

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในต่างประเทศจำนวน 6 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย บูรีนี เกาหลีใต้ ไต้หวัน และสหรัฐอเมริกา เพื่อถอดบทเรียนและนำมาประยุกต์ใช้กับประเทศไทย ทำการศึกษาโดยทบทวนเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในประเทศไทย ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของประเทศไทย สถานการณ์การขาดแคลนแรงงาน ภาพรวมแรงงานต่างชาติ พัฒนาการของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติจนถึงปัจจุบัน วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของนโยบาย และการประยุกต์ใช้กับประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า แม้กระทรวงแรงงานจะแบ่งการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะสั้น กำจัดปัญหาแรงงานเถื่อนที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในประเทศไทย ระยะกลาง นำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและนำเข้าเพิ่มเติมจากแหล่งใหม่ และระยะยาว เปิดนำเข้าแบบโควต้าประเทศไทยและฝึกอบรมเพิ่มทักษะ ประเทศไทยได้ใช้เวลาเนินนานกว่า 20 ปีแล้วในระยะสั้น เพิ่งเริ่มระยะกลาง เมื่อไม่นาน และยังไม่ได้เริ่มระยะยาว ควบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทยมีลักษณะไม่ยั่งยืน ตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่ควบคุมเชิงคุณภาพ และไม่พยายามลดอัตราการพึงพิง

สิงคโปร์และมาเลเซียใช้ระบบให้ใบอนุญาตทำงานที่แบ่งตามทักษะฝีมือ ความรู้ และเงินเดือนที่ได้รับคล้ายคลึงกัน มีการกำหนดเพดานการพึงพา เก็บภาษีการใช้แรงงานต่างชาติ ซึ่งอัตราภาษีขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรม ทักษะฝีมือแรงงาน และอัตราการพึงพา มีการเก็บภาษีจากนายจ้างที่จ้างแรงงาน หรือมีอิทธิพลเพื่อเข้ากองทุนสำหรับพัฒนาทักษะแรงงาน กีดกันแรงงาน หรือมีอ่อนการจำกัดอิสรภาพของแรงงาน ไม่อนุญาตให้นำผู้ติดตามเข้ามา พยายามให้มีการหมุนเวียนของแรงงาน หรือมีอิทธิพลจำกัดระยะเวลาการจ้างงาน เขื้อชาติ และเพศที่สามารถเข้าทำงานได้ นอกจานนี้ นโยบายของสิงคโปร์ยังมีความยึดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะที่มาเลเซีย มีนโยบายแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายที่ยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก และบูรีนี มีนโยบายแรงงานต่างชาติที่ผ่อนคลาย

ประเทศไทยได้และได้ให้หวนใช้ระบบอนุญาตจ้างงาน โดยเกาหลีใต้ใช้ระบบรัฐต่อรัฐในการคัดเลือกและฝึกอบรมแรงงานต่างชาติเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายและปัญหาการคหบดีที่มีอยู่ในขณะที่ให้หวนค่าด้วย

บริษัทเอกชนหรือนายหน้าทำให้มีปัญหาค่านาญหน้าสูง แรงงานต่างชาติในเกณฑ์ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี สามารถเปลี่ยนแปลงนายจ้างได้ไม่เกิน 3 ครั้ง แรงงานต่างชาติในได้หัวนไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ทำให้เกิดการเอกสารดูแลเบรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้ เกณฑ์ได้มีหน่วยงานสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและแรงงานอย่างเป็นระบบและทันต่อสถานการณ์เพื่อกำหนดปริมาณแรงงานต่างชาติอย่างเหมาะสม ส่วนสหราชอาณาจักรนั้น ระบบถูกออกแบบมาเพื่อรองรับแรงงานมีฝีมือเป็นหลัก ขณะที่ระบบสำหรับแรงงานไร้ฝีมือเช่นประยุชน์แก่นายจ้างให้มีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าแรงงาน ทำให้แรงงานถูกเอกสารดูแลเบรียบและเลือกจะออกมานเป็นแรงงานพิเศษหมาย

บทเรียนจากประเทศต่างๆ ข้างต้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับประเทศไทย ได้แก่ ความมีนัยนาญที่ควบคุมไม่เฉพาะแต่ปริมาณ แต่ดูแลเรื่องคุณภาพด้วย โดยคัดเลือกแรงงานที่มีคุณภาพรวมถึงฝีกอบรุณแรงงานก่อนนำเข้ามา พัฒนาแรงงานต่างชาติในระหว่างทำงาน และพยายามลดอัตราการพึ่งพาแรงงานต่างชาติลง โดยใช้มาตรการภาษีการใช้แรงงานต่างชาติ กำหนดเดือนพึ่งพา และเก็บค่าธรรมเนียมนายจ้าง เพื่อนำไปใช้พัฒนาฝีมือแรงงาน ดูแลคุ้มครองสิทธิ์แรงงาน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติและนายจ้าง ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีหน่วยงานที่การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดและปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการให้เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์

Abstract

By reviewing literature and interviewing specialists in Thailand, this research studies immigrant management in six foreign countries including Singapore, Malaysia, Brunei, South Korea, Taiwan and the United State to learn lessons in order to apply them to Thailand. The study covers information about country basic information, labor shortage situation, immigrant employment overview, development of immigrant policies and management from past to present, strengths and weaknesses of the policies, and application to Thailand.

The study finds that although the ministry of labor separates immigrant management in Thailand into three stages: short-run stage trying to eliminate illegal immigrants, medium-run stage importing immigrants legally, and long-run stage imposing import quota and skill training, Thailand has already spent twenty years in the short-run stage and just started the medium-run stage not too long ago while the long-run stage has not yet begun. Thailand's immigrant policies do not vary from industry to industry. Immigrant quality and dependency are not yet integrated into the policies.

Singapore and Malaysia use similar immigrant employment system by providing passes according to immigrants' skill, education and income levels. Dependent ceiling and levy are imposed. Levy varies according to industry, immigrants' skill, and dependency. Low-skill immigrant employers must financially contribute to skill development funds. Unskilled immigrants have limited freedom, are not allowed to bring spouse and are prevented from staying permanently. Singapore's policies are modified regularly according to new situations. Malaysia has policies to cope with illegal immigrants while Brunei uses relaxing immigrant policies.

South Korea and Taiwan use employment permit system. However, while South Korea uses G to G system, Taiwan uses private broker to manage immigrant workers. The G to G system can help reducing broker fee and controlling labor quality. Unlike in Taiwan, immigrants are well taken care of in South Korea and are allowed to change employers up to three times. South Korea has an efficient department to analyze data and monitor situations to quantify right numbers of immigrants. For the United State, the system is mainly designed to deal with skilled immigrants. Unskilled immigrant management is far from perfect leaving opportunities for immigrant workers to be taken advantage of by employers and tend to escape to become illegal immigrant workers.

Lessons learned are as followed. Not only quantity but also quality of immigrants should be considered as a part of the policies. Good quality immigrants should be selected to enter Thailand and are trained while working in Thailand. Employers should be encouraged to reduce immigrant dependency by using dependent ceiling and levy. Technology should be used to record data on immigrants and employers. Immigrants' rights should be well protected. There is a need for an efficient department which has an ability to analyze data, monitor situations and adjust policies accordingly.