

สายป่าน AEC สู่การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรี



(ASEAN Economy Community : AEC) หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเสรีทั้งสินค้า การบริการ แรงงานทักษะฝีมือ การเงิน และการลงทุน ตามหลักเศรษฐกิจแบบมุ่งเน้นตลาด (Market-oriented economy) ฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งภาครัฐ และเอกชนของประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset) เพื่อดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ และหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งรวมถึงแนวทางการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ อาทิ กฎหมายว่าด้วย การผังเมือง กฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย การสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วย การส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วย การนิคมอุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วย การควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วย โรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วย การจัดสรร และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น



อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในปัจจุบัน คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสมาชิกอาเซียน ซึ่งดูเหมือนว่ายังคงเป็นอุปสรรคสำคัญเนื่องจากเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติที่แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนยึดถือ และปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับการเปิดเสรีภาคแรงงานเท่าที่ควร เนื่องจากมีข้อจำกัดเฉพาะแรงงานฝีมือที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน (Mobility of professions in ASEAN community) ใน ๘ สาขาวิชาชีพเท่านั้น



สาขาวิชาชีพภายใต้ข้อตกลงการย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน
(Mobility of Professions in ASEAN Community)

๑. วิชาชีพที่เกี่ยวกับการรักษา หรือการแพทย์ (Medical Services)
๒. วิชาชีพที่เกี่ยวกับทันตกรรม (Dental Services)
๓. วิชาชีพพยาบาล (Nursing Services)
๔. วิชาชีพด้านวิศวกรรม (Engineering Services)
๕. วิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม (Architectural Services)
๖. วิชาชีพเกี่ยวกับการสำรวจ หรือนักสำรวจ (Surveying Qualification)
๗. วิชาชีพบัญชี (Accountancy Services)
๘. วิชาชีพด้านการโรงแรม และการท่องเที่ยว (Hotel services and Tourism)

ต่อไปนี้เป็นตารางแสดงเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่ปรากฏอยู่ในเว็บไซต์ สำนักงานเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat website - Employment of Foreign Workers)

ลำดับ	ประเทศ	เงื่อนไขการจ้างงาน
๑.	บรูไนดารุสซาลาม	<p>ข้อบังคับในการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นข้อผูกพันตามกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ทุกระดับต้องปฏิบัติตามพันธกรณีที่กำหนดไว้ ตั้งแต่กรรมกรจนถึงเจ้าหน้าที่ภาคบริการ เว้นแต่พนักงานเสมียนตรา หรือผู้เกี่ยวข้องกับงานเสมียนพนักงานขับรถ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือแรงงานประเภทดังกล่าวที่มีแรงงานท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นายจ้างต้องมีชื่อจดทะเบียนตามกฎหมายของประเทศบรูไน ๒. ก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องได้รับใบอนุญาตการจ้างงานที่ออกให้โดยคณะกรรมการแรงงาน ๓. นายจ้างต้องขออนุมัติวีซ่าทำงาน และใบอนุญาตทำงานจากผู้อำนวยการตรวจคนเข้าเมืองก่อน ๔. ชาวต่างชาติที่ประสงค์จะทำงานในประเทศบรูไน ต้องยื่นวีซ่าก่อนเข้าประเทศ และเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานต้องลงทะเบียนภายใน ๓ เดือน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาออกบัตรประจำตัวแรงงานตามสัญญาการจ้างงานแรงงานต่างชาติที่กำหนดระยะเวลาให้ทำงานในประเทศได้ ๒ ปี

๒.	อินโดนีเซีย	<ul style="list-style-type: none"> ● แรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญยังคงได้รับการอนุญาตให้ทำงานได้ หากไม่มีแรงงานตำแหน่งนั้น ๆ ในประเทศ เนื่องจากนโยบายของประเทศต้องพิจารณาจ้างคนในประเทศก่อน ในขณะที่ตัวเลขการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศมีสูงถึงร้อยละ ๘๕ แต่ยังมีสิ่งจูงใจให้เกิดการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในบริษัทหลายแห่ง ● สำหรับประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่แรงงานต่างชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานในอินโดนีเซียจะอยู่ภายใต้เกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ และความพร้อมของแรงงานในประเทศที่จะมาแทนที่แรงงานต่างชาติ ● การต่อวีซ่าขึ้นอยู่กับรอบการขยายเวลาอนุญาตให้ทำงานซึ่งออกโดยคณะกรรมการประสานงานภาคการลงทุน ทั้งนี้การขยายวีซ่าเป็นความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยแรงงานต้องยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการประสานงานภาคการลงทุน เพื่อขอให้ประกันวีซ่าภายใน ๓ เดือน
๓.	ลาว	<p>นักลงทุนต่างชาติต้องให้สิทธิการจ้างงานแก่พลเมืองชาวลาวก่อนเป็นลำดับแรก เว้นแต่ในกรณีจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือชาวต่างชาติยอมรับทำได้ ทั้งนี้บริษัทนั้น ๆ ต้องพัฒนา และยกระดับขีดความสามารถการทำงานของแรงงานชาวลาวควบคู่ไปด้วย ซึ่งการทำงานในประเทศลาวต้องมีการขอวีซ่า และใบอนุญาตทำงานเช่นเดียวกัน</p>
๔.	มาเลเซีย	<p>บริษัทที่มีทุนต่างชาติถืออยู่น้อยกว่า ๒ ล้านเหรียญสหรัฐฯ อาจพิจารณานำเข้าแรงงานต่างชาติได้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่งหลักจะได้รับการพิจารณาจ้างงานหากบริษัทต่างชาตินั้นมีทุนบริษัทอย่างน้อย ๕๐๐,๐๐๐ ริงกิต ซึ่งจำนวนดังกล่าวเป็นเพียงตัวตั้งต้นเท่านั้น ทั้งนี้จำนวนของแรงงานหลักที่จะได้รับการอนุญาตทำงานขึ้นอยู่กับ การพิจารณาประเด็นอื่นร่วมด้วยตามข้อเท็จจริงแล้วแต่กรณี ๒. กรณีจ้างงานในตำแหน่งผู้บริหารซึ่งต้องอาศัยทักษะฝีมือ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง อาจได้รับการพิจารณาจ้างงานด้วยกรอบเวลาสูงสุด ๑๐ปี โดยมีเงื่อนไขให้ฝึกฝนทักษะการทำงานให้แก่ชาวมาเลเซีย ๓. กรณีที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร แต่ลักษณะงานต้องอาศัยฝีมือ ประสบการณ์ รวมทั้งทักษะเฉพาะทาง อาจได้รับการพิจารณาจ้างงานด้วยกรอบเวลาสูงสุด ๕ ปี โดยมีเงื่อนไขให้ฝึกฝนทักษะการทำงานให้แก่ชาวมาเลเซีย ๔. อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติอื่นๆ ที่อยู่ในสายงานประเภทงานก่อสร้าง งานเกษตรกรรม งานบริการ (แม่บ้าน ร้านอาหาร อุตสาหกรรมโรงแรม งานครู ผู้ฝึกสอน และแผนกอุตสาหกรรมแปรรูป) ทำงานได้ ๕. กองแรงงานต่างชาติ กรมตรวจคนเข้าเมือง จะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการให้ความเห็นชอบการจ้างงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงงานในหมวดต่าง ๆ คือ แรงงานประเภททักษะ/ฝีมือ กึ่งฝีมือ หรือแรงงานไร้ฝีมือ

		<p>๖. การพิจารณาอนุญาตการจ้างงานขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแล้วแต่กรณี ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้นายจ้างอาจพิจารณาเปิดรับสมัครแรงงานต่างชาติได้ เว้นแต่ต้องให้สิทธิพลเมืองมาเลยก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามต้องการ และมีถิ่นกำเนิดในประเทศ จึงอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้</p> <p>๗. กรณีที่ยืนยันว่ามีการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานเรียบร้อยแล้ว ให้กำหนดอัตราภาษีในอัตรา ๑๒.๕ ริงกิต/เดือน สำหรับแรงงานในโรงงานงานบริการ และงานก่อสร้าง ส่วนอัตราภาษีแรงงานภาคเกษตรกรรมต้องกำหนดให้จ่ายภาษี ๓๐ ริงกิต/เดือน</p> <p>๘. แรงงานต่างชาติที่ถูกหักภาษีเงินได้เรียบร้อยแล้วจะได้รับการยกเว้นการจ่ายภาษีประจำปี</p> <p>๙. สำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้าประเทศตามสัญญาการจ้างงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศมาเลเซีย โดยมีระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี</p>
๕.	พม่า (ก่อนปฏิรูป การเมือง)	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์กรที่ตั้งขึ้นโดยมีใบอนุญาตจากกองทัพ หากมีกรณีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ต้องคำนึงถึงสิทธิพลเมืองพม่าเป็นสำคัญ เว้นแต่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือมีประสบการณ์เข้าทำงาน ● องค์กร/หน่วยงานที่ประกอบธุรกิจที่ตั้งขึ้นภายใต้การอนุญาตของรัฐบาลทหารต้องบริหารจัดการเพื่อให้มีการฝึกฝนทักษะแรงงานชาวพม่าและแรงงานต่างชาติ เพื่อให้แรงงานในประเทศมีศักยภาพรายบุคคล และยกระดับการให้บริการที่สูงขึ้น
๖.	ฟิลิปปินส์	<ul style="list-style-type: none"> ● แรงงานต่างชาติไม่ได้รับสิทธิให้ทำงานในงานซึ่งชาวฟิลิปปินส์มีศักยภาพเพียงพอ ทั้งนี้แรงงานต่างชาติถือว่าขาดคุณสมบัติภายใต้กฎหมายต่อต้านการแทรกแซงพลเมืองชาวฟิลิปปินส์ เนื่องจากแรงงานต่างชาติถูกมองว่าจะมีส่วนแทรกแซงการบริหาร การจัดการ หรือการควบคุมการประกอบธุรกิจที่สงวนไว้สำหรับพลเมืองชาวฟิลิปปินส์ เว้นแต่กรณีที่แรงงานต่างชาติที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ตามการเสนอแนะของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งประธานาธิบดีให้ความเห็นชอบเป็นการเฉพาะ ● ทั้งนี้การให้แรงงานต่างชาติได้ใบอนุญาตเข้าทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ต้องเปิดโอกาสให้แรงงานฟิลิปปินส์ได้สามารถเข้าไปทำงานในประเทศของแรงงานต่างชาติได้ด้วย ในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติเดียวกันตามหลักการต่างตอบแทน ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนซึ่งรับผิดชอบยื่นวีซ่าจ้างแรงงานต่างชาติให้ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนก ช่างเทคนิค หรือที่ปรึกษาโดยมีกำหนดระยะเวลาทำงานไม่เกิน ๕ ปีนับจากวันที่ลงทะเบียน และสามารถขยายระยะเวลาทำงานได้ตามดุลพินิจของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

		<ul style="list-style-type: none"> ● บริษัทซึ่งต่างชาติเป็นเจ้าของ และจดทะเบียนกับคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนสามารถจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในตำแหน่งประธาน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีการเงิน และผู้จัดการทั่วไปได้ในระยะเวลา มากกว่า ๕ ปี ● รัฐวิสาหกิจทำเทียบเรืออ่าวชูปิค สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ทุกตำแหน่ง โดยอนุญาตให้ทำงานได้ ๕ ปี และขยายเวลาทำงานในปีถัดไปเป็นสัญญาปีต่อปี ● ชาวต่างชาติที่ทำงานในโรงถ่านหิน หรือสัญญาการจ้างงานของรัฐบาลให้สำรวจ และพัฒนาน้ำมัน หรือทรัพยากรที่เป็นพลังงานความร้อนใต้พิภพโลกสามารถจ้างงานได้ทุกตำแหน่ง ● ชาวต่างชาติสามารถเข้าทำงานในฐานะสมาชิกคณะกรรมการบริหาร โดยการคัดเลือกจากคณะกรรมการบริหารของบริษัทนั้น ๆ ตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัท/ผู้ประกอบการ
๓.	ไทย	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายเหล่านี้มีการนำมาใช้กับคนต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย ● กฎหมายส่งเสริมการลงทุนได้อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อศึกษาสู่ทางการลงทุน หรือกระทำการอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการลงทุนได้ตามกำหนดระยะเวลาครั้งละไม่เกิน ๖ เดือน ● บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมโดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนสามารถนำแรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานมีทักษะ วิชาชีพเฉพาะทาง ผู้เชี่ยวชาญ พร้อมผู้ติดตามที่เป็นครอบครัว หรือคู่สมรส ทั้งนี้กรอบเวลาที่อนุญาตให้ทำงานได้ คือ ๑ ปี เว้นแต่กรณีที่บริษัทส่งเสริมการลงทุนได้รับความเห็นชอบให้ต่างชาติทำงานได้มากกว่า ๒ ปี อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต้องส่งเสริมแรงงานไทยในตำแหน่งผู้จัดการ หรือช่างเทคนิค ทั้งนี้คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้จัดตั้งศูนย์บริการในจุดเดียวในการอำนวยความสะดวกแบบครบวงจรทั้งเอกสารการขอวีซ่า ค่าประกันใบอนุญาต รวมทั้งการตอบใบอนุญาตทำงาน

		<ul style="list-style-type: none"> ● การออกใบอนุญาตกลับเข้ามาทำงาน หรือเปลี่ยนประเภทของวีซ่าสำหรับบุคคลที่ไม่อยู่ในข่ายหลบหนีเข้าเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการทั้งหมดให้แล้วเสร็จภายใน ๓ ชั่วโมง ● ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อศึกษาสู่ทางการลงทุน หรือกระทำการอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการลงทุนได้ตามกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการฯ พิจารณาเห็นสมควร ● การขออนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการฯ กำหนด ทั้งนี้คณะกรรมการฯ อาจกำหนดเงื่อนไขการอนุญาตตามที่เห็นสมควรไว้ด้วยก็ได้
๘.	สิงคโปร์	<p>ชาวต่างชาติที่ประสงค์เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ต้องขอหนังสืออนุญาตทำงานตามระเบียบที่ระบุไว้ในกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองโดยเป็นแรงงานที่ได้รับอัตราจ้างขั้นต่ำ ๒,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ขึ้นไป ทั้งนี้ต่างชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างรายเดือนน้อยกว่าที่ระบุไว้ข้างต้น ให้ขอใบอนุญาตทำงานประเภท R passes หรือใบอนุญาตทำงานประเภท ๒ ปี ทั้งนี้การขอใบอนุญาตทุกประเภทต้องได้รับการรับรองโดยบริษัทที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในสิงคโปร์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● P passes สำหรับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้จัดการ ผู้ประกอบการ และนักลงทุนรวมทั้งผู้มีทักษะเฉพาะทาง (อาทิ ศิลปิน นักดนตรี ระดับโลก) ● Q passes สำหรับแรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ● R passes สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ หรือแรงงานไร้ฝีมือซึ่งได้ใบอนุญาตให้ทำงาน ๒ ปี ● Professional visit passes สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจพิเศษภายในระยะเวลาอันสั้น ● Business or social visit passes สำหรับต่างชาติที่ต้องการเข้ามาในประเทศเพื่อเจรจาติดต่อธุรกิจ
๙.	เวียดนาม	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้ประกอบการที่เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ชาวต่างชาติ หรือหุ้นส่วนที่มีสัญญาร่วมลงทุนด้านธุรกิจ ย่อมได้สิทธิในการกำหนดหรือจ้างแรงงานเข้าทำงาน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิทธิการจ้างพลเมืองชาวเวียดนามเป็นลำดับแรก หากมีความจำเป็นสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ โดยเป็นแรงงานประเภทที่ต้องใช้ทักษะเชี่ยวชาญ หรือการบริหารเฉพาะด้าน ซึ่งชาวเวียดนามไม่มีคุณสมบัติเพียงพอในตำแหน่งดังกล่าว โดยที่แรงงานต่างชาติต้องฝึกแรงงานชาวเวียดนามในทักษะพิเศษควบคู่ไปด้วย ● กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการออกใบอนุญาตทำงาน ซึ่งต้องผ่านการพิจารณา และให้ความเห็นชอบโดยคณะกรรมการอนุญาตการลงทุน และได้รับใบอนุญาตทำงานที่มีอายุไม่น้อยกว่า ๓ ปี

แหล่งข้อมูล (แปลจากภาษาอังกฤษ)

- <http://www.asean.org/>
- Free Flow of Skilled Labor in the AEC **Chia Siow Yue**
- Singapore Institute of International Affairs, Singapore. March 2011
- Source: ASEAN Secretariat website - Employment of Foreign Workers
- http://www.lawreform.go.th/lawreform/index.php?option=com_content&task=view&id=632&Itemid=1

ศึกษา รวบรวม

แปล และเรียบเรียง

โดย นายชูชาติ พุฒเพ็ญ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ

กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหารับ

สำนักภาษาต่างประเทศ