ประกอบการสามารถจ้างงานแรงงานข้ามชาติได้อย่างเสรีแต่อยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับทางกฎหมาย กล่าวคือ สามารถนำเข้าตลอดจนจ้างแรงงานข้ามชาติได้อย่างถูกกฎหมาย โดยมีการจัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือทางการจ้างแรงงาน (Memorandum Of Understanding : MOU) ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลของทั้ง 3 ประเทศ คือ สหภาพพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นประเทศที่มีจำนวนของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศค่อนข้างมาก เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันในการบริหารจัดการดูแลแรงงานข้ามชาติ
2. รัฐควรออกกฎหมายหรือนโยบายที่กำหนดให้แรงงานข้ามชาติทุกคนที่มีความประสงค์จะทำงานในประเทศจะต้องเข้าสู่ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กำหนดพร้อมมีบทลงโทษในกรณีที่แรงงานไม่ปฏิบัติตาม และจะต้องมีการพิสูจน์สัญชาติของตัวแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบสามารถควบคุมดูแลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติได้อย่างเป็นระบบ และเป็นการง่ายต่อการจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัย และด้านสาธารณสุขของประเทศ
3. รัฐควรจัดให้มีหน่วยงานโดยอาจจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ เช่น “กรมแรงงานข้ามชาติ” ขึ้นมารับผิดชอบดูแลและคอยประสานงานให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ทั้งที่เป็นในรูปแบบเอกสารและการประชาสัมพันธ์โดยมีทั้งภาษาไทยและภาษาเฉพาะของแรงงานข้ามชาตินั้นๆตลอดจนกฎหมาย สิทธิประโยชน์ต่างๆ เกี่ยวกับการควบคุมและจ้างแรงงานข้ามชาติ สิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติ
4. รัฐควรมีนโยบายการคุ้มครองผู้ติดตามหรือครอบครัวของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องในประเทศไทยด้วย รวมถึงการรับรองสถานะของบุตรที่เกิดในประเทศไทย คือ มีการออกเอกสารรับรองเพื่อให้บุตรของแรงงานสามารถได้รับสิทธิความคุ้มครองเช่นเดียวกับบิดามารดา เพื่อป้องกันปัญหาการหลบซ่อนของผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ

กระบวนการเหล่านี้จะช่วยทำให้การควบคุมแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ โดยควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติสามารถทำการประกันสุขภาพได้ ซึ่งจะส่งผลให้รัฐได้ทราบถึงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในประเทศไทยอย่างแท้จริง อีกทั้งช่วยให้รัฐไม่ต้องแบกรับภาระในเรื่องงบประมาณในการดูแลกลุ่มคนเหล่านั้นด้วย

5. รัฐควรมีการวิเคราะห์นโยบายบริหารจัดการแรงงานให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่และเหมาะสมกับตลาดแรงงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน กล่าวคือ ในแต่ละพื้นที่จะมีการจ้างแรงงานข้ามชาติไม่เหมือนกัน ปริมาณความต้องการในตลาดแรงงานต่างกัน นอกจากนี้จะมีการหมุนเวียนแรงงานมีค่อนข้างมากในหลายกิจการ และมีความแตกต่างกันไป ในขณะที่นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานกลับไม่มีความสอดคล้องหรือไม่สามารถที่จะทำได้จริงในทางปฏิบัติ จึงทำให้แรงงานข้ามชาติบางส่วนไม่สามารถจดทะเบียนเพิ่มเติมได้ จึงนำไปสู่การจ้างงานแบบผิดกฎหมาย ดังนั้น ควรมีการรวบรวมความเหมือนหรือความคล้ายของเหตุการณ์ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานจากหลายๆ พื้นที่ซึ่งมีความใกล้เคียงกันของปัญหา เพื่อให้สามารถหาแนวทางเพื่อนำไปปฏิรูปนโยบายให้มีความชัดเจนและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

6. ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานนั้นมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแทบทุกขั้นตอน ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานมักจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จึงมักถูกแสวงหาผลประโยชน์ตลอดจนถูกเอาเปรียบจากนายหน้าหรือผู้ประกอบการที่เรียกเก็บค่าดำเนินการต่างๆ ที่สูงกว่าความเป็นจริง ดังนั้น รัฐควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ หรือยกเลิกในบางขั้นตอน หรือจัดตั้งให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลเรื่องการเก็บค่าธรรมเนียมโดยตรง เช่น ชำระเพียงครั้งเดียว ในหน่วยงานเดียวและแรงงานผู้นั้นจะต้องเป็นผู้นำมาชำระด้วยตนเองเท่านั้น เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันกลุ่มผู้แสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติที่มักจะแฝงเข้ามาหากินในรูปแบบของการเป็นนายหน้าตัวแทนดำเนินการและเรียกเก็บเงินสูงกว่าความเป็นจริงจากแรงงานข้ามชาติ หรือกำหนดให้นายจ้างผู้ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติไว้ในกิจการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติในทุกๆ กรณี หรือรัฐควรพิจารณาลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานหรือการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อไม่ให้เป็นการซ้ำซ้อนที่เป็นภาระแก่นายจ้างและลูกจ้างมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างและนายจ้างหันมาให้ความร่วมมือต่อการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องและทำการขอใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องกฎหมายมากยิ่งขึ้น

7. ในขั้นตอนกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ควรมีการขยายระยะเวลา หรือ ยืดระยะเวลา หรือจัดระยะเวลาเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้ประกอบการตลอดจนแรงงานข้ามชาติสามารถ ดำเนินการต่างๆ ได้ตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันผู้ประกอบการหลายรายยังไม่มี การนำ แรงงานข้ามชาติไปขึ้นทะเบียนแรงงาน และยังมีแรงงานข้ามชาติบางส่วนต้องการทำการเปลี่ยน นายจ้าง แต่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดต่างๆ เช่น นายจ้างเดิมยึดบัตรไว้ นายจ้างเดิม ไม่ได้แจ้งออก หรือมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้แรงงานที่เคยขึ้นทะเบียนก็ ไม่สามารถต่ออายุได้ และควรมีการกำหนดมาตรการที่เข้มงวดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของแรงงาน ข้ามชาติ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการย้ายงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานข้ามชาติ เพื่อไม่ให้ ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่ต้องเสียเวลาและเสียประโยชน์จากการเปลี่ยนงานบ่อยๆ ของ แรงงานข้ามชาติ

8. รัฐควรมีการออกมาตรการบังคับให้ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานข้ามชาติให้ปฏิบัติ ตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันสังคม และ การจ่ายเงินชดเชยหลังการจ้างงาน หรือความคุ้มครองอื่นที่สมควรจะได้รับตามสิทธิมนุษยชน เช่นเดียวกับแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานข้ามชาติถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกแสวงหา ผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ จากผู้ประกอบการ อาทิ แรงงานไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ชั่วโมง การทำงานและสภาพการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด หรือ นายจ้างมักจะยึดบัตรประจำตัวของ แรงงานไว้ ทำให้เกิดปัญหาการถูกจับกุมเมื่ออยู่นอกสถานประกอบการ หรือมีปัญหาเมื่อไปใช้ บริการสาธารณสุข หรือแรงงานมักจะถูกทำร้ายทางร่างกายและจิตใจ มีการล่วงละเมิดทางเพศใน สถานประกอบการ แต่แรงงานไม่สามารถจะเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิได้ เป็นต้น และควรสนับสนุน ให้มีการจัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของทั้งแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการ ทั้งนี้เพื่อจะได้ รับทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรมให้กับทุกฝ่ายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดบทลงโทษไว้ สำหรับนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ทำการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน ตลอดจน มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้ละเลยการปฏิบัติหน้าที่หรือหาผลประโยชน์จากการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ รวมทั้งดำเนินการอย่างเข้มงวดในการลงโทษต่อทั้งนายจ้างและเจ้าหน้าที่ที่ ได้กระทำความผิด

9. ในการกำหนดนโยบายของรัฐในเรื่องแรงงานต่างด้าวนั้น รัฐควรรับฟังความคิดเห็น จากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดนโยบาย โดยนโยบายที่กำหนดออกมาควรเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับแต่ละท้องถิ่น เช่น กรณีของจังหวัด เชียงใหม่เป็นพื้นที่ที่ต้องการแรงงานในภาคบริการเป็นจำนวนมาก จึงควรจะอนุญาตให้แรงงานต่าง

คำว่าในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่สามารถทำงานในภาคบริการได้ หรือเรื่องค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน ควรจัดให้มีการกำหนดค่าใช้จ่ายให้ผันแปรตามรายได้ของแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่ กล่าวคือ หากแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ใดมีรายได้น้อยก็ให้จ่ายค่าขึ้นทะเบียนในอัตราต่ำ ส่วนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ใดมีรายได้มากก็ให้จ่ายค่าขึ้นทะเบียนในอัตราสูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นรัฐบาลจึงควรเปิดโอกาสให้ส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวด้วยทั้งนี้ เพื่อเป็นการรับฟังปัญหาและความต้องการของแรงงานต่างด้าวในแต่ละท้องถิ่น

10. นโยบายในเรื่องของแรงงานต่างด้าวไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากจะทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนทำให้ทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเกิดความสับสน นอกจากนี้ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมากขึ้น นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามนโยบายแก่เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานและประสานงานการทำงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนการขึ้นทะเบียนของเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการขึ้นทะเบียน กล่าวคือ ในการขึ้นทะเบียนทุกครั้งมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่พร้อมของเจ้าหน้าที่ ข้อมูลในบัตรของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ตรงกับข้อมูลในความเป็นจริง ขั้นตอนการพิมพ์ลายนิ้วมือ การถ่ายรูปติดบัตร การจัดพิมพ์บัตรที่ค่อนข้างล่าช้า ทำให้เกิดความวุ่นวายและสับสนแก่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่มาขึ้นทะเบียน และควรจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่รับขึ้นทะเบียนต่อไปอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

11. รัฐควรจัดให้มีหน่วยงานที่ทำงานในลักษณะไตรภาคีระหว่าง นายจ้าง แรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น Interdisciplinary Service เพื่อเป็นหน่วยงานกลางที่จะเข้ามาดูแลและจัดการกับแรงงานข้ามชาติอย่างครบวงจร ตั้งแต่การทำประวัติ การติดตามตรวจสอบ การปราบปราม และการดูแลแรงงานข้ามชาติและนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และจัดให้มีการตรวจสอบและการประเมินผลความสำเร็จหรือผลได้ผลเสียของนโยบายที่นำมาใช้เพื่อนำไปปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และเป็นหน่วยงานจะมีหน้าที่จัดทำประชาสัมพันธ์หรือเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนจากหลายๆ ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมและเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อนำมาเป็นกรอบทางเลือก

ของนโยบายออกมาร่วมกัน โดยทางภาครัฐนำเอากรอบทางเลือกเหล่านั้นไปพิจารณาเพื่อกำหนดนโยบายที่สามารถนำมาใช้ได้จริง อีกทั้งควรมีการจัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับนายจ้างที่ทำการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติและลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ และควรมีการจัดประชาสัมพันธ์ให้แรงงานข้ามชาติและนายจ้างได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งบทลงโทษที่มีต่อนายจ้างและลูกจ้างแรงงานข้ามชาติที่ทำผิดกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติและควรจัดให้มีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตหรือคอร์รัปชันในการทำงานเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และเปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระที่จะสามารถเข้าไปทำหน้าที่ดูแลแรงงานข้ามชาตินอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้รวมกลุ่มกันเพื่อการประสานงานกับองค์กรอิสระดังกล่าว แต่มิใช่เพื่อการต่อรองเกี่ยวกับเรื่องของผลประโยชน์

12. ควรมีการดำเนินการปราบปรามขบวนการค้ายมนุษย์ข้ามชาติตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติแบบผิดกฎหมาย กระบวนการค้าแรงงานผิดกฎหมาย การทุจริต การคอร์รัปชัน โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลรายใหญ่และข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในประเทศไทยในขณะนี้ รวมทั้งมีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมคนเข้าเมืองและการคุ้มครองแรงงานอย่างเข้มงวด ตลอดจนมีการควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารแรงงานข้ามชาติทั้งระบบจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่ทุจริตหรือคอร์รัปชัน ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง มีการดำเนินการอย่างจริงจัง เข้มขันและต่อเนื่อง

13. รัฐควรพิจารณาเข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาระหว่างประเทศขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติดีปี ค.ศ. 1990 (International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปอย่างสุจริตยุติธรรม และครอบคลุมถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับนานาชาติอารยะประเทศ หรือควรมีการหาหรือตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือกันในภูมิภาคผ่านเวทีสมาคมอาเซียน

14. ในการพิจารณาอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติ ควรกำหนดให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบโควตาใน 3 ประเภท ได้แก่

14.1 แรงงานที่ว่างเป็นรายวัน รัฐควรกำหนดให้ด่านตรวจคนเข้าเมืองทำการจัดตั้งศูนย์อพยพผู้หลบหนีเข้าเมืองตามอำเภอชายแดนต่างๆ ที่มีผู้อพยพหลบหนีเข้ามาอย่างน้อยจังหวัดละ 1 แห่ง เพื่อเป็นการควบคุมและตรวจสอบไม่ให้ผู้อพยพหลบหนีเข้าเมืองมานั้นหลบหนีไปยังพื้นที่อื่น ซึ่งกลุ่มนายจ้างที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างแรงงานเหล่านั้นให้ไปดำเนินการขออนุญาตและขอจดทะเบียนกับทางจังหวัดตามจำนวนที่ต้องการจะจ้าง โดยรัฐควรกำหนดให้นายจ้างมีการวางเงินค้ำประกันเป็นรายเดือน และเมื่อจัดหางานประจำจังหวัดได้ออกใบอนุญาตให้กับนายจ้างแล้วก็ให้ไปขอรับตัวแรงงานได้จากทางศูนย์ตามจำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น โดยกำหนดให้เป็นการจ้างงานแบบเข้าไปเย็นกลับ คือให้นายจ้างไปรับแรงงานจากทางศูนย์ในตอนเช้าและนำส่งกลับมาที่ศูนย์ในตอนเย็น และหากนายจ้างคนใดนำแรงงานต่างด้าวมาส่งที่ศูนย์ไม่ครบก็ให้ทางศูนย์ดำเนินคดีกับนายจ้างโดยให้เสียค่าปรับตามอัตราที่ได้กำหนดไว้

14.2 แรงงานที่ว่างเป็นรายฤดูหรือแรงงานชั่วคราว เช่น 2 เดือน หรือ 3 เดือนนั้น รัฐควรกำหนดให้นายจ้างไปทำการขออนุญาตและจดทะเบียนกับจัดหางานจังหวัด โดยมีการเสียค่าค้ำประกันเป็นรายเดือน แล้วให้นายจ้างไปขอรับตัวแรงงานได้จากที่ศูนย์และทำเรื่องกับทางศูนย์เพื่อขอรับตัวแรงงานไปอยู่กับนายจ้างตามเวลาที่ได้ขออนุญาตไว้ หรืออาจจะมารับตัวแรงงานแบบเข้าไปเย็นกลับก็ได้ และหากนายจ้างไม่นำแรงงานมาส่งตามกำหนดเวลาหรือนำมาส่งไปครบตามจำนวนที่ได้รับตัวไป ก็ให้ทางศูนย์ทำการดำเนินคดีโดยให้เสียค่าปรับตามอัตราที่ได้กำหนดไว้

14.3 กลุ่มแรงงานที่ว่างเป็นรายปีนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการว่าจ้างให้ไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งวิธีการก็เหมือนกับแรงงานรายวันหรือรายฤดูกาล แต่รัฐควรกำหนดให้มีการเสียค่าค้ำประกันเป็นรายปี และให้นายจ้างจดทะเบียนเป็นศูนย์ย่อยที่รับแรงงานข้ามชาติจากศูนย์ไปดูแล โดยเจ้าหน้าที่จากทางศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองจะสามารถเข้าไปทำการดูแลและตรวจสอบได้อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งหากแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นตรงกับศูนย์ย่อยไหนมีไม่ครบจำนวนก็ให้ทางศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองทำการดำเนินคดีและให้เสียค่าปรับตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ในทุกครั้งที่เข้าไปตรวจสอบ

15. ควรจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นมาเพื่อศึกษาวิเคราะห์และติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานข้ามชาติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เช่น ผลกระทบต่อการมีงานทำ การจ้างงาน อัตราค่าจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งตลาดแรงงานกลาง (Labour Supermarket) เพื่อใช้เป็นแหล่งตลาดกลางที่นายจ้างและผู้ต้องการหางานทำได้มาทำการพบปะตกลงเพื่อว่าจ้างกัน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาใช้อ้างอิงถึงความต้องการจ้างของกลุ่มนายจ้าง เนื่องจากรัฐยังไม่สามารถทราบข้อมูลแรงงานที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริง เพราะยังขาดศูนย์ข้อมูล

แรงงานที่จะมาทำหน้าที่ในการเก็บข้อมูลความต้องการแรงงาน การสำรวจภาคสนาม การวิจัยและหาทางแก้ไขร่วมกัน เห็นได้จากการที่แม้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอย่างกระทรวงแรงงานก็ยังไม่สามารถทราบข้อมูลตัวเลขที่แท้จริงของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งข้อมูลตัวเลขที่ได้รับการเปิดเผยให้ทราบตลอดเวลาที่ผ่านมาเป็นเพียงตัวเลขที่ได้จากการคาดคะเน เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานใดที่ได้รับหน้าที่ให้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลเหล่านี้มาใช้วิเคราะห์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตลาดแรงงานของประเทศ

16. ควรมีนโยบายพัฒนาความสัมพันธ์ทางการทูตเชิงรุกกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา กล่าวคือ มีมาตรการเจรจาตกลงที่ชัดเจนกับรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านเกี่ยวกับการผลักดันแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับการอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายกลับประเทศ นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบรับรองสถานะบุคคลควบคู่กันไปซึ่งจะนำไปสู่การนำแรงงานข้ามชาติเข้าระบบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการจัดทำหลักฐานยืนยันโดยประเทศต้นทางถึงสถานะของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะรัฐบาลของประเทศพม่าที่มีข้ออ้างและเงื่อนไขที่จะไม่ยอมรับแรงงานพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองไทยโดยผิดกฎหมายกลับประเทศมาโดยตลอด เช่น การไม่ยอมรับว่าชนกลุ่มน้อยบางกลุ่มไม่ใช่คนพม่าเพราะปัญหาขัดแย้งทางการเมือง เป็นต้น ทั้งในเวทีความสัมพันธ์ทวิภาคีและพหุภาคีภายใต้องค์กรอาเซียนและองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความโปร่งใส ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเหล่านั้นให้มีความทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียนโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ซึ่งจะเป็วิธีกาแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในระยะยาว

17. ควรมีนโยบายในการแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้การบริหารจัดการนโยบายต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด นอกจากนี้ควรมีมาตรการลงโทษอย่างจริงจังเพื่อเอาผิดต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะระดับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่ละเลยหรือขาดความเอาใจจริงเอาใจต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเรียกรับผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ กล่าวคือ เนื่องจากมีผู้มีอำนาจบางกลุ่มหรือเจ้าหน้าที่รัฐบาลบางกลุ่มมีการเรียกรับผลประโยชน์ ตลอดจนได้รับผลประโยชน์และรายได้จากการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ และส่งผลต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน / แนวทางในการปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจะต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องและมีการกำหนดกฎเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อีกทั้งควรมีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและมีการประเมินผลงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้น

นอกจากนี้ควรมีการสร้างค่านิยมความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับปัจเจกบุคคล และการส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วน เพื่อเป็นการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน โดยเริ่มจากส่วนตน ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับที่นอกจากจะไม่ทำการคอร์รัปชัน หรือหาประโยชน์อันมิพึงได้จากตำแหน่งหน้าที่แล้ว ยังต้องมีจิตที่เกลียดคอร์รัปชันเหมือนกับโรคร้าย ซึ่งจะมีผลต่อตัวเอง และเป็นตัวอย่างของสังคม ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนสังคม และประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะสำหรับนายจ้าง / สถานประกอบการ

ผู้ประกอบการ (นายจ้าง) หรือสถานประกอบการที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ จะต้องมีการจรรยาบรรณโดยจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ อย่างเคร่งครัด ได้แก่ การนำแรงงานข้ามชาติไปขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน ฯลฯ รวมถึงการให้ความคุ้มครองตลอดจนสิทธิต่างๆ แก่แรงงานข้ามชาติที่พึงจะได้รับ ตามที่กฎหมายกำหนด อาทิ การประกันสุขภาพ การประกันสังคม และการจ่ายเงินชดเชยหลังการจ้างงาน หรือความคุ้มครองอื่นที่สมควรจะได้รับตามสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับแรงงานไทย

ข้อเสนอแนะสำหรับแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอย่างเคร่งครัด

5.2 ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าในเขตพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงพื้นที่ ซึ่งมีลักษณะเด่น คือ เป็นการศึกษาเชิงพื้นที่แบบเชิงลึกและทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่มากโดยการสุ่มตัวอย่างที่

จะสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ทำการศึกษได้ชัดเจน ซึ่งจะนำมาสู่การวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ให้เห็นภาพรวมตลอดจนความสำคัญของประเด็นที่ทำการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนของงานวิจัยเชิงพื้นที่ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงในพื้นที่นั้นๆ อาจไม่สามารถที่จะนำผลการศึกษาไปใช้อ้างอิงกับในทุกพื้นที่ได้ เพียงแต่สามารถนำใช้อ้างอิงกับพื้นที่ที่มีลักษณะและบริบทแวดล้อมที่มีความคล้ายคลึงกันในลักษณะเทียบเคียงได้ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาอื่นที่มีความคล้ายคลึงกันหรือสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อไปศึกษาวิจัยต่อในมิติ บริบทอื่นหรือในพื้นที่อื่น

ข้อจำกัดของประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาและมีเนื้อหาของข้อมูลบางประเด็นอยู่ในเชิงลบอันอาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลได้ ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นจริงทั้งหมด
2. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่มาจากสหภาพพม่า ส่วนใหญ่จะมีความหยาบกระแวงเกี่ยวกับการให้ข้อมูลที่เป็นเชิงลบ ประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจภาษาไทยมากนัก ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำการศึกษตลอดจนการเก็บข้อมูล เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ต้องทำการสัมภาษณ์ซ้ำหลายครั้ง อีกทั้งต้องสร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มแรงงานและต้องใช้เวลานานเพื่อสื่อสารข้อมูลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในท้องถิ่นที่มีความหลากหลายของบริบททางการศึกษาได้

5.3.1.2 กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามเป็นกระบวนการที่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือข้อบังคับอยู่เสมอทำให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์หลายรูปแบบ การให้ความสำคัญของกลุ่มดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยเชิงพื้นที่ที่ศึกษาในแต่ละพื้นที่ มีความแตกต่างที่หลากหลาย จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เห็นว่า ความแตกต่างเชิงบริบทพื้นที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ดังนั้น การศึกษากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัย ตลอดจนปัญหาที่พบบ่อยที่จะมีความแตกต่างกัน

5.3.2.2 การนำเทคนิควิธีการวิจัย การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured or Understandardied) ตลอดจนการใช้เทคนิคการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) และทำการวิเคราะห์ผลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) เพื่อทำการยืนยันข้อมูล แต่การที่จะสามารถหาข้อค้นพบได้อย่างลึกซึ้งผู้ที่สนใจควรที่จะมีการออกแบบวิธีวิจัยขึ้นไปให้มีความละเอียดมากขึ้น เพื่อสามารถที่จะได้เปิดมุมมองทางการวิจัยให้กว้างยิ่งขึ้น