

บทที่ 1

บทนำ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนไทยมีมานาน โดยในระยะแรกเป็นการอพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานของแรงงานที่มีฝีมือ นักวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล โดยจะเดินทางไปทำงานในทวีปยุโรป และอเมริกาเหนือ ซึ่งเป็นแหล่งที่มีรายได้ดี มีทักษะการทำงานและเทคโนโลยีก้าวหน้ากว่าในประเทศไทย ลักษณะการเดินทางจะมีการติดต่อด้วยตนเองหรือพวกพ้อง ไม่ผ่านนายหน้าหรือธุรกิจจัดหางาน

ในราวปี พ.ศ. 2513 มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปภูมิภาคตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก เนื่องจากประเทศในภูมิภาคดังกล่าวมีรายได้จากการขายน้ำมันและต้องการสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (Infra Structure) เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้ทัดเทียมอารยประเทศอย่างรวดเร็ว จึงมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก และเริ่มมีคนงานไทยทยอยเดินทางไปทำงานในประเภทงานก่อสร้าง ซึ่งมีรายได้สูง โดยผู้ที่ติดต่อนำพาแรงงานไทยไปทำงานจะได้ค่าตอบแทนจากนายจ้างที่ต้องการคนงาน โดยไม่มีการเรียกเก็บค่าบริการจากคนงาน ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจมีคนว่างงาน เนื่องจากการถอนฐานทัพของสหรัฐอเมริกา และต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากเห็นตัวอย่างผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว หรืออยู่ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ มีฐานะความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงดีขึ้นอย่างมาก ในช่วงนี้นับเป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางานอย่างเต็มตัว โดยผู้ประกอบการธุรกิจดังกล่าวต่างก็ร่ำรวยจากการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าจ่าย ทั้งจากนายจ้างที่ต้องการหาคนงานและคนหางานที่ต้องการไปทำงาน และในระยะนี้เป็นจุดเริ่มของปัญหาการหลอกลวงคนหางาน โดยเรียกเก็บเงินแล้วไม่จัดส่งไปทำงานหรือจัดส่งไปแล้วไม่มีงานให้ทำหรือให้ทำงานไม่ตรงตามสัญญา รัฐบาลต้องประกาศกำหนดขั้นตอนการส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานให้เหลือเท่าที่มีอยู่ ไม่อนุญาตให้จัดตั้งบริษัทจัดหางานเพิ่ม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2525-2529 ซึ่งเป็นช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ และให้นำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศให้มากที่สุด โดยได้กำหนดให้มีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและมีการทดสอบฝีมือก่อนเดินทาง และในปี พ.ศ. 2527 ได้มีประกาศยกเลิกการกำหนดจำนวนสำเนียงงานจัดหางาน พร้อมทั้งประกาศกำหนดอัตราค่าบริการที่เรียกเก็บจากการจัดหางานใหม่ โดยกำหนดอัตราค่าบริการจัดหางานต่างประเทศ ให้แยกจากค่าบริการจัดหางานในประเทศ ซึ่งเดิมให้เรียกเก็บได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างรายเดือนเดือนแรก เปลี่ยนเป็นให้เรียกเก็บไม่เกินค่าจ้างรายเดือนเดือนแรก ทำให้การไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยแพร่หลายขยายตัวอย่างรวดเร็ว

ในช่วงปี พ.ศ. 2533-2534 เกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย และทางการซาอุดีอาระเบีย งดออกวีซ่าให้แรงงานไทยแต่ธุรกิจจัดหางานก็ไม่หยุดยั้ง ตลาดในภูมิภาคเอเชียขยายตัวเข้ามาแทนที่ โดยประเทศที่มีคนงานไปทำงานเป็นจำนวนมาก ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ชองกง และได้หวัน โดยเฉพาะได้หวัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 มีความต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างมาก จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศกว่าร้อยละ 50 เดินทางไปทำงานได้หวัน เนื่องจากเป็นตลาดแรงงานที่มีค่าจ้างสูงสวัสดิการดี ถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานมีมากแต่คนงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศกลับมีมากกว่า และมีจำนวนสูงขึ้นเป็นลำดับ สาเหตุเนื่องจากเงินรายได้จากการทำงานมีอัตราสูงกว่าในประเทศ และยังเกิดค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน และพร้อมที่จะจ่ายเงินค่าบริการที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดโดยสมัครใจ การแข่งขันกันในทางธุรกิจเพื่อหาตำแหน่งงานจึงเกิดขึ้น และมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นโดยลำดับโดยเฉพาะได้หวัน รูปแบบการดำเนินการจัดหางานเปลี่ยนไป จากระบบที่นายจ้างในต่างประเทศที่ต้องการแรงงานไปทำงานต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานให้คนงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้จัดหาคนงานให้ มาเป็นระบบที่ผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายเงินในการซื้อตำแหน่งงานให้นายจ้าง และแข่งขันกันคว้านซื้อ เพื่อรองรับความต้องการไปทำงานของแรงงานไทย ระบบกลไกการจัดหางานมีความสลับซับซ้อนและผู้เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะบริษัทจัดหางานที่อยู่ในต่างประเทศมีบทบาท

สำคัญมากขึ้น เนื่องจากเป็นผู้เข้าแข่งขันซื้อตำแหน่งงานจากนายจ้างและเป็นตัวกลาง
ประสานระหว่างนายจ้างกับบริษัทจัดหางานไทย ตลอดจนเป็นผู้ติดต่อทางการได้ในวัน
ในการนำแรงงานไทยเข้าไปทำงาน

ปัจจุบันการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานที่จะเดินทางไป
ทำงานได้วันที่จ่ายจริงมีอัตราสูงถึง 160,000-200,000 บาท ซึ่งสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด
ถึงประมาณ 4 เท่าตัว ซึ่งบริษัทจัดหางานไทยก็แจ้งว่าเนื่องจากมีต้นทุนในด้านการตลาดสูง
เงินที่เก็บจากคนหางานส่วนใหญ่ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางานได้วันที่ เพื่อเป็นค่าธุรกิจหา
ตำแหน่งงาน และค่าซื้องานจากนายจ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่ารายได้ที่แรงงานไทย
ทำงานในได้วันที่ ส่งกลับประเทศไทยในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 25,000 ล้านบาท จึงอาจ
ไม่คุ้มค่ากับการที่ต้องจ่ายเงินเป็นค่าตำแหน่งงานให้นายจ้างและบริษัทจัดหางานได้วันที่
เพื่อที่จะเข้าไปทำงานให้กับนายจ้าง ซึ่งถือว่าการเสียเปรียบในเชิงธุรกิจและส่งผล
กระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ กรมการจัดหางานได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อลด
ค่าใช้จ่ายของคนหางานที่เดินทางไปทำงานได้วันที่ โดยการเจรจากับทางการได้วันที่ การ
จัดทำคู่ค้า เพื่อให้การแข่งขันอยู่ในวงจำกัดเฉพาะผู้ที่เป็นคู่ค้า แต่การแข่งขันกันซื้อ
ตำแหน่งงานจกนายจ้างก็ยังคงมีอยู่ และนำมาเร่ขายให้กับบริษัทจัดหางานไทย การ
ประกาศกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่าย และลงโทษบริษัทจัดหางานไทยที่ฝ่าฝืน
จึงไม่ได้เป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ ผู้ประเมินซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุม
ดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ตระหนักถึงปัญหาความเดือดร้อนของ
ประชาชน คนหางานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการไปทำงานได้วันที่ในอัตราสูง จึงได้ทำการ
ศึกษา วิเคราะห์ ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานได้วันที่ของคนหางาน การจ่ายค่าบริการและ
ค่าใช้จ่ายตลอดจนการให้บริการของบริษัทจัดหางานไทยและได้วันที่ โดยได้จัดทำเป็น
มาตรการเสนอเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไป
ทำงานได้วันที่ และได้จัดทำเป็นประกาศกรมการจัดหางานให้บริษัทจัดหางานได้วันที่
ถือปฏิบัติมาตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 จนถึงปัจจุบัน สามารถควบคุมบริษัท
จัดหางานได้วันที่ให้ถือปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด มีการลงโทษระงับการจัดส่งกับผู้ไม่
ปฏิบัติตาม และเรียกเงินคืนให้กับคนหางานที่ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่

กำหนดเป็นจำนวนมาก ดังจะได้นำเสนอเพื่อเป็นผลงานในการประเมินเลื่อนระดับในหัวข้อ "มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานได้หวัน โดยควบคุมบริษัทจัดหางานได้หวัน"

1. สภาพปัญหา

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติในการลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ และสามารถเพิ่มรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ โดยประมาณการว่าปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน 398,000 คน โดยอยู่ในภูมิภาคเอเชีย 312,000 คน ตะวันออกกลาง 76,000 คน และอื่น ๆ อีกจำนวน 10,000 คน มีรายได้เข้าประเทศผ่านระบบธนาคาร ดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวน (ล้านบาท)
2539	45,777
2540	51,910
2541	58,845
2542	56,910

นอกจากนี้คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ภายในประเทศได้เป็นอย่างดี

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อประเทศชาติ แต่คนหางานบางส่วนต้องประสบปัญหาเนื่องจากต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานในอัตราที่สูง โดยเฉพาะการเดินทางไปทำงานได้หวัน โดยอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมาเป็นลำดับจากปี พ.ศ. 2540 มีการเรียกเก็บในอัตรา 100,000-120,000 บาท ปี พ.ศ. 2541 เรียกเก็บในอัตรา 130,000-150,000 บาท ปี พ.ศ. 2542 ขึ้นเป็น 150,000-180,000 บาท ในปัจจุบันเก็บในอัตรา 160,000-200,000 บาท ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศกำหนดให้บริษัทจัดหางานสามารถเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานที่จัดส่งไป

ทำงานได้วันได้ไม่เกิน 56,000 บาท เหตุที่อัตราค่าบริการเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ส่วนใหญ่เกิดจากอัตราค่าจ้างงานจากฝ่ายจัดการของนายจ้างเป็นสำคัญ จากเดิมมีการซื้อตำแหน่งละประมาณ 20,000 เหรียญได้วัน (NT) เป็นประมาณ 30,000-45,000 เหรียญได้วัน (NT) (ณ สิงหาคม 2543 อัตราแลกเปลี่ยน 1 NT เท่ากับ 1.25 บาท) โดยอัตราค่าบริการที่คนหางานต้องจ่ายจริงจำนวน 160,000-200,000 บาท สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) ส่วนที่จ่ายให้ฝ่ายได้วัน เป็นค่าซื้องาน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของนายจ้างที่ผลักรวบรวมให้คนงาน ค่าธรรมเนียมการทำสัญญาประกันที่ธนาคารเรียกเก็บ ค่าตรวจร่างกายคนงาน ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ ค่าดูแลคนงาน ฯ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของบริษัทจัดหางานได้วัน รวมประมาณ 100,000-152,000 บาท

2) ส่วนที่จ่ายให้ฝ่ายไทยเป็นค่าบริการจัดหางานค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน ค่าเอกสาร ค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่าเลี้ยงรับรอง รวมทั้งค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนงาน รวมประมาณ 46,290 บาท

เมื่อพิจารณาจากผลการจัดส่งคนหางานไปทำงานได้วัน เมื่อปี พ.ศ. 2542 จำนวน 115,096 คน จะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้ได้วันประมาณ 12,662-14,626 ล้านบาท และเมื่อเทียบกับรายได้ส่งกลับจำนวน 25,656 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายที่เสียให้ได้วันจะคิดเป็นร้อยละ 50-68 ของรายได้ส่งกลับ

สภาพข้อเท็จจริงของการจ้างงานในได้วัน โดยปกติจะกำหนดระยะเวลา 2 ปี และระบุให้ต่อสัญญาอีก 1 ปี หรือต่อสัญญาปีต่อปีเป็นเวลา 3 ปี แต่บริษัทจัดหางานได้วันจะกำหนดการเรียกเก็บค่าบริการไปทำงานระยะเวลา 3 ปี และเรียกรับล่วงหน้าครั้งเดียว จึงเป็นเหตุให้คนหางานต้องกู้เงินก้อนใหญ่เสียดอกเบี้ยสูงในอัตราร้อยละ 3-5 ต่อเดือน ซึ่งหากกู้จำนวน 180,000 บาท รวมเงินต้นและดอกเบี้ยร้อยละ 5 แล้ว วงเงินที่ต้องชำระหนี้จะสูงถึง 288,000 บาท รายได้จากการทำงานได้วันเดือนละ 19,000 บาท ฉะนั้นคนงานจะต้องทำงานเพื่อชำระหนี้เป็นเวลาถึง 15 เดือน นอกจากนี้ แม้สัญญาจ้างจะกำหนดระยะเวลาจ้าง 2 ปี และให้สามารถต่อสัญญาได้และบริษัทจัดหางานได้เรียกรับค่าใช้จ่ายล่วงหน้ารวม 3 ปี ไปแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติจะมีปรากฏเสมอว่าคนงานจำนวนไม่น้อยถูกส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง 2 ปี และบางรายแม้ทำงานครบ 2 ปี ก็อาจไม่

ได้ต่อสัญญาปีที่ 3 โดยบริษัทจัดหางานไต้หวันจะร่วมมือกับนายจ้างให้ส่งคนหางานใหม่ไปแทน และเปลี่ยนบริษัทจัดส่งในประเทศไทยใหม่ โดยบริษัทจัดหางานไต้หวันก็จะเรียกค่าบริการใหม่ ส่วนคนงานที่ถูกส่งกลับก็ไม่ได้ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปคืนคนงานบางส่วนที่มาร้องเรียนก็จะได้รับคืนบางส่วนจากบริษัทจัดหางานไทย โดยบริษัทจัดหางานไต้หวันจะไม่รับผิดชอบในส่วนนี้

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศเป็นธุรกิจระหว่างประเทศ กฎหมายไทยไม่สามารถเข้าไปบังคับควบคุมหรือลงโทษบริษัทจัดหางานไต้หวัน ในขณะที่คนงานไทยที่ไปทำงานไต้หวันถูกเอารัดเอาเปรียบโดยที่ไม่สามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการสมัครงานไปทำงานต่างประเทศ และบริษัทจัดหางานไทยไม่สามารถต่อรองให้กับแรงงานไทย ยังคงแข่งขันกันประกอบธุรกิจเพื่อประโยชน์ของตนเอง จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องเข้ามาช่วยเหลือดูแล เพื่อให้คนงานที่เข้าไปทำงานในไต้หวันได้รับความเป็นธรรมในการสมัครงาน และได้รับความคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ที่พึงมีต่อไป

2. เหตุผลการเสนอมาตรการลดค่าใช้จ่ายคนงานในการไปทำงานไต้หวัน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน

2.1 เพื่อทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ แนวทางการไปทำงานต่างประเทศ และการแข่งขันของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะไต้หวัน

2.2 เพื่อทราบแนวคิด และการกำหนดมาตรการเพื่อลดการถูกเอารัดเอาเปรียบของคนงาน โดยเฉพาะการไปทำงานในไต้หวัน

2.3 เพื่อทราบผลการดำเนินการที่ผ่านมา มีผลดีหรือข้อจำกัดอย่างไร

2.4 ได้ข้อคิดเกี่ยวกับมาตรการดังกล่าว สมควรจะขยายผล หรือให้มีการบังคับใช้ให้ได้ผลอย่างจริงจัง หรือความปรับเปลี่ยนวิธีใหม่เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองคนงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

3. วิธีดำเนินการ

ศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบ ขั้นตอน การจัดส่งคนหางานไปทำงานได้หวั่น และการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน ตลอดจนการแบ่งผลประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้องจากตำรา รายงานสถานการณ์ของหน่วยงานต่าง ๆ รายงานการประชุม เอกสารที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และจากการได้เข้าร่วมประชุมกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ประมวลเป็นองค์ความรู้ และการนำเสนอในรูปแบบพรรณนา

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ได้ทราบรูปแบบ ขั้นตอน การจัดส่งคนหางานไปทำงานได้หวั่น และพฤติการณ์เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางาน ตลอดจนการกระจายผลประโยชน์

4.2 ได้ทราบรูปแบบมาตรการการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานโดยการควบคุมบริษัทจัดหางานต่างประเทศ และปัญหาอุปสรรคในการนำสู่การปฏิบัติ

4.3 ได้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการที่กำหนด เพื่อเป็นจุดให้เกิดแนวความคิดในการปรับปรุงแก้ไข หรือกำหนดนโยบาย รูปแบบในการดำเนินการเพื่อประโยชน์แก่คนหางาน และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวม

4.4 อาจเป็นต้นแบบแนวปฏิบัติในการนำไปปรับใช้ในกรณีการเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น ๆ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นปรากฏการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง นักคิด นักทฤษฎีได้พยายามค้นหาปัจจัยและสาเหตุที่อธิบายการย้ายถิ่นมากมายนับตั้งแต่ปลาย ค.ศ. ที่ 19 นักทฤษฎีชื่อ Ravenstein (ค.ศ. 1885 และ 1889) ได้อธิบายสาระสำคัญของกฎแห่งการย้ายถิ่น 6 ข้อ คือ

- 1) ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ ๆ โดยทั่วไปมุ่งสู่ ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
- 2) การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยบริเวณใกล้ ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็วจะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อาศัยเขตห่างไกลก็จะย้ายเข้าแทนที่
- 3) การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลง
- 4) ความแตกต่างระหว่างเมืองกับชนบท เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง
- 5) การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสะดวกในการคมนาคมและพัฒนาการของการค้าและอุตสาหกรรม
- 6) ไม่ว่าจะการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

ต่อมา Lee (ค.ศ. 1966) ได้ตั้งข้อสังเกตว่างานวิจัยเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ยังไม่มีการศึกษาปริมาณการย้ายถิ่น เหตุผลการย้ายถิ่นและความกลมกลืนระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับแหล่งปลายทาง และได้พิจารณากรอบความคิด โดยกำหนดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย

- (1) ปัจจัยต่าง ๆ ณ แหล่งต้นทาง
- (2) ปัจจัยต่าง ๆ ณ แหล่งปลายทาง
- (3) อุปสรรคที่คั่นระหว่างแหล่งต้นทางและปลายทาง
- (4) ปัจจัยส่วนบุคคล

ถิ่นปลายทางจะมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่จะดึงดูดบุคคลให้อาศัยอยู่ในถิ่น หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้ย้ายเข้ามาอยู่อาศัย ขณะเดียวกันก็อาจมีปัจจัยผลักดันให้คนย้ายออก ดังนั้นบุคคลต่าง ๆ จึงนิยามปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นบวกและลบทั้งในถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทางแตกต่างกันไป ความแตกต่างระหว่างถิ่นที่อยู่ หรือการเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียระหว่างถิ่นย่อมขึ้นอยู่กับการคาดคะเนของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือบุคคลย่อมคุ้นเคย ใกล้ชิดกับพื้นที่ต้นทาง จึงสามารถรับรู้และตัดสินใจเกี่ยวกับพื้นที่นั้นได้ดีกว่าพื้นที่ปลายทาง เพราะบุคคลไม่ได้ใกล้ชิดจึงยากที่จะรับรู้อย่างถูกต้องแท้เกี่ยวกับพื้นที่ปลายทาง อาจทำให้การประมาณข้อดีข้อเสียของท้องถิ่นปลายทางผิดพลาดได้

เมื่อบุคคลเปรียบเทียบปัจจัยของท้องถิ่นปลายทางแล้ว ผู้นั้นจะต้องคำนึงถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวาง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ย้ายถิ่นว่าจะสามารถชนะอุปสรรคนั้นหรือไม่ อุปสรรคต่าง ๆ นี้ อาจจะเป็นอุปสรรคที่สำคัญสำหรับบางคนในขณะที่บางคนถือเป็นเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องอีก เช่นทัศนคติของผู้ย้ายถิ่นที่มีการยอมรับหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการคัดเลือก เพราะอุปสรรคที่ขัดขวางจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขจัดผู้อ่อนแอ หรือผู้ที่สามารถน้อยออกไป โดยทั่วไปแม้ว่าผู้ย้ายถิ่นออกจะมีคุณสมบัติดีกว่าผู้ที่ไม่ย้ายถิ่นในเขตที่ตนอยู่อาศัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับถิ่นที่เป็นจุดหมายปลายทางแล้วจะมีคุณสมบัติด้อยกว่าผู้ที่อยู่ในถิ่นจุดหมายปลายทาง คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงอยู่ระหว่างประชากรในถิ่นเริ่มต้นกับประชากรในถิ่นปลายทาง

ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Lee

Lee ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า การย้ายถิ่นจากที่แห่งหนึ่งไปอยู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์จะต้องมีสาเหตุจากเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันกับปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด มีดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

(1) การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตได้สูงขึ้น หรือมีอุปสรรคในการผลิตบางอย่างขาดแคลน

(2) ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้

(3) ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากสิทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ

(4) เกิดความเบียดเบียนชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม

(5) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

(1) โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสเลือกอาชีพที่ชอบได้มาก

(2) โอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวสูง

(3) ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ

(4) การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือบิดา มารดา บุตร ฯลฯ

ในปี ค.ศ. 1976 Tadaro ได้พยายามพัฒนาตัวเองแบบเพื่อให้เป็นกรอบในการวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในประเทศกำลังพัฒนา โดยพิจารณา ดังนี้

จุดเริ่มต้น ณ แหล่งต้นทาง ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดัน ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ไม่มีกรรมสิทธิในที่ดินทำกิน ผลผลิตตกต่ำ ภาวะฝนแล้ง น้ำท่วม ฯลฯ

(2) นโยบายของรัฐบาล เช่น ภาษี กฎหมาย แผนพัฒนาระหว่างเมืองกับ

ชนบท

(3) ปัจจัยทางสังคม เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในระดับครัวเรือน ชุมชน ระดับการศึกษา การให้คุณค่าแก่งานที่ทำ

ปัจจัยทั้ง 3 ลักษณะ ประกอบกันเป็นที่มาของรายได้ในชนบท

จุดสิ้นสุด ณ แหล่งปลายทาง ปัจจัยที่ดึงดูด ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน จากการประกอบอาชีพอิสระ แหล่งงานที่คาดหวังจะหาทำได้ ความสัมพันธ์อยู่ในรูปของ รายได้ที่แตกต่างกัน

ก่อนตัดสินใจย้ายถิ่น บุคคลจะต้องเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับ ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ต้นทุนการย้ายถิ่นประกอบด้วย ต้นทุนค่าเสียโอกาส (ค่าตอบแทนที่จะได้ ถ้าไม่ย้ายถิ่น) ค่าครองชีพในเมือง ค่าเดินทาง และต้นทุนด้านจิตใจ ซึ่งเป็นต้นทุนที่ทั้งสามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้หรือต้นทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ส่วนผลประโยชน์ที่ คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น ประกอบด้วย ค่าตอบแทนด้านจิตใจหรือความพึงพอใจต่อ สิ่งของและบริการต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งปลายทาง ค่าตอบแทนที่เกิดจากการย้ายถิ่น เมื่อ เกิดการเปรียบเทียบด้านต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้คือ มูลค่าในปัจจุบันที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น เมื่อกำลังจะเกิดการรับรู้คุณค่าของ การย้ายถิ่นก็มีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในการพิจารณาก่อนตัดสินใจ ได้แก่ การติดต่อ ระหว่างบุคคลที่กำลังตัดสินใจย้ายถิ่นกับครอบครัว เพื่อน ญาติ หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องใน แหล่งปลายทาง ซึ่งทำให้มั่นใจว่ามีจุดหมายแน่นอน ไม่เคร่งครัด นอกจากนั้นยังมีเรื่อง ระยะทาง ความรู้ความเข้าใจผ่านการศึกษาและสื่อต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดกระบวนการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานในแหล่งปลายทาง และทำให้บุคคลตัดสินใจ ย้ายถิ่นในที่สุด

ฉะนั้น การที่บุคคลจะตัดสินใจย้ายถิ่นไป ณ ที่จุดนั้น เป็นผลมาจากการ ประเมินและความคาดหวังว่า รายได้จะต้องดีกว่าเดิม ชีวิตความเป็นอยู่จะต้องดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นการประเมินทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง อาจเป็นไปได้ ทั้งเนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก หรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้พอสรุปได้ ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด ที่มักกล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ

(1) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (Underemployment)

การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้นย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาเพียงพอในขณะที่มีโอกาสทำงานในต่างประเทศอยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก ก็มีความโน้มเอียงที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงขึ้นไป ย่อมเกิดความรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่โอกาสดังกล่าวมีมากกว่าถ้าหากสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี

(4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

ในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนกำลังคน หรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้กำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย

การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการในประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ทำ ในขณะที่ประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ และกำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

(5) ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง

ในประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

(1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน คือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

(2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา

ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาระดับสูงแล้วนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทก็มีอยู่เสมอถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้

เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงพอ

(3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนี้การใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปด้วยสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ย่อมดึงดูดใจให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิทยากรนั้นหาทางอพยพเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึงโอกาสในความก้าวหน้าจะมีมาก หากทำงานมีประสิทธิภาพสูง

(4) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาบรวมได้

ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจ ดึงดูดให้มีกำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าสภาพในประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนาเมื่อเข้ารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบปะกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวกาย ฯลฯ การยัมนต์

ต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

2. การคุ้มครองแรงงานอพยพขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตั้งขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) โดยในปี พ.ศ. 2487 ที่ประชุมใหญ่ได้ประกาศหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้น ณ เมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่าคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย โดยมีหลักการของคำประกาศ คือ

(1) แรงงานมิใช่สินค้า

(2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็น

สิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

(3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ

รุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

(4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกัน โดยมีค่านิ่งถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด ๆ ทั้งสิ้น

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน มาตรา 6 การช่วยให้คนหางานได้งานที่เหมาะสมและช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม จะต้องมีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายคนงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง ซึ่งอาจจะต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้วย และมาตรา 11 ระบุว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งการร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างบริการจัดหางานของรัฐและหน่วยจัดหางานของเอกชนที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร

*สุณี ฉัตราคม, เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพฯ : หอรัศนชัยการพิมพ์, 2524)

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานต่างชาติ และสมาชิกในครอบครัว มาตรา 25 บัญญัติไว้ว่า แรงงานต่างชาติจะต้องได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องของสภาพการจ้าง อาทิ การทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ การหยุดพักโดยมีการจ่ายค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน การเลิกจ้าง

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 12 บัญญัติว่าประเทศภาคีแห่งอนุสัญญาจะต้องรับรองการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ในเรื่องสภาพการจ้างสำหรับแรงงานต่างชาติทุกคน

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ (พ.ศ. 2539) ได้สรุปประเด็นที่สำคัญจาก Loic Picard “International Labour Conventions and National Legislation on Migrant Workers : Convergence and Divergence, ILO, Geneva, 1996 โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน พอสรุปได้ดังนี้

1) ประเด็นทั่วไป

มาตรฐานของคนงานย้ายถิ่นของ ILO

จุดมุ่งหมายหลักก็เพื่อความมั่นคงทางสังคม โดยการสร้างระบบระหว่างประเทศเพื่อให้เป็นตามหลักสิทธิมนุษยชน โดย ILO ทำหน้าที่ 4 ประการ คือ

(1) ประเทศที่จ้างแรงงาน จะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นแรงงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศที่จ้าง จะต้องสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมา เพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่นนอกระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

(2) การตัดสินใจในการย้ายถิ่น จะต้องตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุผลกล่าวคือจะต้องทราบสภาพตลาดแรงงาน สภาพการทำงาน และการใช้ชีวิตในประเทศที่จะไปทำงาน

(3) ผลกระทบของการคุ้มครองแรงงานที่ย้ายเข้ามาทำงานที่มีต่อคนงานในท้องถิ่น

(4) คุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบให้เท่าเทียมกันในการปฏิบัติและให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะยก ระดับค่าจ้างที่จ่ายให้คนงานย้ายถิ่นให้เท่าเทียมกับคนงานของประเทศที่ไปทำงาน

2) การกำหนดเงื่อนไขของการย้ายถิ่น

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ILO กำหนดความร่วมมือระหว่างรัฐต่าง ๆ ที่จะให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านนโยบายตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายเข้าและย้ายออกของประชากร โดยมุ่งเน้นในเรื่องข้อมูลเกี่ยวกับคนงานย้ายถิ่นในเรื่องของชีวิตความเป็นอยู่ โดยการสร้างเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศร่วมกัน

การควบคุม วิธีการจัดหางานและบริษัทนายหน้าจัดหางาน

ILO ให้การสนับสนุนการจัดหางานของรัฐหรือของนายจ้าง โดยจะต้องเป็นแหล่งจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยกฎระเบียบที่ออกโดยรัฐอาจจะมอบอำนาจให้เอกชนให้ทำหน้าที่รับสมัครคนงานให้คำแนะนำและบรรจุตำแหน่ง การออกใบอนุญาตจะต้องออกให้โดยหน่วยงานที่น่าเชื่อถือโดยหน่วยงานนั้นจะต้องติดตามกิจกรรมที่บุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ได้รับใบอนุญาตไปแล้วอย่างต่อเนื่อง

โดยเฉพาะแหล่งจัดหางานเอกชนต้องได้รับอนุญาตโดยรัฐบาลก่อน และจะต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด มีหน่วยงานที่น่าเชื่อถือให้คำแนะนำกำกับอยู่เสมอ

องค์กรของรัฐ และองค์กรเอกชน : แข่งขันหรือไปด้วยกัน

ทั้งรัฐและเอกชนไม่อยู่ในฐานะที่แข่งขันกัน บางประเทศเอกชนมีบทบาทมากในการจัดทำกิจกรรมการจัดหางาน แต่บางประเทศก็ทำกิจกรรมในเชิงผสมผสานกัน โดยส่วนใหญ่หน่วยงานในการจัดส่งคนงานของรัฐ มักจะเป็นหน่วยงานเสริมให้กับเอกชน เมื่อเอกชนทำไม่ทัน ซึ่งก็เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าบริษัทจัดหางานเอกชนมีความคล่องตัวกว่ารัฐบาลเมื่อเอกชนดำเนินการไปด้วยดีรัฐก็ลดบทบาทลงไป อย่างไรก็ตาม รัฐบาลจำเป็นต้องสงวนสิทธิในการออกใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตแก่สถานประกอบการที่จัดส่งคนงานเอกชน เมื่อพบว่าหน่วยงานเอกชนนั้นประพฤติผิดกฎหมายและหลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนงาน

3) บทบัญญัติทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองคนงานย้ายถิ่น

มาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มีข้อสรุปโดย

สังเขป คือ

(1) มีความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันระหว่างประเทศในการควบคุมแรงงานต่างชาติ

(2) การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นที่มีการจ้างงานจะต้องเป็นหน้าที่หลักของประเทศที่จ้างแรงงานเหล่านี้ ขณะเดียวกันประเทศที่ส่งแรงงานออกมาก็จะต้องให้ความสนใจกับวิธีการปฏิบัติของประเทศที่รับเอาคนงานไป

(3) จะต้องมีมาตรการที่ให้เกิดความเชื่อมั่น ในด้านความเท่าเทียมกันของการจ้างงานระหว่างคนงานย้ายถิ่นกับคนงานในชาตินั้น ๆ ถ้าจะคุ้มครองเฉพาะแต่คนงานของชาตินั้น เท่านั้น ก็ถือว่ามี ความจริงใจในการหลีกเลี่ยง

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดแนวคิด ทิศทางและกระบวนการของการพัฒนาใหม่ โดยแนวคิดของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีต ได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านมุ่งเน้นพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อการส่งออก โดยอาศัยความได้เปรียบทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้ขยายฐานการผลิตเพื่อสร้างรายได้และการมีงานทำ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในช่วงเวลานั้น อย่างไรก็ตามการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุที่มากขึ้น มิได้หมายความว่าคนไทยและสังคมไทยจะมีความสมบูรณ์พูนสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ดีงามและเรียบง่ายของสังคมไทยเริ่มเปลี่ยนไปพร้อม ๆ กับความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และความไม่มั่นคงของครอบครัว ชุมชนและสังคม

*ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์, การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว, เอกสารโรเนียว, 2539 หน้า ค 1- ค 15

การพัฒนาที่ทำทลายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ และความมั่นคงของสังคมไทย คือ การพัฒนาคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทยให้สามารถมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคม และของชาติในที่สุด ดังนั้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นจุดมุ่งเน้นหลักของการพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้นไม่ใช่เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอีกต่อไป รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากการแยกส่วนพัฒนาเศรษฐกิจหรือสังคมที่ขาดความเชื่อมโยงเกื้อกูลต่อกันมาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วนหรือบูรณาการเพื่อให้เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้คนไทยส่วนใหญ่ของประเทศอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีดังนี้

- (1) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง
- (2) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น
- (3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพมั่นคง และสมดุล เสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม
- (4) เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

(5) เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

เป้าหมายของแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนา ในส่วนของการพัฒนาคนและแรงงาน มีดังนี้

(1) เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) ยกกระดับทักษะฝีมือ และความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อกลุ่มแรงงาน อายุ 25-45 ปี

(3) ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท ได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคน ประกอบด้วยการส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสม และมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิตและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพและพละานามัยที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค

4. นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาลนายชวน หลีกภัย แกลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

“รัฐบาลยึดมั่นในพันธกรณีที่มีตามกฎหมายบัตรสหประชาชาติ สนธิสัญญาและความตกลงต่าง ๆ ที่ประเทศไทยเป็นภาคี และจะเน้นการปรับบทบาทของไทยให้เห็นเด่นชัดในความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบต่อประชาคมโลก โดยอำนวยความสะดวกคุ้มครอง ตลอดจนส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และธุรกิจภาค

เอกชนของไทยในต่างประเทศ ร่วมมีบทบาทในเวทีระหว่างประเทศ ในด้านการคุ้มครอง และส่งเสริมค่านิยมประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน"

นอกจากนี้ยังได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคนและสังคมในด้านแรงงาน คือ

(1) ปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ตลอดจนกฎและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิงให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

(2) เตรียมการรองรับแรงงานที่ย้ายกลับถิ่นฐานเดิมและผู้ที่ถูกออกจากงาน เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจ ให้มีงานทำทั้งทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาคแรงงานฝีมือได้

(3) เร่งรัดและขยายการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนทั้งในและนอกระบบการศึกษา ขยายบริการด้านการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น และเร่งรัดการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์วิภาคีและไตรภาคี เพื่อสร้างบรรยากาศการลงทุนและขยายโอกาสการมีงานทำในภาครวม

5. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของประชาชน ดังนี้

(1) เพื่อส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถ และมีรายได้เพียงพอ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขณะนั้น

(2) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จนสามารถดำรงสถานภาพการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้

(3) เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการทางสังคม มีหลักประกัน มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(4) เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดแนวทางหลักด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ คือ

(1) ดำเนินการส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือประชาชนวัยทำงาน อย่างน้อยร้อยละ 96ของกำลังแรงงานในประเทศให้ได้มีงานทำที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามสถานะเศรษฐกิจของสังคม โดยให้มีการบริการจัดหางาน และอาสาสมัครจัดหางานของรัฐอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมถึงระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

(2) ดำเนินการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีระบบ โดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานและระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานต่างประเทศที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วประเทศ และทุกภูมิภาค ตลอดจนจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการหลอกลวงทั้งในและต่างประเทศได้ทันท่วงที

(3) ปรับปรุงการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมให้ทันสมัย การบริหารการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ และจัดตั้งศูนย์ประสานการรับงานไปทำงานที่บ้าน และประกอบอาชีพอิสระเพื่อทำหน้าที่รับเหมางานจากภาคอุตสาหกรรมหรือนายจ้างไปแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น

(4) กำกับดูแลการไปทำงานต่างประเทศในฐานะแรงงานที่มีฝีมือ มีวินัย และไม่ถูกหลอกลวง โดยยึดหลักการให้ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี และได้รับทักษะเพิ่มขึ้น

(5) ปรับปรุงกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศที่มีอยู่เดิมให้เป็นกองทุนพัฒนาแรงงาน และร่วมบริหารโดยภาครัฐและเอกชนเพื่อให้มีขีดความสามารถบริการประชาชนทั้งด้านการเพิ่มทักษะฝีมือ การให้บริการด้านการกู้ยืมเงินด้วยดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งให้มีขีดความสามารถให้บริการคุ้มครองช่วยเหลือแก่แรงงานไทยในต่างประเทศที่ประสบปัญหาเป็นกรณีฉุกเฉินทันท่วงที

(6) ศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงานในแต่ละประเทศตลอดจนความเป็นไปได้ในการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ และมีผลกระทบต่อแรงงานไทยให้น้อยที่สุด

(7) ดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวให้เอื้อประโยชน์ต่อการขยายการลงทุน การจ้างงานและการเรียนรู้เทคโนโลยีของคนไทยให้มากที่สุด โดยการลดขั้นตอน เงื่อนไขการเพิ่มการจ้างงานแก่คนไทย รวมทั้งการกวดขันการลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

(8) จัดให้มีแผนเตรียมความพร้อมรองรับการสร้างงาน และการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอันเกิดจากภัยธรรมชาติ อุบัติภัย สาธารณภัย รวมทั้งการว่างงานอันเกิดจากการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง ให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา

ทิศทางการทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปี พ.ศ. 2540-2541 กำหนดนโยบายหลักในการเร่งรัดปฏิบัติทั้งส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชนทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชนตลอดจนมุ่งจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลดค่าใช้จ่าย และจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อปลดปล่อยหนี้สินและการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

นอกจากนี้ยังได้กำหนดภารกิจด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ โดยปรับปรุงระบบการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้เป็นการจัดส่งโดยรัฐมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายของคนหางานให้ต่ำลง และเร่งปราบปรามการหลอกลวงคนหางานอย่างเข้มงวด รวมทั้งให้ความช่วยเหลือคนหางานและผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ โดยกำหนดมาตรการ ดังนี้

- (1) เจริญขาดกลางกับประเทศผู้นำเข้าแรงงานโดยตรง
- (2) อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในการส่งเงินกลับประเทศ
- (3) ให้องค์กรท้องถิ่นร่วมมือประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานและการเผยแพร่ข่าวสาร

พร้อมทั้งได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ 3 ประการ คือ

(1) จะต้องได้รับการพัฒนามีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ

(2) จะต้องมีการรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานในต่างประเทศ

(3) จะต้องมีความสุขภาพชีวิต หรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดูคล้ายกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยดี และเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมีความสุขภาพชีวิตที่ดีขึ้น

6. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

กฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ใช้บริหาร กำกับ รวมทั้งควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยกำหนดให้บริษัทจัดหางานจะสามารถเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกรับจากคนหางานได้เป็นระยะ ดังนี้

ปี พ.ศ.2511 กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2511) ให้ไว้ เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2511 กำหนดให้บริษัทจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานหรือนายจ้าง หรือจากทั้งสองฝ่ายได้ เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินอัตราร้อยละยี่สิบห้าของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างเป็นรายเดือนหรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน

ปี พ.ศ. 2527 กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2527) ให้ไว้ ณ วันที่ 21 มีนาคม 2527 กำหนดให้

1) ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินค่าบริการจากลูกจ้างหรือนายจ้างหรือจากทั้งสองฝ่ายได้ เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 25 ของจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือระยะเวลาสามสิบวันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

2) ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับเงินค่าบริการจากลูกจ้างหรือนายจ้างหรือทั้งสองฝ่ายได้ เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกหรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงาน โดยให้เรียกเก็บเงินค่าบริการได้ เดือนละไม่เกินอัตราร้อยละ 25 ของจำนวนค่าจ้าง ดังกล่าว

ปี พ.ศ. 2529 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน ประกาศ ณ วันที่ 10 มกราคม 2529 กำหนดให้

1) ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 25 ของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกหรือสามสิบวันแรกที่เข้าทำงาน

2) ผู้รับอนุญาตเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานในอัตรา ดังนี้

- อัตราค่าบริการ เรียกหรือรับได้ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกหรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน สำหรับสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีที่สัญญาจ้างมีระยะเวลาน้อยกว่าหนึ่งปี ให้ลดค่าบริการลงตามส่วน

- อัตราค่าใช้จ่าย เรียกหรือรับได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนด 3 รายการ คือ

(1) ค่าทดสอบฝีมือหรือความสามารถหาร้อยบาท

(2) ค่าตรวจสุขภาพหาร้อยบาท

(3) ค่าเดินทางไปทำงานของคนหางานหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ปี พ.ศ. 2536 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 15 เมษายน 2536 กำหนดอัตราค่าบริการสำหรับการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศเท่าเดิม ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 10 มกราคม 2529 แต่แยกค่าใช้จ่ายเป็น 2 กรณี คือ

1) สำหรับการเดินทางไปทำงานได้ทุกวัน เรียกหรือรับค่าใช้จ่าย
เท่าที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนด 4 รายการ ดังนี้

- (1) ค่าทดสอบฝีมือหรือความสามารถหาร้อยบาท
- (2) ค่าตรวจสุขภาพหนึ่งพันหาร้อยบาท
- (3) ค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสาร และหลักฐาน

สามพันหกร้อยสามสิบห้าบาท

- (4) ค่าใช้จ่ายในการจัดการในตลาดแรงงานได้ทุกวัน

สองหมื่นบาท

2) สำหรับการเดินทางไปทำงานประเทศอื่น ๆ นอกจากได้ทุกวัน
เรียกหรือรับค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนด 3 รายการ ดังนี้

- (1) ค่าทดสอบฝีมือหรือความสามารถหาร้อยบาท
- (2) ค่าตรวจสุขภาพหนึ่งพันหาร้อยบาท
- (3) ค่าใช้จ่ายอื่นในการไปทำงานของคนหางาน

หนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ปี พ.ศ. 2537 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนด
อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 3) ประกาศ ณ วันที่ 22
เมษายน 2537 กำหนดอัตราค่าบริการสำหรับการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ
เท่าเดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 10 มกราคม 2529 และแยกค่าใช้จ่าย
เป็น 2 กรณี คือ

1) สำหรับการเดินทางไปทำงานได้ทุกวัน เรียกหรือรับค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริง
แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนด 2 รายการ ดังนี้

- (1) ค่าใช้จ่ายในการจัดการในตลาดแรงงานได้ทุกวันไม่เกิน

สองหมื่นห้าพันบาท

- (2) ค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวไป

2) สำหรับการเดินทางไปทำงานประเทศอื่น ๆ นอกจากได้ทุกวัน เรียกหรือรับ
ค่าใช้จ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีประกาศ กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4) และใช้จนปัจจุบัน โดยกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

ประเทศอื่น ค่าบริการ = ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางาน จะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือใน ระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้า ทำงาน สำหรับสัญญาจ้างที่ระยะเวลาไม่ น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีสัญญาจ้างมีระยะ เวลาน้อยกว่าหนึ่งปี ให้ลดค่าบริการลงตาม ส่วน

ค่าใช้จ่าย = เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งหมื่นห้าพัน บาท

ไต้หวัน ค่าบริการ = ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางาน จะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือใน ระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้า ทำงานสำหรับสัญญาจ้างที่ระยะเวลาไม่ น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีสัญญาจ้างมีระยะ เวลาน้อยกว่าหนึ่งปี ให้ลดค่าบริการลงตาม ส่วน

ค่าใช้จ่าย = เท่าที่จ่ายจริง แต่เมื่อรวมกับค่าบริการที่ เรียกเก็บจากคนหางาน จะต้องไม่เกิน ห้าหมื่นหกพันบาท

วิธีการ ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้คนหางานหรือถูกจ้างในสถานประกอบการที่จะไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศต้องผ่านขั้นตอนตามที่ได้กำหนดในกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่ และสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการไปทำงานหรือฝึกงาน โดยปัจจุบันการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี คือ

1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

คนหางานที่สามารถติดต่อนายจ้างในต่างประเทศได้ด้วยตนเอง หรืออาจให้ญาติหรือเพื่อน ซึ่งกำลังทำงานในต่างประเทศติดต่อหางานให้ ซึ่งเมื่อนายจ้างในต่างประเทศตกลงว่าจ้างคนงานไปทำงาน นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจะต้องนำหนังสือยืนยันการจ้างงาน ใบอนุญาตจากหน่วยงานรัฐบาลของประเทศที่จะไปทำงานให้นำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงาน สัญญาจ้างและสำเนาหนังสือเดินทางของคนหางานไปยื่นขอรับการตรวจรับรองจากสำนักงานแรงงานในประเทศนั้น หรือสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้น จากนั้นจึงส่งเอกสารดังกล่าวมาให้คนหางานในประเทศ เพื่อยื่นขอวีซ่าและแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง ตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยผู้แจ้งจะต้องนำหลักฐานมายืนยันแจ้งตามขั้นตอนให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองของคนหางาน พ.ศ. 2539 รวมทั้งกรณีที่คนหางานกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา หรือการต่อสัญญาว่าจ้าง ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2540 ในทางปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนหางาน หากมีการแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 15 วัน เจ้าหน้าที่ก็จะรับแจ้ง นอกจากนี้การแจ้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา สามารถแจ้งได้ที่ด่านตรวจคนหางานก่อนเดินทางกลับไปทำงานอีกด้วย โดยขั้นตอนการแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง มีดังนี้

๑๒.๐๑.๖

กรม
1943

เลขเรียกหนังสือ.....

เลขทะเบียน..... 5730

วันที่..... 1. 12. 2545

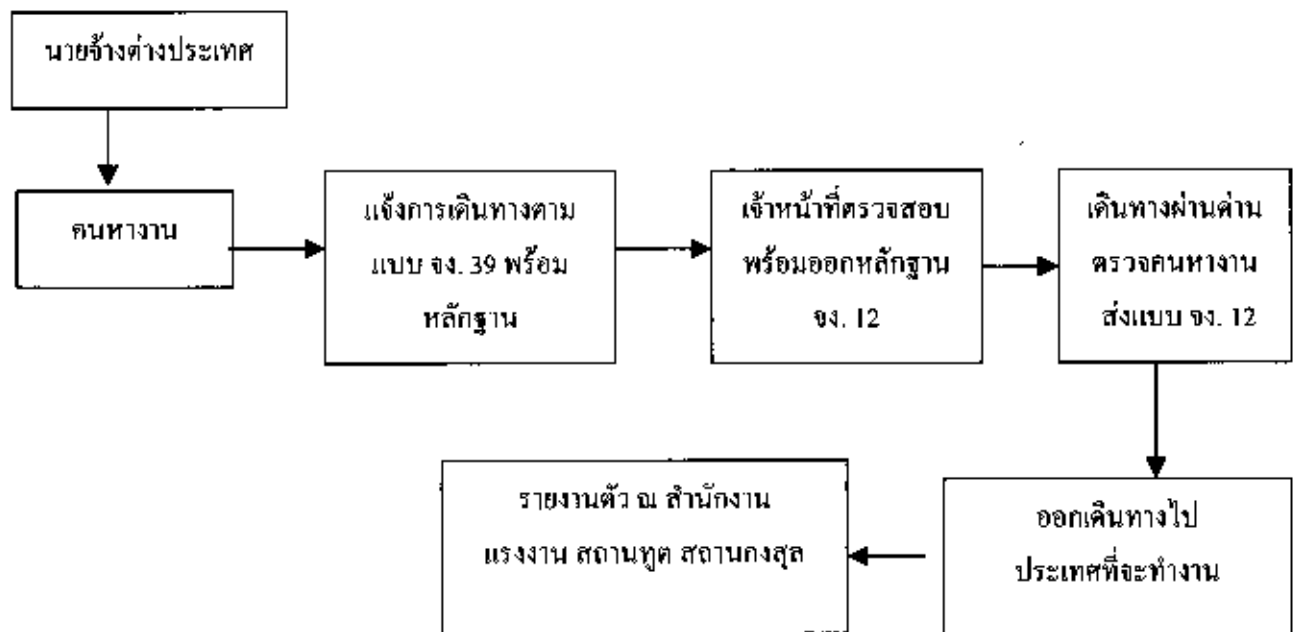
(1) เมื่อได้รับเอกสารต่าง ๆ จากนายจ้างแล้ว คนหางานจะยื่นคำร้องขอแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง (แบบ จง. 39) พร้อมทั้งแสดงหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 9 เขต สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ดังนี้

- สำเนาหนังสือเดินทาง
- สำเนาใบอนุญาตให้เข้าประเทศที่จะไปทำงาน (วีซ่า)
- สำเนาใบอนุญาตทำงาน
- สำเนาหลักฐานการติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศ
- สำเนาสัญญาจ้าง (ผ่านกรรรับรองจากสำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น ๆ)
- สำเนาตัวเครื่องบิน
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และทะเบียนบ้าน

เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้วจะประทับตราข้อความ "ได้แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองตามมาตรา 48 แล้ว" ในเอกสารสัญญาจ้าง และแบบรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง. 12) พร้อมทั้งประทับตราครุฑ

(2) เมื่อเดินทางออกนอกราชอาณาจักร คนหางานต้องส่งแบบรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง.12) ส่วนที่ 1 ขาออกไว้ ณ ด้านตรวจคนหางาน และต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลเมื่อเดินทางไปถึง

ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง



หมายเหตุ กรณีคนงานที่กลับมาพักผ่อนแล้วจะกลับไปทำงานให้แจ้งการเดินทาง โดยใช้แบบจก. 39 ก. และสำเนาวีซ่าประเภท Re-entry Visa

2) บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ บริษัทจัดหางานที่จะจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) โดยจะต้องวางเงินสดหรือพัสดุตรารัฐบาลไทย หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร เพื่อเป็นหลักประกันการดำเนินงานจำนวน 5 ล้านบาท เมื่อได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดหางาน และไปหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว จะต้องมีส่วนตอนในการรับสมัครคนหางานและการจัดส่ง ซึ่งรัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานในอัตราที่ทางการกำหนดด้วย ในปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้อง 265 บริษัท มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 179 บริษัท และในภูมิภาค 86 บริษัท

การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ตามลำดับ ดังนี้

(1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เพื่อลดบทบาทสาย/นายหน้าเถื่อน เมื่อไม่มีคนหางานในศูนย์จึงจะสามารถประกาศรับสมัคร โดยการขออนุญาตทำได้ 2 กรณี คือกรณีที่ยังไม่มีคำขอตำแหน่งงาน และกรณีมีตำแหน่งงานจากนายจ้างอยู่แล้ว โดยยื่นคำขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับคนหางานเป็นการล่วงหน้า ตามแบบ จก.22 ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. 2541

กรณีที่บริษัทจัดหางานมีตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศอยู่แล้วให้ยื่นคำขอพร้อมเอกสารดังนี้

-หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน จัดหาคนหางาน โดยระบุรายละเอียดของงาน ลักษณะงาน จำนวน อัตราค่าจ้าง ฯลฯ

-หนังสือของนายจ้างแต่งตั้งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานไทยเป็น ตัวแทนในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน โดยได้รับการรับรองจากกระทรวงยุติธรรม หรือในตารีพิบลิค หรือหอการค้าของประเทศที่นายจ้างถือสัญชาติหรือที่คนหางานจะไป ทำงานและสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทย สถานกงสุลไทย

- แบบสัญญาจ้าง

- ตัวอย่างประกาศรับสมัครคนหางาน

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาแล้วเห็นว่าตำแหน่งงานเหมาะสมก็จะ ออกหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางาน ตามแบบ จต. 2 โดยในหนังสือจะระบุชื่อ-ที่อยู่ นายจ้าง ตำแหน่ง จำนวน เงื่อนไขในการรับสมัครและระยะเวลาที่อนุญาต

ส่วนกรณีที่บริษัทจัดหางานต้องการรับสมัครคนหางานเพื่อเตรียม ความพร้อม โดยยังไม่มีตำแหน่งงาน ให้ยื่นคำขอพร้อมเอกสาร ดังนี้

- หนังสือจากนายจ้างแสดงการติดต่อให้ส่งคนหางาน

- ตัวอย่างประกาศรับสมัครคนหางาน

- หนังสือสรุปผลการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

- กรณีที่เคยได้รับอนุญาตให้รับสมัครหรือประกาศรับสมัคร

คนหางานเป็นการล่วงหน้าแล้ว ต้องส่งบัญชีแจ้งจำนวนคนหางานและตำแหน่งที่ได้รับ สมัครไว้และที่ได้จัดส่งไปแล้ว

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรจะให้ประกาศรับสมัคร คนหางานจะออกหนังสืออนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าตามแบบ จต. 1 โดยจะระบุตำแหน่ง จำนวน และเงื่อนไขการสมัครไว้ด้วย โดยการเตรียมคนหางานไว้ ล่วงหน้า ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะต้องไม่เรียกหรือรับค่าใช้จ่ายจากคนหางาน

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่ กรมการจัดหางานให้การรับรองว่าเป็นสถานพยาบาลที่ตรวจสุขภาพคนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศ และพาคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือจากสถานทดสอบฝีมือที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานกำหนด เพื่อคัดเลือกคนหางานที่มีสุขภาพดีและมีฝีมือตรงตามตำแหน่งงาน ของนายจ้าง

(3) ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยเมื่อ บริษัทจัดหางานคัดเลือกคนหางานได้ครบตามตำแหน่งที่นายจ้างมีคำขอให้จัดส่งแล้ว ต้องยื่นคำขออนุญาตส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ จง. 27 พร้อมเอกสาร ดังนี้

กรณีได้รับอนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า (จต.1) ให้ยื่นเอกสาร ดังนี้

- สำเนาหนังสืออนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า
- หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศ แต่งตั้งผู้รับอนุญาตจัดหางาน ให้เป็นตัวแทนและมีอำนาจในการลงนามในสัญญาจ้าง ซึ่งได้รับการรับรองแล้ว
- หนังสือของนายจ้างให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจัดหาคนหางานไปทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศ ที่มีรายละเอียดตำแหน่งงานหรือลักษณะงาน จำนวนคนหางาน ระยะเวลาการจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งผ่านการรับรองแล้ว
- แบบสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับคนหางาน ซึ่งผ่านการรับรองแล้ว
- สำเนาเอกสารเกี่ยวกับการอนุญาตให้นายจ้างนำคนหางานต่างชาติเข้าไปทำงาน
- บัญชีรายชื่อคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (จง.11)
- บัญชีรายชื่อคนหางานที่ผ่านการตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือ
- ตัวอย่างสัญญาจ้างตามแบบ จง.33
- สำเนาหนังสือเดินทางของคนหางาน
- คำแปลภาษาไทยของเอกสารดังกล่าว

กรณีขออนุญาตจัดส่งคนหางานที่ผ่านการอนุญาตให้รับสมัครเพื่อจัดส่งไปทำงาน (จต.2) ต้องยื่นเอกสาร

- สำเนาหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางาน (จต.2)
- เอกสารอื่นเช่นเดียวกับการยื่นขออนุญาตจัดส่ง ตามแบบ จต.1

เมื่อนายทะเบียนจัดหางานตรวจพิจารณาแล้ว จะออกหนังสืออนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ จต.3

(4) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม โดยผู้รับอนุญาตจะต้องส่งคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแล้ว เข้ารับการอบรมกับเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่สำนักงานตั้งอยู่ เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างงาน โดยยื่นเอกสาร ดังนี้

- บัญชีรายชื่อคนหางานที่แนบท้าย จต.3
- สำเนาสัญญาจัดหางานของคนหางานทุกคน
- สำเนาสัญญาจ้างของคนหางานพร้อมค่าแปล
- ใบทดสอบฝีมือและรับรองการตรวจโรค

(5) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยผู้รับอนุญาตต้องจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานตามอัตราที่ทางการกำหนด แต่ถ้าไม่สามารถจัดการได้ก็เป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานส่งเงินเข้ากองทุนแทนนายจ้าง โดยเจ้าหน้าที่จะออกบัตรสมาชิกกองทุนให้กับคนหางานทุกคนเพื่อสามารถใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุน กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ

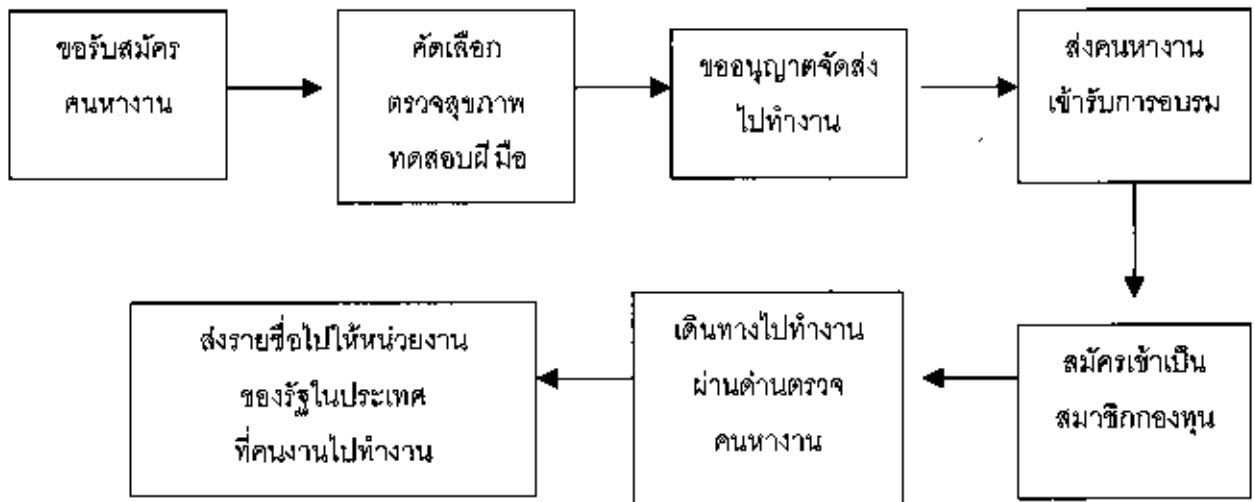
(6) ผู้รับอนุญาตจะต้องจัดให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน ซึ่งขณะนี้ มีทั้งสิ้น 17 ด่าน ดังนี้

- ด่านตรวจคนหางานดอนเมือง
- ด่านตรวจคนหางานสะเดา
- ด่านตรวจคนหางานปาดังเบซาร์
- ด่านตรวจคนหางานสุโขทัย
- ด่านตรวจคนหางานตากใบ
- ด่านตรวจคนหางานเบตง
- ด่านตรวจคนหางานวังประจัน
- ด่านตรวจคนหางานภูเก็ต
- ด่านตรวจคนหางานหาดใหญ่

- ด้านตรวจคนหางานเชียงใหม่
- ด้านตรวจคนหางานสตูล
- ด้านตรวจคนหางานเชียงราย
- ด้านตรวจคนหางานน่าน
- ด้านตรวจคนหางานนครพนม
- ด้านตรวจคนหางานมุกดาหาร
- ด้านตรวจคนหางานหนองคาย
- ด้านตรวจคนหางานอุบลราชธานี

(7) รายงานรายชื่อคนหางานให้หน่วยงานราชการที่ดูแลในต่างประเทศทราบ โดยผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องส่งรายชื่อคนหางานให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลที่อยู่ในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันเดินทางไปถึง

ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง



3) รัฐจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานไม่สามารถเข้ามาหาคนหางานในประเทศไทยด้วยตนเอง จำเป็นจะต้องติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้ และคนหางานที่ไม่ประสงค์หางานผ่านบริษัทจัดหางานเพราะค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง สามารถใช้บริการของรัฐได้ และเนื่องจากขณะนี้ค่าใช้จ่ายของคนหางานที่ใช้บริการจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงขึ้น รัฐจำเป็นต้องเพิ่ม

บทบาทในการจัดส่งให้มากขึ้นเพื่อเป็นการแทรกแซงตลาด โดยการปรับปรุงขอบข่ายงาน ให้กว้าง และใช้ internet เข้ามาช่วยในการติดต่อนายจ้าง การเจรจาตลาด และ ตำแหน่งงานในต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนหางาน โดยขั้นตอนการไป ทำงานโดยรัฐจัดส่งมีดังนี้

(1) สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ได้รับตำแหน่งงานจากการที่สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูต หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ประสานงานติดต่อ หรือจากที่นายจ้างติดต่อมาโดยตรง หรือติดต่อผ่าน Internet จะมีการตรวจสอบเงื่อนไข ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสถานะนายจ้าง โดยจะให้นายจ้างจัดส่งเอกสาร

- หนังสือมอบอำนาจให้กรมการจัดหางานจัดหาคนงาน
- หนังสือแสดงความต้องการคนงาน
- ตัวอย่างสัญญาจ้าง
- หลักฐานการจัดตั้งบริษัท

เมื่อเห็นว่าเหมาะสมจึงนำเสนอเพื่อคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ

(2) นัดหมายให้คนหางานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการมาทำการคัดเลือกทดสอบฝีมือโดยนายจ้างหรือหากนายจ้างไม่สามารถมาคัดเลือกได้ ก็จะทำให้คณะกรรมการที่กรมการจัดหางานแต่งตั้งทำการคัดเลือก

(3) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าตรวจสอบสุขภาพ และตรวจสอบประวัติอาชญากรรม พร้อมทั้งให้คนหางานทำหนังสือเดินทาง (กรณียังไม่มีหนังสือเดินทาง)

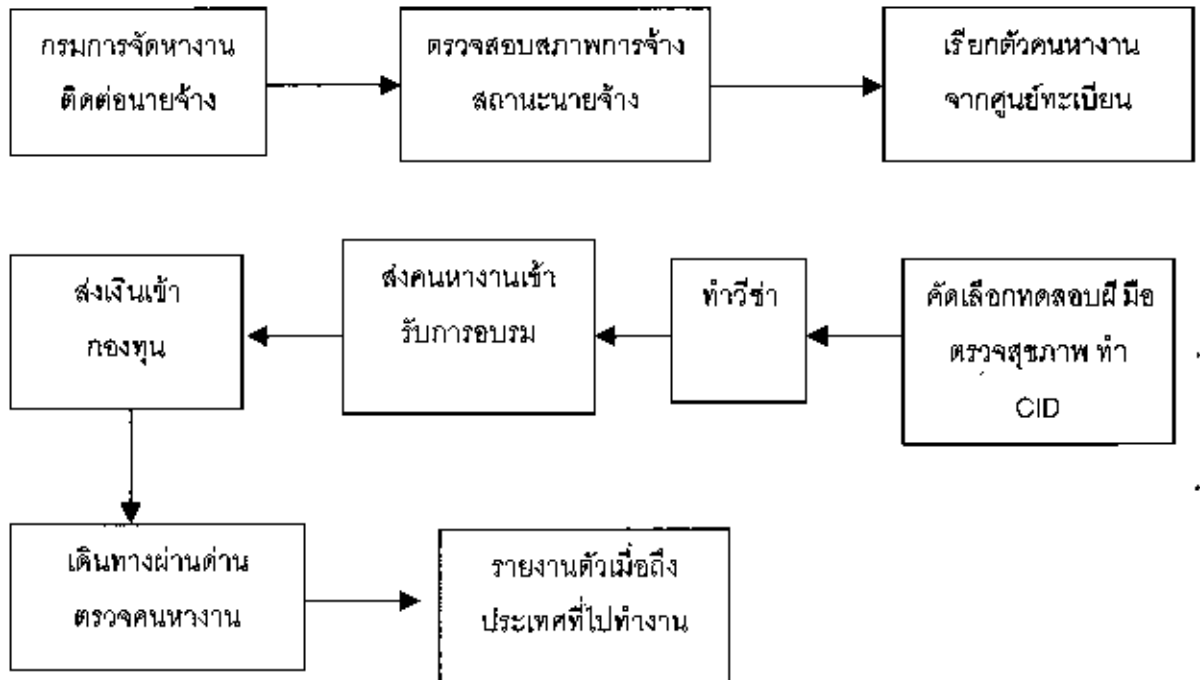
(4) ประสานงานในการจัดทำเอกสารอนุญาตเข้าประเทศที่จะไปทำงาน (วีซ่า)

(5) นำคนหางานเข้ารับการอบรม และจัดทำบัตรสมาชิกกองทุน

(6) นำคนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร โดยผ่านด่านตรวจคนหางานเช่นเดียวกับคนงานทั่วไป และต้องรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เมื่อเดินทางไปถึง

การเดินทางไปทำงานโดยรัฐจัดส่ง ไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามที่จ่ายจริง ได้แก่ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า

ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง



4) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจหรือประมูลงานในต่างประเทศได้และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงานตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางานตามบทบัญญัติมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2538

นายจ้างในประเทศไทยอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ขึ้นอยู่กับประเภท และลักษณะงาน โดยการส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และโดยความสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่ที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิ

ประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็น โดยการขออนุญาตเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

(1) นายจ้างยื่นคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ จง. 23 โดยในส่วนกลางยื่น ณ กรมการจัดหางาน หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ 1-9 ในส่วนภูมิภาคยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด พร้อมเอกสาร คือ

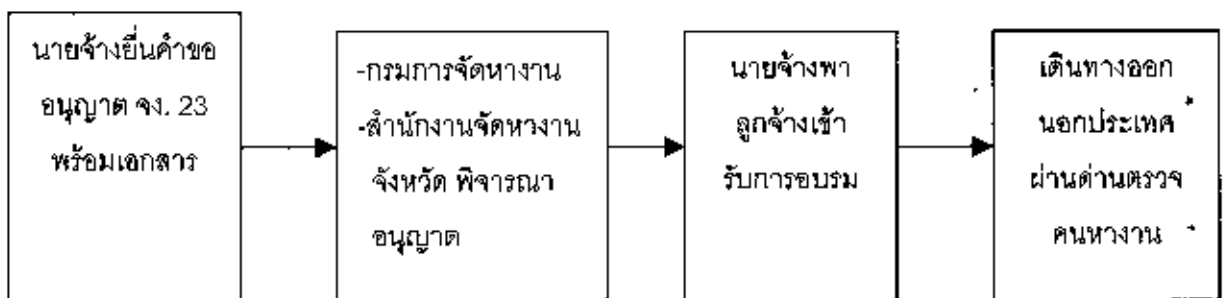
- หนังสือรับรองนิติบุคคลของนายจ้างและรายละเอียดผู้ถือหุ้น
- สัญญาหรือเอกสารแสดงการได้งาน เช่น สัญญาประมูลงาน
- หลักฐานแสดงว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท
- หลักฐานแสดงการอนุญาตให้นำคนงานเข้าประเทศ
- สัญญาจ้างงาน ซึ่งระบุระยะเวลาการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ
- บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ไปทำงาน

เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าเหมาะสมก็จะออกหนังสืออนุญาตให้พาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

(2) นำคนงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และเดินทางออกนอกราชอาณาจักร โดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน และส่งแบบการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง.12) ส่วนที่ 1 (ขาออก)

การพาลูกจ้างไปทำงานนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในประเทศไทยหรือในต่างประเทศก็ได้ และค่าใช้จ่ายในการจัดการเกี่ยวกับการเดินทางและการเตรียมตัวต่าง ๆ ของลูกจ้าง เป็นภาระของนายจ้างทั้งหมด นายจ้างจะเรียกเก็บจากคนงานไม่ได้ และลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานอาจเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามระยะเวลา หรือลูกจ้างตามโครงการก็ได้

ขั้นตอนนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ



5) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อถ่ายเทเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น ระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศต่างหากจากค่าจ้าง ซึ่งได้รับประจำทุกเดือนในประเทศไทยและเมื่อครบระยะเวลาฝึกงานลูกจ้างต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา

ปัจจุบันนายจ้างสามารถส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้โดยไม่ต้องเป็นกิจการเดียวกัน และไม่ต้องเป็นบริษัทในเครือหรือกิจการร่วมลงทุน การส่งลูกจ้างไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2538 หากส่งไปฝึกงานเกินกว่า 45 วัน ต้องขออนุญาตตามหลักเกณฑ์ในประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องหลักเกณฑ์การส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศและการส่งลูกจ้างเดินทางกลับ ดังนี้

(1) ระยะเวลาฝึกงานของลูกจ้างต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) นายจ้างเป็นผู้ออกค่าพาหนะเดินทางไปและกลับรวมทั้งค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปฝึกงาน เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าธรรมเนียมวีซ่าเข้าประเทศ

(3) ระหว่างที่ลูกจ้างฝึกงานในต่างประเทศ นายจ้างต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

-ไม่น้อยกว่าเดือนละสองหมื่นบาท สำหรับการส่งไปฝึกงานในทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย

-ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันห้าร้อยบาท สำหรับการส่งไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอลและเมืองฮ่องกง

-ไม่น้อยกว่าเดือนละแปดพันบาท สำหรับการส่งไปฝึกงานในประเทศสิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย ซาอุดีอาระเบีย บาร์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน กาตาร์ คูเวต ลิเบีย

-ไม่น้อยกว่าเดือนละหกพันบาท สำหรับการไปฝึกงานในประเทศอื่น ๆ

(4) นายจ้างต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาในราชอาณาจักร
ของพนักงาน และรายงานการเดินทางกลับของลูกจ้างภายใน 15 วัน

ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึก งานแบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

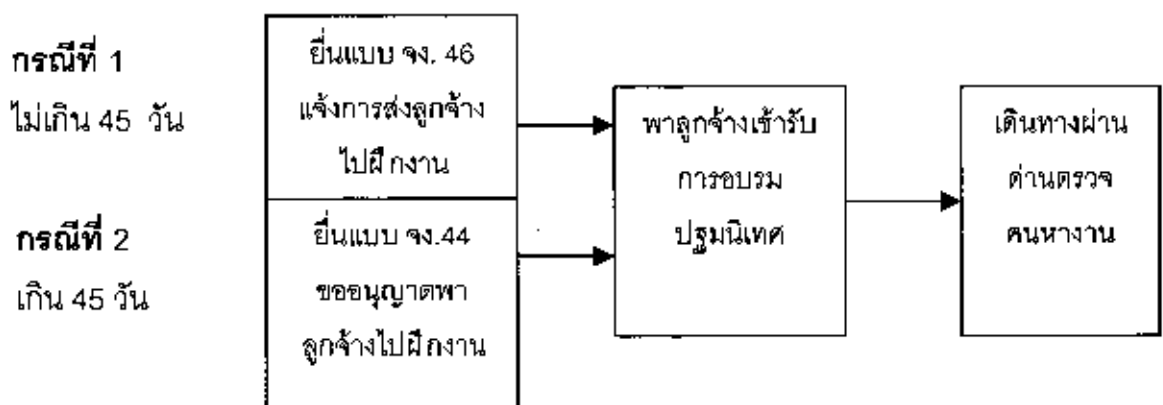
กรณีที่ 1 ส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน นายจ้างต้องยื่นแบบแจ้งการ
ส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน ตามมาตรา 49 ทวิ(1) พร้อมเอกสาร คือ

- หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล
- รายชื่อลูกจ้างที่ส่งไปฝึกงาน
- หลักสูตรการอบรม
- หลักฐานการอนุญาตเข้าประเทศของพนักงาน
- สัญญาฝึกงาน
- เอกสารแสดงว่าผู้ฝึกงานเป็นลูกจ้าง

กรณีที่ 2 ส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศเกิน 45 วัน นายจ้างต้องยื่นคำขออนุญาต
ส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ (แบบ จง.44) พร้อมหลักฐานเช่นเดียวกับกรณีที่ 1

เมื่อได้รับอนุญาตให้จัดส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศแล้ว นายจ้างต้อง
นำพนักงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ และนำพนักงานออกไปทำงานโดยผ่านด่านตรวจ
คนหางาน

ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึก งานในต่างประเทศ



จำนวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในแต่ละวิธี

จำนวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในแต่ละวิธี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 จนถึงปัจจุบันปรากฏดังนี้

หน่วยนับ : คน

ปี พ.ศ.	คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง	รัฐจัดส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัทจัดหางานจัดส่ง	รวม
			ทำงาน	ฝึกงาน		
2537	67,920	827	5,438	*	95,579	169,764
2538	74,637	1,257	6,203	1,214	118,985	202,296
2539	69,719	2,414	3,345	5,511	104,447	185,436
2540	75,950	1,637	4,653	6,303	95,128	183,671
2541	92,212	1,270	4,115	6,479	87,659	191,735
2542	88,038	731	3,672	5,315	104,660	202,416
2543	54,894	246	2,235	8,949	40,578	106,902
(ม.ค.- มิ.ย.)*						

หมายเหตุ * ไม่มีข้อมูล เนื่องจากยังไม่มีข้อกำหนดให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานจำนวนผู้ฝึกงานจึงรวมอยู่ในสถิติพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

สถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีเพิ่มสูงขึ้นทุกปี และในปี พ.ศ. 2538 นับเป็นปีที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมากเกินกว่า 200,000 คน เป็นครั้งแรก แต่ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2539-2540 ซึ่งเป็นช่วงภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ประเทศที่เป็นตลาดแรงงาน เช่น มาเลเซีย ไต้หวัน และประเทศในตะวันออกกลางลดการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ทำให้จำนวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยลดลง และกลับเพิ่มขึ้นอีกในปี พ.ศ. 2542 เนื่องจากภาวะวิกฤตของประเทศที่เป็นตลาดแรงงานมีภาวะดีขึ้น ทั้งในสิงคโปร์ มาเลเซีย และไต้หวัน มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้สถิติคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนสูงสุดเท่าที่ผ่านมา

นอกจากนี้การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่ง รองลงมาเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของคนหางาน และสถิติการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองมีเพิ่มมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2541 และช่วง 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2543 มีสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองสูงกว่าวิธีการอื่นทั้งหมด เนื่องจากคนหางานที่ถูกส่งไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง เมื่อหมดอายุสัญญาก็สามารถต่อสัญญากับนายจ้างและกลับมาพักผ่อน และแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง พร้อมกับสถิติการที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นการหมุนเวียนคนงานไปทำงานบริษัทในเครือในต่างประเทศ มีเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับด้วย

บทที่ 3 การเดินทางไปทำงานไต้หวัน

ไต้หวันประกอบด้วยเกาะไต้หวัน หมู่เกาะเพ็งกุ และหมู่เกาะคีมอย สำหรับเกาะหลัก คือ เกาะไต้หวัน มีรูปร่างคล้ายใบกล้วย ตั้งอยู่ในมหาสมุทรแปซิฟิก ระหว่างทะเลจีนตะวันออกกับทะเลจีนใต้ ห่างจากจีนแผ่นดินใหญ่ประมาณ 170 กิโลเมตร ทิศเหนือใกล้กับประเทศญี่ปุ่น ทิศใต้ใกล้กับประเทศฟิลิปปินส์ มีพื้นที่ประมาณ 36,000 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 21 ล้าน 9 แสนคน อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 16 ล้านคน

1. นโยบายแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

นับตั้งแต่ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาในช่วงปี พ.ศ. 2532 เนื่องจากวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย และการที่ทางการซาอุดีอาระเบีย งดออกวีซ่าให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2533 ทำให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในตะวันออกกลางขาดตัว แต่ในขณะเดียวกันไต้หวันเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง เนื่องจากมีการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว

ในปี พ.ศ. 2532 ทางการไต้หวันได้อนุญาตให้นำเข้าแรงงานในกิจการก่อสร้างของบริษัทที่รับเหมาก่อสร้าง โครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานของรัฐ 14 โครงการใหญ่ โดยแรงงานนำเข้ายังไม่ได้จำกัดจำนวน และการควบคุมอย่างเพียงพอ ปรากฏว่ามีแรงงานเถื่อนเข้าไปทำงานกับนายจ้างท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ผลการสำรวจพบว่าร้อยละ 36 ของโรงงานที่มีคนงานต่ำกว่า 30 คน ขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้างในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้นทุนการผลิตและที่ดินเพิ่มสูงขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมบางส่วนของไต้หวันมีความต้องการลดต้นทุนโดยการจ้างแรงงานต่างชาติ

เนื่องจากภาวะการขาดแคลนแรงงาน และค่าจ้างที่สูงขึ้น จึงเป็นแรงดึงดูดให้มีแรงงานจากต่างชาติลี้ภัยลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น มีการประเมินว่าตัวเลขคนงานผิดกฎหมายในไต้หวัน ก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายมารับแรงงาน

ต่างชาติในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2533 อาจสูงถึง 500,000 คน* เป็นแรงงานไทยประมาณ 20,000 คน จึงก่อให้เกิดปัญหาในการควบคุมดูแลได้หวั่นได้พยายามออกมาตรการควบคุม โดยดำเนินการ ดังนี้

1) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2533 ได้หวั่นได้ออกกฎหมายกำหนดให้คนงานต่างชาติที่อยู่เกินกำหนด และลักลอบทำงานอยู่ในได้หวั่นไปรายงานตัวเพื่อเดินทางออกนอกประเทศ โดยมีมาตรการจับกุมแรงงานต่างชาติ พร้อมกำหนดระยะเวลาให้รายงานตัวได้จนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 มีคนงานไทยไปรายงานตัวตามกำหนดเวลาจำนวน 3,667 คน

2) ทงการได้หวั่นได้ขยายระยะเวลาการรายงานตัว โดยออกกฎหมายนิรโทษกรรม และผ่อนผันให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตต่อไปได้ จนถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2535 เพื่อให้การกวาดล้างแรงงานที่ลักลอบทำงานเป็นไปอย่างได้ผล และให้ความสะดวกแก่นายจ้างในการดำเนินการให้คนงานผิดกฎหมายออกจากได้หวั่น

ในปี พ.ศ. 2535 ได้หวั่นได้ออก Employment Service Act เพื่อเป็นกฎหมายที่จะดูแลการจ้างแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะ โดยมีคณะกรรมการการแรงงาน (Council of Labour Affairs : CLA) เป็นผู้ดูแลในการนำเข้าแรงงาน และมี National Police Administration เป็นผู้ดูแลควบคุมการเข้าออก Council of Labour Affairs จะมีหน้าที่ทั้งกำหนดจำนวนแรงงานที่จะนำเข้าในแต่ละสาขา และออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนงานต่างชาติ

คนงานไทยเป็นชาติแรกที่ทางการได้หวั่นอนุญาตให้เข้าไปทำงานอย่างถูกต้องในโครงการก่อสร้าง 14 โครงการหลักของรัฐ ต่อมาได้เปิดให้นำเข้าคนงานต่างชาติใน 68 ประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งได้มีการนำเข้าคนงานจากไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย โดยในระยะแรกได้หวั่นอนุญาตให้แรงงานต่างชาติอยู่ในได้หวั่นได้ไม่เกิน 2 ปี และขยายเป็น 3 ปี เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2540 และไม่อนุญาตให้ผู้ที่เคยทำงานในได้หวั่นแล้วกลับไปทำงานอีกเป็นครั้งที่ 2 และควบคุมจำนวนรวมของแรงงานต่างชาติให้อยู่จำนวนประมาณ 300,000 คน

*ธีรนาท กาญจนอักษร ยุทธศาสตร์ทางเลือกของแรงงานสตรีข้ามชาติ เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ยกเครื่องเมืองไทย จิตนาการสู่ปี 2000, 2539 หน้า 694

ลักษณะงานที่สามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้

(1) งานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน

(2) งานบริหารในกิจการของชาวจีนโพ้นทะเล หรือของชาวต่างชาติที่ได้รับ
อนุมัติให้จดทะเบียนจากรัฐบาล

(3) งานที่เกี่ยวข้องกับการสอนในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน
ตั้งแต่ระดับอุดมศึกษาขึ้นไป หรือในโรงเรียนนานาชาติที่ได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง

(4) งานสอนภาษาต่างประเทศในสถาบันการศึกษา ซึ่งจดทะเบียนอย่าง
ถูกต้อง

(5) งานด้านการศาสนาและศิลปะการแสดง

(6) งานเกี่ยวกับการกีฬา เช่น โค้ชนักกีฬา นักกีฬา เป็นต้น

(7) งานผู้ช่วยงานบ้าน

(8) งานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
ก่อสร้างระดับใหญ่ ๆ ของรัฐ ซึ่งได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานส่วนกลางของรัฐแล้ว

(9) งานอื่น ๆ ที่มีลักษณะพิเศษที่จำเป็นต้องว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งต้อง
ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานส่วนกลางของรัฐเป็นกรณี ๆ ไป

หมายเหตุ - ถ้านายจ้างต้องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติข้อ (1) – (6) ต้องยื่นคำขอต่อ

คณะกรรมการการพิจารณาการลงทุน กระทรวงเศรษฐกิจ

- หากต้องการว่าจ้างในข้อ (7) – (9) ต้องยื่นคำขอต่อคณะกรรมการการแรงงาน

หลักเกณฑ์การนำเข้าแรงงานต่างชาติ

(1) เป็นประเภทงานที่ทางการได้กำหนดไว้

(2) จำนวนแรงงานต่างชาติในภาพรวม รัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดตามความ
เหมาะสมเป็นระยะ ๆ ไป ส่วนจะนำเข้าจากประเทศใด นายจ้างจะเป็นผู้พิจารณาเอง

(3) การว่าจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต จ้างได้ไม่เกินร้อยละ 30 กิจการก่อสร้างได้
ไม่เกินร้อยละ 50 ของจำนวนแรงงานท้องถิ่น และตั้งแต่ปี 2542 ลดจำนวนลงอีกร้อยละ
10 ของจำนวนที่ได้รับอนุญาต

(4) นายจ้างที่ประสงค์จะว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ต้องยื่นความประสงค์รับสมัคร
แรงงานท้องถิ่นที่ศูนย์จัดหางานของรัฐในท้องถิ่นนั้น ๆ และต้องประกาศในหนังสือพิมพ์

รายวัน 3 ฉบับติดต่อกัน 3 วันเสียก่อน หลังจากนั้น 10 วัน หากไม่มีผู้ใดไปสมัคร นายจ้างจึงสามารถยื่นขอว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้

จากข้อมูลของคณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน ณ วันที่ 30 กันยายน 2542 มีแรงงานต่างชาติอยู่ในไต้หวันทั้งสิ้น 298,106 คน เป็นแรงงานไทย 141,712 คน ฟิลิปปินส์ 121,442 คน อินโดนีเซีย 24,604 คน และมาเลเซียประมาณ 348 คน โดยแรงงานไทยร้อยละ 65 ทำงานในกิจการก่อสร้าง นอกนั้นทำงานกิจการการผลิต ผู้ดูแลและผู้ช่วยงานบ้าน และเนื่องจากขณะนี้อัตราการว่างงานของไต้หวันอยู่ในระดับสูง โดยเฉลี่ยทั้งปี 2.69% และมีคนว่างงานเพิ่มขึ้น คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) จึงได้รับความกดดันให้ปรับลดและจัดระบบโควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยลดจำนวนคนงานต่างชาติของนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแล้วลงร้อยละ 10 จากยอดเดิมที่เคยได้รับอยู่แล้ว โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2542 แต่การลดโควตานี้ไม่มีผลกระทบต่อ การลดลงของจำนวนคนงานต่างชาติ รวมทั้งคนงานไทย เนื่องจากรัฐบาลไต้หวันใช้นโยบาย เพิ่มงบประมาณด้านการก่อสร้าง สาธารณูปโภค เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ ทำให้ ยอดจำนวนคนงานภาคการก่อสร้างเพิ่มสูงขึ้น และจำนวนคนงานต่างชาติที่จะลดลงนี้จะ ไปจัดสรรให้กับนายจ้างในกิจการต่าง ๆ ซึ่งไม่เคยได้รับโควตามาก่อน

อย่างไรก็ดี เมื่อต้นเดือนสิงหาคม 2542 คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) ได้ประกาศอนุมัติให้นายจ้างประเภทกิจการ 3 D (งานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย) สามารถยื่นคำขอว่าจ้างคนงานต่างชาติได้ คาดว่ามีประมาณ 30,000 ตำแหน่ง และจากการที่ไต้หวันได้รับความเสียหายจากเหตุการณ์แผ่นดินไหวครั้งใหญ่เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2542 ทำให้อาคารบ้านเรือน สิ่งก่อสร้าง สาธารณูปโภคต่าง ๆ ได้รับความเสียหายอย่างหนัก จึงคาดว่าในปี 2543 ไต้หวันจะมีความต้องการแรงงานต่างชาติ ด้านการก่อสร้างเพิ่มขึ้นมาก และการขอนำเข้าจะเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เนื่องจาก ประธานาธิบดีไต้หวันได้ประกาศภาวะฉุกเฉิน การขอนำเข้าคนงานต่างชาติไม่ต้องอาศัย กฎระเบียบเหมือนภาวะปกติ คาดว่าคนงานไทยจะได้เข้าไปทำงานจำนวนมาก

ขณะนี้ จะมีการก่อสร้างในโครงการใหญ่ 2 โครงการ ได้แก่ โรงงานใน โครงการปิโตรเคมีคอล คอมเพล็กซ์ และโครงการก่อสร้างทางรถไฟความเร็วสูง คาดว่า

จะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานประมาณ 25,000 คน ซึ่งน่าจะเป็นแรงงานไทยไม่น้อยกว่า 12,000 คน

แต่อย่างไรก็ตาม การจะนำเข้าแรงงานจากชาติใดนั้น ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายจ้าง ทั้งนี้ในปัจจุบันรัฐบาลได้หวั่นอนุญาตให้นายจ้างสามารถนำเข้าคนงานจาก 5 ประเทศ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และเวียดนาม ซึ่งแรงงานไทยได้รับความนิยมและเป็นที่ต้องการของนายจ้างท้องถิ่น เพราะเป็นแรงงานที่อดทนไม่เกียจงาน และให้เกียรตินายจ้าง ดังนั้นโอกาสการเข้าไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทยคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

อัตราค่าจ้างสำหรับการจ้างงานในไต้หวัน

- ไต้หวันมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานทั่วไป (กรรมกร) ในอัตราเดือนละ 15,840 เหรียญไต้หวัน (NT) (ประมาณ 20,592 บาท) ส่วนใหญ่จะมีการปรับค่าจ้างทุกปี
- สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ ไม่มีการประกาศกำหนดไว้ให้ขึ้นอยู่กับการตกลงของนายจ้าง ลูกจ้าง แต่เพื่อเป็นการคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ได้มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับการจ้างแรงงานไทยไปทำงานตำแหน่งช่างไว้ดังนี้
- ช่างทั่วไป 16,678 เหรียญไต้หวัน/เดือน (ประมาณ 21,681 บาท)
- ช่างฝีมือ 18,093 เหรียญไต้หวัน/เดือน (ประมาณ 23,520 บาท)
- ช่างฝีมือระดับสูง 18,370 เหรียญไต้หวัน/เดือน (ประมาณ 23,881 บาท) อัตราแลกเปลี่ยน 1 NT ประมาณ 1.3 บาท

การทำงานล่วงเวลา

- ทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงแรก ชั่วโมงละ 1.33 เท่าของค่าจ้างในชั่วโมงปกติ
- ทำงานตั้งแต่ชั่วโมงที่ 3 ขึ้นไป ชั่วโมงละ 1.66 เท่าของค่าจ้างในชั่วโมงปกติ

ค่าทำงานในวันหยุด

- คิดเป็น 2 เท่าของค่าจ้างวันทำงานปกติ

นอกจากนี้ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2543 สภานิติบัญญัติของไต้หวันได้ผ่านมติ นโยบายลดจำนวนการนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยแยกประเภทกิจการ ดังนี้

- กิจการผลิตทั่วไปจากเดิมให้นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ ร้อยละ 30 เหลือร้อยละ 28
- กิจการที่ลงทุนขนาดใหญ่เดิมให้นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ ร้อยละ 20 เหลือร้อยละ 12
- กิจการอิเล็กทรอนิกส์ เดิมให้นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ ร้อยละ 15 เหลือร้อยละ 12
- กิจการก่อสร้างในโครงการสาธารณูปโภค เดิมให้นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ ร้อยละ 50 เหลือร้อยละ 30

โดยจะเริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2544 ททยอยลดลงปีละ 15,000 คน

2. สถิติการเดินทางไปทำงานไต้หวันของแรงงานไทย

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 มีคนงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานในไต้หวัน ดังนี้

ปี พ.ศ.	คนงานแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	รัฐจัดส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัทจัดหางานจัดส่ง	รวม
			ทำงาน	ฝึกงาน		
2533	*	*	*	*	*	111
2534	19	-	177	-	2,041	2,237
2535	*	*	*	*	*	10,938
2536	2,573	-	175	-	64,143	66,891
2537	22,745	312	209	-	67,896	91,162
2538	28,672	890	359	157	90,282	120,360
2539	24,562	1,793	109	293	69,340	96,097
2540	29,563	1,353	116	124	70,060	100,916
2541	42,338	1,108	221	127	63,034	106,828
2542	38,709	641	139	68	75,538	115,096
2543	23,619	123	24	56	41,197	64,019
(ม.ค.- มิ.ย.)*						

*หมายเหตุ ไม่มีตัวเลขแยกประเภทการเดินทาง

จากสถิติจะเห็นว่าแรงงานไทยได้รับอนุญาตเข้าไปทำงานในไต้หวัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 และในช่วงปี พ.ศ. 2535-2536 มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากทางการไต้หวันได้ออกกฎหมายรับแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานอย่างถูกต้อง และในปี พ.ศ. 2538 มีคนไทยเดินทางเข้าไปทำงานถึง 120,360 คน การเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่ประมาณ 68% จะเดินทางโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งไปทำงาน รองลงมาเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ประมาณ 31%

3. วิธีการและขั้นตอนการเดินทางไปทำงานไต้หวัน โดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง

การเดินทางไปทำงานในไต้หวัน สามารถกระทำได้ทั้ง 5 วิธี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่วิธีการที่คนหางานเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมากและมีปัญหามากที่สุด คือการเดินทางโดยบริการจัดหางานภาคเอกชน ซึ่งมีลำดับขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องมาก เนื่องจากบริษัทจัดหางานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถติดต่อกับนายจ้างโดยตรง ต้องผ่านบริษัทจัดหางานไต้หวัน คนหางานจึงต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในการหางานทำในอัตราสูง เนื่องจากมีขั้นตอนมาก และมีการแข่งขันกันซื้อตำแหน่งงานจากนายจ้างของบริษัทจัดหางานไต้หวัน แล้วนำมาเร่ขายให้กับบริษัทจัดหางานไทย เงินที่จ่ายให้บริษัทจัดหางานนับวันจะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเงินส่วนใหญ่ตกอยู่กับฝ่ายไต้หวัน โดยขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานไต้หวันสามารถแบ่งได้เป็น 2 ฝ่าย คือ ขั้นตอนในไต้หวันและขั้นตอนในประเทศไทย ดังนี้

ขั้นตอนในไต้หวัน

เมื่อนายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อเข้าไปทำงานในสถานประกอบการของตน จะต้องดำเนินการ

(1) ลงประกาศหนังสือพิมพ์ไต้หวัน รับสมัครคนหางานท้องถิ่นในตำแหน่งที่นายจ้างต้องการ จำนวน 3 ฉบับ เป็นเวลา 3 วัน

(2) ประสานงานสหภาพแรงงาน สมาคมก่อสร้าง หน่วยงานรัฐให้จัดหางานท้องถิ่น

(3) หากไม่มีคนหางานมาสมัครงาน นายจ้างจึงยื่นเอกสารขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานต่อคณะกรรมการแรงงานไต้หวัน (Council of Labour Affairs : CLA) พร้อมหลักฐานยืนยันว่าไม่สามารถหาคนงานในประเทศได้ โดยวางเงินประกันแรงงานต่างชาติในอัตรา 2 เท่าของเงินเดือน และจ่ายเงินสมทบกองทุนช่วยเหลือคนว่างงาน ตามจำนวนที่กำหนดตามประเภทของงานที่ว่างจ้าง

(4) กรณีนายจ้างให้บริษัทจัดหางานไต้หวันดำเนินการต่อก็จะต้องทำหนังสือมอบอำนาจพร้อมส่งมอบเอกสารการจ้างงานให้บริษัทจัดหางานไต้หวัน

(5) นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานไต้หวันนำเอกสารแจ้งความต้องการแรงงาน (Demand Letter) หนังสือมอบอำนาจและสัญญาจ้าง ยื่นต่อศาลท้องถิ่นเพื่อรับรองเอกสาร

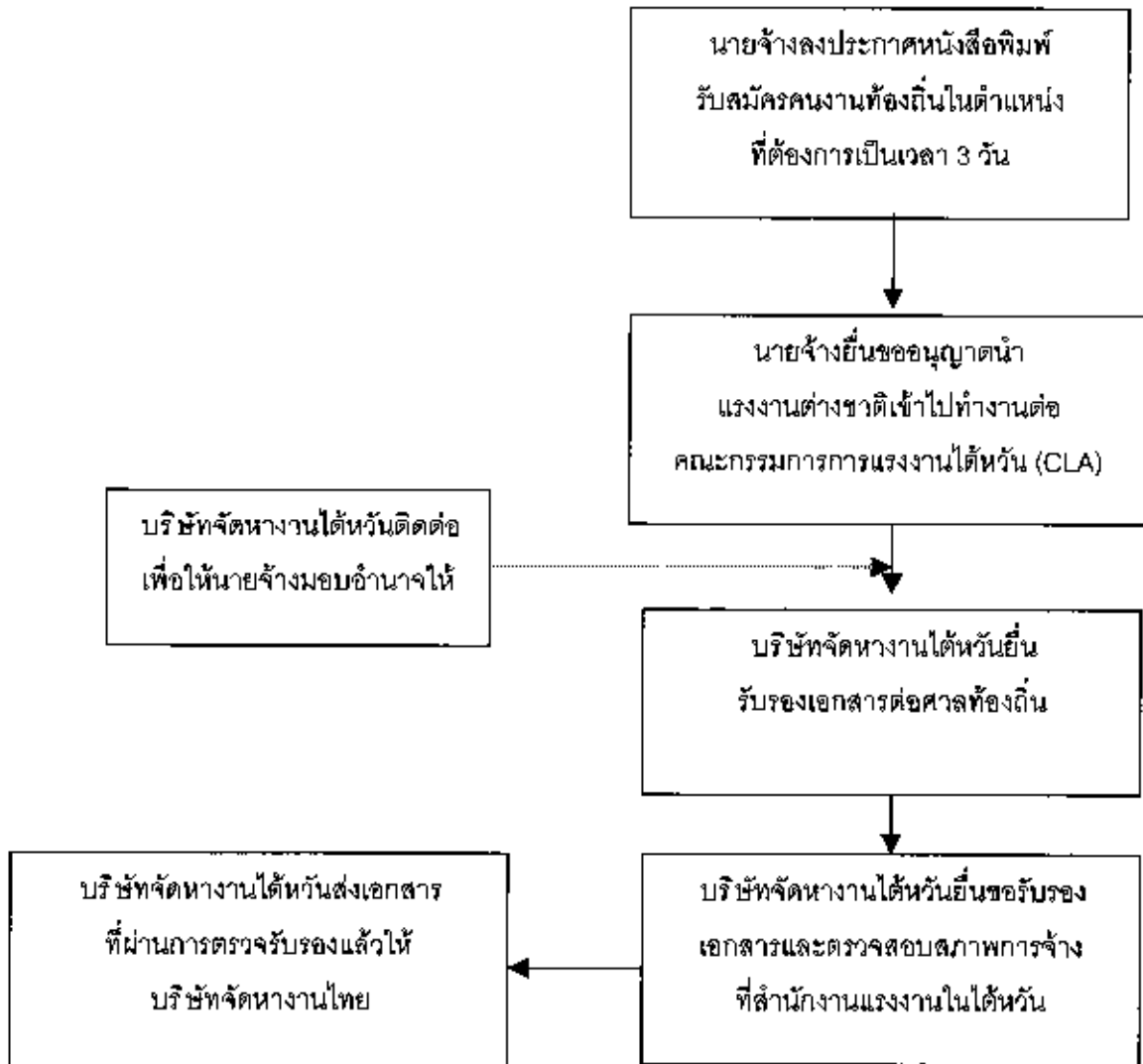
(6) นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานไต้หวัน ยื่นเอกสารต่อสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวัน คือ

- ใบอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ (ใบหยวน)
- Demand Letter ที่ผ่านการรับรองจากศาลท้องถิ่น
- หนังสือมอบอำนาจ ที่ผ่านการรับรองจากศาลท้องถิ่น
- สัญญาจ้าง ที่ผ่านการรับรองจากศาลท้องถิ่น
- หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล
- หลักฐานการรับเหมางานหรือการประมูลงานของนายจ้าง

เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานตรวจสอบเอกสาร สัญญาทั้งหมด พร้อมทั้งออกตรวจสภาพการจ้าง เมื่อเห็นว่าเหมาะสม จึงรับรองเอกสาร

(7) นายจ้างอาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานไทย หรือกรมการจัดหางานจัดส่งคนหางานไปทำงานกับนายจ้างโดยตรง หรือมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานไต้หวันติดต่อกับบริษัทจัดหางานไทยที่เป็นคู่ค้าเพื่อคัดเลือกและจัดส่งคนหางานไปทำงานกับนายจ้าง

ขั้นตอนในไต้หวัน : ก่อนคนหางานเดินทางเข้าไปทำงาน



ขั้นตอนในประเทศไทย

- 1) นายจ้าง/นายหน้า รับสมัครคนงานที่ประสงค์จะไปทำงานไต้หวัน พร้อมทั้งจัดเตรียมความพร้อมให้คนงานทั้งเอกสารหลักฐาน และการคัดเลือก คือ
 - (1) ทำหนังสือเดินทางที่กระทรวงการต่างประเทศ
 - (2) พาไปตรวจสุขภาพกับสถานพยาบาลของรัฐที่ทางการไต้หวัน กำหนด จำนวน 8 แห่ง คือ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลอุดรธานี

โดยใช้แบบรับรองการตรวจโรคแบบ ข แยกต่างหากกับใบรับรองการตรวจโรคของประเทศอื่น ซึ่งใช้แบบ ก

โรคต้องห้ามที่ทางการได้วันกำหนด คือ

- กามโรค รวมถึงผู้ที่ได้รับการรักษาแล้วแต่ยังมีผล TPHA เป็นบวก
- วัณโรค รวมถึงกรณีปอดมีติบกดมีแผลเป็น
- ไวรัสตับอักเสบบี
- เอดส์
- พยาธิ (ให้รักษา 1 เดือน)
- มาเลเรีย
- สารมอร์ฟีน เอ็มเฟตตามีน
- โรคเรื้อน
- อาการทางจิต

(3) หากสมัครงานตำแหน่งช่างจะต้องทดสอบฝีมือ ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานทดสอบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การรับรอง

(4) ติดต่อหาแหล่งเงินกู้ให้กับคนหางาน

2) บริษัทจัดหางานไทยติดต่อซื้อตำแหน่งงานจากบริษัทจัดหางานได้วันหรือนายจ้าง แล้วติดต่อสาย/นายหน้านำคนหางานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมแล้วให้นายจ้างคัดเลือก พร้อมทั้งรับมอบเอกสารต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานได้วันดำเนินการตามขั้นตอนในได้วันเรียบร้อยแล้วมาดำเนินการต่อ

3) บริษัทจัดหางานไทยยื่นเอกสาร พร้อมหลักฐานของบริษัทจัดหางานได้วัน ตามข้อ 2) เพื่อขออนุญาตประกาศรับสมัครคนหางาน ดังนี้

(1) คำขออนุญาตรับสมัครคนหางาน (จง.22) ซึ่งกรอกข้อมูลครบถ้วน พร้อมทั้งลงลายมือชื่อผู้รับอนุญาต พร้อมการประทับตราสำคัญของบริษัทฯ

(2) แบบสรุปเงื่อนไขการจ้าง

(3) แผนการจัดส่งในรอบปีที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน กรณีขออนุญาต 100 คนขึ้นไป

(4) สรุปผลงานการจัดส่ง ในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน กรณีขอ อนุญาต 100 คน ขึ้นไป

(5) ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

(6) ใบสำคัญคู่ค้า

(7) หนังสือยืนยันการเรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจาก คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

(8) ข้อเสนอการรับภาระค่าใช้จ่ายการนำเข้าคนงานไทย

(9) หนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างและบริษัทจัดหางานได้หวั่น โดยได้รับการรับรองความถูกต้องจากศาลท้องถิ่น และสำนักงานแรงงานในได้หวั่นแล้ว

(10) คำขอตำแหน่งงาน (Demand Letter) ซึ่งต้องระบุประเภท หรือลักษณะงาน จำนวนคนงาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการจ้าง สวัสดิการ อาหาร ที่พัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางของคนหางานที่จะได้รับจากนายจ้างและ อัตราค่าจ้าง โดยผู้ลงลายมือชื่อจะต้องเป็นนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศที่เป็นผู้มีอำนาจลงนามแทนนายจ้างเท่านั้น และต้องเป็นบุคคลเดียวกันกับผู้ลงลายมือชื่อ ในหนังสือมอบอำนาจ

(11) แบบสัญญาจ้างมาตรฐานสำหรับการไปทำงานได้หวั่น ซึ่งต้อง ระบุเงื่อนไขการจ้างให้ชัดเจนและสอดคล้องกับคำขอตำแหน่งงาน และนายจ้างหรือตัวแทน หรือผู้รับมอบอำนาจต้องลงลายมือชื่อ ในแบบสัญญาจ้างดังกล่าวด้วย

(12) สำเนาหนังสืออนุญาตจดทะเบียนนิติบุคคลของนายจ้าง

(13) ตัวอย่างประกาศรับสมัครคนหางาน ซึ่งระบุชื่อนายจ้าง รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับสมัครและอัตราค่าจ้าง ซึ่งต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุใน สัญญาจ้าง

4) เมื่อบริษัทจัดหางานไทยได้รับอนุญาตให้รับสมัครคนหางาน (จต.2) แล้ว ต้องดำเนินการคัดเลือกคนหางาน และจัดการให้คนหางานไปตรวจสอบประวัติ อาชญากรรม (CID) ที่สำนักงานตำรวจสันติบาล

5) บริษัทจัดหางานไทยขออนุญาตจัดส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือก ตรวจโรคและตรวจสุขภาพประวัติอาชญากรรมเพื่อไปทำงานได้ทันที โดยยื่นแบบขออนุญาตจัดส่งคนหางานตามแบบ จง. 27 โดยกรอกข้อความให้ครบถ้วน พร้อมเอกสาร ดังนี้

(1) สำเนาหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางาน(จต.2) จำนวน 1 ชุด

(2) สำเนาเอกสารการอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในได้ทันทีของคณะกรรมการการแรงงานได้ทันที ซึ่งผ่านการรับรองจากสำนักงานแรงงานในได้ทันทีแล้ว และผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศรับรองสำเนาว่า ถ้อยจากต้นฉบับจริง

(3) บัญชีรายชื่อคนหางานที่ผ่านการตรวจสุขภาพ และการทดสอบฝีมือ ตามมาตรา 36 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานฯ พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 จำนวน 5 ชุด พร้อมหลักฐานการทดสอบฝีมือ ยกเว้นคนหางานที่ไปทำงานตำแหน่งกรรมกรแรงงานทั่วไป หรือตำแหน่งที่มีใบรับรองความรู้ความสามารถจากสถาบันหรือสมาคมอาชีพแล้ว หรือตำแหน่งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสถานทดสอบฝีมือที่มีใบอนุญาตมิได้เปิดดำเนินการทดสอบ และหลักฐานการตรวจสุขภาพ

(4) ตัวอย่างสัญญาจัดหางานตามแบบ จง.33 ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งละ 2 ชุด โดยจะต้องระบุการเรียกค่าบริการไม่เกินอัตราที่ประกาศกำหนด คือค่าบริการไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนในเดือนแรกและค่าใช้จ่ายรวมแล้วไม่เกิน 56,000 บาท

(5) สำเนาหนังสือเดินทางของคนหางานที่จัดส่งไปทำงานต่างประเทศทุกคน

(6) บัญชีรายชื่อคนหางานที่รับสมัครไว้ (จจ.11)

เมื่อรับคำขออนุญาตจัดส่งพร้อมเอกสารครบถ้วนแล้ว เจ้าหน้าที่จะดำเนินการพิจารณาและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบ โดยจะออกหนังสืออนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานได้ทันทีตามแบบ จต. 3

6) บริษัทจัดหางานไทยดำเนินการขอวีซ่าให้แก่คนหางาน โดยยื่นเอกสารที่สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเปประจำประเทศไทย พร้อมกับการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานได้ในวันตามข้อ 5)

7) เมื่อบริษัทจัดหางานไทยได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานได้วันแล้ว จะนำคนหางานเข้ารับการอบรมกับเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด พร้อมหลักฐาน คือ

- (1) บัญชีรายชื่อคนหางานที่แนบท้าย จต. 3
- (2) สัญญาจัดหางานระหว่างบริษัทจัดหางานกับคนหางานทุกคน
- (3) สัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างที่ได้รับ

มอบอำนาจกับคนหางานทุกคน

- (4) ใบทดสอบฝีมือและรับรองการตรวจโรค

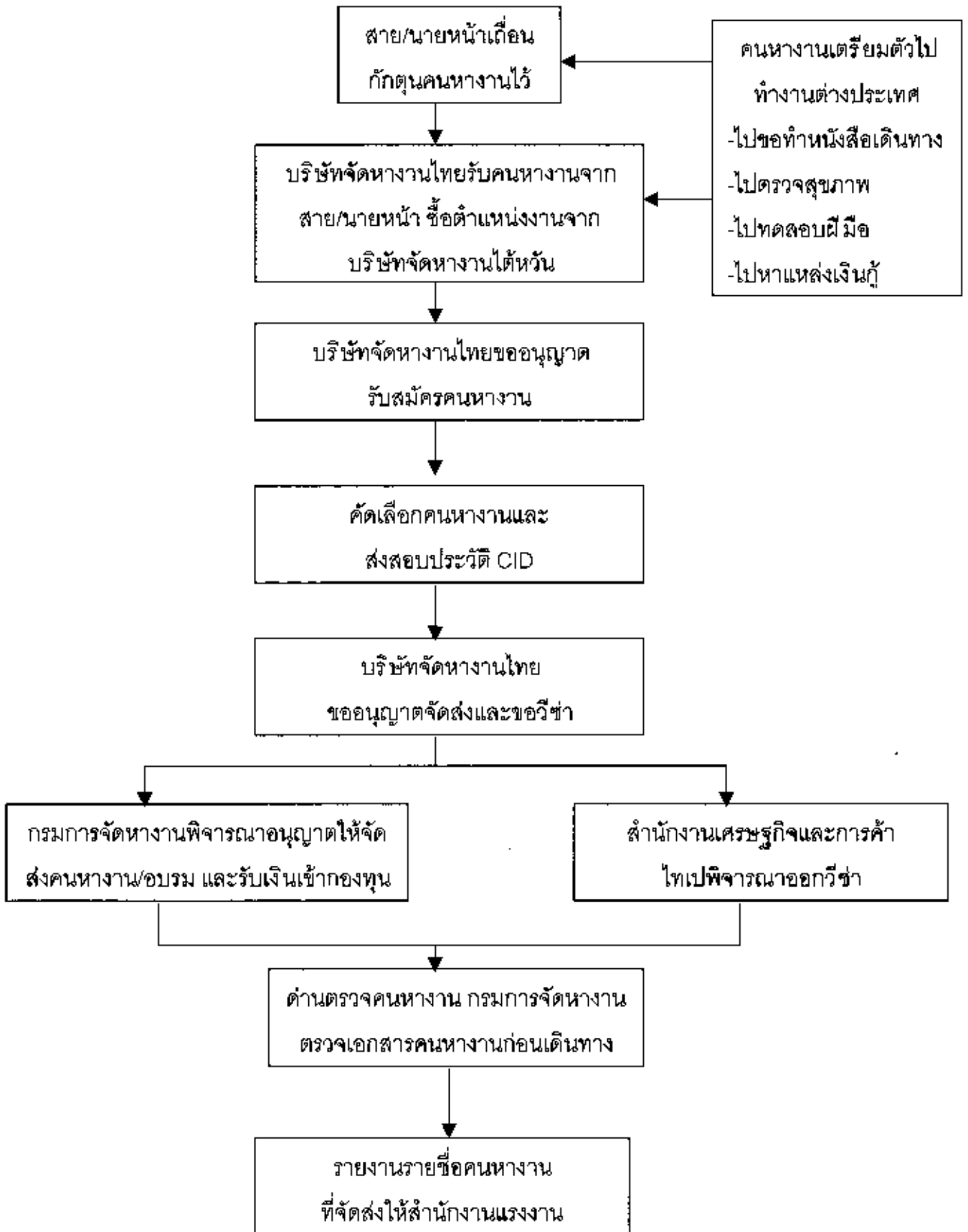
โดยคนหางานจะได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณี การปฏิบัติงานและรายละเอียดของสัญญาจ้างงาน

8) บริษัทจัดหางานต้องจัดการให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุน หากนายจ้างไม่ส่งเป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานจะต้องนำเงินจ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศในอัตรา 500 บาท ต่อคนงานหนึ่งคน โดยเจ้าหน้าที่จะออกบัตรสมาชิกกองทุนให้กับคนหางานทุกคน เพื่อสามารถใช้สิทธิประโยชน์ กรณีประสบปัญหาในได้วัน

9) บริษัทจัดหางานนำคนหางานเดินทางโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยยื่นเอกสารพร้อมแบบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จง. 12 ขาออก ณ ด่านตรวจคนหางาน

10) บริษัทจัดหางานต้องแจ้งรายชื่อคนหางานที่จัดส่งไปทำงานในได้วันให้สำนักงานแรงงานในได้วันทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทาง

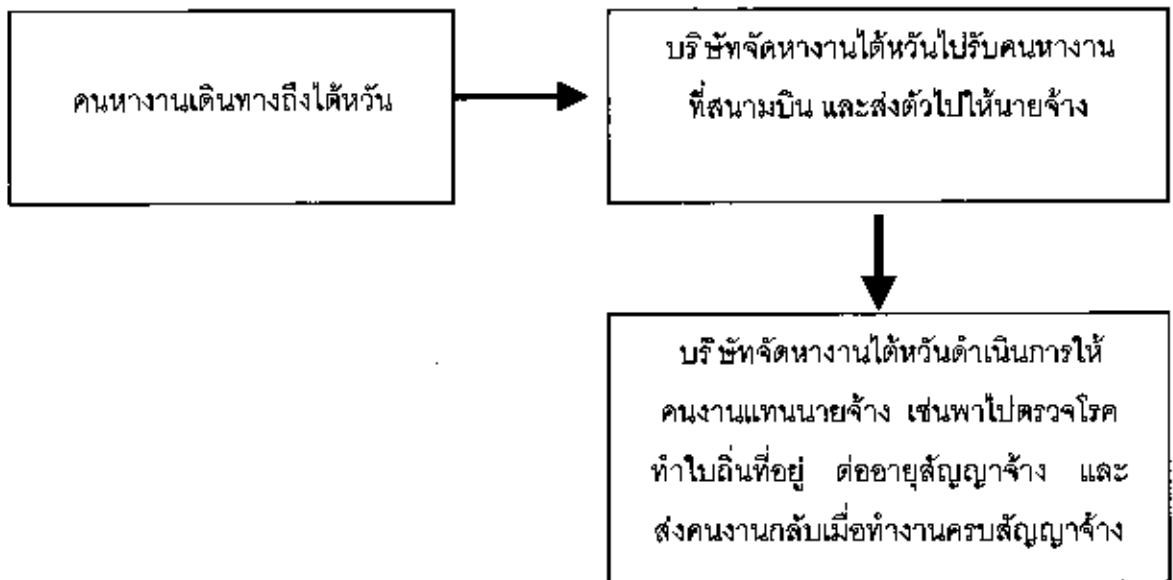
ขั้นตอนในประเทศไทย



เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงไต้หวันบริษัทจัดหางานไต้หวัน หรือนายจ้างจะต้องรับคนหางานเข้าไปดูแลและนำไปตรวจร่างกายภายใน 7 วัน จากสถานพยาบาลที่รัฐกำหนด หลังจากนั้นจะต้องตรวจร่างกายทุก 6 เดือน นอกจากนี้คนหางานยังต้องทำใบถิ่นที่อยู่กับทางการไต้หวันด้วย

บริษัทจัดหางานไต้หวันจะเป็นผู้รับผิดชอบดูแลคนงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวันตลอดระยะเวลาสัญญาจ้าง โดยหน้าที่หลักคือการดูแลคนงานในการพาไปตรวจโรค ทำใบถิ่นที่อยู่ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยจะมีล่ามสำหรับประสานการติดต่อระหว่างคนงานและนายจ้าง

ขั้นตอนไปไต้หวัน : ภายหลังจากคนหางานเดินทางเข้าไปทำงานในไต้หวันแล้ว



4. อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4) ซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 กำหนดให้ "ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จะเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานได้ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน สำหรับ

สัญญาจ้างที่ระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีสัญญาจ้างมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีให้ลดค่าบริการลงตามส่วน และจะเรียกหรือรับค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในไต้หวันได้เท่าที่จ่ายจริง แต่เมื่อรวมกับค่าบริการที่เรียกหรือรับจากคนหางานแล้วจะต้องไม่เกินห้าหมื่นหกพันบาท"

แต่สภาพข้อเท็จจริง คนหางานส่วนใหญ่ต้องจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่ทางการกำหนดโดยอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงานไต้หวันได้เพิ่มขึ้นมาเป็นลำดับจากปี พ.ศ. 2540 มีการเรียกเก็บในวงเงิน 100,000-120,000 บาท ปี พ.ศ. 2541 มีการเรียกเก็บในอัตรา 130,000 – 150,000 บาท ปี พ.ศ.2542 ขึ้นเป็น 150,000 – 180,000 บาท และเมื่อมีประกาศกำหนดเงื่อนไขการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวันซึ่งเป็นผู้ค้า ค่าใช้จ่ายลดลงระยะหนึ่ง แต่ปัจจุบันอัตราดังกล่าวสูงขึ้นถึง 160,000 – 200,000 บาท เนื่องจาก

- การเพิ่มขึ้นของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราจาก 1 NT = 1 บาท เป็น 1 NT = 1.20 – 1.30 บาท
- อัตราการซื้องานจากฝ่ายจัดการของนายจ้างเพิ่มขึ้น จาก 20,000 - 35,000 NT เป็น 30,000 – 45,000 NT

ค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องจ่ายสำหรับการไปทำงานไต้หวัน ประมาณ 160,000 – 200,000 บาท จำแนกได้ดังนี้

ส่วนที่จ่ายให้ฝ่ายไต้หวัน (ค่าซื้อตำแหน่งงาน) 110,065 - 151,815 บาท

โดยบริษัทจัดหางานไทยจ่ายให้บริษัทจัดหางานไต้หวัน แล้วผลึกภาระให้คนหางาน แยกเป็นรายการ ดังนี้

1) ค่าซื้องานจากฝ่ายจัดการของนายจ้าง (30,000 – 45,000 NT) 37,500 – 56,250 บาท

2) ค่าบริการที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมายให้บริษัทจัดหางานไต้หวัน แต่ผลึกภาระให้คนงาน

- ค่ายื่นคำขออนุญาตคนหางานต่างชาติเข้าไปทำงาน (2,000 NT) 2,500 บาท
- ค่ารับรองเอกสารภายในประเทศ (1,850 NT) 2,315 บาท

- ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ หลังจากคนงานเดินทางเข้าได้วันแล้ว 3,750 บาท
(3,000 NT)

3) ค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย 6 รายการของนายจ้างแต่หลักการให้คนงานคือ

- ค่าทำสัญญาประกันคนงาน (5,000 NT) 6,250 บาท
- ค่าตรวจโรค 3 ปี (6 ครั้ง) (1,500 NT/ครั้ง) 12,000 บาท
- ค่าธรรมเนียมใบถิ่นที่อยู่ 3 ปี (3,000 NT) 3,750 บาท
- ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (10,000 NT) 12,500 บาท
- ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ (6,000 NT) 7,500 บาท
- ค่าดูแลคนงาน 3 ปี (17,600 – 36,000 NT) 22,000 – 45,000 บาท

ส่วนที่จ่ายให้ฝ่ายไทย 46,290 บาท

1) ค่าบริการตามกฎหมาย 19,000 บาท

2) ค่าบริการ/ค่าดำเนินการของบริษัทจัดหางาน ดังนี้

- ค่าตอบแทนสาย/นายหน้าเดือน 15,000 บาท
- ค่าจัดทำเอกสารสอบประวัติคนงาน (CID) 1,500 บาท
- ค่าเอกสารต่างๆ 1,000 บาท
- ค่าภาษีมูลค่าเพิ่มของบริษัทจัดหางาน 2,000 บาท
- ค่าเลี้ยงรับรองบริษัทจัดหางานได้วัน 1,000 บาท
- ค่าสมาชิกกองทุนฯ 500 บาท
- ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (VISA) 2,700 บาท
- ค่าธรรมเนียมการใช้สนามบิน 500 บาท

3) ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนงาน

- ค่าทำหนังสือเดินทาง 1,090 บาท
- ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท
- ค่าทดสอบฝีมือ (เฉพาะช่าง) 500 บาท

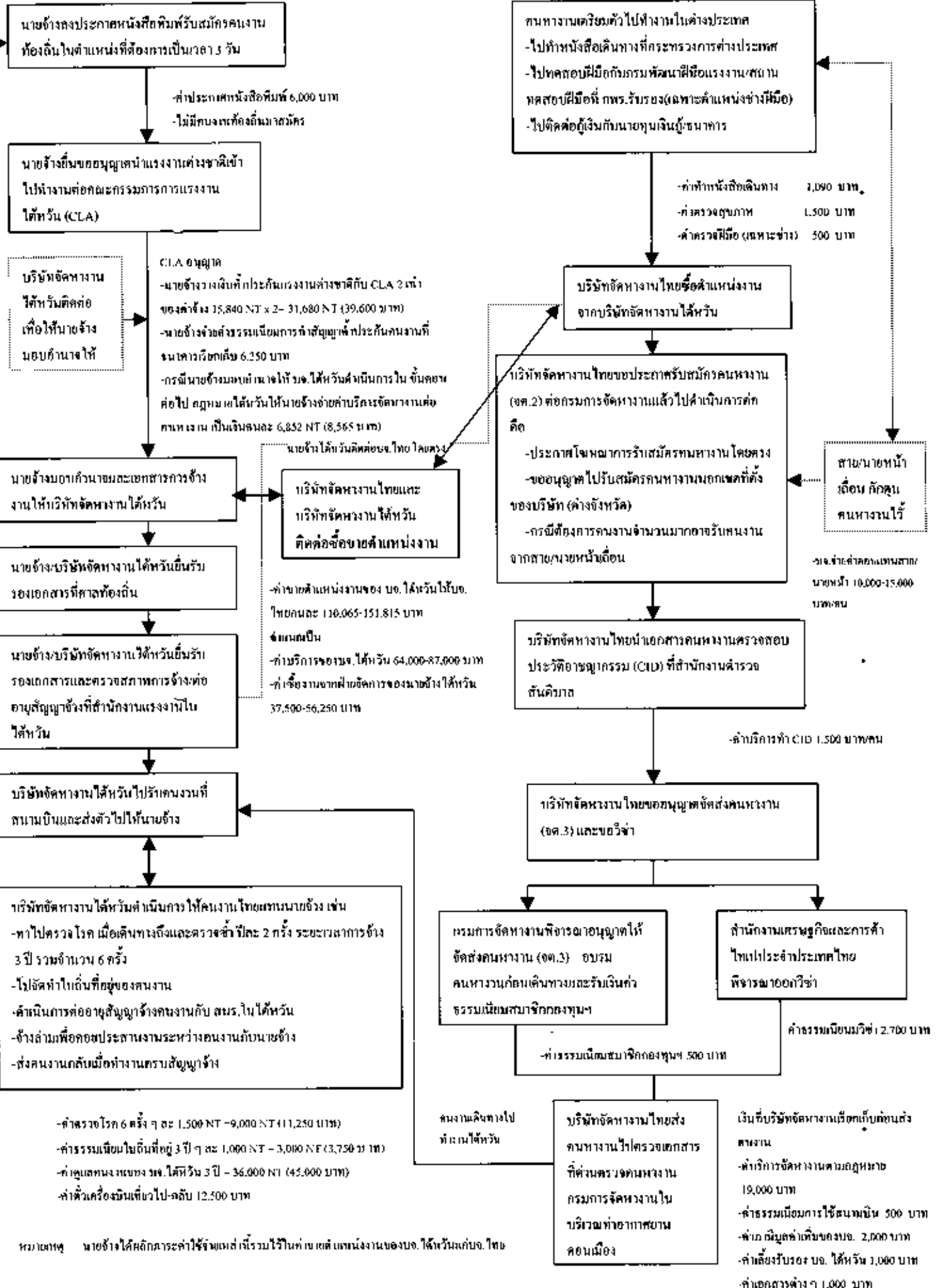
ทั้งนี้ยังไม่รวมค่าพาหนะในการติดต่อ/เดินทาง และดอกเบี้ยเงินกู้ในรายที่ต้องไปกู้ยืมเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการไปทำงาน

การที่อัตราค่าจ้างของคนงานอยู่ในอัตราสูง เนื่องจากการแข่งขันซื้อตำแหน่งงานของบริษัทจัดหางานได้ทุกวัน แล้วนำมาประมวลขายต่อให้บริษัทจัดหางานไทย โดยบริษัทจัดหางานได้ทุกวันจะไปเสนอรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เป็นของนายจ้าง อาทิ ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางานได้ทุกวัน 3 รายการ และค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมาย 6 รายการ แล้วผลัดภาระให้คนงาน นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในส่วนของภาระที่ื่องานจากฝ่ายจัดการของนายจ้าง ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้อยู่ที่อัตราการแข่งขันกันเสนอราคาของบริษัทจัดหางานได้ทุกวัน โดยจะเห็นได้ว่านายจ้างได้วันที่ต้องการแรงงานต่างชาติไปทำงาน นอกจากจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแล้ว ยังได้รับค่าตำแหน่งงานอีกด้วย โดยสามารถสรุปแผนภูมิขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปได้ทุกวัน และค่าใช้จ่ายของแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

แผนภูมิขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน

ขั้นตอนในได้หวัน

ขั้นตอนในประเทศไทย



นอกจากนี้เมื่อคนหางานเดินทางไปทำงานได้วันจะต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกดังนี้

ก. เบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน

กองทุนประกันภัยแรงงานจะเก็บเบี้ยประกันในอัตราร้อยละ 6.5 ของค่าจ้าง โดยนายจ้าง : คนงาน : รัฐบาล จ่ายในอัตรา 7 : 2 : 1 ดังนั้นคนงานต้องจ่ายเบี้ยประกันเป็นเงินเดือนละ 206 เหรียญได้วัน

ข. เบี้ยประกันเงินกองทุนประกันสุขภาพแรงงาน

คนงานจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนประกันสุขภาพแรงงาน โดยจะเก็บเบี้ยประกันในอัตราร้อยละ 4.25 ของค่าจ้าง โดยนายจ้าง : คนงาน : รัฐบาล จ่ายในอัตรา 6 : 3 : 1 ดังนั้นคนงานต้องจ่ายเดือนละ 202 เหรียญได้วัน

ค. ภาษีรายได้

ตามกฎหมายผู้มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 47,000 เหรียญได้วัน หรือภาษีที่จะต้องส่งเข้าชำระเป็นรายเดือนไม่เกิน 2,000 เหรียญได้วัน นายจ้างไม่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย ให้ไปรวมชำระเมื่อสิ้นปีภาษี แต่ในทางปฏิบัติ ปรากฏว่านายจ้างยังคงหักภาษีร้อยละ 6 - 10 ของรายได้ต่อเดือน บางรายเก็บถึงร้อยละ 20 หรือประมาณเดือนละ 1,584 เหรียญได้วัน (หากคิดภาษีอัตราร้อยละ 10)

ง. การหักเงินฝากสะสมของคนงาน

นายจ้างได้วันจะหักเงินเดือนคนงานเดือนละ 3,000 เหรียญได้วัน เพื่อประกันการหลบหนี เนื่องจากหากลูกจ้างหลบหนีนายจ้างต้องจ่ายค่าประกันคนงานดังกล่าวให้กับทางการ นายจ้างจึงหักเงินเดือนคนงาน โดยจะคืนให้เมื่อคนงานทำงานครบสัญญาจ้าง และเรียกเงินส่วนนี้ว่า "เงินฝากสะสม"

หากพิจารณาเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานได้วันประมาณ 180,000 บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อเดือน ระยะเวลาตามสัญญาจ้าง 2 ปี ดอกเบี้ยรวมเงินต้นแล้วจะเป็นเงินประมาณ 288,000 บาท รายได้ของคนงานตามค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ 19,000 บาทต่อเดือน คนงานจะต้องทำงานเพื่อชำระหนี้เป็นเวลาถึง 15 เดือน

การไปทำงานได้วันโดยต้องเสียค่าใช้จ่ายในอัตราสูงเท่าที่เป็นอยู่จึงไม่คุ้มกับการเดินทาง และถือเป็นการเอารัดเอาเปรียบคนงาน โดยสาย/นายหน้าและบริษัท

จัดหางาน มักจะจูงใจคนงานโดยอ้างว่าจะมีค่าล่วงเวลาในการทำงานทุกวัน ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งจะทำให้มีรายได้สูงขึ้นมาก โดยข้อเท็จจริงในปัจจุบันโรงงานในไต้หวันต่างลดการทำงานล่วงเวลาลง จะมีที่ให้ทำอยู่บ้างประมาณ 20% นอกจากนี้ยังอ้างว่าเมื่อทำงานครบ 2 ปี นายจ้างจะต่อสัญญาจ้างให้อีก 1 ปี คนงานจึงหลงเชื่อยอมกู้หนี้ยืมสินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานดังกล่าว โดยเมื่อเดินทางไปถึงกลับไม่มีเงินพิเศษค่าล่วงเวลาตามที่ได้รับการบอกกล่าว แต่เมื่อเดินทางไปแล้วก็จำเป็นต้องทำงานเพื่อใช้หนี้หรือหวังจะให้มีการต่อสัญญาในปีที่ 3 เพื่อเป็นรายได้ส่วนที่เหลือ ซึ่งในทางปฏิบัติบริษัทจัดหางานและนายจ้างก็มักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมส่งคนงานกลับมาก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้วนำระยะเวลาจ้างที่เหลือไปขายให้กับบริษัทจัดหางานไทยรายอื่น เพื่อนำเข้าคนงานใหม่แล้วให้เก็บค่าใช้จ่ายใหม่ โดยค่าใช้จ่ายของคนงานเก่าที่จ่ายไปแล้ว 3 ปี ก็ไม่รับผิดชอบใช้คืนคนงานจึงต้องตกอยู่ในวังวนแห่งหนี้สิน โดยปัญหาค่าหัวแพงเป็นปัญหาที่มีมานาน และได้มีมาตรการแก้ไขในรูปแบบต่าง ๆ มาโดยลำดับ

5. มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนงานที่เดินทางไปทำงานไต้หวันที่ผ่านมา

เมื่อ พ.ศ. 2536 ขณะนั้นยังไม่มีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม งานด้านแรงงานยังขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย ได้เผชิญกับปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนงานสูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งรับผิดชอบงานด้านแรงงานได้ใช้วิธีปิดตลาด ไม่ให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในไต้หวันเป็นเวลา 90 วัน แล้วออกตรวจตรา สอบสวนบริษัทจัดหางานที่กระทำผิดกฎหมายทุกรูปแบบ การลดค่าใช้จ่ายได้ผลระยะหนึ่ง แต่ก็กลับเพิ่มขึ้นอีกอย่างรวดเร็ว

ปี พ.ศ. 2537 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้พยายามแก้ไขปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง โดยการจัดตั้งองค์กรกลาง คือให้บริษัทจัดหางานต่าง ๆ รวมตัวกันเข้าเป็นองค์กรภาคเอกชน ให้มีหน้าที่ควบคุมและลดค่าใช้จ่ายของคนงานลง แต่ปรากฏว่าไม่มีผลตามวัตถุประสงค์ ยังมีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง

ปี พ.ศ. 2538 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้พยายามแสวงหามาตรการในการลดค่าใช้จ่ายของคนงานลง โดยการจัดตั้งชุดปฏิบัติการพิเศษขึ้นทำการ

สอบสวนคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวันและบริษัทจัดหางาน เมื่อพบว่าบริษัทจัดหางานใดเรียกค่าบริการเกิน คณะชุดปฏิบัติการฯ ดังกล่าวก็จะเรียกเงินคืนให้คนหางานได้คืนคนละ 5,000-8,000 บาท แต่ก็ยังกลับไปให้บริษัทจัดหางานเรียกกลับคืนก่อนขึ้นเครื่องบิน จึงเป็นเหตุให้โครงการดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของทางราชการ

จนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2539 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แสวงหามาตรการลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานลง โดยดำเนินการคือ

1) มาตรการตัดสายในประเทศ โดยวิธี

(1) ให้บริษัทจัดหางานรับสมัครคนหางาน โดยไม่ต้องรับผ่านสายตามที่เคยปฏิบัติมา ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสายลงไปได้ประมาณ 10,000-15,000 บาท

(2) ถ้าบริษัทจัดหางานได้รับสมัครคนหางานจากสาย หากสอบสวนแล้วมีหลักฐานชัดเจนจะพิจารณาโทษทางทะเบียน คือ พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต

2) มาตรการจัดทำทะเบียนคู่ค้า โดยออกใบสำคัญทะเบียนคู่ค้าระหว่างบริษัทจัดหางานไทยและบริษัทจัดหางานไต้หวัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการปั่นราคาค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางาน โดยได้มีการจดทะเบียนคู่ค้าครั้งแรก ระหว่างวันที่ 18 มกราคม 2539 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2539 โดยมีหลักเกณฑ์การดำเนินงาน ดังนี้

(1) บริษัทจัดหางานไทยและบริษัทจัดหางานไต้หวัน สามารถจดทะเบียนคู่ค้าต่อกัน โดยฝ่ายไทยเลือกคู่ค้าฝ่ายไต้หวันได้ 3 บริษัท บริษัทจัดหางานไต้หวันสามารถเลือกคู่ค้าบริษัทจัดหางานไทยได้ 3 บริษัท ซึ่งต่อมาได้ขยายคู่ค้าให้กว้างขึ้นเพื่อความคล่องตัวของธุรกิจเป็นอัตรา 1 ต่อ 10 จนถึงปัจจุบัน

(2) บริษัทจัดหางานไทยเมื่อจะยื่นขออนุญาตรับสมัครคนหางานหรือขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในไต้หวัน จะต้องแนบแบบทะเบียนคู่ค้าดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2539

(3) ในกรณียื่นเอกสารให้สำนักงานแรงงานในไต้หวันเพื่อรับรองเอกสาร ก็จะต้องแนบใบสำคัญคู่ค้าไปด้วยทุกครั้ง

(4) เอกสารที่สำนักงานแรงงานในไต้หวันจะรับรองให้ได้ เช่น Demand letter หรือ Power of Attorney ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้ออกเอกสารนี้ จะต้องระบุชื่อบริษัทจัดหางานไต้หวัน

3) มาตรการยกเลิกค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งคนหางานไม่จำเป็นต้องรับภาระใด ๆ ดังนี้

(1) ค่าสาย นายหน้าของบริษัทจัดหางานไต้หวันในการหาตำแหน่งงาน

(2) รายการที่นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายเอง เช่น

- ค่าประกัน
- ค่าตรวจโรค 2 ปี (4 ครั้ง)
- ค่าธรรมเนียมใบถิ่นที่อยู่ 2 ปี
- ค่าเอกสาร
- ค่าประกาศหนังสือพิมพ์
- ค่าดูแลคนงาน 2 ปี
- ค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับ 1 เที่ยว

ซึ่งรายการที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมายของไต้หวันอยู่แล้ว นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ไม่ควรผลักภาระมาให้แก่คนงานไทย

(3) ค่าจ้างงานจากฝ่ายจัดการของนายจ้าง

4) มาตรการลงโทษ หากมีการฝ่าฝืนเก็บค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่ทางการกำหนดจะมีการลงโทษบริษัทจัดหางาน โดยการพักใช้ใบอนุญาตและดำเนินคดีทางอาญา ส่วนบริษัทจัดหางานไต้หวันและนายจ้างหากมีพฤติการณ์ขายนาก็จะไม่รับการพิจารณาให้รับคนงานไทย

จากการศึกษามาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานที่ไปทำงานไต้หวันพบว่าในระยะ 3-4 เดือนแรก การใช้มาตรการได้ผลดี แต่ต่อมาก็ยังมีการแข่งขันกันซื้อขายตำแหน่งงานในราคาสูงเช่นเดิม โดยบริษัทจัดหางานไทยและไต้หวันได้ปรับเปลี่ยนวิธีรูปแบบ ในการหลีกเลี่ยงหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยหากบริษัทจัดหางานไทยรายได้ให้ราคาสูงกว่า ก็มีการเปลี่ยนไปเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทยที่ให้ราคาสูง เนื่องจากการ

เป็นคู่ค้าในช่วงแรกมิได้กำหนดเวลาการยกเลิก ฉะนั้นบริษัทจัดหางานไทยและได้หัวหน้าสามารถเปลี่ยนคู่ค้าได้ตลอดเวลา

นอกจากปัญหาที่คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ได้หัวหน้าในอัตราที่สูงแล้ว คนหางานยังต้องประสบปัญหาในขณะที่ทำงานอีกเช่น

1) นายจ้างร้อยละ 30 ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เช่น จ่ายต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางการกำหนด หรือนายจ้างจ่ายตามผลงาน เช่น ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า สิ่งทอ นอกจากนี้ยังจัดสวัสดิการไม่ตรงตามสัญญา เช่น อาหารไม่เพียงพอ ที่พักมีลักษณะทรุดโทรมและแออัด

2) หักเงินค่าจ้างเป็นภาษีเงินได้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยให้คนงานมอบอำนาจในการเรียกส่วนของที่เกินคืน เมื่อทำงานครบกำหนดสัญญาก่อนเดินทางกลับ และนายจ้างบางรายเมื่อได้รับเงินภาษีคืนแล้วไม่นำส่งให้คนงาน ซึ่งขณะนี้ก็มีเรื่องร้องขอให้เจ้าหน้าที่ติดตามเงินดังกล่าวให้เป็นจำนวนมาก คิดเป็นเงินถึงประมาณ 100 ล้านบาท

3) หักเงินค่าจ้างเป็นค่าประกันการหลบหนี โดยนายจ้างได้หัวหน้าจะหักค่าจ้างของคนงานเดือนละ 3,000 เหยียญได้หัวหน้า เพื่อประกันการหลบหนี โดยเรียกว่าเงินฝากสะสม และจะคืนให้เมื่อคนงานทำงานครบสัญญาจ้าง บางส่วนไม่มีการนำฝากเข้าบัญชีในนามของคนงานเป็นรายบุคคล เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางการเงิน คนงานไม่ได้รับเงินฝากสะสมคืน ซึ่งทางการได้หัวหน้าแจ้งว่า จะเสนอกฎหมายเข้าสภาให้นายจ้างนำเงินสะสมของคนงานไปฝากธนาคารในนามของคนงาน และได้เคยมีหนังสือเตือนนายจ้างในกรณีดังกล่าว โดยแจ้งว่านายจ้างอาจถูกดำเนินคดีฐานยักยอกทรัพย์ แต่นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ปฏิบัติตาม ยังคงหักเงินของคนงานโดยไม่ยอมเปิดบัญชีในนามของคนงาน และเป็นปัญหาเมื่อคนงานทำงานครบสัญญาจ้างไม่ได้รับเงินดังกล่าว

4) คนงานถูกส่งตัวกลับก่อนกำหนด และบริษัทจัดหางานได้หัวหน้านำใบหยวนไปขายต่อให้บริษัทจัดหางานอื่นนำคนงานไปทดแทน โดยในช่วงปีที่ผ่านมามีปรากฏว่ามีการส่งคนงานกลับทั้งที่ทำงานไม่ครบสัญญาจำนวนมาก โดยไม่ทราบสาเหตุ แล้วนายจ้างและบริษัทจัดหางานได้หัวหน้านำใบหยวน ซึ่งออกแทนไปขายให้บริษัทจัดหางาน

รายใหม่เก็บค่าหัวคนงานที่เดินทางไปแทน โดยคนงานเก่าที่ถูกส่งตัวกลับไม่ได้รับค่าหัวคืน ซึ่งเป็นการเอาเปรียบคนงาน

การที่คนหางานต้องถูกเอารัดเอาเปรียบในการสมัครงานไปทำงานไต้หวัน โดยบริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูงดังกล่าว สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก นายจ้างและบริษัทจัดหางานไต้หวัน ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องช่วยเหลือให้ความคุ้มครองคนหางาน โดยการควบคุมการเรียกเก็บค่าบริการของบริษัทจัดหางานไต้หวันไม่ให้เกินอัตราที่กำหนด นอกจากนี้จำนวนข้าราชการและลูกจ้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ประจำอยู่สำนักงานแรงงานไต้หวันทั้งที่ไทเปและเกาสงมีจำนวนไม่เพียงพอในการคุ้มครองดูแลแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน จำนวนประมาณ 140,000 คน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการเพื่อให้บริษัทจัดหางานไต้หวันรับผิดชอบดูแลคนงานที่บริษัทจัดหางานรับเข้าไปทำงานกับนายจ้างอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพเสริมกำลังการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไต้หวัน ผู้ขอประเมินในขณะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ จึงได้จัดทำมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายของคนหางานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน โดยควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวันให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ทางการไทยกำหนด และให้สามารถลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามได้ ดังที่จะได้นำเสนอในบทต่อไป

บทที่ 4

มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางาน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางาน

1. แนวคิดในการกำหนดมาตรการ

การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นซึ่งการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งจะมีสาเหตุจากทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ปัจจัยผลักดันในประเทศไทยขณะนี้คือภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจการว่างงานของประชาชน ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่เป็นตลาดแรงงาน เช่น ไต้หวัน ซึ่งเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีความต้องการแรงงานจำนวนมากและอัตราค่าจ้างสูงกว่าในประเทศไทย โดยขณะนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย วันละ 162 บาท หรือเดือนละ 4,880 บาท ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวันอัตราเดือนละ 15,840 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 19,000 บาท ซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยต้องอพยพเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานเพื่อหาแหล่งเศรษฐกิจที่ดีกว่าและมีผู้สนใจไปทำงานมากขึ้นเป็นลำดับ ถึงแม้ว่าจะต้องกั๊กหนียืมสินมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก แต่ทุกคนก็มีความหวังที่จะไปแสวงหาโชคในภายหน้า

นโยบายของรัฐบาลในการบรรเทาปัญหาการว่างงานของประชาชนได้ส่งเสริมให้มีการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ และเพิ่มเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศให้มากขึ้น โดยให้กำกับดูแลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้มีคุณค่าและสมประโยชน์มากที่สุด รวมทั้งให้การคุ้มครองป้องกันคนหางานที่เดินทางไปทำงานให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

ฉะนั้นการห้ามหรือจำกัดมิให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศจึงไม่อาจกระทำได้ โดยเฉพาะในประเทศที่มีเศรษฐกิจดีเช่นไต้หวัน จึงจำเป็นต้องใช้มาตรการในด้านการคุ้มครอง โดยขณะนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีสำนักงานแรงงานซึ่งให้การคุ้มครองดูแลคนงานไทยในไต้หวัน 2 แห่ง คือ สำนักงานแรงงานที่ไทเป และเกาสง มีข้าราชการ 3 คน ลูกจ้าง 6 คน มีภาระหน้าที่ดูแลคนงานจำนวนประมาณ 140,000 คน ซึ่งไม่เพียงพอที่จะติดตามช่วยเหลือคนงานในทุกกรณี ขณะเดียวกันควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องดูแลทุกข์สุข เป็นสวัสดิการให้คนงาน แต่กฎหมายไต้หวันเปิดโอกาสให้นายจ้างไม่ต้องดูแล โดยให้บริษัทจัดหางานรับดูแลแก้ไขปัญหาให้คนงาน และสามารถตกลงเรียกรับค่าบริการจาก

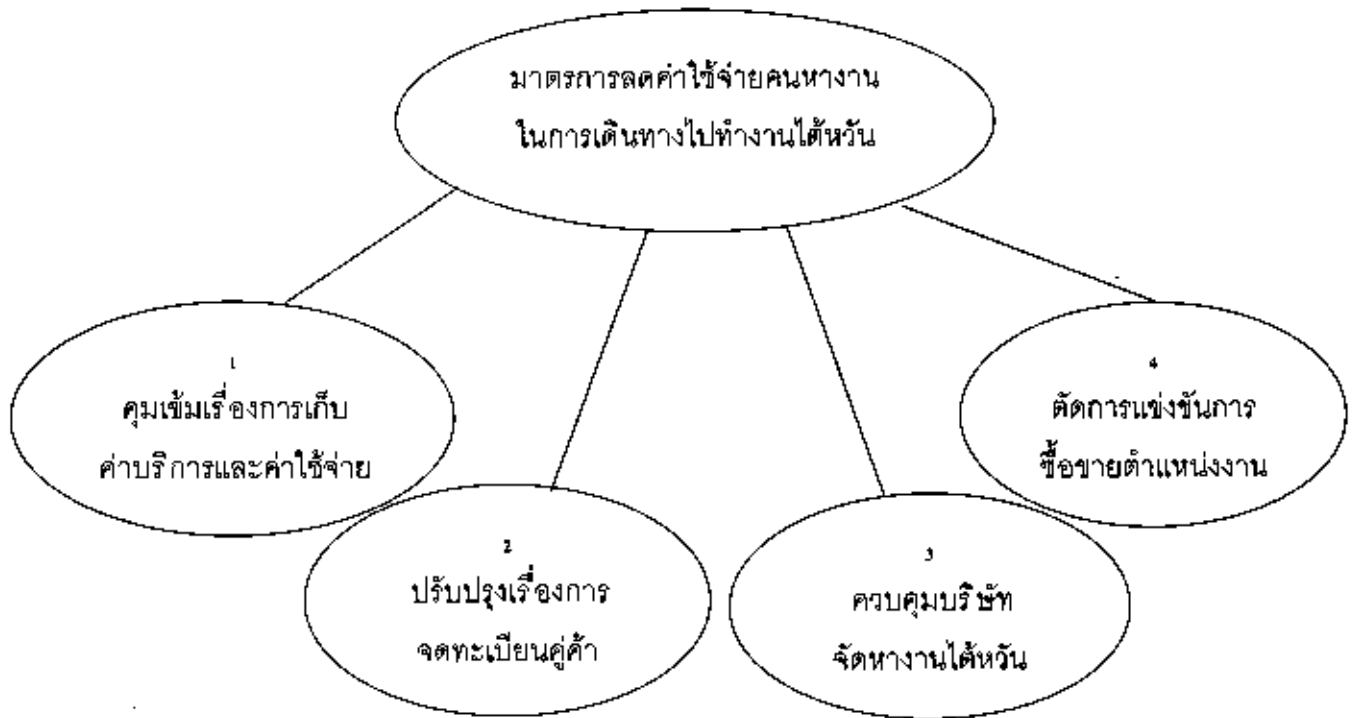
คนงานได้ จึงเป็นเหตุให้คนงานไทยต้องเสียค่าบริการให้บริษัทจัดหางานได้วันเดือนละ 1,000 เหรียญได้วัน หรือปีละ 12,000 เหรียญได้วัน ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานได้วันที่รับแรงงานไทยเข้าไปทำงาน และรับค่าบริการจากคนงานไทยแล้วต้องช่วยติดตามดูแลในส่วนปัญหาของคนงาน ในเรื่องที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือการหักเงินสะสมและภาษีที่นายจ้างเก็บเกินจากอัตราที่รัฐเรียกเก็บ การนำไปตรวจโรคเมื่อถึงกำหนด การนำไปจัดทำใบถิ่นที่อยู่ปีละครั้ง เป็นต้น โดยไม่ต้องมีการเรียกเก็บค่าบริการจากคนงานอีก นอกจากนี้ ปัญหาใหญ่ของการเดินทางไปทำงานได้วันในขณะนี้ คือเรื่องค่าหัวแพ่งเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง และจัดการแก้ไขโดยรีบด่วน

โดยเหตุที่มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนงานที่กรมการจัดหางานได้ดำเนินการมา โดยเฉพาะเรื่องการจัดทะเบียนคู่ค้า เพื่อลดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงานและให้การแข่งขันอยู่เฉพาะในวงจำกัด แต่ปรากฏว่าในทางปฏิบัติยังคงมีการซื้อขายตำแหน่งกันในอัตราที่สูง เมื่อบริษัทจัดหางานได้วันได้ตำแหน่งงานจากนายจ้างแล้ว ก็ยังคงมีพฤติการณ์เร่ขายตำแหน่งงานให้บริษัทจัดหางานไทย ส่วนบริษัทจัดหางานไทยก็แข่งขันกันเสนอราคาเพื่อให้ได้ตำแหน่งงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นคู่ค้า ถ้าบริษัทจัดหางานใดให้ราคาสูงก็ขายให้บริษัทนั้นแล้วแจ้งขอเปลี่ยนคู่ค้ามายังกรมการจัดหางาน เนื่องจากมิได้มีข้อห้ามกำหนดระยะเวลาการเปลี่ยนคู่ค้าปัญหาในการเปลี่ยนคู่ค้าจึงเกิดขึ้นมากมาย

การที่จะกำหนดนโยบายให้มีการทำธุรกิจแบบเสรี โดยให้การเก็บค่าใช้จ่ายการเดินทางไปทำงานได้วันเป็นไปตามดุลยภาพของตลาดก็จะเกิดปัญหาการเอาเปรียบเนื่องจากความไม่เท่าเทียมกันของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ นอกจากนี้การปั่นราคาเพื่อให้มีการขายตำแหน่งงานได้ในราคาที่สูง ซึ่งต้นเหตุสำคัญก็มาจากบริษัทจัดหางานได้วัน แต่เมื่อทางการไทยมีมาตรการปราบปรามและตรวจจับผู้เรียกเก็บค่าหัวแพ่ง ก็ไม่สามารถเอาผิดกับบริษัทจัดหางานได้วันได้ เพราะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายไทย ในขณะที่บริษัทจัดหางานไทยถูกลงโทษทั้งพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานและถูกดำเนินคดี แต่บริษัทจัดหางานได้วันยังคงนำตำแหน่งงานไปขายให้บริษัทจัดหางานรายอื่นต่อไป

ฉะนั้นการควบคุมเพื่อลดค่าใช้จ่ายของคนงานที่ไปทำงานได้วันจึงจะต้องจัดทำแบบครบวงจร และดำเนินงานไปพร้อมกันทุกขั้นตอน ควบคุมได้ทั้งสองฝ่าย

2. การนำเสนอกรอบรูปแบบมาตรการการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานได้ทุกวัน



ผู้ขอรับประเมินในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ได้พยายามศึกษาแนวทางการลดค่าใช้จ่าย โดยเห็นว่ามีแนวทางที่จะดำเนินการได้เป็น 4 แนวทาง ขึ้นอยู่กับนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะให้มีการควบคุมเข้มงวดเพียงไร ในแนวทางที่ 1 และ 2 เป็นแนวทางที่มีการดำเนินการอยู่แล้ว หากเพียงต้องการให้มีการคุมเข้มเพิ่มขึ้น ดำเนินการตรวจจับอย่างจริงจังก็ใช้แนวทางที่ 1 กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินการให้เข้มข้น

แนวทางที่ 2 เป็นการปรับช่องโหว่ของประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง การขอรับใบสำคัญคู่ค้าให้รัดกุมขึ้น โดยกำหนดระยะเวลาในการยกเลิกการเป็นคู่ค้า

แนวทางที่ 3 เป็นแนวทางที่กำหนดใหม่ให้ทำพร้อมกับแนวทางที่ 1 และ 2 โดยให้ควบคุมบริษัทจัดหางานได้ทุกวัน ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการประสานงานกับคณะกรรมการการแรงงานได้ทุกวันเพื่อร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย

แนวทางที่ 4 เป็นการกำหนดแนวทางใหม่โดยไม่ต้องใช้แนวทางที่ 2 และ 3 ให้รัฐเข้ามากำกับดูแล แต่ยังคงให้ภาคเอกชนดำเนินการต่อไป

การเสนอมาตรการลดค่าใช้จ่ายทั้ง 4 แนวทางนั้น ผู้บริหารระดับกรม และระดับกระทรวง ได้มีการประชุมพิจารณาร่วมกันหลายครั้ง และในที่สุดเห็นชอบให้ใช้แนวทางที่ 3 การควบคุมบริษัทจัดหางานเป็นหลัก และให้ปรับแนวทางที่ 1 และ 2 นำมาใช้ควบคู่ไปด้วย ส่วนแนวทางที่ 4 นั้น ให้รอไว้ก่อน และให้นำมาพิจารณาอีกครั้งเมื่อแนวทางที่ 3 ไม่ได้ผล มีรายละเอียดแต่ละแนวทางดังนี้

2.1 มาตรการคุมเข้มเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย โดยกำหนดแนวทางและขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ ทั้งในส่วนต่างประเทศ และในประเทศ ดังนี้

(1) กรมการจัดหางานกำหนดนโยบายเข้มงวด ตรวจสอบจับกุม และลงโทษสาย / นายหน้าเถื่อนอย่างเฉียบขาด และตั้งคณะกรรมการปราบปรามการหลอกลวงคนหางานในประเทศ และต่างประเทศ

(2) ตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่คนได้หวั่นเข้ามาแอบแฝงดำเนินการ โดยใช้ชื่อบริษัทจัดหางานไทย ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นตัวการสำคัญในการปั่นราคาตำแหน่งงาน

(3) เร่งประชาสัมพันธ์ โดยแทรกในการจัดนัดพบแรงงานทุกครั้ง การออกวิทยุเสียงตามสาย และอบรมผู้นำหมู่บ้านและผู้ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศให้ทราบกลวิธีการหลอกลวง การไปทำงานต่างประเทศโดยถูกกฎหมาย และอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนด

(4) สำนักงานแรงงานในไต้หวัน จะทำการสุ่มตรวจสอบคนงานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน ณ สนามบิน สถานีพยาบาลที่ตรวจสอบสุขภาพคนงาน สถานประกอบการ และสถานที่อื่น ๆ ที่มีคนงานไทยไปรวมตัวกัน หากพบว่าคนงานรายใดเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานไต้หวันเกินกว่าที่ทางการไทยกำหนด ก็จะเรียกบริษัทจัดหางานไต้หวันที่ได้รับผิดชอบนำคนงานไทยเข้าไปทำงานกับนายจ้างไต้หวันดังกล่าวมาชี้แจงและให้ระงับการจัดส่งคนงานให้ชั่วคราว หากพบว่าบริษัทจัดหางานไต้หวันมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้เห็นก็จะให้คืนเงินค่าใช้จ่ายให้คนงาน และหากไม่แก้ไขปัญหา และมีหลักฐานแน่ชัดก็จะแจ้งพฤติการณ์ให้กรมการจัดหางานเพิกถอนการจดทะเบียน และส่งเรื่องให้คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) พิจารณาลงโทษด้วย

2.2 มาตรการปรับปรุงเรื่องการจัดทะเบียนคู่ค้า

มาตรการการจัดทะเบียนคู่ค้าได้ประกาศใช้มาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2539 เพื่อให้การแข่งขันการซื้อตำแหน่งงานของบริษัทจัดหางานอยู่ในวงจำกัด โดยกรมการจัดหางานได้มีประกาศ เรื่องกำหนดหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานได้วัน ลงวันที่ 17 มกราคม 2539 กำหนดให้เพิ่มหลักฐานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องส่งประกอบการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานได้วัน โดยให้มีใบสำคัญคู่ค้ากับผู้รับอนุญาตจัดหางานของได้วัน ซึ่งออกโดยนายทะเบียนจัดหางานกลางประกอบการขออนุญาตด้วย ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2539 เป็นต้นไป

โดยการจดทะเบียนคู่ค้า บริษัทจัดหางานไทยจะต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญคู่ค้า และบัญชีรายชื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานได้วันที่จะเป็นคู่ค้า โดยระบุชื่อ ที่อยู่ พร้อมกับเอกสารประกอบ ดังนี้

- (1) สำเนาใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งรับรองความถูกต้องจำนวน 1 ชุด
- (2) สำเนาหลักฐานแสดงการอนุญาตให้จัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานของได้วัน พร้อมคำแปลภาษาอังกฤษ ซึ่งรับรองโดยศาลท้องถิ่นจำนวนรายละเอียด 1 ชุด
- (3) รูปถ่ายครึ่งตัวของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาด 4 x 6 ซม. ซึ่งถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือน จำนวน 3 รูปต่อการขอรับใบสำคัญคู่ค้ากับผู้รับอนุญาตจัดหางานได้วัน 1 ราย
- (4) รูปถ่ายครึ่งตัวของผู้รับอนุญาตจัดหางานได้วัน หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาด 4 x 6 ซม. ซึ่งถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือน จำนวนรายละเอียด 3 รูป
- (5) หนังสือของผู้รับอนุญาตจัดหางานของได้วันที่แสดงเจตนาจะเป็นคู่ค้ากับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอ และยืนยันจะเรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากผู้รับอนุญาตจัดหางานไทยได้ไม่เกิน 30,000 เหรียญจีนต่อคนงานหนึ่งคน (เอกสารฉบับนี้ให้จัดทำเป็นภาษาอังกฤษ)
- (6) หนังสือของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ยืนยันการจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานให้กับผู้รับอนุญาตจัดหางานได้วัน ไม่เกิน 30,000 เหรียญจีนต่อการจัดส่งคนงานหนึ่งคน

เมื่อกรมการจัดหางานได้รับคำขอพร้อมเอกสารดังกล่าวแล้ว ก็จะดำเนินการประกาศให้บริษัทจัดหางานทั่วไปทราบว่ามีภาระยื่นคำขอจดทะเบียนคู่ค้า และหากมีใครคัดค้านก็สามารถคัดค้านได้ โดยจะทำการประกาศเป็นเวลา 7 วัน หากไม่มีผู้คัดค้านก็จะนำเสนอออกไปสำคัญคู่ค้าให้กับบริษัทจัดหางานไทยที่ยื่นคำขอ โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง ภาระขอรับใบสำคัญคู่ค้า ฉบับที่ 1 - 4

หลังจากประกาศให้มีการจดทะเบียนคู่ค้าแล้ว ต่อมาระยะหนึ่งปรากฏว่า บริษัทจัดหางานทั้งหลายได้หาทางออก โดยการขอเปลี่ยนคู่ค้า และมีมากขึ้นเป็นลำดับ เนื่องจากบริษัทจัดหางานไทยที่ไม่ได้เป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไต้หวัน แต่เสนอค่าซื้อตำแหน่งงานสูง บริษัทจัดหางานไต้หวันก็จะนำไปอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน (ไมหยวน) ที่ทางคณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) ออกให้ไปขายให้ จึงจำเป็นต้องขอเปลี่ยนคู่ค้า ฉะนั้นการแข่งขันกันซื้อตำแหน่งยังคงมีอยู่ โดยใช้ช่องว่างของประกาศการขอรับใบสำคัญคู่ค้า จึงได้เสนอกำหนดให้การเปลี่ยนคู่ค้าจะกระทำเมื่อจดทะเบียนไปแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน นอกจากนี้ยังต้องพยายามสอดส่องดูแลพฤติกรรมของคู่ค้าบางราย หากพบพฤติกรรมการกระทำผิดก็จะเพิกถอนการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานไต้หวัน ซึ่งจะทำให้การจดทะเบียนคู่ค้ายกเลิกไปโดยอัตโนมัติ

การดำเนินการตามมาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน การจดทะเบียนคู่ค้า และการคุมเข้มเรื่องการเก็บค่าใช้จ่ายดังกล่าว จะต้องกระทำไปพร้อมกัน จึงจะเกิดประสิทธิผล และหากการดำเนินการยังไม่สามารถทำให้ค่าใช้จ่ายของคนหางานที่เดินทางไปทำงานไต้หวันลดลง ก็จะใช้มาตรการที่ 4 คือการตัดการแข่งขันการซื้อขายตำแหน่งงานต่อไป

2.3 มาตรการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน

แนวทางเพื่อให้มีการคัดเลือกบริษัทจัดหางานไต้หวันที่ดีเท่านั้นที่จะรับคนงานไทยเข้าไปทำงานในไต้หวันได้ โดยจัดการควบคุมเป็น 2 ขั้นตอน

(1) การจดทะเบียนบริษัทจัดหางานไต้หวันเพื่อรับอนุญาตให้รับแรงงานไทยเข้าไปทำงานในไต้หวันได้

(2) เมื่อได้รับอนุญาตแล้วต้องจดทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทย ตามสัดส่วนที่กำหนด

วิธีการ

ควบคุมต้องมีการลงโทษโดยกำหนดคุณสมบัติของบริษัทที่จะจดทะเบียน เพื่อเลือกแต่บริษัทที่ดี และกำหนดเงื่อนไขให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติอยู่ในเงื่อนไข จะมีการระงับการให้รับแรงงานไทยเป็นลำดับ อาจจะเป็น 3 เดือน 6 เดือน ตามความหนักเบาของปัญหา และหากยังปฏิบัติไม่ถูกต้องซ้ำอีกให้ยกเลิกการให้เป็นบริษัทที่สามารถรับคนไทยเข้าไปทำงานในได้วันได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการจดทะเบียน ดังนี้

หลักเกณฑ์การจดทะเบียน

(1) กำหนดคุณสมบัติของบริษัทจัดหางานได้วันที่จะยื่นขอจดทะเบียน

- (1.1) เป็นผู้มีความประพฤติและศีลธรรมอันดี
- (1.2) มีการจัดการและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอที่จะให้การคุ้มครองดูแลคนหางานที่รับเข้าไปทำงานกับนายจ้างได้วัน
- (1.3) ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาคงงานที่รับเข้าไปทำงาน

(2) บริษัทจัดหางานได้วันต้องให้การยอมรับที่จะปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กรมการจัดหางานกำหนด คือ

- (2.1) จัดให้คนหางานได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามสัญญาจ้าง ที่สำนักงานแรงงานในได้วันรับรองในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการทำงาน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่คนหางานจะพึงได้รับตามกฎหมายและสัญญาจ้าง
- (2.2) จัดการให้มีการคืนเงินภาษีรายได้ ค่าใช้จ่าย หรือค่าธรรมเนียมอื่นใดที่เรียกเก็บเกินกว่าที่ต้องจ่ายจริง
- (2.3) จัดการให้นายจ้างที่หักเงินค่าจ้างเป็นเงินสะสม ต้องได้รับความยินยอมจากคนหางานเป็นลายลักษณ์อักษร และนำฝากเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามของคนหางาน ซึ่งคนหางานสามารถตรวจสอบยอดเงินได้
- (2.4) ดูแลและแก้ไขปัญหาให้แก่คนหางาน ตลอดจนประสานงานกับสำนักงานแรงงานในได้วันอย่างใกล้ชิด

(3) บริษัทจัดหางานไต้หวันจะเรียกหรือรับค่าบริการ และค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากบริษัทจัดหางานไทย ได้ไม่เกิน 30,000 เหรียญไต้หวันต่อคนงานหนึ่งคน

(4) กำหนดบทลงโทษบริษัทจัดหางานไต้หวันที่ได้รับอนุญาตให้จดทะเบียนรับแรงงานไทยไปทำงานไต้หวันแล้ว อาจถูกเพิกถอนการอนุญาตด้วยสาเหตุ คือ

(4.1) ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ (1.1) - (1.3)

(4.2) ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อ (2)

(4.3) กระทำการฝ่าฝืน ในการเรียกรับค่าใช้จ่ายเกินจากที่กำหนดไว้ในข้อ (3)

ขั้นตอนการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานไต้หวัน

(1) กำหนดเวลาการยื่นคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานไต้หวันที่จะรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานกับนายจ้างไต้หวันภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ โดยการจดทะเบียนครั้งต่อ ๆ ไป ให้อธิบดีเป็นผู้กำหนด

(2) บริษัทจัดหางานไต้หวันที่ต้องการจะรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานกับนายจ้างไต้หวัน ต้องยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานที่สามารถเป็นคู่ค้ากับผู้รับอนุญาตจัดหางานไทยพร้อมเอกสารประกอบด้วย

(2.1) สำเนาใบอนุญาตจดทะเบียนบริษัทของผู้รับอนุญาตจัดหางานไต้หวัน พร้อมคำแปลภาษาอังกฤษ ซึ่งรับรองโดยศาลท้องถิ่น จำนวน 1 ชุด

(2.2) สำเนาใบอนุญาตให้จัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานไต้หวัน พร้อมคำแปลภาษาอังกฤษ ซึ่งรับรองโดยศาลท้องถิ่น จำนวน 1 ชุด

(2.3) แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท พร้อมรายชื่อของพนักงาน

(3) การยื่นคำขออาจยื่นด้วยตนเองที่กรมการจัดหางาน หรือยื่นที่สำนักงานแรงงานในไต้หวัน (ณ เมืองไทเป หรือสาขาเกาสง) โดยเอกสารคำขอพร้อมหลักฐานจะต้องผ่านการรับรองจากสำนักงานแรงงานในไต้หวันก่อน

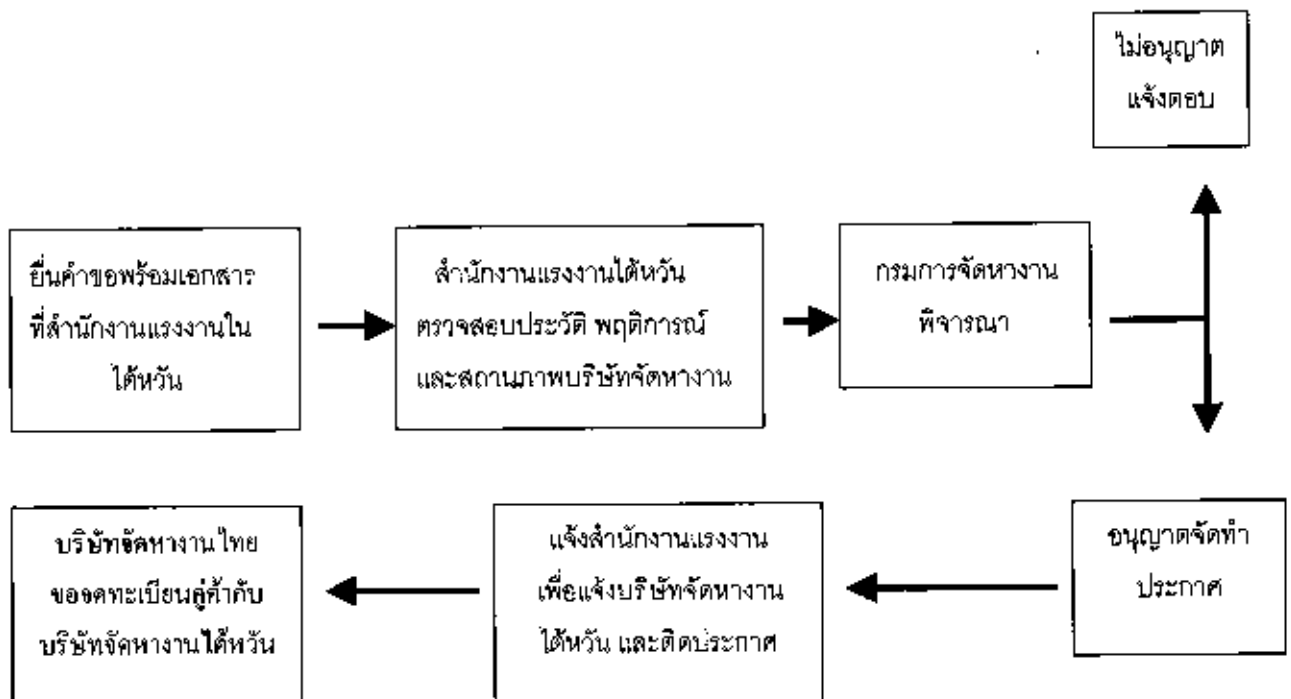
(4) การรับรองเอกสารในการยื่นคำขออนุญาตจดทะเบียนบริษัทจัดหางาน ได้เห็นของสำนักงานแรงงานในได้เห็น จะต้องมีการตรวจสอบประวัติการกระทำผิดพฤติกรรม การจัดหางาน สภาพและฐานะของบริษัทจัดหางานได้เห็นที่ยื่นคำขอ ตลอดจนการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา

(5) เมื่อกรมการจัดหางานได้รับคำขอแล้ว จะตรวจสอบความครบถ้วนของ หลักฐาน และตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปอีกครั้ง หากไม่มีลักษณะต้องห้ามก็จะจัดทำประกาศ รายชื่อบริษัทจัดหางานได้เห็นที่ได้รับการจดทะเบียนรับแรงงานไทยไปทำงานกับนายจ้างได้เห็น โดยให้มีอายุการอนุญาตเป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่มีประกาศ

(6) กรมการจัดหางานจะติดประกาศบริษัทจัดหางานได้เห็นที่ได้รับอนุญาต ให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบ และส่งประกาศให้สำนักงานแรงงานในได้เห็นเพื่อแจ้งให้บริษัทจัดหางาน ได้เห็นทราบ ต่อจากนั้นจึงจะสามารถจดทะเบียนคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทยได้

(7) บริษัทจัดหางานได้เห็นที่ได้รับจดทะเบียนแล้ว และมีความประสงค์จะขอ ต่ออายุการจดทะเบียนจะต้องยื่นคำขอต่อสำนักงานแรงงานในได้เห็นก่อนสิ้นอายุการอนุญาต เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน และเมื่อยื่นคำขอแล้วให้ดำเนินการต่อไปได้จนกว่าจะมีคำสั่ง ไม่อนุญาต

แผนผังขั้นตอนการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้เห็น



2.4 มาตรการตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงาน

การปันราคาการซื้อ - ขายตำแหน่งงานระหว่างบริษัทจัดหางานได้วันกับบริษัทจัดหางานไทยเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานในอัตราที่สูง แม้จะควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้ว ก็ไม่สามารถลดได้จริงจัง จึงเสนอมาตรการให้ตัดการแข่งขัน โดยรัฐบาลมาเป็นคนกลางในการติดต่อระหว่างบริษัทจัดหางานทั้งสองฝ่ายหรือกับนายจ้างโดยตรง โดยให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างได้วันที่ต้องการคนงานไทยไปทำงาน ให้ยื่นแจ้งขอคนงานที่สำนักงานแรงงานในได้วัน โดยกำหนดเอกสารประกอบการขอแรงงานไทย พร้อมเงื่อนไขต่าง ๆ ด้วย

ข้อแตกต่างระหว่างแนวการดำเนินการระบบเดิมกับระบบใหม่ตามมาตรการตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงาน

ระบบเดิม

ระบบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน บริษัทจัดหางานไทยสามารถติดต่อซื้อตำแหน่งงานกับบริษัทจัดหางานได้วันได้ ทำให้มีการแข่งขันกันซื้อตำแหน่งงานอย่างเข้มข้น จึงเป็นเหตุให้มีการขายตำแหน่งงานในอัตราที่สูงเกินกว่าที่ควรจะเป็น

ระบบใหม่ตามมาตรการตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงาน

มีการกำหนดอัตรากาการซื้อขายงาน และค่าบริการให้ฝ่ายได้วันในอัตราที่ตายตัว โดยบริษัทจัดหางานไทยจ่ายผ่านรัฐไปสู่บริษัทจัดหางานได้วัน โดยตัดตอนไม่ให้บริษัทจัดหางานไทยกับบริษัทจัดหางานได้วันติดต่อกันโดยตรง ถ้าบริษัทจัดหางานได้วันหรือนายจ้างได้วันต้องการขอคนงานไทยไปทำงาน ให้ติดต่อผ่านสำนักงานแรงงานในได้วัน และให้กรมการจัดหางานจัดสรรความต้องการแรงงานให้บริษัทจัดหางานอย่างเป็นระบบ ยังมีการซื้องานตามอัตราที่กำหนดผ่านกรมการจัดหางานเพื่อส่งให้ฝ่ายได้วันต่อไป

ข้อดีและข้อเสียของมาตรการลดค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนหางานไปทำงานได้วัน โดยการตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงาน

ข้อดี

- (1) เป็นการยุติการแข่งขันซื้อ-ขายตำแหน่งงานของบริษัทจัดหางานไทยและได้วัน
- (2) ลดค่าใช้จ่ายของคนงานในการไปทำงานได้วันให้อยู่ในอัตราที่ประกาศกำหนด

- (3) บริษัทจัดหางานมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเป็นผู้จัดส่งคนหางานไปทำงาน
ที่ได้วัน
- (4) คนหางานไม่ต้องมีหนี้สินจำนวนมากก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ข้อเสีย

- (1) อาจเสียตลาดแรงงานในได้วันลงบ้าง เพราะประเทศอื่นที่ส่งแรงงานไป
ทำงานในได้วันเช่นเดียวกับไทย สามารถไปซื้องานจากบริษัทจัดหางาน
ได้วันได้โดยตรง ย่อมเสนอราคาที่สูงกว่าได้
- (2) มีเสียงโต้แย้งจากผู้เสียผลประโยชน์
- (3) ความไม่คล่องตัวเท่าภาคธุรกิจเอกชน จะต้องจัดตั้งหน่วยงานออกมา
รับผิดชอบโดยตรง

3. ขั้นตอนการนำเสนอเป็นนโยบาย

เมื่อได้กำหนดกรอบรูปแบบมาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานดังกล่าวมาแล้ว
ในข้างต้น ผู้ประเมินในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ได้นำเข้า
หารือผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ ซึ่งอธิบดีกรมการจัดหางานได้ให้ความ
เห็นชอบ และให้จัดการประชุมเพื่อเสนอเป็นนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ต่อไป โดยได้มีขั้นตอนในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

3.1 การประชุมครั้งที่ 1 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2542 ณ ห้องรับรอง ชั้น 3
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เป็นประธานที่ประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อธิบดีกรมการจัดหางาน เลขาธิการรัฐมนตรี
หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไป
ต่างประเทศ

ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องที่กรมการจัดหางานเสนอ คือ
มาตรการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานได้วัน (ตามรูปแบบที่ได้กล่าว
มาแล้ว)

โดยอธิบดีกรมการจัดหางานได้เสนอมาตรการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานได้ทุกวัน เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา ดังนี้

(1) มาตรการตรวจสอบการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางาน ให้มีการตรวจสอบอย่างเข้มงวด หากพบว่าเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ให้มีการลงโทษอย่างเฉียบขาด

(2) มาตรการควบคุมเรื่องการจดทะเบียนคู่ค้า เป็นการปรับปรุงมาตรการเดิมให้ใช้ได้ผลมากขึ้น คือปัจจุบันการจดทะเบียนคู่ค้าและการยกเลิกการจดทะเบียนคู่ค้า สามารถกระทำเมื่อใดก็ได้ ซึ่งเป็นเรื่องสะดวกไม่ช่วยลดปัญหาการแข่งขันซื้อตำแหน่งงานได้ จึงพิจารณาว่าการจะขอยกเลิกทะเบียนคู่ค้าจะต้องจดมาแล้ว 6 เดือน และหากพบว่าบริษัทจัดหางานได้ทุกวัน รายใดมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะไม่อนุญาตจดทะเบียนคู่ค้า ซึ่งจะเป็นการตัดบริษัทจัดหางานที่ไม่ดีออกไป

(3) มาตรการควบคุมบริษัทจัดหางานได้ทุกวัน โดยกำหนดให้บริษัทจัดหางานได้ทุกวันทีประสงค์จะนำแรงงานไทยเข้าไปทำงานในได้ทุกวัน จะต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อน

(4) มาตรการตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงานโดยจัดระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานได้ทุกวันใหม่ ให้นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานได้ทุกวันที่ต้องการรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานให้ติดต่อผ่านสำนักงานแรงงานในได้ทุกวัน และสำนักงานแรงงานในได้ทุกวันจะส่งตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้กรมการจัดหางานจัดสรรให้กับบริษัทจัดหางานไทยดำเนินการจัดส่งต่อไป

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบตามมาตรการ 1-4 ที่กรมการจัดหางานเสนอ และมีความเห็นเพิ่มเติมในมาตรการควบคุมบริษัทจัดหางานได้ทุกวันว่า อาจจะดำเนินการโดยให้คณะกรรมการการแรงงานได้ทุกวัน (CLA) คัดเลือกบริษัทจัดหางานได้ทุกวันที่ดี เพื่อรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานในได้ทุกวันประมาณ 150 - 200 บริษัท ส่งให้กรมการจัดหางาน

3.2 การประชุมครั้งที่ 2 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2542 ณ ห้องรับรองชั้น 3 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อธิบดีกรมการจัดหางาน รองอธิบดีกรมการจัดหางาน หัวหน้าสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

จากการประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2542 ที่ประชุมได้เห็นชอบในหลักการ
ดำเนินการลดค่าใช้จ่าย ตามมาตรการ 1-4 และในการประชุมครั้งนี้ อธิบดีกรมการจัดหางานได้
นำเสนอแนวทางการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ดังนี้

(1) มาตรการควบคุมบริษัทจัดหางานได้หวั่น

ให้บริษัทจัดหางานได้หวั่นที่ประสงค์จะรับคนงานไทยไปทำงานใน
ได้หวั่นจะต้องเป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้รับคนงานไทยเข้าไปทำงานในได้หวั่นได้

(1.1) ขอให้คณะกรรมการการแรงงานได้หวั่น (CLA) คัดเลือกรายชื่อ
บริษัทจัดหางานได้หวั่นที่ดีมีคุณภาพประมาณ 150 - 200 ราย ให้กรมการจัดหางานพิจารณา
เพื่ออนุญาตให้เป็นผู้รับคนงานไทยเข้าไปทำงานได้หวั่น หรือ

(1.2) ให้บริษัทจัดหางานได้หวั่น ยื่นขอเป็นบริษัทรับคนงานไทยเข้าไป
ทำงานได้หวั่นได้ที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานแรงงานในได้หวั่น กรมการจัดหางานจะ
พิจารณาตามคุณสมบัติที่กำหนด และประกาศรายชื่อบริษัทจัดหางานที่ผ่านการอนุญาตแล้ว
ซึ่งจะกำหนดให้มีการยื่นขอได้ปีละ 2 ครั้ง

(1.3) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานได้หวั่นในการ
รับคนงานไทยเข้าไปทำงานได้หวั่นให้ชัดเจน

(1.4) กำหนดบทลงโทษ หรือตัดสิทธิบริษัทจัดหางานได้หวั่นและบริษัท
จัดหางานไทยในการรับ-ส่งคนงานเข้าไปทำงานในได้หวั่น หากพบว่ามีกรณีเรียกเก็บค่าใช้จ่าย
เกินกว่าที่กำหนดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

มติที่ประชุมเห็นชอบตามแนวทางการดำเนินการที่กรมการจัดหางานเสนอ และให้
จัดทำเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้บริษัทจัดหางานได้หวั่นรับคนงานไทยเข้าไปทำงาน และ
ประกาศกำหนดให้บริษัทจัดหางานได้หวั่นมาแจ้งขอจดทะเบียนต่อไป

(2) มาตรการควบคุมการซื้อขายตำแหน่งงาน

(2.1) นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานได้หวั่นต้องการรับคนงานไทยเข้าไป
ทำงานให้ติดต่อขอรับคนงานไทยที่สำนักงานแรงงานเท่านั้น โดยสำนักงานแรงงานจะแจ้งต่อ
กรมการจัดหางานเพื่อจัดสรรให้บริษัทจัดหางานจัดส่ง หรือกรมการจัดหางานจัดส่งเอง
ตามความประสงค์ของนายจ้างต่อไป โดยนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานได้หวั่นต้องมีหนังสือ
มอบอำนาจให้กรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการและในหนังสือมอบอำนาจนี้ ระบุให้กรมการ
จัดหางานสามารถมอบอำนาจต่อให้บุคคลอื่นเป็นผู้ดำเนินการได้ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรร
ตำแหน่งงานให้บริษัทจัดหางานจัดส่งต่อไป

บริษัทจัดหางานที่เสนอขอคนงานจะได้รับค่าตอบแทนในการดำเนินการนำเข้าแรงงานไทยตำแหน่งละ 30,000 เหรียญไต้หวัน โดยบริษัทจัดหางานไทยผู้จัดส่งจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าใช้จ่ายส่วนนี้ผ่านสำนักงานแรงงาน ณ วันที่มีการนำเข้าคนงานไทย

(2.2) กรมการจัดหางานจะนำตำแหน่งที่ได้มาจัดสรรให้บริษัทจัดหางานในไทยเป็นผู้จัดส่ง โดยประกาศให้บริษัทที่สนใจมายื่นขอเป็นผู้จัดส่ง และจะพิจารณาคัดเลือกบริษัทที่เสนอเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนงานต่ำสุดพร้อมประวัติการจัดส่งระยะเวลาดำเนินการและอื่น ๆ ตามระเบียบที่กำหนด

(2.3) ออกระเบียบและกำหนดหลักเกณฑ์ ว่าด้วยการจัดสรรตำแหน่งงานให้บริษัทจัดหางาน และแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาตประกาศรับสมัครคนงานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. 2541

มติที่ประชุมเห็นชอบตามแนวการดำเนินการที่กรมการจัดหางานเสนอ แต่ให้รอมาตรการนี้ไว้ก่อน

3.3 การประชุมครั้งที่ 3 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2542 ณ ห้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อธิบดีกรมการจัดหางาน รองอธิบดีกรมการจัดหางาน อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในไต้หวัน และผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

อธิบดีกรมการจัดหางานได้รายงาน สรุปผลการหารือจากการประชุมวันที่ 4 และ 5 มกราคม 2542 โดยสรุปมาตรการลดค่าใช้จ่ายคนงานไปทำงานไต้หวันทั้ง 4 มาตรการ พร้อมแนวดำเนินการ ดังนี้

(1) การคุมเข้มบริษัทจัดหางานเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายโดยมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างเข้มงวด

(2) การควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน กำหนดให้บริษัทจัดหางานไต้หวันที่จะรับคนงานไทยไปให้นายจ้างไต้หวันจะต้องเป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานแล้วเท่านั้น

(3) การปรับปรุงเรื่องการจดทะเบียนคู่ค้า โดยให้มีการปรับเรื่องการยกเลิกหรือเปลี่ยนคู่ค้า หลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้วอย่างน้อย 6 เดือน

(4) การตัดการแข่งขันซื้อ-ขายตำแหน่งงาน โดยกำหนดให้บริษัทจัดหางาน
ได้หวัน หรือนายจ้างได้หวันที่จะรับคนงานไทยไปทำงาน ให้แจ้งความต้องการผ่านสำนักงาน
แรงงานในได้หวัน เพื่อจัดสรรให้บริษัทจัดหางานไทย

ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความเห็นว่า
การที่ได้หวันมีการขายตำแหน่งงานสูงอยู่ในขณะนี้ ทางคณะกรรมการการแรงงานได้หวัน (CLA)
ก็ไม่ต้องการให้ขายแต่บริษัทจัดหางานและนายจ้างได้หวันต่างก็แอบขาย สำนักงานแรงงาน
ก็ทำอะไรไม่ได้ จึงเห็นว่าน่าจะต้องมอบอำนาจให้สำนักงานแรงงานคุมบริษัทจัดหางานได้หวันได้
จึงเห็นชอบให้มีการกำหนดระเบียบให้มีการควบคุมบริษัทจัดหางานได้หวันตามมาตรการที่ (2)
และเห็นชอบให้ใช้มาตรการที่ (1) - (3) ไปพร้อมกัน สำหรับมาตรการที่ 4 เห็นว่าการตัดไม่ให้
บริษัทจัดหางานติดต่อกันโดยตรงจะช่วยลดปัญหาการแข่งขันการซื้อ-ขาย ตำแหน่งงานได้ แต่ใน
ขั้นนี้ให้รอไว้ก่อน โดยให้ดำเนินการตามมาตรการ (1) - (3) ไปก่อน เมื่อไม่ได้ผลให้ใช้มาตรการที่
(4) ต่อไป

หลังจากการประชุมวันที่ 19 มกราคม 2542 ผู้ขอประเมินในฐานะผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ได้จัดทำร่างประกาศกรมการจัดหางาน จำนวน 2
ฉบับ คือ

(1) เรื่องขอรับใบสำคัญคู่ค้า (ฉบับที่ 5) กำหนดคุณสมบัติของบริษัทจัดหางาน
ได้หวันที่จะขอจดทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานได้หวันที่ประสงค์จะรับคนงานไทยไป
ทำงานกับนายจ้างในได้หวัน พร้อมทั้งหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหากได้รับการจดทะเบียน

(2) เรื่องการยกเลิกใบสำคัญคู่ค้า โดยห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป
ทำงานใน ต่างประเทศยกเลิกใบสำคัญคู่ค้าภายในระยะเวลา 6 เดือน นับแต่ออกใบสำคัญคู่ค้า

การจัดทำร่างดังกล่าวได้มีการประสานงานกับสำนักงานแรงงานในได้หวัน ซึ่ง
เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประกาศกรมการจัดหางานที่จะออก
บังคับกับบริษัทจัดหางานได้หวันเป็นไปอย่างรัดกุมและสามารถปฏิบัติได้

เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2542 กรมการจัดหางานโดยสำนักงานบริหารแรงงานไทย
ไปต่างประเทศ ได้มีบันทึกปกปิดที่ รล 0308/17 เรื่องมาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนงานใน
การเดินทางไปทำงานได้หวัน เสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รายงานการ
ดำเนินการตามความเห็นของที่ประชุม เมื่อวันที่ 4, 5 และ 19 มกราคม 2542 นำเสนอร่าง

ประกาศกรมการจัดหางานทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว โดยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้นำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อ กรมการจัดหางานจักได้ดำเนินการต่อไป ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมได้ให้ความเห็นชอบในการดำเนินการตามมาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานไป ทำงานได้ในวัน ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2542

4. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ให้ความเห็นชอบ มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานไปทำงานได้วันแล้ว สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศในฐานะผู้นำเสนอนโยบายและผู้ปฏิบัติ จึงได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ

4.1 จัดทำประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องจดทะเบียนคู่ค้า (ฉบับที่ 5) และเรื่อง การยกเลิกใบสำคัญคู่ค้า พร้อมคำชี้แจงการออกประกาศเสนอกกรมเพื่อลงนาม ซึ่งได้มีการ ประกาศใช้ในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 โดยให้มีผลตั้งแต่วันออกประกาศ

4.2 จัดทำหนังสือจากกรมการจัดหางานที่ 0301/4136 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 ถึงสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทยเปปรจำประเทศไทย แจ้งประกาศกรมการ จัดหางาน เรื่องการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้วันและการยกเลิกใบสำคัญคู่ค้าดังกล่าว เพื่อ ประสานงานกับคณะกรรมการแรงงานได้วัน (CLA) และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องของ ได้วันเพื่อทราบแนวทางการดำเนินการของกรมการจัดหางาน

4.3 กรมการจัดหางานมีหนังสือที่ รล 0308/ว 4137 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 แจ้งผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศทุกแห่ง (245 บริษัท) เพื่อทราบและถือ ปฏิบัติตามประกาศกรมการจัดหางานในการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้วันก่อนขอจดคู่ค้า และการยกเลิกใบสำคัญคู่ค้า

4.4 เสนอกระทรวงฯ เพื่อลงนามสั่งการไปยังสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) และสาขาเกาสง ตามบันทึกถ่วงที่สุด ปกปิด ที่ รล 0308/12 และ รล 0308/13 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2542 ให้สำนักงานแรงงานในได้วันดำเนินการตามประกาศกรมการ จัดหางานดังกล่าว พร้อมทั้งแปลเป็นภาษาจีน ประชาสัมพันธ์ให้บริษัทจัดหางานได้วันและผู้ เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติ

4.5 กรมการจัดหางาน มีบันทึกที่ รส 0308/4402 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2542 ส่งประกาศกรมการจัดหางานเรื่องการขอรับใบสำคัญคู่ค้า (ฉบับที่ 5) และการยกเลิกใบสำคัญคู่ค้า ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศทราบและถือปฏิบัติ

4.6 สำนักงานแรงงานในไต้หวัน ได้จัดทำประกาศลงวันที่ 10 มีนาคม 2543 ทั้งภาษาไทยและภาษาจีน แจ้งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานไต้หวันทราบประกาศกรมการจัดหางาน ทั้ง 2 ฉบับ และกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานไต้หวันที่จะรับแรงงานไทยไปทำงาน ต้องมาขอรับแบบฟอร์มการจดทะเบียนและยื่นคำขอที่สำนักงานแรงงานในไต้หวัน ภายใน 45 วัน นับแต่วันที่กรมการจัดหางานออกประกาศ คือภายใน วันที่ 12 เมษายน 2542

4.7 การดำเนินการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานไต้หวัน ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้วางกรอบไว้ทุกประการ กล่าวคือบริษัทจัดหางานไต้หวันต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ยื่นคำขอพร้อมเอกสารที่ผ่านการรับรองจากศาลท้องถิ่น และสำนักงานแรงงานในไต้หวัน พร้อมกับให้คำยืนยันที่จะปฏิบัติตามหน้าที่และเก็บค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานไต้หวันตามที่กำหนด โดยในการขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานไต้หวันในครั้งนั้นปรากฏมีบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้รับแรงงานไทยไปทำงานกับนายจ้างไต้หวัน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 366 บริษัท และต่อมาให้เปิดรับคำขอฯ เพิ่มเติมอีก 3 ครั้ง เนื่องจากมีบริษัทจัดหางานไต้หวันจดทะเบียนใหม่จำนวนหนึ่ง และประสงค์จะขอจดทะเบียนเพื่อดำเนินธุรกิจกับบริษัทจัดหางานไทย ซึ่งกรมการจัดหางานพิจารณาว่าเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการค้าเสรีของประเทศและเป็นการเพิ่มโอกาสทางเลือกแก่บริษัทจัดหางานไทยในการทำธุรกิจกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน ซึ่งน่าจะมีผลต่อการลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานลงได้ โดยเปิดรับคำขอครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ -12 เมษายน 2543 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 1-30 มิถุนายน 2543 และครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 1-30 กันยายน 2543

ปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานไต้หวันได้รับอนุญาตให้รับคนงานไทยไปทำงานไต้หวัน 498 บริษัท

5. ผลการดำเนินการตามมาตรการ

5.1 ตั้งแต่มีการกำหนดมาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางาน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน การคุมเข้มเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย และการปรับปรุงการจดทะเบียนคู่ค้า เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 ปรากฏว่าในช่วงระยะแรกที่ใช้มาตรการดังกล่าว ประมาณ 8 เดือนมีผลต่อบริษัทจัดหางานไต้หวันพอสมควร บางบริษัทได้ชะลอการดำเนินการลงเพื่อดูท่าที หลายบริษัทดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว และไปเรียกเก็บเงินค่าบริการรายเดือน

ในได้หวั่น เพราะกฎหมายได้หวั่นอนุญาตให้มีการเรียกเก็บได้ ซึ่งเดิมจะเรียกรวมไปในค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง สำนักงานแรงงานในได้หวั่นได้ทิ้งระยะเวลาให้บริษัทจัดหางานได้หวั่นปรับตัวประมาณ 1 เดือน หลังจากนั้นได้สุ่มตรวจจากคนหางานที่เดินทางเข้าไปในได้หวั่น และคนงานที่อยู่ตามโรงงาน แล้วแจ้งกับบริษัทจัดหางานได้หวั่นและนายจ้างให้ทราบปัญหา นายจ้างบางรายไม่ทราบพฤติกรรมการขายตำแหน่งงานของบริษัทนายจ้าง แสดงความไม่พอใจฝ่ายจัดการสั่งให้คืนเงิน นายจ้างบางรายปฏิเสธการรับรู้ ในส่วนของบริษัทจัดหางานได้หวั่นสำนักงานแรงงานได้เชิญบริษัทมาพบ ในกรณีที่ได้ข้อมูลจากคนงานเกือบทุกบริษัทยินดีคืนเงินซึ่งสำนักงานแรงงานได้มีหนังสือประสานแจ้งคณะกรรมการการแรงงานได้หวั่น (CLA) ทราบ และให้ดำเนินการกับรายที่ไม่ยอมคืนเงินด้วย นอกจากนี้คณะกรรมการการแรงงานได้หวั่น (CLA) ยังได้มีหนังสือเรียกบริษัทจัดหางานไทยมาชี้แจง ทำให้บริษัทจัดหางานไทยเกรงกลัวมาก และให้ความร่วมมือกับทางราชการ สำหรับบริษัทจัดหางานได้หวั่นที่พบว่ามีการเรียกเก็บเงินในอัตราสูง หรือกระทำผิดและป้ายเป็ยงที่จะรับผิดชอบ สำนักงานแรงงานในได้หวั่นได้แจ้งกรมการจัดหางานให้พิจารณาลงโทษตามเงื่อนไขการขอจดทะเบียน โดยในชั้นแรกได้ระงับการจัดส่งคนหางานผ่านบริษัทจัดหางานดังกล่าว จนกว่าจะแก้ไขปัญหาให้เรียบร้อย ในปี พ.ศ. 2542 (เมษายน - ธันวาคม) มีการระงับการจัดส่งคนหางานให้ 59 บริษัท แต่ส่วนใหญ่บริษัทดังกล่าวรับมาแก้ไขปัญหากายใน 1 - 2 เดือน นอกจากนั้นยังมี BLACK LIST นายจ้างรายที่มีส่วนรู้เห็น ไม่อนุญาตให้ส่งคนงานให้ ในปี พ.ศ. 2542 มีจำนวน 16 ราย

ในขณะเดียวกันบริษัทจัดหางานไทยไม่ปฏิบัติตามก็มีมาก และยังถือโอกาสไปแย่งชิงงานในขณะที่บริษัทอื่นพยายามทำตามกติกา จึงเกิดการลักลั่น และบริษัทที่ทำตามต้องเสียเปรียบขาดรายได้ ทางกรมในประเทศไทยไม่ดำเนินการติดตามคุมเข้มกับบริษัทจัดหางานอย่างจริงจังจึงต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวในการตรวจติดตามคุมเข้มในประเทศไทยไม่ได้ผล ในปี พ.ศ. 2543 ยังคงใช้มาตรการควบคุมโดยจดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้หวั่น และการเปลี่ยนคู่ค้าต่อเนื่องมา แต่ในเรื่องการตรวจติดตามนั้นจะลอปไปแทบจะไม่ได้ดำเนินการ ทำให้ผู้ประกอบการบริษัทจัดหางานแน่ใจว่าทางการไม่เอาจริง จึงกลับมีการแข่งขันกันชิงงานตามปกติ จะมีการลงโทษบริษัทจัดหางานตามเงื่อนไขการจดทะเบียนบ้าง เฉพาะกรณีได้รับการร้องเรียนจากคนงาน แต่อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2543 มีการระงับการให้รับคนงานไทย 20 ราย

5.2 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เห็นชอบให้ดำเนินการมาตรการลดค่าใช้จ่ายคนหางานในการเดินทางไปไต้หวัน โดยควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวันและดำเนินการ 3 มาตรการพร้อมกัน โดยมาตรการควบคุมให้มีการจดทะเบียน และมาตรการปรับระบบคู่ค้า เป็นมาตรการทางเอกสารสามารถดำเนินการได้เรียบร้อย สำหรับมาตรการคุมเข้มบริษัท จัดหางานเป็นมาตรการทางปฏิบัติ ต้องมีการติดตามตรวจสอบอย่างจริงจังต่อเนื่อง และลงโทษ โดยเด็ดขาด ยังไม่สามารถกระทำได้เต็มที่อย่างต่อเนื่องเป็นเหตุให้บริษัทจัดหางานทั้ง ส่วน ไต้หวันและไทยเข้าใจว่าทางการไม่เอาจริงเพียงชู้ ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่ดำเนินการตามมาตรการ ระยะเวลาหนึ่ง ต่อมาหลายบริษัทที่ไม่ยอมปฏิบัติตามยังขณะนี้มีการปราบปรามน้อยลง จึงทำให้ มาตรการทั้งหลายไม่ได้ผล แต่มิได้หมายความว่ามาตรการดังกล่าวใช้ไม่ได้ ซึ่งจากการสอบถาม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง คือหัวหน้าสำนักงานแรงงานในไต้หวัน และบริษัทจัดหางานไทยที่มี ผลการจัดส่งคนหางานไปทำงานไต้หวันปี พ.ศ. 2543 ยี่สิบลำดับแรกให้ความเห็นการดำเนินการ ดังนี้

- (1) มาตรการดีแต่ไม่ทำจริงจัง จึงทำให้มีหลายบริษัทที่ไม่ร่วมมือ และ กลับไปแย่งชิงงาน ของผู้ที่ปฏิบัติตามมากขึ้น
- (2) อนุญาตให้บริษัทจัดหางานไต้หวันจดทะเบียนมากเกินไป บางรายก็ ไม่มีการดำเนินงาน แต่ตั้งบริษัทไว้กินหัวคิด ควรมีการตรวจสอบประวัติและคัดเลือกบริษัท จัดหางานไต้หวันให้เข้มงวดขึ้น
- (3) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การลงโทษบริษัทจัดหางานไต้หวันอย่าง จริงจังและเสมอภาคทุกราย
- (4) บริษัทจัดหางานไต้หวัน นายจ้าง เกรงกลัวคณะกรรมการการ แรงงานไต้หวัน (CLA) มาก ถ้าได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน อย่างจริงจัง จะช่วยให้ได้ผลมากขึ้น โดยต้องมีการดำเนินการลงโทษกับฝ่ายไทยอย่างจริงจังด้วย
- (5) สมควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ งบประมาณและยานพาหนะให้กับสำนักงาน แรงงานในไต้หวันเพื่อสามารถให้การคุ้มครองดูแลและตรวจสอบการเรียกรับค่าบริการของ คนหางานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้จดทะเบียนไว้กับ กรมการจัดหางานของบริษัทจัดหางานไต้หวันได้อย่างทั่วถึง

บทที่ 5

บทสรุปและเสนอแนะ

1. บทสรุป

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศก่อให้เกิดประโยชน์ โดยในส่วนของมหภาค เป็นวิธีการหนึ่งในการบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศ และเพิ่มเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ ในส่วนของจุลภาคการไปทำงานต่างประเทศทำให้สามารถเปลี่ยนฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทำให้เกิดค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ทั้งเป็นการเพิ่มทักษะฝีมือและศักยภาพของตัวคนงานเอง แต่เนื่องจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศดังกล่าว จะมีขั้นตอนทั้งในด้านการติดต่อนายจ้าง การจัดเตรียมเอกสารการเดินทางเข้าประเทศ ตลอดจนการทำสัญญาจ้าง ขั้นตอนดังกล่าวคนหางานส่วนใหญ่โดยเฉพาะที่อยู่ในชนบทไม่สามารถดำเนินการได้เอง จำเป็นจะต้องอาศัยผู้รู้ดำเนินการให้ จึงอาศัยผู้มาติดต่อใกล้ชิดคือ สาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางานช่วยดำเนินการให้ได้เดินทางไปทำงานตามที่มุ่งหวัง โดยยินยอมจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่บริษัทเรียกเก็บ และโดยที่ความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานมีมาก ทำให้ธุรกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศเป็นธุรกิจที่มีลูกค้ามากและมีรายได้ดี เกิดการแข่งขัน แก่งแย่งแสวงหาดำแหน่งงานในต่างประเทศในทุกวิถีทาง มีผู้เข้ามาเกี่ยวข้องในการแสวงหาดลาดแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จำนวนมาก โดยเฉพาะตัวกลางที่เป็นบริษัทจัดหางานของประเทศที่เป็นตลาดแรงงานและวิธีการขั้นตอนก็ซับซ้อนขึ้น สำหรับแหล่งที่มีความต้องการแรงงานมากคือไต้หวันมีอัตราค่าจ้างสูงจึงเป็นที่นิยมของคนหางาน อัตราการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานกว่าร้อยละห้าสิบเดินทางไปทำงานไต้หวัน ฉะนั้นยุทธวิธีการแข่งขันให้ได้ตำแหน่งงาน โดยการให้ค่าตอบแทนแก่นายจ้างที่ต้องการคนงาน การเสนอลดสวัสดิการที่จะให้คนงาน และเสนอรับค่าใช้จ่ายซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้รัฐและบริษัทจัดหางานจึงเกิดการแข่งขันรุนแรงขึ้นเป็นลำดับซึ่งการเสนอผลตอบแทนที่ให้กับนายจ้าง และบริษัทจัดหางานไต้หวันทั้งหมดถูกผลักภาระไปให้กับคนหางาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะไต้หวันสูงขึ้นไปกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งไม่เกิน 56,000 บาท เป็นประมาณ 160,000 - 200,000 บาท ซึ่งเป็นสัดส่วนถึง 4 เท่า และจากการคำนวณค่าใช้จ่ายดังกล่าวที่คนหางานต้องกู้หนี้ยืมสินเพื่อหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานไต้หวัน คนงานจะ

ต้องทำงานเพื่อชำระหนี้เป็นเวลาถึง 15 เดือน ในขณะที่สัญญาจ้างส่วนใหญ่กำหนดระยะเวลาการจ้าง 2 ปี จึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบคนหางานของนายจ้าง บริษัทจัดหางานไต้หวัน และบริษัทจัดหางานไทย

กรมการจัดหางานได้พยายามกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาที่คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาเป็นลำดับ ตั้งแต่การเจรจากับทางการของไต้หวันรวมทั้งภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ขอความร่วมมือไม่ให้ผลลัพท์การค่าใช้จ่ายของนายจ้างมาใส่แรงงานไทย ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างรับสมัครคนหางานไปทำงานโดยตรง ไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางานไต้หวัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วนของบริษัทจัดหางาน มาตรการแทรกแซงตลาดโดยรัฐ โดยกรมการจัดหางานจะติดต่อพร้อมทั้งส่งคนหางานให้นายจ้างโดยตรง ซึ่งคนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวเท่าที่จ่ายจริงไม่ต้องเสียค่าบริการ พร้อมทั้งยังได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจแก่คนหางานเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศผ่านสื่อมวลชนทุกแขนง ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ โดยมุ่งเน้นให้ความรู้ความเข้าใจวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย และยังมีมาตรการตัดสายนายหน้าในประเทศ มาตรการลงโทษโดยเฉียบขาด หากพบหลักฐานว่าบริษัทจัดหางานไทยรับสมัครคนหางานจากสาย/นายหน้า และเรียกรับค่าใช้จ่ายกับคนหางานเกินอัตราที่กำหนด ก็จะลงโทษทั้งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานและเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามความผิด นอกจากนี้ได้กำหนดมาตรการจัดทำทะเบียนคู่ค้า โดยให้บริษัทจัดหางานไทยยื่นขอจดทะเบียนคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไต้หวัน เพื่อให้การแข่งขันแย่งชิงซื้อขายตำแหน่งงานอยู่ในวงจำกัด และป้องกันการปั่นราคาของบริษัทจัดหางานไต้หวัน โดยปัจจุบันให้มีการจดทะเบียนเป็นคู่ค้าในอัตรา 1 : 10 กล่าวคือบริษัทจัดหางานไทยสามารถจดทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไต้หวันได้ 10 บริษัท และบริษัทจัดหางานไต้หวันจดทะเบียนคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทย 10 บริษัทเช่นกัน

การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ในช่วงแรก ๆ ทำให้การเรียกเก็บค่าใช้จ่ายกับคนหางานในอัตราสูงชะงักลง แต่หลังจากนั้นก็เพิ่มสูงขึ้นไปอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจากการวิเคราะห์ขั้นตอน วิธีการ จัดส่งคนหางานไปทำงานไต้หวันและการเรียกรับค่าบริการแล้วพบว่าตัวเงินส่วนใหญ่ตกอยู่ในไต้หวัน ทั้งที่ให้นายจ้าง บริษัทจัดหางานไต้หวันและเงินค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับทางการ ซึ่งผลกระทบให้กับคนหางาน ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเข้ามาควบคุมการดำเนินการดังกล่าวให้ได้ผล โดยเฉพาะการควบคุมที่สาเหตุของการทำให้ค่าใช้จ่ายสูง

คือนายจ้างและบริษัทจัดหางานไต้หวัน ซึ่งบริษัทจัดหางานไต้หวันเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในต่างประเทศ และไม่มี การดำเนินงานในประเทศไทย การควบคุมหรือลงโทษโดยใช้กฎหมายไทย จึงไม่สามารถกระทำได้ จึงต้องกำหนดมาตรการทางการบริหารโดยกำหนดรูปแบบมาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานไต้หวัน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน พร้อมทั้งมาตรการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 4 มาตรการคือ

(1) การควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน โดยให้บริษัทจัดหางานที่มีความประสงค์รับแรงงานไทยเข้าไปทำงานกับนายจ้างไต้หวันต้องจดทะเบียนกับกรมการจัดหางานก่อน จึงจะจดทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทย โดยบริษัทจัดหางานไต้หวันจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด คือมีความประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี โดยไม่มีประวัติเสียหาย และมีการจัดระบบงานที่เป็นมาตรฐานในการดูแลคนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริษัทจัดหางานไต้หวันที่ขอจดทะเบียนจะต้องมีหน้าที่ในการดูแลคนงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น การเรียกคืนเงินค่าภาษีที่นายจ้างเก็บเกินอัตราให้กับคนงาน การจัดการเรื่องเงินสะสมของคนงาน เป็นต้น และที่สำคัญคือไม่เก็บค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนหางานไปทำงานไต้หวันจากบริษัทจัดหางานไทยเกินกว่า 30,000 เหรียญจีนต่อคนหางานหนึ่งคน หากบริษัทจัดหางานไต้หวันไม่ปฏิบัติตามก็จะเพิกถอนการจดทะเบียน ซึ่งจะมีผลให้ไม่สามารถเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทยและรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานกับนายจ้างไต้หวันได้

(2) การคุมเข้มเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายโดยกำหนดนโยบายเข้มงวดในการตรวจสอบ จับกุม และลงโทษสาย/นายหน้าเถื่อน บริษัทจัดหางานไต้หวันที่แอบแฝงเข้ามาดำเนินการโดยใช้ชื่อบริษัทจัดหางานไทย และประชาสัมพันธ์เรื่องอัตราค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนด การสุ่มตรวจสอบคนงานที่เดินทางไปทำงานไต้หวันแล้วเป็นระยะ หากพบว่าบริษัทจัดหางานไต้หวันมีพฤติกรรมเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากบริษัทจัดหางานไทยและคนงานเกินอัตราที่กำหนด ก็ให้คืนเงินให้คนงานและหากไม่แก้ไขและมีหลักฐานแน่ชัด ก็จะเพิกถอนการจดทะเบียนและส่งเรื่องให้คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) พิจารณาลงโทษด้วย

(3) ปรับปรุงเรื่องการจดทะเบียนคู่ค้า เนื่องจากการจดทะเบียนคู่ค้า แต่เดิมมิได้กำหนดระยะเวลาการยกเลิกหรือเปลี่ยนคู่ค้า ฉะนั้นเมื่อบริษัทจัดหางานได้วันมีตำแหน่งงานก็จะเร่ขายให้กับบริษัทจัดหางานไทย ซึ่งบางครั้งก็ไม่ได้เป็นคู่ค้าแต่ให้ราคาสูงกว่า ก็จะขอเปลี่ยน คู่ค้า ทำให้การจำกัดการแข่งขันในระหว่างคู่ค้าไม่เป็นผล จึงจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลาการยกเลิกการเป็นคู่ค้าโดยให้จดทะเบียนไปแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จึงจะเปลี่ยนคู่ค้าได้ นอกจากนี้ยังต้องตรวจสอบการจดทะเบียนคู่ค้า หากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยก็ต้องติดตามสอดส่องหากมีพฤติการณ์เร่ขายตำแหน่งงานก็จะยกเลิกการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้วัน ซึ่งจะทำให้การจดทะเบียนคู่ค้ายกเลิกไปโดยอัตโนมัติ

(4) ตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงาน เป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายเต็มรูปแบบ หากมาตรการลำดับ 1-3 ใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ให้บริษัทจัดหางานได้วันหรือนายจ้างที่ต้องการแรงงานไทยติดต่อกับสำนักงานแรงงานในได้วันโดยตรงแล้วสำนักงานแรงงานในได้วันจะติดต่อส่งตำแหน่งงานมายังกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางานกำหนดให้บริษัทจัดหางานไทยที่สนใจมาขอรับการจัดสรรตำแหน่งงานโดยจะออกกฎระเบียบให้การจัดสรรเป็นไปอย่างยุติธรรมและเป็นประโยชน์กับคนหางาน โดยหลักการที่สำคัญคือจะพิจารณาบริษัทจัดหางานไทยที่เสนออัตราค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานต่ำสุด โดยรวมค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางานได้วันด้วย

ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการเพื่อให้มาตรการที่กำหนดนำเสนอเป็นนโยบายของกระทรวงฯ เพื่อนำสู่การปฏิบัติ โดยได้ปรึกษานานารือกับผู้บังคับบัญชา และจัดประชุมระดับกระทรวง มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานในการประชุม เพื่อพิจารณามาตรการที่นำเสนอทั้งหมดดังกล่าว รวม 3 ครั้ง ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบมาตรการที่เสนอ และให้กำหนดระเบียบให้มีการควบคุมบริษัทจัดหางานได้วัน ตามที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเสนอ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ใช้มาตรการที่ 1-3 ไปพร้อมกัน สำหรับมาตรการที่ 4 เห็นว่าการตัดไม่ให้บริษัทจัดหางานติดต่อกันโดยตรงจะช่วยลดปัญหาการ แข่งขันกันซื้อขายตำแหน่งได้ โดยให้รอผลมาตรการ 1-3 เมื่อไม่ได้ผลจึงให้ใช้มาตรการที่ 4 ต่อไป และหลังจากมติที่ประชุมดังกล่าว ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น เห็นชอบมาตรการที่เสนอและให้ดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนการนำนโยบายเข้าสู่การปฏิบัติ ผู้ขอประเมินในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศได้เสนอประกาศกรมการจัดหางานเรื่องใบสำคัญคู่ค้า (ฉบับที่ 5) และเรื่องการยกเลิกใบสำคัญคู่ค้าพร้อมทั้งคำชี้แจง ซึ่งอธิบดีกรมการจัดหางานได้ลงนามในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 และประกาศใช้ทันที โดยได้ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเผยแพร่ประกาศฉบับดังกล่าวให้ทราบและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ถือปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดในประกาศโดยเคร่งครัด และการดำเนินการรับจดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้ในวันที่จะรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานในไต้หวัน ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานตามขั้นตอนก็ได้มีการปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากการประเมินมาตรการดังกล่าวทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นว่ามีประโยชน์สามารถควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวันให้รับผิดชอบดูแลคนงาน และคืนค่าใช้จ่ายให้คนงานเมื่อพบการกระทำผิดในการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเกินอัตรา และสามารถลดค่าใช้จ่ายของคนหางานไทยและสมควรที่จะต้องดำเนินการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวต้องคำนึงถึงปัญหาและอุปสรรค รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเห็นสมควร

(1) ให้จัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรการลดค่าใช้จ่ายคนหางานในการไปทำงานในไต้หวัน ตามมาตรการควบคุมบริษัทจัดหางานไต้หวัน การคุ้มครองเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย และการปรับปรุงการจดทะเบียนคู่ค้า ที่กระทรวงเห็นชอบให้ดำเนินการตั้งแต่กุมภาพันธ์ 2542 เพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรคที่แท้จริงว่าสมควรจะดำเนินการต่อไป โดยจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไรหรือจะใช้มาตรการอื่นต่อไป หรือมีแนวทางใหม่ที่จะดำเนินการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายสูงอย่างได้ผล

(2) ต้องมีการประสานงานระดับผู้บริหารระหว่างประเทศ มีการทำข้อตกลงที่จะร่วมมือสนับสนุนการจัดส่ง การนำเข้าแรงงานไทยซึ่งกันและกัน และให้มีความจริงใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

(3) มีผู้กล่าวว่า การส่งแรงงานไปทำงานในไต้หวัน เหมือนการทำธุรกิจค้าทาสมีการขูดรีดจากคนงานทุกชาติที่เข้าไปทำงาน ซึ่งเข้าไปช่วยพัฒนาประเทศถ้ามีเหตุการณ์ดังกล่าวไม่หยุดยั้ง ควรให้มีการประณามการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างในการขายตำแหน่งงาน และการปรับราคาของบริษัทจัดหางานไต้หวัน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2540.
- กรมการจัดหางาน. คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.
- กรมการจัดหางาน. อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, 2539.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. มาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงาน 2541. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงาน, 2541
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. มาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานประจำปี 2542. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงาน, 2542
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. แผนปฏิบัติมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานปี 2543. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงาน, 2543
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 - 2544) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, ไม่ระบุปีที่พิมพ์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด. เม็ดทราย พรินติ้ง, ไม่ระบุปีที่พิมพ์

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2540
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2540.

ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และอลองภพ สุสังกร์กาญจน์. การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติ ในระยะยาว.
(เอกสารจัดสำเนาเย็บเล่ม). 2539

ธีรนาถ กาญจนอักษร. ยุทธศาสตร์ทางเลือกของแรงงานสตรีข้ามชาติ. เอกสารประกอบการ
สัมมนาเรื่องยกเครื่องเมืองไทย จินตนาการสู่ปี 2000. 2539

วิจิตร รวีวงศ์ และภาวนาพัฒน์ศรี. คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในปัจจุบัน. รายงานการ
วิจัย. 2540