

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

ปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาแรงงานถูกเลิกจ้างและปัญหาการว่างงาน คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ.2540 และปี พ.ศ.2541 จะมีกำลังแรงงานรวม 32,836,000 คน และ 33,130,000 คน ตามลำดับ จะมีผู้ว่างงานจำนวน 626,000 คน ในปี พ.ศ. 2540 และสูงถึง 1,456,000 คน ในปี 2541¹ (รายละเอียดตามตาราง 1)

¹ กองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน "ประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ปี 2541" จากบันทึกถึงผู้อำนวยการส่วนนโยบายและแผน สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2541

ตารางที่ 1

ประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน ปี 2541

(หน่วย : พันคน)

รายการ	2540	2541
1. อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (%)	-0.4	-5.1 ^{2/}
2. ประชากรรวม	60,602	61,201
3. ประชากรอายุ 13 ปีขึ้นไป	46,645	47,240
4. กำลังแรงงานรวม	32,836	33,130
5. ผู้มีงานทำ	31,369	30,973
- ภาคเกษตร	14,274	14,559
- นอกภาคเกษตร	17,365	16,414
6. ผู้ว่างงาน	626	1,456
- หางานทำ (ว่างงานอย่างเปิดเผย)	182	539
- ไม่หางานทำแต่พร้อมจะทำงาน	444	917
7. ผู้ทำงานต่ำกว่าระดับที่เพิ่มขึ้นจากภาวะวิกฤติและพร้อมจะทำงาน (ทำงานต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)	945	1,000
8. กำลังแรงงานที่รอดูการเกษตร (ค่าเฉลี่ย)	572	701
- นอกดูการเกษตร (ก.พ.)	1,038	1,251
- ในดูการเกษตร (ต.ค.)	106	150
9. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	27,766	28,071
- ผู้มีอายุต่ำกว่า 13 ปี	13,956	13,961
- ผู้มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป	13,810	14,110
10. ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน	545	637
11. อัตราการว่างงานรวม	1.90	4.40
- อัตราการว่างงานของผู้หางานทำ	0.55	1.63
- อัตราการว่างงานของผู้ไม่หางานทำแต่พร้อมจะทำงาน	1.35	2.77
12. อัตรากำลังแรงงานที่รอดูการเกษตร	1.74	2.12
13. อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน	70.39	70.13

ที่มา : คณะกรรมการจัดทํารายชื่อกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ

หมายเหตุ : 1/ เฉลี่ยรายงานการสำรวจแรงงาน 2 รอบ สำนักงานสถิติแห่งชาติและปรับปรุงการ
มีงานทำ การว่างงาน โดยคณะอนุกรรมการ

2/ เป็นค่ากลางของอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ระหว่าง -4 ถึง -5.5

อย่างไรก็ตาม จากสถิติข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถประเมินตัว
เลขผู้ว่างงานในขณะนี้ได้ประมาณ 2,031,913 คน แยกเป็น²

1. คนว่างงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างประมาณ 220,534 คน ประกอบด้วย
ผู้ประกันตนที่นายจ้างเลิกกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว โดยมีทะเบียนรายชื่ออยู่ที่
สำนักงานประกันสังคม ณ วันที่ 8 เมษายน 2541 จำนวน 219,998 คน และเป็น
ลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 1 - 9 คน) ที่ถูกเลิกจ้าง ตามสถิติที่กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานรวบรวมไว้ ณ เดือนมีนาคม 2541 จำนวน 536 คน

2. คนว่างงานที่รองานอยู่ในหมู่บ้านต่าง ๆ ทุกจังหวัด ซึ่งกรมการ
ปกครองสำรวจ ณ วันที่ 30 มีนาคม 2541 จำนวน 1,322,379 คน ประกอบด้วย
ผู้ว่างงานในพื้นที่ภาคเกษตร จำนวน 954,166 คน ผู้ว่างงานในพื้นที่ภาค
อุตสาหกรรม 175,134 คน และผู้ว่างงานนอกพื้นที่ที่อพยพกลับภูมิลำเนา จำนวน
193,079 คน

3. กำลังแรงงานใหม่ ได้แก่ นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่จบการศึกษาใน
เดือนมีนาคม 2541 และไม่เรียนต่อแต่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและทบวง
มหาวิทยาลัย ประเมินไว้จำนวน 489,000 คน

สำหรับแนวโน้มจำนวนผู้ว่างงานไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่
กับภาวะเศรษฐกิจของประเทศและมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานของรัฐ เพื่อลด
ปัญหาการว่างงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดนโยบายที่จะ
ช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาการเลิกจ้างและการว่างงานดังกล่าว โดยได้กำหนด

² ส่วนนโยบายและแผน สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, นพ.สัมพันธ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นายคัน จันทร์ปาน) เพื่อนำลงในวารสารส่งเสริมการลงทุนประจำเดือนเมษายน 2541

นโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการเร่งรัดบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และการว่างงานไว้ 5 แนวทาง³ คือ

1. การเสริมสภาพคล่อง เพื่อตรึงคนงานให้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการให้นานที่สุด
2. ผลักดันแรงงานต่างด้าว และบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทน
3. เร่งหาตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศ แล้วจัดส่งคนงานไทยไปทำงาน
4. ผู้ว่างงานที่เดินทางกลับภูมิลำเนา และไม่สามารถบรรจุงานหรือหางานให้ใหม่ได้ จะใช้ระบบการจ้างงานในชนบทจัดหางานชั่วคราวให้ทำ
5. ในระยะยาวจะตรึงคนในชนบทให้อยู่ในพื้นที่ และส่งเสริมให้ทำการเกษตรแบบยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม แนวทางในการเร่งรัดบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และการว่างงานดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหลายหน่วยงานประกอบด้วย ข้าราชการเรื่องจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้พิจารณาจัดทำ “แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน” เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางนโยบายเร่งรัดบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและการว่างงาน ดังกล่าวข้างต้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบต่อแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงานรวมทั้งได้แต่งตั้ง “คณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ” โดยมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน เพื่อกำกับนโยบายและการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว

³ ส่วนนโยบายและแผน สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการ สังคม, แนวการสัมภาษณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม (นายพัน จันทรปาน) เพื่อนำลงหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ เดือนมิถุนายน 2541

แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ได้กำหนดให้มีมาตรการ
ดำเนินการ 5 มาตรการ และมาตรการเสริม 2 มาตรการ โดยกำหนดให้ใช้งบประมาณ
ปกติปี 2541 ที่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ได้รับ เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน
ประมาณ 1 ล้านคน⁴ มาตรการ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. มาตรการส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม มีปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรมเป็นประธานคณะกรรมการ มาตรการนี้เป็นการชะลอการเลิกจ้าง
เพื่อตรึงคนงานในธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการรวม 7.33 ล้านคน ให้ทำงานกับนายจ้าง
ต่อไป มาตรการนี้สอดคล้องกับแนวทางการเร่งรัดบรรเทาปัญหาการว่างงานฯ แนวทาง
ที่ 1

2. มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว มีรองนายกรัฐมนตรี (นายพิชัย
รัตกุล) เป็นประธานคณะกรรมการ มาตรการนี้เน้นการผลักดันแรงงานต่างด้าว
ผิดกฎหมายออกจากโรงงาน และบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนให้ได้ประมาณ
300,000 คน มาตรการนี้สอดคล้องกับแนวทางการเร่งรัดบรรเทาปัญหาการว่างงานฯ
แนวทางที่ 2

3. มาตรการส่งเสริมไปทำงานต่างประเทศ เป็นมาตรการส่งเสริมให้
คนไทยไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อนำรายได้เข้าประเทศ มีปลัดกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานคณะกรรมการ ทำงานร่วมกับกระทรวง
พาณิชย์ และกระทรวงการต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายจัดส่งคนไทยไปทำงานใน
ต่างประเทศในปี 2541 ประมาณ 210,000 คน มาตรการนี้สอดคล้องกับแนวทางการ
เร่งรัดบรรเทาปัญหาการว่างงานฯ แนวทางที่ 3

4. มาตรการจ้างงานในชนบท มีปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน
คณะกรรมการ เป็นมาตรการที่เน้นการจ้างงานชั่วคราว สำหรับผู้ว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง
ในภูมิภาค โดยจัดงบประมาณโครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการดำเนินการจ้างแรงงาน

⁴ ส่วนนโยบายเกาะแก่ง สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, บทสัมภาษณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นายคัน จันทรปาน) เพื่อนำลงในวารสารส่งเสริมการลงทุนประจำเดือนเมษายน 2541, เพื่ออ้าง

ทดแทนเครื่องจักร ทั้งนี้ประเมินว่างบประมาณที่มีจะสามารถจ้างงานผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้างได้ประมาณ 350,000 คน มาตรการนี้สอดคล้องกับแนวทางการเร่งรัดบรรเทาปัญหาการว่างงานฯ แนวทางที่ 4

5. โครงการ “เกษตรทฤษฎีใหม่” ตามแนวพระราชดำริ เป็นโครงการแก้ไขปัญหาการว่างงานในระยะยาวเพื่อสร้างประชาชนให้อยู่ในพื้นที่ ไม่เคลื่อนย้ายไปหางานทำต่างถิ่น โดยการขยายศักยภาพของภาคการเกษตรให้พร้อมรองรับผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างที่กลับไปประกอบอาชีพในภูมิลำเนาซึ่งอยู่ในชนบท มีปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธานคณะกรรมการ มาตรการนี้สอดคล้องกับแนวทางการเร่งรัดบรรเทาปัญหาการว่างงานฯ แนวทางที่ 5

นอกจากมาตรการ 5 ประการข้างต้นแล้ว แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ยังมีมาตรการเสริมเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานอีก 2 มาตรการ คือมาตรการประหยัดหรือไทยช่วยไทย มีปลัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นประธานคณะกรรมการและโครงการทางสว่างแห่งอาชีพ มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย เป็นประธานคณะกรรมการ

2. มาตรการส่งเสริมไปทำงานในต่างประเทศกับการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนงานไทย มีมาตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2516 โดยเป็นการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในลักษณะของการเสียงโชค เมื่อได้งานเป็นหลักแหล่งแล้ว จึงอพยพครอบครัวไปตั้งรกรากถิ่นฐานในประเทศเหล่านั้น ซึ่งได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกาและบางประเทศในยุโรป แรงงานที่เดินทางไปทำงานในลักษณะดังกล่าวจะเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีทักษะและมีฝีมือ ข้อมูลตัวเลขของแรงงานเหล่านี้ ไม่มีการเก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน หลังจากปี 2516 เป็นต้นมา

จึงมีการรวบรวมข้อมูลตัวเลขเป็นหลักฐาน โดยในปี 2516 ประเทศอังกฤษมีความต้องการและอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในด้านบริการต่าง ๆ ได้⁵

ตั้งแต่ปี 2518 ภูมิภาคตะวันออกกลางได้กลายเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของไทย โดยเฉพาะประเทศซาอุดีอาระเบีย เนื่องจากประเทศต่าง ๆ ในตะวันออกกลางมีฐานะมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความต้องการพัฒนาประเทศด้วยความรวดเร็ว แต่ขาดแรงงานในประเทศ จำเป็นต้องจูงใจแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานโดยจ่ายค่าจ้างอัตราสูง จำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลาง ได้ทวีจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ จนมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานนอกประเทศแต่ละปี⁶ แรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ กรณีเหตุการณ์วิกฤติอ่าวเปอร์เซีย การขโมยเครื่องเพชรของพระราชสำนักซาอุดีอาระเบียและการลอบสังหารเจ้าหน้าที่การทูต ของประเทศซาอุดีอาระเบียประจำประเทศไทยระหว่างปี 2531 ถึง 2533 เป็นเหตุให้ประเทศซาอุดีอาระเบียลดและงดการนำเข้าแรงงานไทยลงเป็นจำนวนมาก กล่าวคือใน ปี พ.ศ. 2525⁷ เคยมีแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบียถึง 108,519 คน ในปี พ.ศ. 2538 มีแรงงานไทยเพียง 6,000 คน ดังนั้นตลาดแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย จึงมีสภาพปิดลงโดยปริยาย⁷

ถึงแม้แรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางจะลดลงจำนวนมาก แต่ก็นับเป็นการ โชคดีที่แรงงานไทยยังมีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียรองรับ จากสถิติจำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย จำนวน 149,659 คน พบว่าได้หวั่นมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากถึง 93,880 คน ประเทศบรูไน จำนวน 16,024 คน ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 16,601 คน ประเทศญี่ปุ่น 9,295 คน และประเทศมาเลเซีย จำนวน 5,820 คน สำหรับเมืองฮ่องกงมีคนไทยจำนวน 3,655 คน คนงานไทย

⁵ นายวันชัย ศดุงสุกโลก "ความเป็นไปได้ในการจัดส่งคนงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กร JTCC" (เอกสารวิจัยเพื่อขอประเมินตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม กรมการจัดหางาน) หน้า 1

⁶ นายประสงค์ วัฒนะนันท์, "แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ" (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล), หน้า 4

⁷ นายวันชัย ศดุงสุกโลก, "ความเป็นไปได้ในการจัดส่งคนงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นฯ" หน้า 7

ดังกล่าวยังคงเป็นแรงงานในตำแหน่งกรรมกร และงานกึ่งฝีมือเป็นหลัก กล่าวคือนับตั้งแต่ปี 2537 - พฤศจิกายน 2540 คนงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเป็นกรรมกรทั่วไป และงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนถึง 235,634 คน และ 198,794 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และ 31.2 ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมด (ตารางที่ 2 และ 3)

ตารางที่ 2

จำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงาน ในกลุ่มประเทศเอเชีย

ประเทศในเอเชีย	ปี 2535	2536	2537	2538	2539	2540 พ.ย.
มาเลเซีย	6,608	11,358	12,232	11,830	9,363	5,820
สิงคโปร์	11,337	14,171	15,100	15,624	17,601	16,601
บรูไน	12,729	14,750	16,553	17,292	20,714	16,024
ฮ่องกง	7,273	5,182	5,851	5,861	4,301	3,655
ญี่ปุ่น	6,773	5,588	8,848	8,303	10,118	9,295
ไต้หวัน	10,938	66,891	91,162	120,360	96,097	93,880
เกาหลี	206	126	186	453	994	1,346
ปท.อื่นๆ ในเอเชีย	301	534	555	1,058	1,753	3,038
รวมเอเชีย	56,165	118,600	150,487	180,781	160,941	149,659

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตารางที่ 3
ตำแหน่งงานในต่างประเทศที่คนงานไทยเดินทางไปทำงาน
ตั้งแต่ปี 2537 - พฤศจิกายน 2540

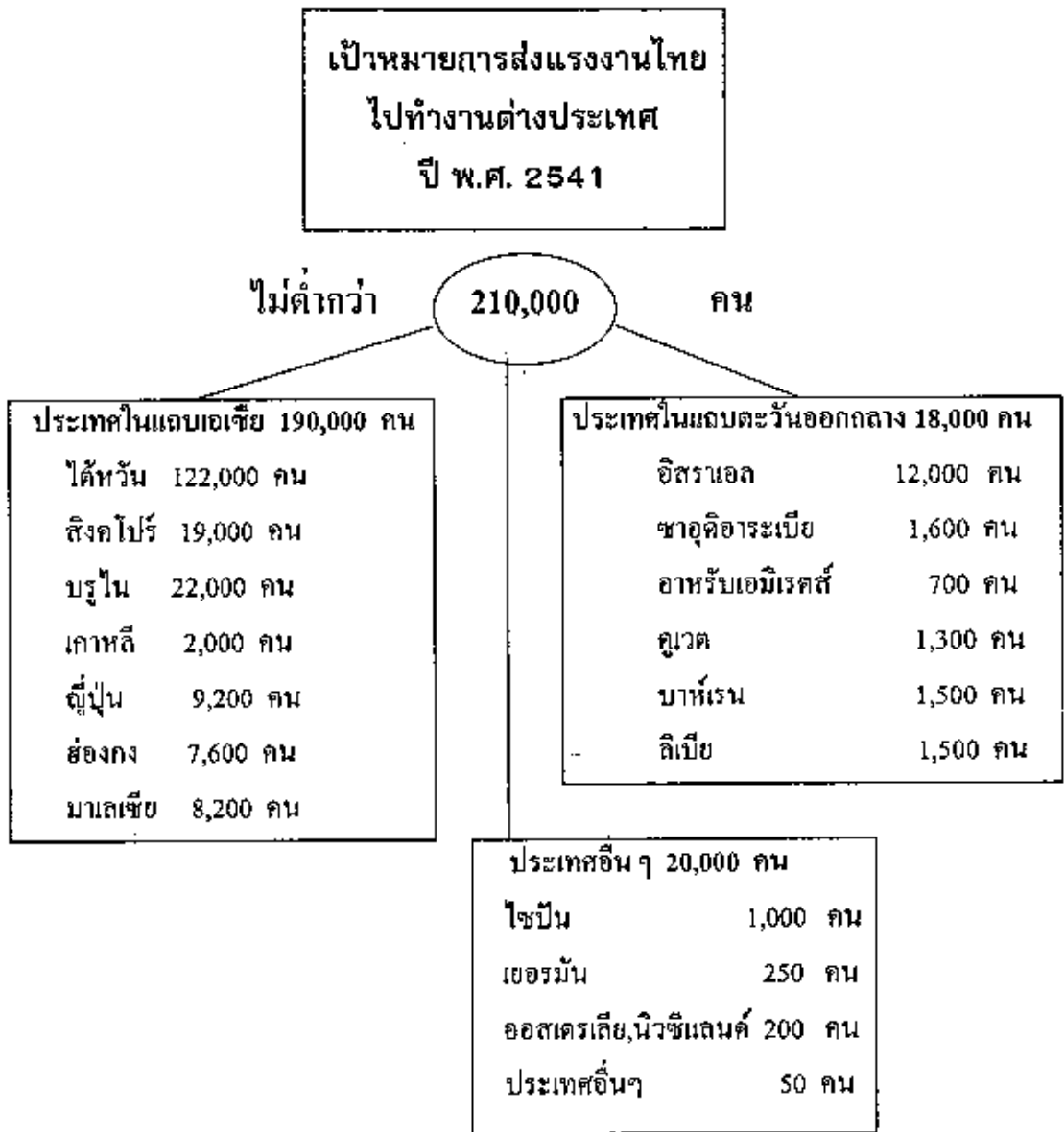
ตำแหน่ง	จำนวนคน	ร้อยละของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมด
- กรรมกรทั่วไป	235,634	37
- งานกึ่งฝีมือ	198,794	31.2
- งานฝีมือ	105,293	16.5
- งานด้านการเกษตร	56,698	8.9
- งานประเภทวิชาชีพ	25,482	4
- งานบริการ	15,373	2.4
รวม	637,274	100

ที่มา : กรมการจัดหางาน

จากการที่สภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการชะลอตัว และส่งผลกระทบต่อภาวะการจ้างงาน และเป็นเหตุให้คนงานถูกเลิกจ้างจำนวนมาก เพื่อเป็นการบรรเทาและแก้ไขปัญหาวงการจ้างงาน และคนงานถูกเลิกจ้าง กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ได้เสนอแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาโดยกำหนดมาตรการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นมาตรการหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กระทรวงแรงงานฯ ดำเนินการตามมาตรการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้

มาตรการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้กำหนดเป้าหมายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในปี พ.ศ. 2541 ไม่ต่ำกว่า 210,000 คน กลุ่มเป้าหมายในประเทศแถบเอเชียจำนวน 190,000 คน ในจำนวนนี้กำหนดให้จัดส่งไปได้วันถึง 122,000 คน กลุ่มเป้าหมายในประเทศแถบตะวันออกกลางจำนวน 18,000 คน และกลุ่มเป้าหมายในประเทศอื่น ๆ จำนวน 2,000 คน (รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4)

ตารางที่ 4



ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ

มาตรการส่งเสริมงานไทยฯ ได้กำหนดมาตรการดำเนินการดังนี้¹

1. แสวงหาแหล่งการจ้างงานและตำแหน่งงานในต่างประเทศ โดยภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการดำเนินการ คือ

1.1 ให้หน่วยงานของรัฐในต่างประเทศ (กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงานฯ) เน้นทำงานด้านการหาแหล่งการจ้างงาน หาตำแหน่งงาน และข้อมูลที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานโดย

- ตรวจสอบข้อมูล แผนงาน โครงการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งติดต่อองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติ เพื่อเจรจาให้ได้แหล่งจ้างงานและตำแหน่งงานซึ่งอาจจะจัดสรรให้รัฐเป็นผู้จัดส่ง หรือเป็นข้อมูลให้บริษัทจัดหางานเอกชนในการจัดส่งต่อไป

- ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศติดตามแหล่งจ้างงานที่ได้เคยประมาณความต้องการแรงงาน แจ้งกระทรวงฯ ไว้แล้วและแหล่งจ้างงานใหม่ให้ได้ตำแหน่งงานเพื่อให้มีการจ้างแรงงานไทย

- ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เป็นแหล่งข้อมูลการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศนั้น ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางให้ภาครัฐและเอกชนไทยเข้าไปติดต่อหาตำแหน่งงานเพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงานต่อไป

1.2 จัดคณะผู้บริหารร่วมกับภาคเอกชนเดินทางไปเจรจากับหน่วยงานที่ล้ากับดูแลการนำเข้าแรงงานต่างชาติ เพื่อเปิดตลาดแรงงาน หรือให้จัดสรรโควต้าแรงงานไทยให้มากที่สุดในประเทศญี่ปุ่น บรูไน ใต้หวัน สิงคโปร์ และอิสราเอล ซึ่งเป็นประเทศที่ต้องการแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก เนื่องจาก

¹ สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายบูรณาการปัญหาการว่างงานแห่งชาติ "แผนปฏิบัติการบูรณาการปัญหาการว่างงาน เฉพาะมาตรการส่งเสริมงานไทยไปทำงานต่างประเทศ" หน้า 16-18

- ประเทศญี่ปุ่นขณะนี้ยังมีปัญหาการจัดส่งแรงงานไปฝึกงาน และมีการลักลอบไปทำงานเป็นจำนวนมาก
- บรูไน สิงคโปร์ และได้หวัน มีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ในปี 2541 หลายโครงการ และต้องการแรงงานจำนวนมาก
- ประเทศอิสราเอล โดยกระทรวงแรงงานของอิสราเอลได้มีการเจรจาในขั้นต้นกับกรมการจัดหางานที่จะเพิ่มโควต้าการนำเข้าแรงงานไทย และจะมีการจัดสรรโควต้าใหม่ในต้นปี 2541

1.3 ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบริษัทจัดหางานและองค์กรเอกชน ในการจัดหาตลาดแรงงานใหม่ที่ต้องการแรงงานไทยไปทำงาน โดยดำเนินการ

- ให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศสนับสนุนข้อมูล แหล่งการจ้างงานและอำนวยความสะดวกแก่บริษัทจัดหางานในการ ไปหาตำแหน่งงาน ในต่างประเทศ
 - จัดหาข่าวสารตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ เผยแพร่ แก่บริษัทจัดหางานและบุคคลทั่วไป เพื่อให้มีการติดตามแหล่งจ้างงาน และตำแหน่งงาน
 - ปรับปรุงศูนย์ทะเบียนคนหางาน ให้เป็นแหล่งเตรียมความพร้อมในด้าน Supply แรงงานแก่บริษัทจัดหางาน
 - จัดลำดับบริษัทจัดหางานดีเด่น โดยให้มีการประกาศเกียรติคุณ และให้สิทธิพิเศษในการดำเนินการติดต่อหาตำแหน่งงานว่าง
 - ส่งเสริมให้ธุรกิจเอกชนไปริบเหมาดำเนินการในต่างประเทศ เพื่อนำคนงานไทยไปทำงาน

1.4 ส่งเสริมบริษัทร่วมลงทุนหรือบริษัทในเครือ เพื่อขอความร่วมมือ ในการนำคนงานไทย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงาน สำนักงาน (White Collar) ไปทำงานในต่างประเทศ โดยจัดให้มีการประชุมขอความร่วมมือ และพิจารณาให้สิทธิพิเศษ

2. อำนวยความสะดวกในการจัดส่งแรงงานไทยโดย

2.1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการจัดหางาน

2.2 ลดเงื่อนไขการจัดส่ง ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการขอจัดส่งให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

3.1 ปรับระบบการให้สินเชื่อ โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ร่วมกับธนาคารกรุงไทยฯ หรือธนาคารกรุงเทพฯ ให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

3.2 ปรับปรุงระบบการส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้นทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อขยายจำนวนการจัดส่งจาก 1% เป็น 5%

3.3 ลดต้นทุนการซื้อตำแหน่งงาน โดยให้นายจ้างในต่างประเทศแจ้งความต้องการแรงงาน โดยตรงกับกรมการจัดหางานผ่านทาง E-mail

3.4 ใช้มาตรการทางกฎหมายแก่บริษัทจัดหางานอย่างเฉียบขาด หากมีการรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

4. กู้เงินจากกองทุนประกันสังคม โดยผ่านธนาคาร

4.1 วางเงื่อนไขกับธนาคารที่นำฝากเงินกองทุนประกันสังคม

4.2 ให้ธนาคารที่รับฝากเงินประกันสังคมปล่อยเงินกู้ให้คนหางานในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

5. คุ้มครองคนหางาน

5.1 กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

5.2 ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ขั้นตอนการสมัครไปทำงานในต่างประเทศแก่คนหางานเพื่อป้องกันการหลอกลวง

5.3 ให้คนหางานได้รับสิทธิประโยชน์จากเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

5.4 ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศสอดส่องดูแล และคุ้มครอง
 คนงานที่ทำงานในต่างประเทศ ให้ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ตามสัญญา รวมทั้ง
 ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการส่งเงินกลับประเทศ

3. วัตถุประสงค์การศึกษา

เนื่องจากตลาดแรงงานไทยในไต้หวันมีความสำคัญ และปัจจุบันมีคน
 งานในไต้หวันสูงถึงกว่า 130,000 คน นอกจากนี้ รัฐบาลและกระทรวงแรงงานและ
 สวัสดิการสังคม ได้กำหนดเป้าหมายที่จะจัดส่งคนงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันสูงถึง
 จำนวน 122,000 คน ในปี 2541 หากสามารถจัดส่งคนงานไปทำงานได้ตามเป้าหมายจะมี
 คนงานไทย จำนวนประมาณ 250,000 คน หรือมากกว่า ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษา
 มาตรการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ตามแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการ
 ว่างงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณีการจัดส่งแรงงานไทยไปไต้หวัน โดยมีวัตถุประสงค์
 การศึกษา ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และตลาดแรงงานไทยใน
 ไต้หวัน เพื่อทราบสถานการณ์แรงงาน สภาพปัญหา และแนวโน้มของตลาดแรงงาน
 ไทยในไต้หวัน

3.2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการทำงานของแรงงาน ไทยใน
 ไต้หวัน

3.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในไต้หวัน เพื่อเป็นข้อมูล
 สนับสนุนการจัดส่งคนงานไปทำงานในไต้หวันตามมาตรการจัดส่งแรงงานไทยไป
 ต่างประเทศ

4. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษา
 จากเอกสาร (Documentary) รายงานทางวิชาการ บทความ กฎหมาย และเอกสาร
 รายงานที่เกี่ยวข้อง

5. ข้อจำกัดการศึกษา

5.1 สถานการณ์แรงงานในต่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงตามสภาวะเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศนั้น ๆ อยู่เสมอ การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขอบเขตการศึกษาสถานการณ์แรงงานในไต้หวันภายในเดือนกรกฎาคม 2541 เนื่องจากมีความจำเป็นต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการจัดพิมพ์ ตรวจสอบข้อมูล อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนจะพยายามศึกษาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด เพื่อประโยชน์การศึกษา และสามารถทำข้อมูลที่ได้ศึกษาวิเคราะห์แล้วนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

5.2 ข้อมูลที่ใช้อ้างอิงส่วนใหญ่เป็นข้อมูลทุติยภูมิ ความสมบูรณ์ของการวิจัยจึงขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของข้อมูลที่มีอยู่

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทราบถึงแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในไต้หวัน ตลอดจนสถานการณ์แรงงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการส่งเสริมคนงานไทยไปต่างประเทศ ตามมาตรการส่งเสริมคนงานไทยไปต่างประเทศได้อีกทางหนึ่ง

5.2 ทราบถึงสภาพปัญหา และอุปสรรคการทำงานของคนงานไทยในไต้หวัน เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางส่งเสริมให้คนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

5.3 สามารถสนองตอบนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงแรงงานฯ เพื่อบรรเทาปัญหาคนงานถูกเลิกจ้าง และภาวะว่างงาน ตามมาตรการส่งเสริมคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

บทที่ 2

สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในไต้หวัน^๑

1. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในไต้หวัน

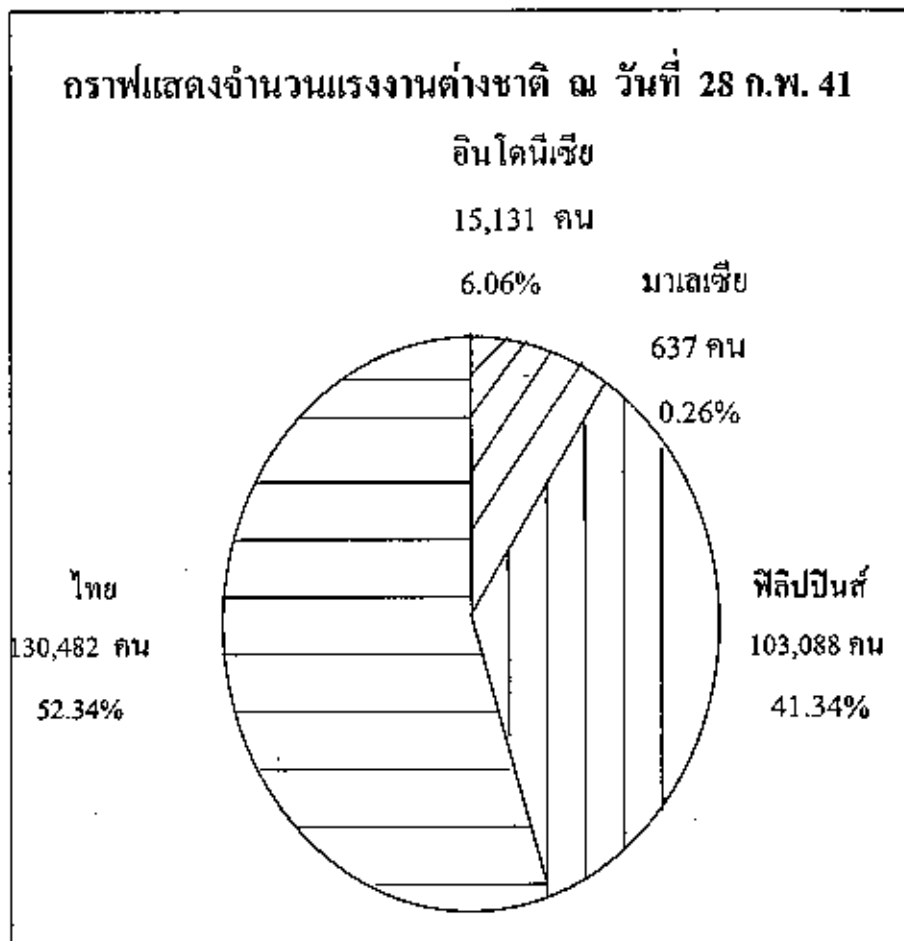
1.1 สภาพทั่วไป

ไต้หวันโดยสภาบริหารได้อนุมัติเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2532 ให้ผู้ประกอบการธุรกิจชาวไต้หวันในบางกิจการนำเข้าคนงานต่างชาติจาก 4 ประเทศ คือประเทศไทย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศมาเลเซีย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางประเภท โดยระยะแรกกำหนดให้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี ต่อมาเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2540 ได้ขยายเป็น 3 ปีและในเดือนกรกฎาคม 2540 ก็ได้ประกาศให้เพิ่มแหล่งนำเข้าแรงงานต่างชาติจากประเทศเวียดนาม พิจิ ประเทศแถบลาตินอเมริกาและประเทศแถบทะเลแคริบเบียนด้วย แรงงานที่เคยเดินทางเข้าไปทำงานที่ไต้หวันแล้ว จะไม่สามารถกลับเข้าไปทำงานได้อีกแต่ถ้าคนงานต่างชาตินั้น ๆ ไม่สามารถทำงานได้ครบตามสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถยื่นขอคนงานทดแทนได้หลังจากที่คนงานต่างชาติได้เดินทางออกจากไต้หวันแล้ว แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวันอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการแรงงาน (COUNCIL OF LABOUR AFFAIRS :CLA) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบพิจารณาอนุมัติการนำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงานในไต้หวัน ตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการบริหารงานด้านแรงงานต่างชาติ สถิติแรงงานต่างชาติในไต้หวัน ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2541 ปรากฏว่ามีแรงงานต่างชาติทั้งสิ้น 249,338 คน จำแนกสัดส่วนจากน้อยไปหามากคือ ประเทศมาเลเซีย 637 คน (0.26%) ประเทศอินโดนีเซีย 18,131 คน (6.06%)

^๑ ศึกษาวิเคราะห์จากข้อมูลรายงานประจำปี และจากหนังสือรายงานสถานการณ์ต่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ของสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขามืออากาส และเอกสารรายงานของกรมการตรวจหางาน

ประเทศฟิลิปปินส์ 103,088 คน (41.34%) และประเทศไทย 130,482 คน (52.34%) อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานต่างชาติในเดือนมกราคมกับเดือนกุมภาพันธ์ 2541 พบว่าแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และประเทศไทยมีสัดส่วนลดลงทุกประเทศ กล่าวคือจำนวนคนงานลดลง 109, 675, 1,013 และ 5,555 คน ตามลำดับ (ดูตารางที่ 5)

ตารางที่ 5



เมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานต่างชาติในเดือนมกราคมกับเดือนกุมภาพันธ์ 2541 พบว่ามีจำนวนสัดส่วนลดลงทุกชาติ ดังนี้

ประเทศ	ปี 2541		หน่วยนับ : คน เพิ่ม/ลด
	มกราคม	กุมภาพันธ์	
มาเลเซีย	746	637	-109
อินโดนีเซีย	15,806	15,131	-675
ฟิลิปปินส์	104,101	103,088	-1,013
ไทย	136,037	130,482	-5,555
รวม	256,690	249,338	-7,352

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)

1.2 งานที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้

ทางการได้กำหนดงานที่จะให้คนงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้ โดยได้กำหนดลักษณะงานไว้ในมาตรา 43 ตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานและการบริหารคนงานต่างชาติ (EMPLOYMENT SERVICE ACT) ดังนี้

- (1) งานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน
- (2) งานบริหารในกิจการของชาวจีนโพ้นทะเล หรือของชาวต่างชาติที่ได้รับอนุมัติให้จดทะเบียนจากรัฐบาล
- (3) งานที่เกี่ยวกับการสอนในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ตั้งแต่ระดับอุดมศึกษาขึ้นไป หรือในโรงเรียนนานาชาติที่ได้รับการจดทะเบียนถูกต้อง
- (4) งานการสอนภาษาต่างประเทศในสถาบันการศึกษาซึ่งจดทะเบียนถูกต้อง
- (5) งานด้านการศาสนา ศิลปะ และการแสดง
- (6) งานเกี่ยวกับการกีฬา เช่น โค้ชนักกีฬา เป็นต้น
- (7) งานผู้ช่วยงานบ้าน

- (8) งานที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม หรืองานที่เกี่ยวกับโครงการก่อสร้างระดับใหญ่ ๆ ของรัฐ ที่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานส่วนกลางของรัฐแล้ว
- (9) งานอื่น ๆ ที่มีลักษณะพิเศษอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องจ้างคนงานต่างชาติ ซึ่งต้องได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานส่วนกลางของรัฐเป็นกรณี ๆ ไป

นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานในลำดับ (1)-(6) จะต้องยื่นขอต่อคณะกรรมการพิจารณาการลงทุนกระทรวงเศรษฐกิจ ถ้าต้องการแรงงานต่างชาติในลำดับ (7) - (9) จะต้องยื่นต่อคณะกรรมการแรงงาน

1.3 หลักเกณฑ์การนำเข้าแรงงานต่างชาติ

รัฐบาลได้หวังจะเป็นผู้กำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติตามความเหมาะสมเป็นระยะไป ในรอบปี 2540 ได้กำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติไว้จำนวนประมาณ 250,000 คน ในปี 2541 คาดว่า ได้หวังต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มอีกจำนวนไม่ต่ำกว่า 100,000 คน เนื่องจากรัฐบาลได้เริ่มโครงการก่อสร้างใหญ่ ๆ หลายโครงการส่วนจะนำเข้าจากประเทศใด นายจ้างจะเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจเอง

การจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการอุตสาหกรรมการผลิต จ้างได้ไม่เกินร้อยละ 30 แต่ในกิจการก่อสร้างจะจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของจำนวนแรงงานท้องถิ่นในงานนั้น

นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาตินั้น ต้องยื่นความประสงค์รับสมัครแรงงานท้องถิ่นที่ศูนย์จัดหางานของรัฐในท้องถิ่นนั้น ๆ และต้องประกาศในหนังสือพิมพ์รายวัน 3 ฉบับติดต่อกัน 3 วันก่อน หลังจากนั้น 10 วัน หากไม่มีผู้ใดไปสมัครงาน นายจ้างจึงจะยื่นขอจ้างแรงงานต่างชาติได้

คนงานต่างชาติที่จะเข้าไปทำงานในไต้หวันจะต้องมีอายุ 20 ปี ขึ้นไป มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ โดยนายจ้างจะต้องนำคนงานไปตรวจโรคภายใน 3 วัน หลังจากคนงานเดินทางเข้าไต้หวันแล้ว และจะต้องปลอดโรคที่ไต้หวันประกาศห้าม คือ โรคเอดส์ โรคพยาธิ กามโรค โรคตับอักเสบ ไวรัสบี วัณโรค มาลาเลีย ส่วนคนงานหญิงจะต้องไม่มีการตั้งครรภ์

1.4 ค่าจ้างของแรงงานต่างชาติ

ค่าจ้างขั้นต่ำ ของไต้หวันจะรวมถึงค่าจ้างพื้นฐาน เงินค่ารถ เงินเบี้ยขยัน เงินรางวัลการทำงาน และเงินอื่นที่ได้รับจากนายจ้างเป็นการประจำ รัฐบาลไต้หวันมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเกือบทุกปี และได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2540 จากเดิม 15,360 เหรียญไต้หวัน เป็น 15,840 เหรียญไต้หวัน ปรับเพิ่มขึ้นจำนวน 480 เหรียญไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 3.12 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6

ตารางแสดงการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในได้หวัน ตั้งแต่ปี 2527 จนถึงปัจจุบัน

วัน เดือน ปี ที่ปรับ	ห่างจากกรปรับ ครั้งก่อน	ค่าจ้างขั้นต่ำหลัง จากปรับแล้ว	จำนวนเงินที่เพิ่ม ขึ้น (หรืออยู่ได้หวัน)	คิดเป็นร้อยละ (%)
1 ก.ค. 2527	1 ปี 2 เดือน	6,150	450	8
1 พ.ย. 2529	1 ปี 5 เดือน	6,900	750	12
1 ก.ค. 2531	1 ปี 8 เดือน	8,130	1,230	18
1 ก.ค. 2532	1 ปี	8,820	690	8
1 ส.ค. 2533	1 ปี 1 เดือน	9,750	930	11
1 ส.ค. 2534	1 ปี	11,040	1,290	13
1 ส.ค. 2535	1 ปี	12,365	1,325	12
16 ส.ค. 2536	1 ปี 15 วัน	13,350	985	7.96
1 ก.ย. 2537	1 ปี 16 วัน	14,010	622	4.94
1 ส.ค. 2538	11 เดือน	14,880	870	6.2
1 ก.ย. 2539	1 ปี 1 เดือน	15,360	480	3.22
16 ต.ค. 2540	1 ปี 15 วัน	15,840	480	3.12

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง (ส่วนที่ 2) สาขามืองเกาสง

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างสำหรับ 2 ชั่วโมงแรก และอัตรา 2 เท่าของค่าจ้าง สำหรับชั่วโมงที่ 3 คิดเป็นเงินชั่วโมงละ 99 เหรียญได้หวัน และ 132 เหรียญได้หวัน

สภาพการทำงาน ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดประเพณีประมาณปีละ 14 - 15 วัน เมื่อทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 7 วัน นายจ้างจัดอาหาร 3 มื้อ รวมวันหยุดและที่พักรับ

2. แรงงานไทยในไต้หวัน

2.1 สภาพทั่วไป

ไต้หวันจัดเป็นตลาดแรงงานหลักของไทยในขณะนี้ ตลาดแรงงานไต้หวันไม่ใช่ต้องการแรงงานทั่วไปเท่านั้น แม้แต่งานประเภทกึ่งฝีมือ งานวิชาชีพวิชาการ เทคนิคเฉพาะด้าน ก็ยังอยู่ในความต้องการเช่นกัน

ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในไต้หวันประมาณ 138,000 คน มีแรงงานลักลอบเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมายประมาณ 4 - 5 พันคน แรงงานไทยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรมและก่อสร้าง แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานไต้หวันมากเนื่องจากอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศอื่น ๆ ประกอบกับสภาพดินฟ้าอากาศใกล้เคียงกับประเทศไทย และความคุ้นเคยกับคนจีนทำให้มีความรู้สึกว่าคุณไต้หวันไม่แตกต่างจากคนไทย

จากสถิติของกรมการจัดหางานพบว่า แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุดตามลำดับ คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนรวม 47,742 คน เป็นชาย 43,228 คน เป็นหญิง 4,514 คน ภาคเหนือจำนวนรวม 14,899 คน เป็นชาย 13,717 คน เป็นหญิง 1,182 คน นอกจากนั้นเป็นแรงงานจากภาคกลาง จำนวนรวม 1,311 คน ภาคตะวันออกจำนวนรวม 667 คน ภาคตะวันตกจำนวนรวม 211 คน และภาคใต้จำนวนรวม 116 คน (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7

จำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน จำแนกตามภูมิภาค
(มกราคม - ธันวาคม 2540)

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

1. ภาคกลาง		ชาย 1,125 คน		หญิง 186 คน		รวม 1,311 คน	
จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1. กรุงเทพฯ	235	50	285	8. สิงห์บุรี	60	8	68
2. สมุทรปราการ	71	12	83	9. ชัยนาท	159	26	185
3. นนทบุรี	37	6	43	10. อุทัยธานี	115	7	122
4. ปทุมธานี	28	13	41	11. นครปฐม	32	8	40
5. พระนครศรีอยุธยา	28	2	30	12. สมุทรสาคร	22	7	29
6. อ่างทอง	171	9	180	13. สมุทรสงคราม	11	1	12
7. ลพบุรี	101	16	117	14. สระบุรี	55	21	76
2. ภาคตะวันออก		ชาย 581 คน		หญิง 86 คน		รวม 667 คน	
จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1. ชลบุรี	65	10	75	5. ฉะเชิงเทรา	76	3	79
2. จันทบุรี	27	6	33	6. ปราจีนบุรี	197	41	238
3. ตราด	18	-	18	7. นครนายก	13	1	14
4. ระยอง	31	3	34	8. สระแก้ว	154	22	176

3. ภาคตะวันตก		ชาย 180 คน		หญิง 31 คน		รวม 211 คน	
จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1. กาญจนบุรี	29	7	36	4. เพชรบุรี	9	1	10
2. ราชบุรี	20	2	22	5. ประจวบคีรีขันธ์	11	1	12
3. สุพรรณบุรี	111	20	131				

4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ชาย 43,228 คน		หญิง 4,514 คน		รวม 47,742 คน	
จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1. นครราชสีมา	7,456	674	8,130	11. อุดรธานี	7,825	878	8,703
2. บุรีรัมย์	3,972	446	4,418	12. เลย	326	28	354
3. สุรินทร์	1,010	74	1,084	13. หนองคาย	2,815	336	3,151
4. ศรีสะเกษ	476	55	531	14. มหาสารคาม	2,072	176	2,248
5. อุบลราชธานี	1,918	118	2,036	15. ร้อยเอ็ด	440	47	487
6. ยโสธร	194	19	213	16. กาฬสินธุ์	937	106	1,043
7. ชัยภูมิ	4,213	467	4,680	17. สกลนคร	2,050	242	2,292
8. อำนาจเจริญ	71	3	74	18. นครพนม	2,001	316	2,317
9. หนองบัวลำภู	1,430	133	1,563	19. มุกดาหาร	169	25	194
10. ขอนแก่น	3,853	371	4,224				

5. ภาคเหนือ ชาย 13,717 คน หญิง 1,182 คน รวม 14,899 คน

จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1. เชียงใหม่	346	80	426	9. นครสวรรค์	866	78	944
2. ลำพูน	156	5	161	10. กำแพงเพชร	1,187	78	1,265
3. ลำปาง	2,324	109	2,433	11. ตาก	1,306	69	1,375
4. อุตรดิตถ์	831	84	915	12. สุโขทัย	1,709	185	1,894
5. แพร่	428	35	463	13. พิษณุโลก	950	113	1,063
6. น่าน	255	24	279	14. พิจิตร	334	54	388
7. พะเยา	712	43	755	15. เพชรบูรณ์	727	85	812
8. เชียงราย	1,576	133	1,709	16. แม่ฮ่องสอน	10	7	17

6. ภาคใต้ ชาย 105 คน หญิง 11 คน รวม 116 คน

จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม	จังหวัด	ชาย	หญิง	รวม
1. นครศรีธรรมราช	8	3	11	8. สงขลา	5	1	6
2. กระบี่	2	1	3	9. สตูล	1	-	1
3. พังงา	4	-	4	10. ตรัง	3	-	3
4. ภูเก็ต	6	-	6	11. พัทลุง	4	-	4
5. สุราษฎร์ธานี	7	2	9	12. ปัตตานี	1	-	1
6. ระนอง	8	-	8	13. ยะลา	25	2	27
7. ชุมพร	31	2	33	14. นราธิวาส	-	-	-

อย่างไรก็ตามจากข้อมูลของสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2541 พบว่ามีแรงงานต่างชาติ จำนวน 313,063 คน เป็นแรงงานไทย จำนวน 161,363 คน คิดเป็นอัตราส่วน 51.54 และเป็นแรงงานฟิลิปปินส์ จำนวน 128,973 คน คิดเป็นอัตราส่วน 41.20 แรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างของรัฐ (จำนวน 42,208 คน) ทำงานในโรงงาน (จำนวน 21,651 คน) การผลิตขนาดใหญ่ (จำนวน 18,282 คน) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนคนงานต่างชาติ - แบ่งตามประเภทกิจการ

ณ วันที่ 31 พ.ค. 2541

รายการ	ยอดรวม		อินโดนีเซีย		มาเลเซีย		ฟิลิปปินส์		ไทย	
	จำนวนคน	อัตราส่วน	จำนวนคน	อัตราส่วน	จำนวนคน	อัตราส่วน	จำนวนคน	อัตราส่วน	จำนวนคน	อัตราส่วน
ยอดรวม	313,063	100.00	20,437	6.63	2,290	0.73	128,973	41.20	161,363	51.54
ก่อสร้างของรัฐ	55,871	100.00	2,984	5.20	372	0.67	10,337	18.90	42,208	75.55
6 กิจการ 15 ตำแหน่งงาน	5,751	100.00	279	4.85	115	2.00	1,198	20.83	4,136	72.32
ผู้ดูแลช่างชาติ	41,803	100.00	4,679	11.19	12	0.03	37,096	88.74	16	0.04
ผู้ช่วยงานบ้าน	15,553	100.00	503	3.28	33	0.21	14,344	92.23	673	4.33
ลูกเรือประมง	1,609	100.00	431	26.79	--	--	1,175	73.03	3	0.19
68 กิจการ	19,294	100.00	1,151	5.97	278	1.44	4,170	21.61	13,695	71.08
73 กิจการ	15,410	100.00	790	5.13	386	2.50	3,750	24.33	10,484	68.03
6 กิจการ อาทิ เซรามิก ฯลฯ	19,548	100.00	881	4.51	115	0.59	4,035	20.64	14,517	74.26
ขายกิจการ & ร.จ.ใหม่	36,626	100.00	2,452	6.69	276	0.75	12,247	33.44	21,651	59.11
นิคมแปรรูป/ สวมวิทยศาสตร์	5,197	100.00	305	5.87	--	--	3,613	69.52	1,279	24.61
กิจการ 3 K	4,807	100.00	233	4.85	74	1.54	568	11.82	3,932	81.80
การผลิตขนาดใหญ่	50,334	100.00	2,580	5.13	587	1.17	26,885	57.39	18,282	36.32
การก่อสร้างขนาดใหญ่	2,179	100.00	94	4.31	--	--	154	7.07	1,931	88.62
โควต้าพิเศษ 7 กิจการ	2,913	100.00	75	2.54	3	0.10	752	25.82	2,084	71.54
การผลิตที่ครบ 2 ปี	36,168	100.00	3,031	8.36	39	0.10	6,649	18.38	26,446	73.13

ที่มา: สำนักกัมแรงงาน ณ กรุงเทพมหานคร (ส่วนที่ 2)

นอกจากนี้ สถิติคนงานต่างชาติหลบหนี ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2541 มี
คนงานต่างชาติหลบหนี จำนวน 33,486 คน เป็นคนงานไทยถึง 19,174 คน แบ่งเป็นชาย
16,112 คน หญิง 3,062 คน รองลงมาเป็นแรงงานฟิลิปปินส์ (รายละเอียดปรากฏตามตาราง
ที่ 9)

ตารางที่ 9

สถิติคนงานต่างชาติหลบหนี

ณ 31 พ.ค. 2541 ข้อมูลจากกรมตำรวจได้หวั่น

ยอดจำนวนหลบหนี	33,486 คน	แบ่งเป็นชาย 2,624 คน	เป็นหญิง 10,861 คน
เป็นคนงานไทย	19,174 คน	แบ่งเป็นชาย 16,112 คน	เป็นหญิง 3,062 คน
เป็นคนงานฟิลิปปินส์	12,599 คน	แบ่งเป็นชาย 5,030 คน	เป็นหญิง 7,569 คน
ตรวจพบและส่งกลับรวม	25,878 คน	แบ่งเป็นชาย 18,600 คน	เป็นหญิง 7,275 คน
เป็นคนงานไทย	16,370 คน	แบ่งเป็นชาย 13,774 คน	เป็นหญิง 2,596 คน
เป็นคนงานฟิลิปปินส์	8,334 คน	แบ่งเป็นชาย 3,788 คน	เป็นหญิง 4,546 คน
ยังหลบหนีอยู่ในได้หวั่น	7,608 คน	แบ่งเป็นชาย 4,024 คน	เป็นหญิง 3,586 คน
เป็นคนงานไทย	2,804 คน	แบ่งเป็นชาย 2,338 คน	เป็นหญิง 466 คน
เป็นคนงานฟิลิปปินส์	4,265 คน	แบ่งเป็นชาย 1,242 คน	เป็นหญิง 3,023 คน

จำนวนการหลบหนีประจำเดือนพฤษภาคม 2541 มีคนงานต่างชาติหลบหนีทั้งสิ้น 394 คน

ในจำนวนนี้ เป็นคนงานไทย 187 คน แบ่งเป็นชาย 165 คน หญิง 22 คน

เป็นคนงานฟิลิปปินส์ 207 คน แบ่งเป็นชาย 61 คน หญิง 146 คน

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)

2.2 สถานการณ์แรงงานไทยในไต้หวันและแนวโน้ม

ขณะนี้เศรษฐกิจของไต้หวันชะลอตัวลง เนื่องจากผลกระทบจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจจากประเทศในภูมิภาคเอเชีย ไต้หวันได้มีสถาบันวิจัยทางเศรษฐกิจที่มีชื่อเสียงหลายแห่งของไต้หวัน เสนอผลวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจในปี 2541 โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ สถาบัน ACADAMIA SINICA ได้ทำนายอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของชาติ (GROSS DOMESTIC PRODUCT) ว่าอาจจะอยู่ในระดับอัตราร้อยละ 6.24 ในขณะที่คณะกรรมการบริหารงบประมาณการบัญชีและสถิติ (DIRECTORATE GENERAL OF BUDGET, ACCOUNTING AND STATISTIC-DBAS) คาดว่าจะอยู่ในระดับร้อยละ 6.46 การขยายตัวด้านการค้าระหว่างประเทศจะชะลอตัวลงบ้าง แต่ในภาพรวมของการลงทุนต่าง ๆ อาจจะสูงขึ้นเล็กน้อยในระดับร้อยละ 13.83 เพราะได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินโครงการระดับใหญ่ ๆ ของประเทศ

นอกจากสถานะทางเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดส่งแรงงานแล้ว ไต้หวันได้มีการเปลี่ยนแปลงประธานคณะกรรมการแรงงาน (CLA) เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2541 ส่งผลให้มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานต่างชาติ ดังนี้

(1) สถานประกอบการในกิจการประเภทการผลิต และกิจการก่อสร้างของภาคเอกชนโดยทั่วไป ซึ่งได้รับอนุมัติให้จ้างแรงงานต่างชาติในสัดส่วนร้อยละ 30 ของจำนวนแรงงานท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะปรับลดลงเหลือร้อยละ 25 ในอนาคต

(2) ผู้ประกอบการที่มีการลงทุน หรือขยายกิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 20,000,000 เหรียญไต้หวันขึ้นไป ยังคงสามารถนำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้ในสัดส่วนเดียวกับกิจการในอุตสาหกรรมการผลิต

(3) โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ และโครงการที่สำคัญของรัฐ ซึ่งสามารถนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในอัตราร้อยละ 50 ของจำนวนแรงงานท้องถิ่นในอนาคต จะพิจารณาปรับลงเหลือเพียงร้อยละ 45

(4) ในส่วนของแรงงานต่างชาติ 38,000 คน ที่คณะกรรมการแรงงาน (CLA) ได้รวบรวมจากขอคนที่อนุมัติไว้ แต่นายจ้างไม่ได้นำเข้าหรือถูกพิกถอนเนื่องจากนายจ้างกระทำผิดเงื่อนไข ซึ่งได้ให้สภาอุตสาหกรรมนำไปพิจารณาวางแผนทางจัดสรรให้ผู้ประกอบการที่ยังไม่เคยได้รับอนุมัติให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ จะเลื่อนการพิจารณาจัดสรรออกไปอย่างไม่มีกำหนด เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวและห่วงกังวลจากสมาชิกสภานิติบัญญัติและกลุ่มนักวิชาการ ตลอดจนกลุ่มบุคคลผู้เคลื่อนไหวต่อต้านการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อรักษาผลประโยชน์ของแรงงานท้องถิ่นและชนกลุ่มน้อย

(5) ตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้าน ซึ่งขณะนี้ได้อนุมัติให้นำเข้า 16,000 คน และจะอนุมัติเพิ่มเติมอีก 3,000 คน จะเลื่อนการพิจารณาอนุมัติโดยไม่มีกำหนด

2.3 ตลาดแรงงานระดับล่าง และแนวโน้ม

2.3.1 สถานการณ์การจ้างงาน

สำนักงานแรงงานในไทเปได้ประเมินว่าในปี 2541 ได้วันยังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มอีกไม่ต่ำกว่า 100,000 คน เนื่องจากมีโครงการก่อสร้างที่สำคัญซึ่งจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติ ดังนี้

(1) โครงการระบบรถไฟความเร็วสูง จากไทเป - เกาสง ระยะทาง 330 กิโลเมตร งบประมาณการก่อสร้าง 440,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน ระยะเวลาดำเนินการ 6 ปี คาดว่าจะใช้วิศวกร 2,300 คน คนงาน 16,600 คน ในจำนวนนี้เป็นตำแหน่งช่างผูกเหล็ก ช่างไม้แบบ และกรรมกร 15,000 คน ที่เป็นแรงงานต่างชาติ

(2) โครงการปิโตรเคมี - คอมเพล็กซ์ เมืองมายเหลียว หยุนหลิว มูลค่าการลงทุน 300,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน เริ่มดำเนินโครงการก่อสร้างตั้งแต่ปี 2538 คาดว่าจะจ้างคนงานไทยประมาณ 4,000 คน

(3) โครงการก่อสร้างทางด่วนสายที่ 2 ช่วงใต้ ระหว่าง HSINGCHU - KAOSIUNG อยู่ระหว่างดำเนินการ คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2543 จะใช้คนงานต่างชาติเพิ่ม 3,000 คน

(4) โครงการก่อสร้างระบบขนส่งมวลชน ในเขตเมืองใหญ่ เช่น เกาสง ไถจง ซึ่งคาดว่าแต่ละโครงการจะใช้คนงานประมาณ 2,000 คน

(5) โครงการก่อสร้างเตาเผาขยะในเขตเมือง ทั่วเกาะได้วันประมาณ 10 แห่ง แต่ละแห่งจะต้องใช้คนงานต่างชาติประมาณ 250 -300 คน

(6) โครงการก่อสร้างของการเคหะ ฯลฯ

2.3.2 แนวโน้มการจ้างแรงงานไทย

(1) ตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานไทยในไต้หวัน คือ เรื่องค่าบริการในการซื้อตำแหน่งงานและค่าบริการจัดหางาน ซึ่งเพิ่มทวีขึ้นอย่างมากมาหลังจากมีการปรับค่าเงินบาทลอยตัว ซึ่งอาจจะเกินความสามารถในการจ่ายของคนงานไทย หรือถ้าบริษัทจัดหางานสามารถหากำไรได้จากแรงงานต่างชาติอื่น ๆ ได้มากกว่าจากแรงงานไทย

(2) การแข่งขันแสวงหาตลาดแรงงานจากประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศอินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น ซึ่งต่างก็ประสบปัญหาเศรษฐกิจ และมีความประสงค์ที่จะจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อบรรเทาปัญหาการถูกเลิกจ้าง และการว่างงานเช่นเดียวกับประเทศไทย แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในไต้หวันคงจะมีจำนวนไม่มากกว่าที่เป็นอยู่ และปัจจุบันเริ่มจะถดถอยแล้ว โดยแรงงานไทยจะถูกทดแทนด้วยแรงงานชาติฟิลิปปินส์ ซึ่งได้เปรียบทางด้านภาษา และนายจ้างเริ่มนำเข้าแรงงานจากชาติอินโดนีเซียเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างมีความเชื่อว่า แรงงานชาติอินโดนีเซียซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม จะมีความซื่อสัตย์มากกว่า เมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงาน ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2541 กับจำนวนแรงงานต่างชาติ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2540 พบว่า แรงงานจากอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์มีจำนวนเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานไทยและมาเลเซียลดลง (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10

เปรียบเทียบแรงงานต่างชาติ (31 ธ.ค. 40 - 31 พ.ค. 41)

ประเทศ	หน่วยนับ : คน		
	31 ธันวาคม 2540	31 พฤษภาคม 2541	เพิ่ม/ลด
มาเลเซีย	757	556	-201
อินโดนีเซีย	15,063	15,856	+793
ฟิลิปปินส์	103,108	106,347	+3,239
ไทย	136,478	129,100	-7,378

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)

นอกจากนั้น ทางการได้หวันยังได้มีการอนุมัติให้มีการนำแรงงานจาก เวียดนาม เขมร และพิจ อีกด้วย ได้หวันได้อนุมัติให้นำเข้าแรงงานจากชาติดังกล่าวแล้ว จำนวน 5,000 คน ด้วยวิธีการจัดส่งแบบรัฐต่อรัฐ

(3) ได้หวันมีนโยบายลดแรงงานต่างชาติ ด้วยการส่งเสริมให้ธุรกิจต่าง ๆ ปรับปรุงระบบการผลิตเป็นแบบอัตโนมัติ มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ และเพื่อลดต้นทุนการผลิต นอกจากนี้ ได้หวันสนับสนุนให้เจ้าของสถานประกอบการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงถูก เช่น ในจีนแผ่นดินใหญ่ และในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงประเทศไทยด้วย

สถานการณ์แรงงานไทยในได้หวันในอนาคตจึงไม่น่าจะเพิ่มได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.4 ตลาดแรงงานผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ วิชาการ และงานเทคนิคพิเศษ

ได้หวั่นมิใช่ต้องการแต่แรงงานทั่วไปเท่านั้น แม้แต่ประเภทงานกึ่งฝีมือ งานวิชาชีพ วิชาการ เทคนิคเฉพาะด้าน ก็ยังอยู่ในความต้องการเช่นกัน การว่าจ้างจะกระทำได้ภายใต้มาตรา 43 ของ EMPLOYMENT SERVICE ACT, 1992 โดยยื่นคำขออนุมัติต่อคณะกรรมการพิจารณาการลงทุน กระทรวงเศรษฐกิจได้หวั่น

การว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ วิชาการ และผู้ชำนาญการด้านเทคนิคเฉพาะด้านไม่มีการกำหนดสัดส่วน (โควต้า) สามารถทำสัญญาจ้างได้ครั้งละ 3 ปี และไม่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานสูงสุดเหมือนแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ

กิจการที่สามารถว่าจ้างชาวต่างชาติในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ วิชาการ จะต้องมีความสมบัติดังต่อไปนี้

1. กรณีที่เป็นสถานประกอบการที่จดทะเบียนในได้หวั่น หรือบริษัทสาขาของต่างประเทศที่จัดตั้งมาเกินกว่า 1 ปี โดยจะต้องมีความสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1.1 มีรายได้จากการประกอบกิจการในปีล่าสุด หรือมีรายได้เฉลี่ยในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่า 10 ล้านเหรียญได้หวั่น

1.2 มูลค่าในการนำเข้าหรือส่งออกในปีล่าสุด หรือมูลค่าเฉลี่ยในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่า 1 ล้านเหรียญสหรัฐ

1.3 มูลค่ารายได้จากการเป็นตัวแทนจำหน่ายในปีล่าสุด หรือมูลค่าเฉลี่ยในรอบ 3 ปี ไม่ต่ำกว่า 400,000 เหรียญสหรัฐ

2. กรณีเป็นองค์กรที่แสวงหากำไรทางธุรกิจ จะต้องมีการใช้จ่ายในการประกอบกิจการปีล่าสุด หรือค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่า 5 ล้านเหรียญได้หวั่น

3. กรณีที่เป็นนิติบุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้ประกอบการด้านธุรกิจข้างต้น จะต้องเป็นองค์กรที่มีสมาชิกในองค์กรตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

4. กรณีที่เป็นสถานประกอบการที่จัดตั้งมาน้อยกว่า 1 ปี ต้องมีความสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- 4.1 บริษัทที่จดทะเบียนในได้หวัน จะต้องมียุทธศาสตร์ 5 ล้านเหรียญได้หวันขึ้นไป
- 4.2 สาขาของบริษัทต่างชาติ จะต้องมียุทธศาสตร์ 2.5 ล้านเหรียญได้หวันขึ้นไป
- 4.3 องค์กรที่แสวงหาผลกำไรทางธุรกิจ จะต้องมียุทธศาสตร์เพื่อจัดตั้งองค์กร 10 ล้านเหรียญได้หวันขึ้นไป
- 4.4 องค์กรอื่นนอกเหนือจากองค์กรด้านธุรกิจข้างต้น จะต้องมียุทธศาสตร์สมาชิก 50 คนขึ้นไป

5. ชาวต่างชาติที่จะสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานประเภทวิชาชีพ
วิชาการที่มีความชำนาญงานและเทคนิคเฉพาะด้าน จะต้องมียุทธศาสตร์ข้อใดข้อหนึ่ง
ดังต่อไปนี้

- 5.1 กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์งาน
- 5.2 หากเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จะต้องมียุทธศาสตร์งานที่เกี่ยวข้อง 1 ปีขึ้นไป
- 5.3 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จะต้องมียุทธศาสตร์งานที่เกี่ยวข้อง 2 ปีขึ้นไป
- 5.4 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์งานที่เกี่ยวข้อง 3 ปีขึ้นไป
- 5.5 สำหรับผู้ที่ไม่มีวุฒิการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์งานที่เกี่ยวข้อง 8 ปีขึ้นไป

ในรอบปีที่ผ่านมา นายจ้างได้ขอนำคนไทยไปทำงานในตำแหน่งวิชาชีพ
วิชาการ ประมาณ 100 ราย แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับอนุมัติ เนื่องจากปัญหาการรับรองเอกสาร
ใบผ่านงานโดยกระทรวงการต่างประเทศ ทำให้นายจ้างไปจ้างชาวฟิลิปปินส์แทน

การที่คนงานต่างชาติไปทำงานที่ได้หวันในตำแหน่งวิชาชีพ วิชาการ และเทคนิคเฉพาะด้านนั้น จะต้องยื่นขอวีซ่าที่สำนักงานเศรษฐกิจและการค้าไทเปประจำประเทศไทย โดยต้องใช้หลักฐานเอกสารใบผ่านงาน ซึ่งแสดงว่าเคยทำงานในตำแหน่งที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวันแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีด้วย ใบผ่านงานนี้จะต้องผ่านการรับรองจากกระทรวงการต่างประเทศของประเทศคนหางาน ก่อนออกวีซ่าทางสำนักงานฯ จะส่งเอกสารทั้งหมดไปยังกระทรวงการต่างประเทศไต้หวัน เพื่อตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง เมื่อทุกอย่างถูกต้องแล้ว จึงจะแจ้งมายังสำนักงานเศรษฐกิจและการค้าไทเปประจำประเทศไทย ดำเนินการออกวีซ่าให้ต่อไป

กระทรวงการต่างประเทศไม่ยินยอมที่จะรับรองใด ๆ หากเอกสารดังกล่าวไม่ผ่านการรับรองจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องก่อน เนื่องจากกระทรวงการต่างประเทศไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าเอกสารที่ให้การรับรองนั้นถูกต้องหรือไม่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมการจัดหางานได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยจะเป็นผู้ดำเนินการรับรองเอกสารใบผ่านงาน เพื่อให้กระทรวงการต่างประเทศให้การรับรองเอกสารใบผ่านงานต่อไปปัจจุบันบริษัท PHILIPS ได้มีการนำเข้าคนงานแล้ว 2 คน ค่าจ้างเดือนละ 50,000 เหรียญไต้หวันและอยู่ระหว่างการจัดทำเอกสารเพื่อมอบให้กรมการจัดหางานจัดส่งอีก 5 คน ในตำแหน่ง ELECTRONIC ENGINEER

2.5 ตลาดแรงงานผู้ช่วยงานบ้าน ผู้ดูแล

สำนักงานแรงงานไทยในไต้หวันแจ้งว่า ตำแหน่งแรงงานผู้ช่วยงานบ้านและผู้ดูแลในปัจจุบันมีประมาณ 45,000 คน ตำแหน่งงานผู้ดูแลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากไม่มีการจำกัดโควต้า นายจ้างที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ คณะกรรมการแรงงานไต้หวันจะอนุมัติให้ว่าจ้างได้ทุกราย ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะให้คนงานที่เดินทางไปทำงานในตำแหน่งผู้ดูแลให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงานบ้าน เนื่องจากตำแหน่งผู้ดูแลไม่มีการจำกัดโควต้า แนวโน้มที่นายจ้างยื่นขอผู้ดูแลให้ไปทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากข้อมูลของคณะกรรมการแรงงานไต้หวัน นายจ้างยื่นคำขอว่าจ้างแรง

งานต่างชาติเมื่อเดือนมีนาคม 2541 มีตำแหน่งผู้ดูแลจำนวน 37,761 คน เป็นคนงานฟิลิปปินส์ 33,978 คน คนงานไทย 10 คน ผู้ช่วยงานบ้าน 15,029 คน เป็นคนงานฟิลิปปินส์ 14,065 คน คนงานไทย 513 คน

กรมการจัดหางาน (ตั้งแต่เป็นกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ได้กำหนดแนวการจ้างงานตำแหน่งผู้ดูแลในได้หวันไว้ ซึ่งได้ถือปฏิบัติมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบันโดยไม่สนับสนุนให้ส่งคนไทยไปทำงานตำแหน่งผู้ดูแล เนื่องจากเห็นว่าเป็นงานที่ตราครุฑต้องดูแลผู้ป่วยในแต่ละวันต่อเนื่องยาวนาน ไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน และไม่อยู่ในข่ายคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน แต่จะอนุญาตให้เฉพาะผู้ดูแลที่จะไปทำงานในสถานพยาบาล เพราะมีการกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนโดยกำหนดหลักเกณฑ์การจัดส่งไว้ดังนี้

- (1) มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป
- (2) อนุญาตเฉพาะผู้ดูแลในหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ และสถานรองรับเลี้ยงดูและบำบัดผู้ป่วยด้วยโรคจิตประสาท ของรัฐบาลหรือเอกชนเท่านั้น
- (3) ค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 20,000 เหรียญได้หวัน โดยนายจ้างจัดอาหาร ที่พัก ตัวเครื่องบินไป-กลับ และเครื่องใช้ที่จำเป็นให้โดยไม่คิดมูลค่า
- (4) กำหนดเงื่อนไขการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ โดยให้ถืออนุโลมตามกฎหมายมาตรฐานจ้างแรงงาน

ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2541 ทางการได้หวันได้ประกาศให้งานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านและผู้ดูแล อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน กรมการจัดหางานจึงอนุญาตให้จัดส่งคนไทยไปทำงานในตำแหน่งผู้ดูแลได้ ซึ่งจะทำการขยายตลาดแรงงานไทยในได้หวันเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ กรมการจัดหางานได้กำหนดเงื่อนไขการจ้าง ดังนี้

- (1) อัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 15,840 เหรียญได้หวัน โดยนายจ้างจัดตัว
เครื่องบินไป - กลับ จัดอาหาร ที่พัก และเครื่องใช้ที่จำเป็นให้โดยไม่คิด
มูลค่า
- (2) อายุ 25 ปีขึ้นไป
- (3) เงื่อนไขการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ ให้เป็นไป
ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

สำนักงานแรงงานฯ คาดว่าจะสามารถส่งเสริมตลาดตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้าน
และผู้อบบาลให้คนงานไทยได้ประมาณร้อยละ 10 - 20 ของตำแหน่งงานปัจจุบันจำนวน
45,000 คน ซึ่งจะสร้างโอกาสในการหาดำแหน่งงานเพิ่มประมาณ 4,500 - 9,000 คน

บทที่ 3

การจัดส่งคนงานไปทำงานได้หวันและค่าบริการ

1. การจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

คนงานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการคุ้มครองคนงาน และช่วยเหลือเมื่อคนงานเกิดปัญหาจากการทำงานในต่างประเทศ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศปัจจุบันอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 การไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี คือ¹⁰

(1) เดินทางด้วยตนเอง

คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยอาจติดต่อประสานงานกับนายจ้างโดยตรงหรือนายจ้างเป็นผู้ติดต่อให้ไป โดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว ก่อนเดินทางไปทำงานต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ปัจจุบันคนงานนิยมเดินทางด้วยวิธีนี้มากขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานและเสียค่าใช้จ่ายน้อย ในรอบ 3 ปี (2538 - 2540) มีผู้เดินทางไปทำงานด้วยตนเองรวมทั้งสิ้น 266,602 คน ประเทศที่คนงานไปมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ บรูไน ออสเตรเลีย สิงคโปร์ อิสราเอล และคูเวต

(2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง

บริษัทจัดหางานเอกชนที่จะจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) การอนุญาตให้ดำเนินกิจการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

¹⁰ กรมการจัดหางาน, การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หน้า 5 - 18.

ก่อนที่บริษัทจัดหางานจะจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องส่งสัญญาการจ้างให้อธิบดีกรมการจัดหางานพิจารณาอนุญาตด้วย เมื่อได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนงานไปทำงานได้ ยังจะต้องดำเนินการอีกหลายประการ อาทิเช่นจะต้องส่งคนหางานเข้าตรวจสอบสุขภาพก่อน ต้องส่งคนงานเข้ารับการทดสอบฝีมือ และส่งคนหางานเข้ารับการอบรมก่อนเดินทาง เพื่อให้รู้ถึงกฎเกณฑ์ขนบธรรมเนียมตลอดจนสภาพการจ้างด้วย

ปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้อง 223 บริษัท (สถิติปี 2540) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ 149 บริษัท และตั้งอยู่ที่ต่างจังหวัด 74 บริษัท ในรอบ 3 ปี (2538 - 2540) มีคนหางานเดินทางโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานรวมทั้งสิ้น 390,308 คน ประเทศที่จัดส่งคนงานไปมากได้แก่ ได้หวัน อิสราเอล บรูไน สิงคโปร์ ฮองกง และกาตาร์

(3) บริการจัดหางานของรัฐ

นายจ้างบางรายและบางประเทศไม่ประสงค์จะได้คนงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานหรือบริษัทนายหน้า จึงได้ประสานติดต่อขอให้ทางรัฐบาลหรือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง เดิมการบริการจัดหางานโดยรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนหางาน และอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาคนงานด้วยตนเองได้ เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดฯ ต่อมาเมื่อคนไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น และมีปัญหาการเสียค่าบริการให้บริษัทจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงมาก รัฐจำเป็นต้องแทรกแซงตลาดเพื่อคุ้มครองคนหางาน โดยกองการจัดหางานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในต่างประเทศ การรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน รวมทั้งจัดทำเอกสารในการเดินทางให้แก่คนหางานให้แล้วเสร็จทุกขั้นตอน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการใด ๆ สำหรับคนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (2538 - 2540) มีคนหางานเดินทางไปทำงาน ด้วยวิธีนี้จำนวน 5,985 คน ประเทศที่เดินทางไปมากที่สุด ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ไซปรัส และเยอรมัน ปัจจุบันตลาดแรงงานที่รัฐเป็นผู้จัดส่งรายใหญ่ที่สุดก็มีเพียงไต้หวัน โดยมีบริษัทนายจ้าง คือ บริษัทฟอร์โมซา และในเครือเป็นนายจ้างรายใหญ่ ที่ขอให้รัฐบาลไทยจัดส่ง แต่เมื่อเทียบกับการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานแล้ว การจัดส่งโดยรัฐถือว่า น้อยมาก และในปี 2540 รัฐสามารถจัดส่งคนงานไปไต้หวันได้เพียง 1,184 คน เป็นคนงานชาย 960 คน คนงานหญิง 224 คน ขณะที่บริษัทจัดหางานจัดส่งมีจำนวนถึง 65,471 คน (สถิติเดือนมกราคม - พฤศจิกายน 2540 กรมการจัดหางาน)

(4) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

นายจ้างในประเทศไทยที่มีธุรกิจ在不同ประเทศ หรือประมุลงานในต่างประเทศได้ นายจ้างอาจเป็นบุคคล หรือนิติบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเภท และลักษณะงานที่ตกลงกับผู้ว่าจ้าง在不同ประเทศ เช่น การว่าจ้างคณะจิวไปแสดงในประเทศมาเลเซีย เจ้าของคณะจิวเป็นบุคคลธรรมดา ต้องขออนุญาตพาลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แสดงจิวทั้งคณะ พร้อมนักดนตรีไปทำงาน หรือบริษัทก่อสร้างประมุลงานในต่างประเทศได้ จำเป็นต้องส่งหัวหน้าโครงการวิศวกร ช่างต่าง ๆ ไปควบคุมดูแลงานเป็นต้น นายจ้างต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้อง โดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานคืออธิบดีกรมการจัดหางาน การไปทำงานของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และโดยความสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว และการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็น และตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

การทำงานโดยวิธีนี้มีจำนวนไม่มากนัก ในรอบ 3 ปี (2538 - 2540) มีจำนวนคนงานรวม 18,719 คน ส่วนมากเป็นงานประเภทก่อสร้าง และติดตั้งเครื่องจักร ประเทศที่ไปทำงานจำนวนมาก ได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี และกาตาร์

(5) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่ได้กำหนดเรื่องการส่งลูกจ้างไปฝึกงานไว้ แต่โดยข้อเท็จจริง นายจ้างที่มีกิจการร่วมลงทุนในต่างประเทศ หรือมีบริษัทแม่ในต่างประเทศ จะส่งลูกจ้างไปฝึกงานเพื่อเรียนรู้เทคนิคกระบวนการผลิตต่าง ๆ เป็นประจำ กรมการจัดหางานจึงอนุโลมให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้โดยให้ขออนุญาตเช่นเดียวกับการพาลูกจ้างไปทำงาน แต่ให้แนบสัญญาฝึกงานประกอบการขออนุญาตด้วย ต่อมาเมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ธุรกิจมีการแข่งขันกันมากขึ้น บริษัทที่ไม่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ หรือไม่มีบริษัทร่วมลงทุนในต่างประเทศ ก็ประสงค์ที่จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานต่างประเทศเช่นกัน กรมการจัดหางานจึงได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานฯ เพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้โดยไม่ต้องเป็นกิจการเดียวกัน หรือเป็นกิจการร่วมลงทุน การส่งลูกจ้างไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ ส่วนการส่งไปฝึกงานเกินกว่า 45 วัน ต้องขออนุญาต เนื่องจากการฝึกงานที่มีระยะเวลานานเกินไปอาจเป็นการแอบแฝงส่งคนงานไปทำงานได้ กฎหมายอนุโลมให้ระยะฝึกงานสูงสุดได้ไม่เกิน 1 ปี

ปัจจุบันมีหลายประเทศขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมืออย่างมาก จำเป็นต้องหาแรงงานต่างชาติเข้าไปทดแทน แต่ติดขัดกฎหมายของประเทศนั้น และมีหลายประเทศมีนโยบายเข้มงวดและพยายามลดแรงงานต่างประเทศประเภทไร้ฝีมือลง จึงใช้วิธีหลีกเลี่ยง โดยการรับผู้ฝึกงานเข้าไปทำงานแทน เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี

ในรอบปีที่ผ่านมา มีบริษัทนายจ้างในประเทศไทย ขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงานรวมทั้งสิ้น 11,412 คน ในประเทศญี่ปุ่น ได้หวัน ถึงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และเกาหลี

2. การจัดส่งคนงานไปไต้หวันกับการเก็บเงินค่าบริการ

2.1 สภาพทั่วไป

ปัจจุบันคนหางานต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่าย (ค่าหัว) สูงกว่าที่กำหนด โดยค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บในแต่ละประเทศแตกต่างกัน คือ ไต้หวัน ประมาณ 130,000 บาท อิสราเอล ประมาณ 84,000 บาท ฮองกงประมาณ 76,000 บาท

นับตั้งแต่ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอย และทางการไต้หวันได้แก้ไขกฎหมายขยายระยะเวลาการทำงานของคนงานต่างชาติดังจาก 2 ปี เป็น 3 ปี ทำให้มีการแข่งขันด้านตลาดแรงงานในไต้หวันสูงขึ้น และทำให้คนงานจากประเทศฟิลิปปินส์ต้องเสียค่าบริการสูงขึ้นประมาณ 100,000 ถึง 130,000 เปโซ คนงานไทยต้องเสียค่าบริการสูงถึงรายละ 120,000 - 150,000 บาท" โดยตลาดราคาค่าแรงงานในไต้หวันมีความเคลื่อนไหวดังนี้¹²

1) ระยะก่อนที่ไต้หวันประกาศขยายระยะเวลาการทำงาน ของคนงานต่างชาติดังจาก 2 ปี เป็น 3 ปี เมื่อเดือนพฤษภาคม 2540 ราคาค่าแห่งละ 45,000 - 50,000 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 40,000 - 45,000 บาท คนงานเสียค่าบริการประมาณ 75,000 - 85,000 บาท

¹² สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2), "การประชุมหามาตรการลดค่าบริการ", (รายงานเสนอกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม)

¹³ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2), "ข้อเท็จจริงค่าใช้จ่ายการตลาดของนายหน้าในต่างประเทศ", (รายงานเสนอกระทรวงแรงงาน)

2) ระยะเวลาหลังจากประกาศขยายระยะเวลาการทำงานของคณงานต่างชาติจาก 2 ปี เป็น 3 ปี เมื่อเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2540 ราคาตำแหน่งละ 55,000 - 60,000 เหรียญได้หวัน หรือประมาณ 50,000 - 55,000 บาท คณงานเสียค่าบริการประมาณ 85,000 - 95,000 บาท

3) หลังจากทีรัฐบาลประกาศใช้นโยบายค่าเงินบาทลอยตัวเมื่อเดือนกรกฎาคม 2540 ทำให้อค่าบริการจัดการหางานถีบตัวสูงขึ้นตามค่าเงิน ณ อัตราแลกเปลี่ยน 50 - 57 บาท/ 1 เหรียญสหรัฐ ค่าซื้อตำแหน่งงาน 55,000 - 60,000 เหรียญได้หวัน คิดเป็นเงินไทยประมาณ 90,000 บาท ทำให้อคณงานต้องเสียค่าบริการประมาณ 120,000 - 150,000 บาท

4) หลังจากทีค่าเงินแข็งค่าขึ้น แต่ค่าบริการจัดการหางานที่บริษัทจัดการหางานไทยและนายหน้าเรียกเก็บจากคณงานกลับไม่ลดลง บริษัทจัดการหางานไทยใช้วิธีแย่งซื้อตำแหน่งงาน โดยเสนอราคาขอซื้อตำแหน่งงานจากบริษัทจัดการหางานได้หวันหรือนายจ้างสูงขึ้นเรื่อย ๆ 65,000 - 85,000 เหรียญได้หวัน บางบริษัทเสนอซื้อตำแหน่งงานเป็นเงินไทยตำแหน่งละ 100,000 บาท

5) นายหน้าและบริษัทจัดการหางานส่วนใหญ่ มักหลอกลวงคณหางานโดยจูงใจว่าไปทำงานได้หวันรายได้ดี เงินเดือนรวมค่าล่วงเวลาจะได้ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 30,000 บาท จากสถานการณ์ที่คณว่างงานเพิ่มขึ้น ทำให้อมีคณหางานสนใจเดินทางไปทำงานได้หวันจำนวนมาก

6) บริษัทจัดการหางานได้หวันมีการแย่งซื้อตำแหน่งงานจากนายจ้าง โดยเสนอราคาตำแหน่งละ 35,000 - 50,000 เหรียญได้หวัน ขึ้นอยู่กับจำนวนของตำแหน่งงานและมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และนายจ้างมีการเร่งขาย หรือเปิดประมูลให้เสนอราคาอย่างเปิดเผย

2.2 การแก้ไขปัญหาค่าบริการ

ภาครัฐพยายามแก้ไขปัญหาค่าบริการ (ค่าหัว) สูงมาตลอด เพื่อไม่ให้คนหางานถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม โดยพยายามกำหนดนโยบายมาตรการต่างๆ และกำหนดอัตราค่าบริการที่สามารถเรียกเก็บจากคนหางานได้

ในปี พ.ศ. 2536 ขณะนั้นงานด้านแรงงานยังขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย ได้เผชิญกับปัญหาค่าบริการ และค่าใช้จ่ายของคนหางานสูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด นายสุทัศน์ เงินหมื่น รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยในขณะนั้น และเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านแรงงาน ได้ใช้วิธีปิดตลาดไม่ให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งคนหางานไทยไปทำงานในไต้หวันเป็นเวลา 90 วัน แล้วออกตรวจตรา สอบสวนบริษัทจัดหางานที่กระทำผิดกฎหมายทุกรูปแบบ

ในปี พ.ศ. 2537 - 2538 นายไพฑูรย์ แก้วทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น ได้พยายามแก้ไขปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่าย โดยการจัดตั้งองค์กรกลาง คือ ให้บริษัทจัดหางานต่าง ๆ รวมตัวกันเข้าเป็นองค์กรภาคเอกชน ให้มีหน้าที่ควบคุมและลดค่าใช้จ่ายของคนหางานลง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 นายสมพงษ์ อมรวิวัฒน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น ได้พยายามแสวงหามาตรการในการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานลงโดยจัดตั้งชุดปฏิบัติการพิเศษขึ้น ซึ่งเป็นข้าราชการของกรมการจัดหางานทั้งหมด ทำการสอบสวนคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน และบริษัทจัดหางาน เมื่อพบว่าบริษัทจัดหางานใดเรียกเก็บค่าบริการเกิน คณะชุดปฏิบัติการฯ จะเรียกเงินคืนให้ คนหางานได้คืนคนละ 5,000 - 8,000 บาท แต่ต่อมาปรากฏว่ามีบริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินดังกล่าวคืนจากคนหางานก่อนที่จะขึ้นเครื่อง

ในปี 2538 นายพิศาล มุลศาสตราสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ได้กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายจากคนหางาน โดยได้กำหนดมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(1) มาตรการตัดสายภายในประเทศ โดยให้บริษัทจัดหางานรับสมัครคนหางานได้เองโดยไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้าเช่นที่เคยเป็นในอดีต

(2) มาตรการจัดทำทะเบียนคู่ค้า โดยออกใบสำคัญทะเบียนคู่ค้าระหว่างบริษัทจัดหางานไทยและโบรกเกอร์ได้หวั่น เพื่อป้องกันการปั่นค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนงาน

(3) มาตรการยกเลิกค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ได้แก่ ค่าประกัน ค่าตรวจโรค ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ค่าเอกสาร ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ ค่าดูแลคนหางาน และค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับ โดยให้นายจ้างได้หวั่นเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เอง

(4) มาตรการในการลงโทษ กรณีที่มีผู้ฝ่าฝืนมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น กรมการจัดหางานจะดำเนินการลงโทษผู้กระทำความผิด ทั้งในทางทะเบียน คือ พักใช้ใบอนุญาต เพิกถอนใบอนุญาต และดำเนินคดีตามกฎหมาย

จากมาตรการดังกล่าวข้างต้น คาดว่าจะสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 90,000 บาทต่อคน ทำให้คนหางานเสียค่าบริการเพียง 56,000 บาท ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังสามารถลดปัญหาของสายและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสายนายหน้า ตลอดจนโบรกเกอร์เถื่อนและสายเถื่อนได้¹³

¹³ กรมการจัดหางาน, มาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานที่ไปทำงานในได้หวั่นอย่างครบวงจร (สรุปปกขาว), หน้า 1

นอกจากความพยายามทางด้านนโยบายของผู้บริหารระดับสูงในการที่จะ
แก้ไขปัญหาค่าบริการแล้ว รัฐบาลยังได้ออกประกาศกำหนดอัตราค่าบริการและ
ค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเก็บจากคนหางาน บริษัทจัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดตั้งคนหางานจะ
เรียกเก็บค่าบริการเกินกว่าอัตราตามที่กำหนดไม่ได้ และได้มีการปรับปรุงอัตรา
ค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงานต่างประเทศแล้วจำนวน 4 ฉบับ ฉบับ
ปัจจุบัน (ฉบับที่ 4) ออกประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 กำหนดอัตราค่าบริการ
และค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเก็บจากคนหางานที่จะเดินทางไปได้วันได้ไม่เกิน 56,000 คน
(ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11

อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

ฉบับที่	ค่าบริการ	ค่าใช้จ่าย	วันออกประกาศ
1.	ค่าจ้างเดือนแรก	ค่าทดสอบฝีมือ 500 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท ค่าเดินทาง 15,000 บาท	10 มกราคม 2536
2.	ได้วัน ค่าจ้างเดือนแรก	ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท ค่าเตรียมเอกสาร 3,635 บาท ค่าการตลาด 20,000 บาท	15 เมษายน 2536
	ประเทศอื่น ค่าจ้างเดือนแรก	ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท ค่าใช้จ่ายอื่น 15,000 บาท	
3.	ได้วัน ไม่เกินค่าจ้างเดือนแรก	ค่าการตลาดไม่เกิน 25,000 บาท ค่าเครื่องบินเที่ยวไป	22 เมษายน 2537
	ประเทศอื่น ไม่เกินค่าจ้างเดือนแรก	ไม่เกิน 15,000 บาท	
4.	ได้วัน ค่าจ้างเดือนแรก	รวมค่าบริการแล้วไม่เกิน 56,000 บาท	7 กรกฎาคม 2538
	ประเทศอื่น ค่าจ้างเดือนแรก	ไม่เกิน 15,000 บาท	

ที่มา : กรมการจัดหางาน

เนื่องจากประกาศกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเก็บจาก
 คนหางานฉบับปัจจุบันได้ประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2538 ภาวะเศรษฐกิจและสภาพข้อเท็จจริง
 ได้เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับทางการได้วันได้ประกาศขยายเวลาทำงานของแรงงาน
 ต่างชาติจาก 2 ปี เป็น 3 ปี เป็นผลให้คนหางานต้องเสียค่าบริการสูงขึ้นมาก รัฐมนตรี
 ว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ) และปลัด
 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายคัน จันทรปาน) จึงได้สั่งการให้กรมการ
 จัดหางานพิจารณาปรับอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ผู้รับอนุญาตเรียกเก็บจากคนหา
 งานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามสภาพข้อเท็จจริง และสอดคล้อง
 กับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

กรมการจัดหางานได้มีคำสั่งที่ 174/2541 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2541
 แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเก็บจาก
 คนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มีอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นประธาน
 รองอธิบดี(นายนคร ศิลปอาชา และนายไพศาล พฤฒิพร) เป็นรองประธานคณะทำงาน
 ข้าราชการกรมการจัดหางาน ผู้แทนผู้รับอนุญาตจัดหางานเอกชน ได้แก่ นายกสมาคม
 จัดหางานไทยและประธานสหกรณ์บริการจัดหางานแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นคณะ
 ทำงาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ศึกษาข้อมูลการเรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายจากคน
 หางาน และเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมที่ผู้รับ
 อนุญาตจะเรียกเก็บจากคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ปัจจุบันคณะ
 ทำงานดังกล่าวอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการกำหนดอัตราค่าบริการ
 และค่าใช้จ่ายที่จะสามารถเรียกเก็บได้

2.3 การแก้ไขปัญหาค่าบริการของทางรถไฟใต้ดิน¹⁴

จากการที่ทางรถไฟใต้ดินได้แก้ไขกฎหมายขยายระยะเวลาการทำงานของคนงานต่างชาติ จาก 2 ปี เป็น 3 ปี เป็นเหตุให้คนงานต่างชาติเสียค่าบริการสูงขึ้น โดยคนงานประเทศฟิลิปปินส์เสียค่าบริการสูงขึ้นไปถึง 100,000 - 130,000 เปโซ และคนงานจากประเทศไทยเสียค่าบริการสูงถึง 120,000 - 150,000 บาท เป็นเหตุให้คณะกรรมการแรงงานใต้ดินได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง กรมการฝึกหัดอาชีพ คณะกรรมการแรงงานใต้ดิน ได้จัดให้มีการประชุมร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณามาตรการลดค่าบริการจัดการหางานที่คนงานจากต่างประเทศต้องเสียในอัตราที่สูง โดยมีอธิบดีกรมการฝึกหัดอาชีพ เป็นประธาน

ที่ประชุมมีมติเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2541 เห็นชอบให้กำหนดมาตรการในการลดค่าบริการจัดการหางาน ดังนี้

(1) ค่าบริการจัดการหางาน

บริษัทจัดการหางานไทยจะเรียกเก็บจากคนงานได้ ไม่เกินคนละ 56,000 เหยียญใต้หวัน โดยแบ่งค่าบริการจัดการหางานของบริษัทจัดการหางานใต้หวันไม่เกิน 30,000 เหยียญใต้หวัน ค่าบริการจัดการหางานของบริษัทจัดการหางานไทยพร้อมค่าโฆษณาไม่เกิน 26,000 เหยียญใต้หวัน (ประมาณ 30,000 บาท)

(2) ค่าบริการเมื่อคนงานเข้าไปทำงานใต้หวันแล้ว

ให้เรียกเก็บค่าบริการได้เดือนละไม่เกิน 1,000 เหยียญใต้หวัน

(3) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ

ค่าตรวจโรค ค่าใบอนุญาตทำงานและถิ่นที่อยู่ ค่าเครื่องบินโดยสารเที่ยวกลับ ไม่บังคับให้นายจ้างต้องชำระแทนคนงาน

¹⁴ สำนักงานแรงงานที่ใต้หวัน (ไทเปและเกาสง),การประชุมหาแนวทางลดค่าบริการจัดการหางาน, (รายงานเสนอกระทรวง)

(4) การบังคับใช้

คณะกรรมการแรงงานไต้หวันจะประกาศใช้ภายหลัง หลังจากได้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องจากทุกประเทศที่จัดส่งคนงานเสร็จสิ้นแล้วหลังวันที่ 1 มิถุนายน 2541 เมื่อได้มีการประกาศมาตรการดังกล่าวแล้ว ทางคณะกรรมการแรงงานไต้หวันจะลงโทษบริษัทจัดหางานที่ฝ่าฝืนโดยเจตนา

(5) เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541 ได้มีการประชุมร่วมระหว่างกรมการฝึกหัดอาชีพ คณะกรรมการแรงงานไต้หวัน สมาคมจัดหางานไต้หวัน กับผู้แทนจากสำนักงานผู้แทนประเทศฟิลิปปินส์ประจำไต้หวัน เพื่อร่วมกันหามาตรการลดค่าบริการจัดหางาน ผู้แทนจากกรมการฝึกหัดอาชีพ คณะกรรมการแรงงานไต้หวัน และสมาคมจัดหางานไต้หวัน มีความเห็นสอดคล้องกับข้อยุติที่เข้าร่วมประชุมกับฝ่ายไทยเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2541 ส่วนผู้แทนจากประเทศฟิลิปปินส์มีความเห็นว่า ค่าบริการจัดหางานไม่ควรเกินกว่าจำนวนอัตราค่าจ้าง 1 เดือน (15,840 เหรียญไต้หวัน) บวกอีก 5,000 เหรียญไต้หวัน และไม่ควรมีการเก็บค่าบริการหรือค่าดูแลคนงานเดือนละไม่เกิน 1,000 เหรียญไต้หวัน เมื่อเข้าไปทำงานแล้ว

ที่ประชุมไม่สามารถหาข้อยุติได้ กรมการฝึกหัดอาชีพ คณะกรรมการแรงงานไต้หวัน จึงขอให้ผู้แทนสำนักงานผู้แทนฟิลิปปินส์นำข้อยุติที่ได้ประชุมร่วมกับฝ่ายไทยไปพิจารณา และให้แจ้งผลให้ทราบภายใน 2 สัปดาห์

จากการติดตามความเคลื่อนไหวของฝ่ายฟิลิปปินส์ เชื่อว่ามีแนวโน้มจะไม่ยอมรับผลการประชุมดังกล่าว และต่อมาทางฝ่ายฟิลิปปินส์แจ้งว่า ไม่เห็นด้วยกับการเก็บค่าบริการเดือนละ 1,000 เหรียญไต้หวัน โดยยืนยันให้เก็บค่าบริการจัดหางานได้เพียงเท่าค่าจ้าง 1 เดือน (15,840 เหรียญจีน) บวกอีก 5,000 เหรียญไต้หวัน ส่วนประเทศอินโดนีเซียโทรศัพท์แจ้งคณะกรรมการแรงงานไต้หวันว่า ยินดีปฏิบัติตามที่ได้พิจารณาร่วมกับฝ่ายไทย

จนปัจจุบันมาตรการต่าง ๆ ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่ทราบเวลาที่จะใช้บังคับที่แน่นอน

บทที่ 4

การให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือคนงานไทยในไต้หวัน

การให้ความคุ้มครองดูแลคนงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการให้สิทธิประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานเมื่อประสบเหตุไม่คาดหมาย เช่น บาดเจ็บ บาดเจ็บถึงพิการหรือทุพพลภาพ หรืออาจถึงแก่เสียชีวิต นับเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะพิจารณาจัดส่งคนงานไปทำงานในประเทศนั้น ๆ โดยเฉพาะที่ได้เห็นซึ่งได้กำหนดเป้าหมายที่จะจัดส่งคนงานไปทำงานในจำนวนที่สูง ควรที่จะได้ศึกษาระบบการจัดสวัสดิการตอบแทนแก่แรงงานต่างชาติ

1. การให้ความคุ้มครองดูแลคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

การให้ความคุ้มครองดูแลคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งรวมทั้งคนงานที่เดินทางไปทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ปัจจุบันมีกฎหมาย และระเบียบที่ให้ความคุ้มครองดูแล และช่วยเหลือคนงานและคนไทยโดยทั่วไปที่อยู่ในต่างประเทศ จำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองช่วยเหลือคนหางาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ และควบคุมดูแลในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน และให้ความคุ้มครองปกป้องผลประโยชน์ของคนงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2541 เพื่อให้การช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ (รวมถึงคนงานที่เดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายด้วย)

1.1 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดหลักการคุ้มครองคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตั้งแต่ก่อนที่คนหางานจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนเมื่อคนหางานได้เดินทางไปทำงานแล้วดังนี้¹⁵

ก. กำหนดคุณสมบัติของผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

- (1) เป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำกัด
- (2) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท
- (3) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นของคนไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนทุนทั้งหมดและมีผู้ถือหุ้นคนไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด
- (4) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานรายอื่นด้วย
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) ผู้จัดการมีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกในความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 หรือความผิดที่ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ ฯลฯ
- (7) มีหลักประกันเป็นเงินสด หรือพันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือหนังสือสัญญา ค่าประกันในวงเงิน 5 ล้านบาท หลักประกันจัดหางานมีการปรับปรุงมาแล้ว 3 ครั้ง ดังต่อไปนี้

¹⁵ กรมการจัดหางาน, การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, อ้างแล้วหน้า 30-33

ตารางที่ 2

เปรียบเทียบเงินหลักประกันจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

ครั้งที่	กฎกระทรวง	จำนวนเงินหลักประกัน จัดหางานต่างประเทศ
1.	กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2529) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติจัดหางานฯ	500,000 บาท
2.	กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2534) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติจัดหางานฯ	1,000,000 บาท
3.	กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติจัดหางานฯ	5,000,000 บาท

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ข. กำหนดหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางาน ได้แก่

- (1) ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานแสดงใบอนุญาตจัดหางานไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต
- (2) ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน
- (3) ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานติดรูปถ่าย และชื่อของลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน ที่ได้จดทะเบียนไว้แล้วในที่เปิดเผยและเห็นได้ชัด ณ สำนักงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางานลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจดทะเบียนแล้วสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่จดทะเบียนไว้ได้ตลอดไปไม่ต้องต่ออายุ

(4) เมื่อผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานออกปฏิบัติ
งานนอกสำนักงาน ลูกจ้างตัวแทนจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้เกี่ยวข้อง
บัตรประจำตัวผู้จัดการ ลูกจ้างตัวแทนจัดหางานมีอายุ 1 ปี

(5) เมื่อใบอนุญาตจัดหางานสูญหายหรือถูกทำลายต้องยื่น
คำขอใบแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันสูญหาย หรือ ถูกทำลาย

(6) ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจัดทำทะเบียนคนหางานเพื่อ
ไปทำงานในต่างประเทศเป็นเล่ม ตามแบบ จง. 45 ให้พร้อมที่จะแสดงต่อพนักงาน
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้เสมอ

ค. การกำกับการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

เพื่อคุ้มครองคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ พระราช-
บัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และระเบียบที่ออกตามความใน
กฎหมายดังกล่าว ได้กำกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยให้ผู้รับ
อนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) ขออนุญาตรับสมัครคนหางาน

เมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานประสงค์จะประกาศรับสมัคร
คนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อเตรียมคน หรือต้องการรับสมัครคนหางานเพื่อคัดเลือก
ส่งไปทำงานต่างประเทศกรณีได้ตำแหน่งงานมาแล้ว ให้ยื่นคำขออนุญาตก่อนายทะเบียน
และจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางเท่านั้น ในชั้น
นี้นายทะเบียนจัดหางานกลางจะพิจารณาตำแหน่งงานที่จะรับสมัครว่าเหมาะสมสำหรับ
การอนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานหรือไม่

(2) ขออนุญาตจัดส่งคนหางาน

เมื่อรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ผ่านการอนุญาตแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายก่อน ในชั้นนี้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายจะพิจารณาหลักฐานการไปทำงานต่างประเทศของตัวคนงาน เช่น วีซ่าเข้าประเทศ ความพร้อมในเรื่องสุขภาพของคนหางาน เป็นต้น

(3) นำคนหางานเข้ารับการอบรม

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศแล้วเข้ารับการอบรม ให้รู้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ตามสัญญาจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางหรือสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด

ง. ความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่อคนงาน

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ปฏิบัติต่อคนหางานอย่างเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบคนหางาน หากมีการเอารัดเอาเปรียบคนหางาน โดยฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะมีความผิดทางอาญา และอาจถูกลงโทษทางทะเบียนด้วย ดังต่อไปนี้

(1) ห้ามเรียกเก็บค่าบริการเกินอัตราที่กำหนด ปัจจุบันทางการได้กำหนดอัตราค่าบริการ (ค่านายหน้า) ที่บริษัทจัดหางานจะเก็บจากคนงานที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นได้ไม่เกิน 56,000 บาท (รายละเอียดปรากฏตามบทที่ 3)

(2) ห้ามเรียกค่าบริการล่วงหน้า ห้ามผู้รับอนุญาตเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันก่อนเดินทาง กรณีมีเหตุจำเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจจะขอยายระยะเวลาดังกล่าวต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้ แต่การขายระยะเวลากระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดไม่เกิน 30 วัน

การเรียกหรือรับเงินค่าบริการดังกล่าว ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานแล้วเท่านั้น

(3) ทำสัญญาจัดหางาน ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานด้วยข้อความจริง กรณีให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานแทน ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องมอบอำนาจตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

(4) คนหางานไม่ได้งานในต่างประเทศ กรณีคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะทำงานแล้วไม่ได้งานตามกำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(5) คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่า กรณีคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เมื่อคนหางานประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทย โดยแจ้งความประสงค์เป็นหนังสือต่อผู้รับอนุญาต หรือผู้แทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น หรือสำนักงานแรงงาน หรือสถานทูตไทย กงสุลไทยทราบแล้วภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับประเทศไทย และสิ้นค่าบริการ

จ. ความรับผิดชอบทางแพ่งของผู้รับอนุญาตจัดหางาน

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดความรับผิดชอบทางแพ่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานปฏิบัติต่อคนหางานเพื่อคุ้มครองคนหางานที่จ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายเพื่อไปทำงานต่างประเทศแล้วไม่ได้งานทำ หรือได้งานทำ แต่เป็นงานที่ค่าจ้างต่ำกว่าหรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามสัญญาจัดหางานให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่คนหางาน ดังนี้

1. คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมด กรณีต่อไปนี้

(1) กรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ 30 วันนับแต่วันรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมด แก่คนหางานภายใน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนดเดินทางแล้วไม่ได้เดินทาง

(2) กรณีคนหางานเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้ว ปรากฏว่าไม่มีงานให้ทำ ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดแก่คนหางานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(3) กรณีคนหางานเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้วได้งาน แต่เป็นงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่คนหางานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

2. คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามส่วน

(1) กรณีคนหางานถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด โดยไม่ใช่สาเหตุจากคนหางาน ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนหางานขอคืน

(2) กรณีคนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในสัญญา จัดหางาน แต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ให้คืนค่าบริการ(ไม่คืนค่าใช้จ่าย) เป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริง ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

อย่างไรก็ตาม หากผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่คืนค่าบริการและค่าใช้จ่าย ตามระยะเวลาที่กำหนด ให้นำทะเบียนจัดหางานกลางหักหลักประกันที่ผู้รับอนุญาต จัดหางานวางไว้ มาจ่ายคืนให้คนหางานแล้วสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพิ่มหลัก ประกันให้ครบ 5 ล้านบาท มิฉะนั้นถือว่า ผู้รับอนุญาตจัดหางานขาดคุณสมบัติ ต้องถูก เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

ฉ. กองทุนเพื่อช่วยคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางาน (กรมแรงงาน) เพื่อช่วยเหลือ คนหางานไปทำงานต่างประเทศ นับเป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือ คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

(1) เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่าง ประเทศประกอบด้วย

ก) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
ข) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน นายจ้าง คนหางาน ส่ง เข้ากองทุนตามมาตรา 37 และมาตรา 38 ทวิ ในอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับ ที่ 11 (พ.ศ. 2538)

- ค) ดอกผลของกองทุน
- ง) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- จ) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุน ตามมาตรา 34

(2) กิจการที่จะจ่ายเงินจากกองทุนฯ

คนหางานที่ประสบปัญหาอยู่ในต่างประเทศ และ
ร้องขอใช้เงินกองทุนสงเคราะห์นั้น คนงานจะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ก) คนงานต้องเป็นสมาชิกกองทุน และบัตรสมาชิก
กองทุนไม่ขาดอายุ
- ข) คนงานไม่มีนายจ้างรับผิดชอบ หรืออยู่ในระหว่าง
รอการเข้าทำงานใหม่ หรืออยู่ระหว่างรอการส่งกลับประเทศไทย หรืออยู่ระหว่างรอ
การดำเนินการ ตามกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น
- ค) คนงานประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพ
โดยไม่ได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง หรือทางการประเทศนั้น และขอความช่วยเหลือ
ระหว่างรอเดินทาง
- ง) คนงานถูกดำเนินคดีในต่างประเทศ โดยไม่ใช้ความ
ผิดของคนงานนั้น
- จ) คนงานเสียชีวิต โดยไม่มีนายจ้างหรือหน่วยงานอื่น
รับผิดชอบ และไม่มีเงินค่าใช้จ่ายจากทางอื่นในการนำศพกลับประเทศไทย หรือมีแต่
ไม่เพียงพอ การช่วยเหลือคนงานที่เป็นสมาชิกกองทุนนี้ กรมการจัดหางาน ได้มอบ
อำนาจให้หัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทุกแห่ง หรือบุคคลอื่นซึ่งได้รับมอบ
อำนาจสามารถวินิจฉัยจ่ายเงินสงเคราะห์ได้

(3) กิจการที่สามารถจ่ายเงินจากกองทุนฯ ได้แก่

- ก) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่าง
ประเทศเดินทางกลับประเทศไทย
- ข) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไป หรือจะไป
ทำงานต่างประเทศหรือทนายทโดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว

ค) การคัดเลือก และทดสอบฝีมือ และการฝึก

อบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2536 กำหนดกิจการการใช้จ่ายเงินกองทุนไว้ดังนี้

(1) จ่ายเป็นค่าจัดการให้สมาชิกกองทุนที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศ เป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นดังนี้

(ก) คนละไม่เกินแปดพันบาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์

(ข) คนละไม่เกินหนึ่งหมื่นสองพันบาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศบรูไน ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น

(ค) คนละสามหมื่นบาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศอื่นนอกจากประเทศ (ก) และ (ข)

(2) จ่ายเป็นค่าสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุน คนละไม่เกินสามหมื่นบาท กรณีความจำเป็นจ่ายเพิ่มกว่าวงเงินที่กำหนด อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจสั่งจ่ายเพิ่มตามความจำเป็น

(ก) ค่าใช้จ่ายระหว่างรอส่งกลับ หรือรองานใหม่

(ข) ค่าจัดการส่งศพกลับ กรณีถึงแก่กรรม

(ค) ค่าใช้จ่ายในการบริการที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศ

(ง) ให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

(3) จ่ายเป็นค่าดำเนินการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนหางาน

(4) จ่ายตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาคเงินเข้ากองทุนที่แสดงไว้ชัดเจน

1.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย เงินทรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2541¹⁶

เดิมคนงานไทยหรือคนไทยโดยทั่วไปที่ประสบความเดือดร้อน ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ รัฐบาลไทยโดยเอกอัครราชทูต กงสุลใหญ่ ผู้อำนวยการสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยในต่างประเทศจะให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทย ผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศให้กลับภูมิลำเนาเดิม พ.ศ. 2522 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2526

แต่เนื่องจากสภาพการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับเพื่อให้การช่วยเหลือคนไทยหรือคนงานไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศได้อย่างกว้างขวางครอบคลุมมากยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังจึงได้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากฯ ทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวข้างต้น และได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย เงินทรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2541 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ จากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (คือวันที่ 7 มีนาคม 2541 เป็นต้นไป) ทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ได้พิจารณาอนุญาตให้กระทรวงการต่างประเทศมีเงินทรองราชการ โดยเบิกเงินจากคลังเป็นเงินทรองราชการ เพื่อให้การช่วยเหลือคนไทยที่ได้รับความเดือดร้อนในต่างประเทศ จำนวน 10 ล้านบาท นอกจากนี้ ในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือ ระเบียบฯ ได้กำหนดให้สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ หรือสำนักงานการค้า และเศรษฐกิจไทยในต่างประเทศมีอำนาจใช้เงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือได้ ภายในวงเงินคราวละไม่เกินเจ็ดหมื่นห้าพันดอลลาร์สหรัฐ

¹⁶ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย เงินทรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2541, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 115 ตอนพิเศษ 19 ง. วันที่ 6 มีนาคม 2541

กิจการที่ระเบียบฯ กำหนดให้สามารถเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ คนไทยหรือคนงานไทยที่เดือดร้อน และขอรับการช่วยเหลือ สามารถกำหนดได้เป็น 2 ประเภท คือ คนไทยหรือคนงานไทยที่ได้รับความเดือดร้อนและประสงค์จะเดินทางกลับประเทศ และที่ไม่ประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. คนไทยที่ได้รับความเดือดร้อน และไม่ประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทย ประกอบด้วย

(1) กรณีคนไทยประสบภัยพิบัติ

“ภัยพิบัติ” หมายความว่า สาธารณภัยต่าง ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภัยที่เกิดจากโรคระบาด เป็นต้น และให้หมายความรวมถึงอุบัติเหตุ และภัยอื่น ๆ อันเป็นสาธารณะไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติ หรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายหรือความเสียหายแก่ทรัพย์สิน และกรณีเกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองด้วย

ระเบียบฯ กำหนดให้ช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

- 1) ค่าอาหาร
- 2) ค่าเครื่องนุ่งห่ม
- 3) ค่าเวชภัณฑ์
- 4) ค่ารักษาพยาบาล
- 5) ค่าเช่าที่พัก
- 6) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด

(2) กรณีคนไทยต้องโทษคดีอาญา ระเบียบฯ กำหนดให้ช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

- 1) ค่าของเยี่ยม
- 2) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

(3) กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการดำรงชีพ ค่าใช้จ่ายที่จะช่วยเหลือได้ คือ

- 1) ค่าใช้จ่ายในการสูดคี
- 2) ค่าใช้จ่ายในระหว่างการปล่อยตัวชั่วคราว หรือระหว่างรอการสอบสวน
- 3) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ
- 4) กรณีเร่งด่วนอื่น (นอกเหนือจาก ข้อ (1) - (3)) ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ หรือสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยในต่างประเทศ

ข. คนไทยได้รับความเดือดร้อน และประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทย

(1) กรณีคนไทยขอเดินทางกลับประเทศ ระเบียบฯ ได้กำหนดประเภทรายจ่ายไว้ ดังนี้

- ค่าพาหนะเดินทางกลับประเทศในอัตราต่ำสุด
- ค่าอาหาร
- ค่าเช่าที่พัก
- ค่ารักษาพยาบาล หรือเจ็บป่วยระหว่างการเดินทางหรือรอการช่วยเหลือ หรือก่อนมาขอรับการช่วยเหลือไม่เกิน 30 วัน
- ค่าเวชภัณฑ์
- ค่าใช้จ่ายสำหรับแพทย์ หรือผู้ดูแลที่จำเป็นต้องเดินทางพร้อมกับผู้ได้รับการช่วยเหลือ
- ค่าเครื่องนุ่งห่ม
- ค่าปรับกรณีตรวจลงตราขาดอายุ
- ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ

- ค่าปรับ หรือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องจ่ายตามที่ทาง
ราชการในต่างประเทศเรียกเก็บ

- ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

(2) กรณีคนไทยถึงแก่ความตายในต่างประเทศ และญาติ
ไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ หรือค่าใช้จ่ายในการขนส่งอัฐิได้

การใช้จ่ายเงินตามระเบียบฯ จะต้องจ่ายตามที่จ่ายจริง
ตามความจำเป็น ประหยัดและในอัตราที่ต่ำสุด และการใช้จ่ายเงินตามระเบียบฯ นี้
ไม่ใช่เป็นการช่วยเหลือแบบให้เปล่า ผู้ที่เดือดร้อนขอรับการช่วยเหลือจะต้องจัดทำ
หนังสือรับรองการขอใช้เงินคืน โดยกระทรวงการต่างประเทศจะเป็นผู้เรียกเก็บเงินคืน
จากผู้ได้รับความช่วยเหลือหรือผู้ค้ำประกันในกรณีเป็นคนไทยที่เดินทางไปอย่างถูกต้อง
ตามกฎหมาย ส่วนกรณีเป็นคนไทยที่เดินทางไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
กรมประชาสงเคราะห์จะเป็นผู้เรียกเก็บคืน หรือให้กรมการจัดหางานเรียกเก็บเงินคืน
จากนายจ้างในกรณีที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือเดินทางออกนอกประเทศ นอกจากนี้
ระเบียบฯ ยังกำหนดให้มีการผ่อนชำระได้ภายใน 2 ปี โดยผู้ได้รับความช่วยเหลือต้อง
ทำสัญญารับสภาพหนี้ หากผู้ได้รับการช่วยเหลือไม่ยอมชำระเงินคืน ระเบียบฯ กำหนด
ให้กรมประชาสงเคราะห์ฟ้องร้องคดีเรียกเก็บเงินคืนได้ ทั้งนี้ กรมประชาสงเคราะห์จะ
มอบอำนาจให้ส่วนราชการผู้มีหน้าที่เรียกเก็บเงินคืนในกรณีนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการฟ้อง
ร้องแทนได้

2. การให้ความคุ้มครอง ดูแล คนงานไทยที่ได้หวั่น¹⁷

เดิมคนงานไทยที่ทำงานในไต้หวัน จะถูกหักเงินเข้ากองทุนประกันภัยแรงงานเพียงอย่างเดียว (ซึ่งให้การคุ้มครองทั้งรักษาพยาบาล และเงินทดแทนกรณีทุพพลภาพและเสียชีวิต) ในอัตราร้อยละ 1 ของเงินได้แต่ละเดือน โดยนายจ้างจะจ่ายสมทบให้ร้อยละ 80 ในจำนวนร้อยละ 7 ของเงินได้ที่ถูกหัก เช่นเดียวกับคนงานท้องถิ่นทุกคน ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2538 รัฐบาลไต้หวันประกาศให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการประกันภัยใหม่ โดยคนงานทุกคนซึ่งรวมถึงคนงานไทยด้วย นอกจากต้องเข้ากองทุนประกันภัยแรงงานแล้ว คนงานต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสุขภาพด้วย ดังนี้

2.1 กองทุนประกันภัยแรงงาน

อัตราดอกเบี้ยประกันของกองทุนประกันภัยแรงงานเท่ากับร้อยละ 6.5 ของวงเงินประกัน (เงินเดือน) ในจำนวนนี้ลูกจ้างจ่ายสมทบ 20% นายจ้างและรัฐบาลไต้หวันจ่ายสมทบให้ในอัตรา 70% และ 10% ตามลำดับ (สัดส่วนการจ่ายเงินสมทบ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเท่ากับ 7 : 2 : 1) กองทุนประกันภัยแรงงานจะให้การคุ้มครองในส่วน of เงินค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพจากการทำงานและเสียชีวิต

2.2 กองทุนประกันสุขภาพ

อัตราเบี้ยประกันของกองทุนประกันสุขภาพเท่ากับร้อยละ 4.25 ของวงเงินประกัน (เงินเดือน) ในจำนวนนี้ลูกจ้างรับผิดชอบ 30% นายจ้างและรัฐบาลไต้หวันจ่ายสมทบให้ในอัตรา 60% และ 10% ตามลำดับ (สัดส่วนการจ่ายเงินสมทบ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล เท่ากับ (6 : 3 : 1)

¹⁷ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขากาตง, สถานการณ์แรงงานไทยในไต้หวัน, รายงานสนอกระทรวงแรงงานฯ และกรมการจัดหางาน, ข้อมูลเมื่อไปทำงานไต้หวัน, แผ่นปลิวประชาสัมพันธ์

นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่แจ้งเอาประกันให้ลูกจ้างจากกองทุนทั้งสองข้างต้น โดยลูกจ้างจะได้รับบัตรประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยต้องนำบัตรประกันสุขภาพพร้อมด้วยบัตรอนุญาตพำนักในได้หวันไปรับการรักษาฟรีจากสถานพยาบาล (ยกเว้นค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างต้องจ่ายเอง เช่น ค่าลงทะเบียน) กรณีที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเองทั้งหมด แต่สามารถนำบัตรประกันสุขภาพและบัตรอนุญาตพำนักในได้หวันไปขอรับเงินส่วนที่ควรได้รับการรักษาพยาบาลฟรี (ส่วนที่จ่ายไปก่อน) คืนจากสถานพยาบาลได้ภายในเวลา 7 วัน

ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเอง ได้แก่

(1) ค่าลงทะเบียน 30 - 200 เหรียญได้หวันต่อการรักษา 1 ครั้ง

(ตามแต่ระดับโรงพยาบาล)

(2) กรณีเป็นคนไข้นอก และเข้ารับการรักษาที่คลินิกทั่วไป ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง 50 เหรียญได้หวันต่อการรักษา 1 ครั้ง หากมีความจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลระดับสูงขึ้นไป ทางคลินิกจะโอนประวัติคนไข้เอง โดยคนไข้จะต้องเสียค่ารักษาพยาบาล 50 - 80 เหรียญได้หวัน แต่กรณีที่คนไข้ไปรับการรักษา โดยไม่ผ่านการโอนประวัติ จะต้องเสียค่ารักษาพยาบาลสูงขึ้น ตามระดับสถานพยาบาล ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ คลินิก 50 เหรียญได้หวัน โรงพยาบาลท้องถิ่น 80 เหรียญได้หวัน โรงพยาบาลระดับจังหวัด 150 เหรียญได้หวัน และศูนย์การแพทย์ (โรงพยาบาลขนาดใหญ่) 210 เหรียญได้หวัน

(3) กรณีเป็นคนไข้ใน ต้องจ่ายค่ารักษาตามประเภทของห้องพัก และจำนวนวันที่นอนพักรักษา ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่คนไข้ต้องรับผิดชอบเอง สูงสุดไม่เกิน 15,000 เหรียญได้หวัน ต่อการรักษา 1 ครั้งภายในปีเดียวกัน รวมไม่เกิน 25,000 เหรียญได้หวัน

สิทธิประโยชน์อื่นที่ได้จากกองทุนประกันภัยแรงงานทั้งสอง
ได้แก่

(1) เมื่อเจ็บป่วยสามารถรับการรักษาฟรีจากโรงพยาบาล ยกเว้น
ค่าลงทะเบียนและค่ารักษาพยาบาลส่วนที่ต้องรับผิดชอบเอง

(2) กรณีได้รับบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงาน
นอกจากจะได้รับการรักษาพยาบาลฟรีแล้ว ในกรณีที่สูญเสียอวัยวะ ยังสามารถยื่น
ขอรับเงินทดแทนจากกองทุนฯ ได้ตามมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทน (ที่ทางการได้วัน
กำหนด) และตามการวินิจฉัยของแพทย์

(3) กรณีเสียชีวิต จะได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพเท่ากับค่าจ้าง 5
เดือน และเงินทดแทน ดังนี้

3.1 กรณีเสียชีวิตนอกงาน กองทุนฯ จะจ่ายเงินทดแทนตาม
ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ดังนี้

- ผู้ที่เข้ากองทุนฯ ไม่ครบ 1 ปี จะได้รับเงินทดแทนเท่า
กับค่าจ้าง 10 เดือน

- ผู้ที่เข้ากองทุนฯ เกิน 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี จะได้รับเงิน
ทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 20 เดือน

- ผู้ที่เข้ากองทุนฯ เกิน 2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จะได้รับเงิน
ทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 30 เดือน

3.2 กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะมียาอายุเข้า
กองทุนฯ นานเท่าไร จะได้รับเงินค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 40 เดือน

3. การช่วยเหลือคนงานไทยในไต้หวัน

3.1 ผลการช่วยเหลือคนงานไทยในไต้หวัน¹⁸

ในรอบปี 2540 สำนักงานแรงงานที่เมืองไทเปและเมืองเกาสง ได้รับคำร้องทุกข์ทั้งจากคนงานและนายจ้าง และได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาแล้วเสร็จ จำนวน 4,372 ราย มีคนงานและนายจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 13,193 คน สามารถติดตามเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่คนงานได้ทั้งสิ้น 122,371,885 บาท โดยแต่ละสำนักงานแรงงานได้ดำเนินการช่วยเหลือคนงาน ดังนี้

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ได้รับการร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาแล้วเสร็จจำนวน 3,909 ราย คนงานและนายจ้างที่เกี่ยวข้อง 7,282 คน สามารถติดตามเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้รวมทั้งสิ้น 61,679,820 บาท จำแนกเป็น

- ค่าจ้าง	จำนวน	7,939,780	บาท
- ค่าล่วงเวลา	จำนวน	5,468,470	บาท
- ค่าทดแทนกรณีอุบัติเหตุ	จำนวน	6,890,246	บาท
- ค่าทดแทนกรณีตาย	จำนวน	12,556,659	บาท
- เงินภาษี	จำนวน	27,814,616	บาท
- เงินประกัน			
การหลบหนี	จำนวน	1,556,049	บาท

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง ได้รับการร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาแล้วเสร็จ จำนวน 463 ราย คนงานและนายจ้างที่เกี่ยวข้อง 5,911 คน สามารถติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมเป็นเงิน 60,692,065 บาท จำแนกเป็น

¹⁸ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง, สถานการณ์แรงงานไทยในไต้หวัน, รายงานเสนอกระทรวง

- ค่าจ้าง	จำนวน 21,597,900 บาท
- ค่าล่วงเวลา	จำนวน 3,378,327 บาท
- ค่าทดแทนกรณีอุบัติเหตุ	จำนวน 12,899,669 บาท
- ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต	จำนวน 10,200,504 บาท
- เงินภาษี	จำนวน 2,681,594 บาท
- อื่น ๆ (เงินประกันการหลบหนี ค่าเสียหาย, ค่าตัวเครื่องบิน)	จำนวน 9,934,071 บาท

3.2 การช่วยเหลือจากเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ในรอบปี 2540 สำนักงานแรงงานที่เมืองไทเป และเมืองเกาสง ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานฯ จำนวน 549,544 บาท ช่วยเหลือคนงาน จำนวน 217 คน ดังนี้

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ใช้จ่ายเงินจากเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานฯ จำนวน 497,700 บาท ช่วยเหลือคนงานได้ 204 คน

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง ใช้จ่ายเงินจากเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานฯ จำนวน 51,844 บาท ช่วยเหลือคนงาน จำนวน 13 คน

3.3 นอกจากเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สำนักงานแรงงานช่วยเหลือติดตามให้คนงานไทยได้ จำนวน 122,371,885 บาท ถือเป็นรายได้อย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าจ้าง และเป็นรายได้ส่งกลับประเทศไทยแล้วในรอบปี 2540 คนงานไทยในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานที่เมืองไทเปมีรายได้ส่งกลับประเทศประมาณ 12,050,000 บาท และคนงานไทยในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานที่เมืองเกาสงมีรายได้ส่งกลับประมาณประมาณ 4,106,000 บาท รวมเงินที่ส่งกลับประเทศทั้งสิ้นประมาณ 138,527,885 บาท

3.4 ประเภทของปัญหาเรื่องทุกข์

จากการได้รับเรื่องร้องทุกข์ และเข้าแก้ไขปัญหาดังกล่าว สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) พบว่า ปัญหาเรื่องทุกข์เกิดจกทั้งฝ่ายคนงานและฝ่ายนายจ้าง ดังนี้

ปัญหาที่เกิดจากคนงาน

1. ขาดความรู้ด้านภาษา คือ ภาษาจีน และภาษาอังกฤษ ทำให้ไม่สามารถสื่อความหมายกันได้ เกิดปัญหาความไม่เข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบ่อยครั้ง
2. คนงานชายส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 70 ชอบดื่มสุรา ก่อการทะเลาะวิวาท เกิดอุบัติเหตุ และอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ และก่อให้เกิดปัญหาสังคมในได้หวัน
3. คนงานหญิงประมาณร้อยละ 5 ประพฤติตนไม่เหมาะสม ทำให้เป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงของประเทศไทย
4. ยังไม่มีความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างในวันหยุด ขันตอนการขอคืนเงินภาษีส่วนเกิน หลักเกณฑ์การขอรับเงินทดแทนต่าง ๆ การใช้สิทธิในการรักษาพยาบาล ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้นำไปสู่ปัญหาขัดแย้งกับนายจ้างบ่อยครั้ง
5. หลังจากทำงานครบ 1 ปี คนงานจะใช้หนี้ที่กู้ยืมมาหมดแล้ว และเริ่มที่จะมีเงินเหลือเก็บอยู่จำนวนหนึ่ง คนงานประมาณร้อยละ 20 จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กล่าวคือ เริ่มชอบเที่ยวเตร่ ไม่เชื่อฟังนายจ้าง ไม่อยากทำงานล่วงเวลา บางส่วนขอเลิกสัญญาการทำงานเพื่อเดินทางกลับประเทศไทย ทำให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและแผนการผลิต
6. ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของนายจ้าง เช่น ฝ่าฝืนเล่นการพนัน ดื่มสุรา ในที่พักไม่กลับเข้าหอพักในกำหนดเวลา นำบุคคลภายนอกเข้าไปพักในหอพัก ฯลฯ จนนายจ้างต้องส่งตัวกลับก่อนสัญญาทำให้ได้รับความเดือดร้อนตามมา

7. หลบหนีนายจ้าง ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น สวัสดิการไม่เป็น นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ถูกชักนำจากบุคคลภายนอก นายจ้างเลิกกิจการ เป็นต้น ขณะนี้มี คนงานไทยที่ยังหลบหนีนายจ้างอยู่ประมาณ 4,000 คน

8. ปัญหาอื่น ๆ อันเนื่องจากการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เช่น ไปดักจับ ปลาในบ่อน้ำสาธารณะ ไปเก็บผัก ผลไม้ในสวนของชาวบ้าน การนำยานพาหนะที่ถูก ทิ้งไปใช้งาน ตลอดจนการนำยารักษาโรคบางประเภทไปใช้โดยไม่มีใบสั่งแพทย์ ซึ่งได้ ส่งผลกระทบต่อตัวคนงานจนกลายเป็นคดีอาญาเนื่องจากผลการตรวจปัสสาวะ ใต้ระบุ ว่ามีสารเสพติด เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

1. ประสบปัญหาด้านการเงินจนต้องเลิกกิจการ หรือเลิกกิจการ เนื่องจากย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่น ทำให้คนงานบางส่วนไม่ได้รับเงินค่าจ้างที่ ค้างจ่ายและเงินประกันการหลบหนี ในปี 2540 มีนายจ้างที่อยู่ในข่ายดังกล่าวจำนวน 25 แห่ง มีคนงานไทยประมาณ 200 คน คิดเป็นค่าจ้างค้างจ่ายประมาณ 16 ล้านบาทหรือ 16 ล้านเหรียญ ได้หวั่น ซึ่งสำนักงานแรงงานฯ ได้ให้ความช่วยเหลือโดยทำเรื่องขออนุมัติโอนย้ายให้ ไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และบางรายก็สามารถติดตามค่าจ้างค้างจ่ายคืนให้แก่ คนงานได้ด้วย

2. การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ไม่เป็นไปตามสัญญาที่ระบุไว้ ประมาณร้อยละ 30 ซึ่งสำนักงานฯ ได้แก้ไขปัญหาโดยขอความร่วมมือยังเจ้าหน้าที่ แรงงานท้องถิ่น ให้ไปตรวจสอบและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนขอระงับ การจัดส่งคนงานไทยให้แก่ นายจ้างรายนั้นจนกว่าจะแก้ไขปัญหาคือร้องทุกข์ให้ลุล่วงไป เสียก่อน

3. จัดสวัสดิการไม่ตรงตามสัญญา เช่น อาหารไม่เพียงพอ ให้ คนงานจัดหาอาหารเองในวันหยุด จัดที่พักแออัด ไม่มีห้องน้ำเพียงพอ เป็นต้น

4. โอนเงินค่าจ้างกลับประเทศไทยให้คนงาน โดยคิดอัตราแลกเปลี่ยนไม่ถูกต้องโดยในปี 2540 สำนักงานฯ ได้แก้ไขปัญหารื่องนี้กับนายจ้างจำนวน 16 ราย ให้แก่คนงาน 3,000 คน

5. ยักยอกเงินภาษีของคนงาน คาดว่ามีคนงานที่ไม่ได้รับเงินคืนภาษีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10

6. ส่งคนงานกลับโดยไม่มีเหตุผล เนื่องจากความต้องการคนงานของนายจ้างลดลง บางรายชอบใช้อารมณ์ ความไม่พอใจส่วนตัวกับคนงาน ไม่มีความรับผิดชอบเมื่อคนงานเจ็บป่วย หรือ ได้รับความเจ็บ ใช้วิธีการส่งคนงานกลับแต่เหตุการณ์เช่นนี้ก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

7. ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การต่ออายุใบอนุญาตทำงานทุก 1 ปี ตรวจโรคทุก 6 เดือน ต่ออายุสัญญาการทำงานปีต่อปี มีปัญหาเช่นนี้ประมาณ 20 แห่ง ทำให้คนงานประมาณ 200 คนต้องถูกจับกุมและส่งตัวกลับ

8. นายจ้างประมาณร้อยละ 30 เก็บเงินค่าบริการในการต่อสัญญาการทำงานในปีที่ 3 จากคนงานในอัตราคนละ 15,000 - 20,000 เหรียญได้วัน ให้แก่บริษัทจัดหางาน สำนักงานฯ จึงต้องเจรจากับนายจ้างหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่แรงงานท้องถิ่นดำเนินการให้คืนเงินค่าบริการแก่คนงาน

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างนี้ ทำให้มีการประท้วงนัดหยุดงานประมาณ 27 ครั้ง มีคนงานร่วมประท้วงประมาณ 5,000 คน

อย่างไรก็ตาม หากเทียบสัดส่วนกับจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่ทำงานในไต้หวันแล้วพบว่าประมาณร้อยละ 10 เท่านั้นที่มีปัญหาและส่วนใหญ่ก็แก้ปัญหามีปัญหาได้ สำหรับกรณีที่ค่อนข้างจะเป็นปัญหาอยู่บ้าง คือ กรณีนายจ้างล้มละลายเลิกกิจการ เพราะไม่สามารถติดตามทวงเงินค้างจ่าย หรือเงินที่คนงานหรือทายาทพึงรับให้ได้ ซึ่งในปี 2540 มีข้อร้องทุกข์ในลักษณะนี้ประมาณ 25 ราย

สำหรับปัญหาการช่วยเหลือคนงานไทยในเขตสำนักงานแรงงาน
ที่เมืองเกาสง มีลักษณะคล้ายคลึงกับสำนักงานที่เมืองไทเปตามที่กล่าวข้างต้น

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในไต้หวัน

1.1 สรุป

ตลาดแรงงานไทยในไต้หวันยังคงเป็นตลาดหลักสำหรับแรงงานไทย มีจำนวนแรงงานไทยในไต้หวันประมาณ 138,000 คน จากสถานะเศรษฐกิจถดถอยรัฐบาลได้กำหนดมาตรการส่งเสริมคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อบรรเทาปัญหาภาวะคนงานถูกเลิกจ้างและภาวะการว่างงาน ได้กำหนดเป้าหมายในปี 2541 ไว้ไม่ต่ำกว่า 210,000 คน โดยจะจัดส่งคนงานไปไต้หวันจำนวน 122,000 คน

ไต้หวันได้เปิดตลาดแรงงานต่างชาติ เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2532 โดยนำเข้าแรงงานจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และประเทศมาเลเซีย จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่เกิดขึ้นทั่วภูมิภาคเอเชีย โดยเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย และประเทศฟิลิปปินส์ ทำให้เกิดการแข่งขันในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาคนงานถูกเลิกจ้าง ปัญหาภาวะการว่างงานของแต่ละประเทศ เนื่องจากไต้หวันเป็นแหล่งงานขนาดใหญ่ จึงเป็นเป้าหมายของแต่ละประเทศที่จะแข่งขันแย่งชิงตำแหน่งงาน ประกอบกับในเดือนกรกฎาคม 2540 ไต้หวันได้เพิ่มแหล่งนำเข้าแรงงานต่างชาติจากประเทศเวียดนาม ฟีจี ประเทศแถบลาตินอเมริกา และประเทศแถบแคริบเบียน ทำให้การแข่งขันหาตำแหน่งในไต้หวันสูงมากขึ้น ตำแหน่งงานซึ่งทางการไต้หวันได้กำหนดโควต้าไว้แต่ละปีจะถูกนำไปเฉลี่ยให้แก่ประเทศแหล่งงานใหม่ ๆ ทำให้สัดส่วนตำแหน่งงานของแต่ละประเทศลดลง

นอกจากนี้ รัฐบาลได้หวั่นมีนโยบายลดแรงงานต่างชาติด้วยการส่งเสริมให้ธุรกิจต่าง ๆ ปรับปรุงระบบการผลิตเป็นแบบอัตโนมัติ มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในกิจการที่ต้องใช้แรงงานมากๆ ได้หวังก็สนับสนุนให้เจ้าของสถานประกอบการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงถูกในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ

แนวโน้มสถานการณ์แรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยคงมีจำนวนไม่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและเริ่มอยู่ในภาวะถดถอยแล้ว จากรายงานสถานการณ์และความก้าวหน้ามาตรการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ณ เดือนกรกฎาคม 2541 พบว่า เป้าหมายการจัดส่งแรงงานไทยไปได้วันระหว่างเดือนมกราคม-มิถุนายน 2541 ได้ตั้งไว้จำนวน 60,960 คน สามารถจัดส่งคนงานไปทำงานได้เพียง 50,927 คน ต่ำกว่าเป้าหมาย 16.46%

1.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในไต้หวันเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และรักษาสัดส่วนตำแหน่งงานของคนงานไทยให้อยู่ในระดับต้นต่อไป จึงควรส่งเสริมการจัดส่งคนงานไทยไปไต้หวัน ดังนี้

ก. สนับสนุนและส่งเสริมให้คนไทยไปทำงานในตำแหน่งงานที่ตลาดมีความต้องการสูงและไม่จำกัดจำนวน ได้แก่ ตำแหน่งผู้ดูแลและผู้ช่วยงานบ้าน ปัจจุบันมีคนงานต่างชาติที่ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวจำนวน 52,356 คน เป็นคนงานชาวฟิลิปปินส์ จำนวน 51,440 คน มีคนไทยเพียง 689 คน โดยกำหนดแนวทางดังนี้

1) ดำเนินการรับสมัครและลงทะเบียนผู้ที่ประสงค์จะไปทำงาน ในตำแหน่งผู้อนุบาล และผู้ช่วยงานบ้าน โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้ดองงานเป็นอันดับแรก และเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน การทำงานบ้าน และการดูแลคนชรา คนป่วย และเด็ก แล้วดำเนินการฝึกอบรมอย่างจริงจัง

2) จัดตั้งกลุ่มวิทยากรเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกอบรม โดยคัดเลือก จากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานบ้าน ผู้อนุบาลในต่างประเทศ เพื่อสร้างความ มั่นใจและความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศ ตลอดจนการปรับตัว เข้ากับสภาพการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงานกับนายจ้าง

3) จัดตั้งองค์กรหรือมูลนิธิภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่ในการติดต่อหาตำแหน่งงานว่าง โดยร่วมมือกับบริษัท จัดหางานในไต้หวัน โดยการสนับสนุนของสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวัน

4) สนับสนุนเงินทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหาดำแหน่ง งานว่างและค่าใช้จ่ายในการดูแลแก้ไขปัญหาของแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้น ค่าใช้จ่ายต่างๆ ควรจะเรียกเก็บจากคนงานในอัตราที่เหมาะสม

5) การดำเนินการจัดส่งคนงานควรดำเนินการโดยองค์กร หรือ มูลนิธิหรือบริษัทจัดหางานในประเทศ

6) ควรมีการกำหนดแผนงานยุทธศาสตร์วิธีการดำเนินการให้ ชัดเจน โดยเฉพาะเป้าหมายของตำแหน่งงานว่างว่าจะสามารถหาได้จำนวนเท่าไรใน ระยะเวลาเท่าไร

ข. สนับสนุนและส่งเสริมให้คนไทยไปทำงานในกิจการก่อสร้าง ซึ่งเป็นกิจการที่มีการจ้างคนไทยจำนวนมากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 42,208 คน หรือ ร้อยละ 75.5 ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด 55,871 คน จากตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างยังมีความนิยมในการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากคนไทยมีความอดทนสูงกว่าแรงงานชาติอื่น และไม่สร้างปัญหา แนวทางการดำเนินการดังนี้

- 1) ควรกำหนดกลุ่มนายจ้างเป้าหมายที่ประมุขงานก่อสร้าง โครงการต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อติดต่อขอตำแหน่งงานว่าง
- 2) ดำเนินการเจรจาติดต่อขอตำแหน่งงานว่างกับนายจ้างโดยตรง ไม่ต้องติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งตามกฎหมายได้ให้วันสามารถดำเนินการได้
- 3) ในการเจรจาติดต่อตำแหน่งงานว่างกับนายจ้างควรจะเสนอเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง เพื่อทดแทนประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากบริษัทจัดหางานในได้วัน
- 4) ควรแต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานได้วันทำหน้าที่ดูแลแรงงานไทย และติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการของได้วัน ในการแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย โดยมีค่าตอบแทน
- 5) ในการดำเนินการควรจะมีองค์กร หรือมูลนิธิภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยการสนับสนุนของสำนักงานแรงงานไทยในได้วัน
- 6) เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่านายจ้างจะได้แรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรเจรจากับทางควรได้วันขอผ่อนผันให้คนงานไทยที่เคยไปทำงานก่อสร้าง แต่ไม่ครบ 3 ปี แล้วเดินทางกลับประเทศ เนื่องจากโครงการสิ้นสุดหรือเป็นคนงานที่เข้าไปทดแทนงานเก่าที่กลับก่อนสิ้นสุดโครงการ ให้สามารถกลับเข้าไปทำงานในได้วันได้อีก โดยจะมีผลดีทั้งแก่คนงานไทยและนายจ้าง ดังนี้

- การที่ทางการได้วันหยุดให้แรงงานทำงานติดต่อกันได้ถึง 3 ปี โดยห้ามผู้ที่เคยทำงานแล้วกลับเข้ามาใหม่ ทำให้ค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการหางานเขยิบตัวสูงขึ้นไปมาก ขณะนี้ประมาณ 90,000 - 120,000 บาท แต่ในทางปฏิบัติ ไม่ใช่ทุกคนที่อยู่ทำงานจนครบ 3 ปี บางส่วนทำงานไม่ครบ 1 ปี ต้องถูกส่งกลับด้วยสาเหตุต่าง ๆ มีบางส่วนไม่ใช่สิทธิ์ต่อสัญญาในปีที่ 3 เพราะต้องการกลับประเทศไทยหลังจากทำงานมานาน การที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงเช่นนี้จึงไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง

- นายจ้างได้ลงทุนค่าที่ดินลงทุนลงแรงฝึกฝนจนทำงานดี มีประสบการณ์ และมีความเข้าใจภาษาจีน ตลอดจนแนวทางการทำงานของนายจ้าง กลับมาทำงานกับคนอื่น โดยไม่ต้องเสียคนเหล่านั้นให้กับนายจ้างรายอื่นอีก ทั้งยังเป็น การประหยัดเวลา เงินทุน และแรงงานเป็นอันมากเพราะไม่ต้องฝึกคนใหม่

- ลูกจ้างไม่ต้องหาวิธีการกลับเข้าไปทำงานในไต้หวันอีก เช่น ไปเปลี่ยนชื่อใหม่ใช้เอกสารสำคัญของผู้อื่นในการเดินทาง ซึ่งนอกจากจะทำให้ ลูกจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ยังต้องเสี่ยงว่าอาจถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจับได้และถูกส่งกลับโดยไม่มีโอกาสได้ทำงาน หรือบางรายเล็ดลอดเข้าไปก็ต้องทำงานโดยผิดกฎหมาย หากมีการเสียชีวิตก็จะเกิดความยุ่งยากในงานทะเบียนและการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียชีวิต

- ลูกจ้างได้มีโอกาสนำเอาประสบการณ์จากการทำงานในไต้หวัน ทั้งด้านระบบการทำงาน ภาษา ฯลฯ กลับมาใช้ประโยชน์ได้อีก ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้และปรับตัวนาน

- บริษัทจัดหางานทั้งไทยและไต้หวันได้ประโยชน์จากการจัดส่งแรงงานกลับไปทำงานกับนายจ้างอีก

7) ดำเนินการลงทะเบียนคนงานที่เคยไปทำงานในไต้หวันแต่ไม่ครบ 3 ปี สัญญาได้สิ้นสุดลงก่อน เนื่องจากโครงการสิ้นสุดหรือเนื่องจากไปทำงานทดแทนคนงานเดิมที่ทำงานไปได้ระยะเวลาหนึ่งแล้วถูกส่งกลับ

8) ในการดำเนินการจัดส่งควรจะให้องค์กรหรือมูลนิธิหรือบริษัท จัดหางานเป็นผู้ดำเนินการในการจัดส่งโดยให้คนงานเสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่เหมาะสม

ค. ควรพิจารณานำเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศมาสนับสนุนมาตรการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้อาจพิจารณาจัดจ้างอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือสำนักงานแรงงานในการหาตำแหน่งงาน หรือสนับสนุนภารกิจที่เป็นการส่งเสริมให้คนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามมาตรการดังกล่าว ถึงแม้เงินกองทุนจะถูกกำหนดให้ใช้จ่ายในกิจการบางประเภท ซึ่งเป็นข้อจำกัดตามกฎหมาย แต่ในภาวะเศรษฐกิจเช่นปัจจุบันมีความจำเป็นต้องช่วยกันแก้ไขประกอบกับรัฐบาลมีปัญหาทางด้านงบประมาณไม่สามารถสนับสนุนภารกิจการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศได้ จึงจะเป็นผลประโยชน์ต่อคนหางานเองโดยตรง

ง. ปัญหาค่าบริการในการซื้อตำแหน่งงานและค่าบริการหางาน ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นมากจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานไทยในไต้หวัน และจะมีผลกระทบต่อการจัดส่งคนงานไปทำงานในไต้หวัน ซึ่งหากค่าบริการสูงเกินไปจะทำให้เกินความสามารถในการจ่ายค่าบริการของคนงานไทย และบริษัทจัดหางานจะไปแสวงหาตลาดแรงงานชาติอื่น ๆ ที่ได้กำไรมากกว่าการจัดส่งแรงงานไทย จึงควรเร่งพิจารณากำหนดค่าบริการที่เหมาะสม

จ. สำหรับการจัดส่งคนงานไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม ควรจะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ให้คนงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความรู้ด้านภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน

2. การจัดส่งคนงานไปทำงานในไต้หวันและค่าบริการ

2.1 สรุป

การจัดส่งคนหางานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยผ่านบริษัท จัดหางาน เป็นวิธีการที่คนหางานเดินทางไปต่างประเทศมากที่สุด ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการจัดส่งคนงานโดยบริษัทจัดหางาน คือ ค่าบริการ (ค่าหัว) แพง เป็นการเอาเปรียบคนหางานโดยไม่เป็นธรรม ภาครัฐพยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยได้กำหนดนโยบายและมาตรการมาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้ริเริ่มให้มีการจัดส่งคนงาน โดยภาครัฐ โดยจัดตั้งกองการจัดหางานต่างประเทศในกรมการจัดหางานทำหน้าที่จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและค่าบริการ(ค่าหัว) เพื่อแทรกแซงตลาดแรงงาน และคาดหวังว่าจะเป็นส่วนสำคัญในการลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายลงได้ อย่างไรก็ตามการจัดส่งคนงานโดยภาครัฐที่ผ่านมา ไม่สามารถจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศได้มากพอที่จะแทรกแซงตลาดแรงงานได้ ในปี พ.ศ. 2540 สามารถจัดส่งคนหางานไปทำงานในไต้หวันได้เพียง 1,184 คน ขณะที่บริษัทจัดหางานเอกชนสามารถจัดส่งคนหางานจำนวนถึง 65,471 คน ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้จัดตั้งคณะทำงานศึกษาอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเก็บจากคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อศึกษากำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่จะสามารถเรียกเก็บได้ โดยสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ขณะเดียวกันคณะกรรมการแรงงานไต้หวันก็ได้พยายามที่จะกำหนดมาตรการในการเรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายจากคนหางานที่เหมาะสมเช่นกัน

จากประสบการณ์ที่ผู้เขียนเคยดำรงตำแหน่งแรงงานจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศสูงสุด ดำรงตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) และผู้อำนวยการกองประสานราชการต่างประเทศ พบว่า สาเหตุที่ทำให้อัตราค่าบริการสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มาโดยตลอด โดยเฉพาะค่าบริการจัดส่งคนงานไปทำงานได้วัน มีด้วยกันหลายประการ คือ

2.1 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศกลายเป็นค่านิยมของคนงานไทยในชนบท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนงานจากภาคอีสาน ทำให้มีการแย่งแย่งที่จะไปทำงานต่างประเทศ

2.2 คนหางานที่ไปสมัครงานกับบริษัทจัดหางานจำนวนมากไม่มีใบเสร็จรับเงินค่าบริการ ถ้ามีจำนวนเงินที่ระบุในใบเสร็จก็จะน้อยกว่าที่จ่ายจริงหรือตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ทำให้ไม่สามารถดำเนินคดีกับบริษัทจัดหางานได้

2.3 การติดต่อกับบริษัทจัดหางานทุกขั้นตอนตั้งแต่การทำหนังสือเดินทาง การตรวจโรค การทดสอบ ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ทุกขั้นตอนจะต้องผ่านสายหรือคนกลาง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนในหมู่บ้านหรือผู้คุ้นเคยต้องให้คำแนะนำ ซึ่งสายก็จะเรียกเงินค่าบริการอีกส่วนหนึ่ง

2.4 การแข่งขันซื้อตำแหน่งงานว่างจากบริษัทจัดหางานได้วันของบริษัทจัดหางานประเทศไทย

2.5 การแข่งขันซื้อตำแหน่งงานว่างจากนายจ้างหรือพนักงานในบริษัทโรงงานของบริษัทจัดหางานได้วัน

2.6 การเสนอเงื่อนไขให้นายจ้างได้รับสิทธิพิเศษ

- การออกค่าใช้จ่ายกับตัวเครื่องบินให้กับลูกจ้างทั้งเที่ยวไปและกลับที่เดินทางเข้าไปทำงานและเดินทางกลับเมื่อครบสัญญา

- ค่าตรวจสุขภาพคนงานซึ่งต้องตรวจสุขภาพปีละ 2 ครั้ง ในขณะที่ทำงานในใต้หวน
- เงินประกันการลอบหนึ่ของคนงาน ซึ่งจะต้องวางกับทางการใต้หวนในการนำเข้าคนงานต่างชาติเป็นเงินเท่ากับ 2 เท่าของค่าจ้างเดือนแรก ซึ่งจะได้รับคืนเมื่อคนงานทำงานครบตามสัญญาและเดินทางกลับ
- นำนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างไปเที่ยวในประเทศไทย โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดตั้งแต่ค่าตัวเครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าอาหาร และเที่ยวแหล่งบันเทิงต่าง ๆ

2.2 ข้อเสนอแนะ

ก. ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรแก้ไขปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ควรดำเนินการดังนี้

1. การพิจารณาการกำหนดอัตราค่าบริการควรจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและคนงาน ว่าจะต้องมีรายได้จากการไปทำงานในต่างประเทศ 1 ปีเป็นเงินเท่าไร โดยหักจากค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วยค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าตัวเครื่องบิน ค่าทำวีซ่า และค่าบริการ ค่าเสียภาษีเงินได้ ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันภัยแรงงาน ให้ชัดเจนแทนการกำหนดค่าบริการต่อเที่ยว เพื่อการแข่งขันกันในการได้มาซึ่งตำแหน่งงานว่าง แล้วกลายเป็นภาระของคนงานอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. จะต้องดำเนินการในการแก้ไขปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดแก่บริษัทจัดหางานอย่างจริงจัง โดยใช้มาตรการทางการบริหารในการระงับการจัดส่งคนงาน เมื่อมีการร้องเรียนเพื่อสร้างความกดดันให้บริษัทจัดหางานไทยและใต้หวนให้มีปัญหากับนายจ้าง เนื่องจากไม่สามารถส่งคนงานไปทำงานตามกำหนด
3. ระงับการนำเข้าคนงานแก่บริษัทจัดหางานใต้หวน ที่ไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหในการเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูง หรือเป็นบริษัทคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทยที่ถูกร้องเรียนเพื่อเก็บค่าบริการในอัตราที่สูง

4. จัดตั้งองค์กร หรือมูลนิธิภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการดำเนินการติดต่อหาตำแหน่งงานว่างกับนายจ้างและบริษัทจัดหางานของไทยและได้หวั่นเพื่อเป็นการแทรกแซงตลาดแรงงาน

5. ควรมีการเจรจาถึงทางการได้หวั่นเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูงอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการใช้อำนาจบริหารสั่งระงับการจัดส่งคนงานไทยและการคัดสิทธิแก่บริษัทจัดหางานได้หวั่นในการนำเข้าคนงานไทย ในกรณีที่ได้ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเมื่อถูกร้องขอจากทางการไทย

6. จัดตั้งหน่วยงานเป็นการเฉพาะในการตรวจสอบติดตามพฤติกรรมของบริษัทและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน หากพบว่ามีกระทำการผิดกฎหมายหรือมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงกฎหมายจะต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งแก่บริษัทหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวอย่างรวดเร็ว โดยใช้หลักนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ เพื่อให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นยุติโดยเร็ว

ข. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ได้เสนอแนะมาตรการลดค่าบริการ ซึ่งควรที่จะกล่าวถึงไว้ในที่นี้ด้วย ทั้งนี้จะเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาค่าบริการ ดังนี้

(1) กำหนดให้แยกเก็บค่าบริการจัดหางาน โดยฝ่ายไทยให้เก็บในอัตราที่กรมการจัดหางานกำหนด ส่วนค่าบริการในได้หวั่นให้เก็บเป็นรายปี เช่น ปีละไม่เกิน 20,000 เหรียญได้หวั่น หรือในอัตราที่เห็นสมควรกำหนด เพื่อความเป็นธรรมกรณีที่ คนงานทำงานไม่ครบสัญญาหรือนายจ้างไม่ต่อสัญญาให้

(2) ขึ้นทะเบียนบริษัทจัดหางาน บริษัทจัดหางานได้หวั่นที่จะเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทย ต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อน เช่นเดียวกับที่ทางคณะกรรมการแรงงาน (CLA) กำหนดให้บริษัทจัดหางานไทยที่จะจัดส่งแรงงาน จะต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการแรงงานได้หวั่นก่อน เพื่อให้สามารถควบคุมบริษัทจัดหางานได้หวั่นมิให้เรียกเก็บค่าบริการเกินกำหนด

(3) ให้คนงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายบางอย่างเอง เช่น ค่าตรวจโรค ค่าใบอนุญาตถิ่นที่อยู่ ค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับ

(4) ประสานกับสำนักงานผู้แทนฟิลิปปินส์ประจำไต้หวัน เพื่อให้การเรียกเก็บค่าบริการเป็นไปในแนวเดียวกัน ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลนาข้างที่มีพฤติกรรมเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง เพื่อระงับไม่ให้นำคนงานจากประเทศไทยและฟิลิปปินส์อีกต่อไป ซึ่งสำนักงานผู้แทนฟิลิปปินส์มีความยินดีที่จะร่วมมือกับฝ่ายไทยอยู่แล้ว เนื่องจากประสบปัญหาเช่นเดียวกันและยังไม่สามารถแก้ไขได้

(5) ลงโทษบริษัทจัดหางานไทยและนายหน้าที่เรียกเก็บค่าบริการเกินกำหนดอย่างเฉียบขาดและจริงจัง ทางสำนักงานแรงงานฯ อาจประสานกับทางคณะกรรมการแรงงานไต้หวันให้พิจารณายกเลิกหรือระงับการจัดส่ง ซึ่งเป็นวิธีการที่บริษัทจัดหางานไทยเกรงกลัวมากที่สุด

3. การให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือคนงานไทยในไต้หวัน

3.1 สรุป

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยได้กำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่คนหางานกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นการคุ้มครองคนหางานโดยกำหนดมาตรการในการขออนุญาตรับสมัครคนหางาน ขออนุญาตจัดส่งคนหางาน และต้องนำคนหางานเข้ารับการฝึกอบรมก่อนที่จะเดินทางไปทำงาน นอกจากนี้ยังได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่อคนงาน โดยห้ามเรียกเก็บค่าบริการเกินกว่าที่กำหนดและเรียกเก็บค่าบริการเป็นการล่วงหน้า รับผิดชอบต่อคนหางานที่เดินทางไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามสัญญา ตลอดจนกำหนดความรับผิดชอบทางแพ่งที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะต้องคืนค่าบริการทั้งหมด หรือบางส่วนให้แก่คนงานด้วย

สำหรับคนงานเมื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วประสบปัญหา ต้องการความช่วยเหลือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ยังได้กำหนดให้มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อช่วยเหลือและให้การสงเคราะห์แก่คนงานที่เป็นสมาชิกกองทุน เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ พอสถิติพบว่าปัญหาจะได้รับการแก้ไข หรือจัดการส่งคนงานเดินทางกลับประเทศ หากคนงานหรือคนไทยโดยทั่วไปซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนฯ ขอรับความช่วยเหลือ กระทรวงการคลังก็ได้กำหนดให้มีระเบียบว่า ด้วยเงินที่กระทรวงการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2541 โดยได้รับ อนุญาตให้กระทรวงการต่างประเทศมีเงินที่กระทรวงการสำรองจ่าย กรณีมีคนไทยขอรับ การช่วยเหลือได้จำนวน 10 ล้านบาท โดยกำหนดให้สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล หรือสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณาจ่ายเงินสำรอง โดย สามารถให้การช่วยเหลือสูงสุดไม่เกิน 75,000 เหรียญสหรัฐ การช่วยเหลือตามระเบียบฯ นี้ คนงานจะต้องทำหนังสือที่ขจัดใช้เงินคืน โดยสามารถผ่อนชำระภายใน 2 ปี

ในได้หวั่นได้กำหนดให้คนงานต่างชาติต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกัน กภัยแรงงาน และกองทุนประกันสุขภาพ โดยกำหนดวงเงินเข้ากองทุนประกันภัยแรงงาน เท่ากับร้อยละ 6.5 ของวงเงินประกัน (เงินเดือน) ในจำนวนนี้ลูกจ้างจ่ายสมทบ 20% นายจ้างและรัฐบาลได้หวั่นจ่ายสมทบในอัตรา 70% และ 10% ตามลำดับ สำหรับวงเงิน กองทุนประกันสุขภาพเท่ากับร้อยละ 4.25 ของวงเงินประกัน (เงินเดือน) ในจำนวนนี้ ลูกจ้างจ่ายสมทบ 30% นายจ้างและรัฐบาลได้หวั่นจ่ายสมทบในอัตรา 60% และ 10% ตามลำดับ เมื่อคนงานเจ็บป่วยสามารถขอรับการรักษายาบาลได้ฟรี (ยกเว้นค่าใช้จ่ายที่ คนงานต้องรับผิดชอบเอง เช่น ค่าลงทะเบียน) กรณีได้รับบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะตาม มาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนที่ทางการได้หวั่นกำหนด กรณีเสียชีวิตคนนอกงานจะได้รับค่า ช่วยเหลือการจัดการศพ 5 เท่าของเงินเดือน และเงินค่าทดแทนตามระยะเวลาที่เข้าเป็น สมาชิกกองทุนฯ คือ เข้าเป็นสมาชิกกองทุนไม่เกิน 1 ปี ได้รับเงินค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 10 เดือน เข้าเป็นสมาชิกกองทุนเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี ได้รับเงินค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง

20 เดือน เข้ากองทุน 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ได้รับเงินค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 30 เดือน กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานจะได้รับค่าช่วยเหลือ จัดการศพ 5 เท่าของเงินเดือนเช่นกัน และได้รับเงินค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 40 เดือน ไม่ว่าผู้เสียชีวิตจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ นานเท่าไรก็ตาม

จึงเห็นได้ว่า การให้ความคุ้มครองคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานที่ ได้หวั่นทั้งก่อนที่จะเดินทางและเมื่อเดินทางไปทำงานที่ ได้หวั่นแล้ว มีมาตรการที่ ครอบคลุมและรอบคอบ หากคนหางานเดินทางไปทำงานตามระบบที่กรมการจัดหางาน กำหนดไว้แล้ว น่าเชื่อได้ว่าจะได้รับการคุ้มครองและดูแลช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามหากคนงานไทยเดินทางไปทำงานที่ ได้หวั่นครบตามเป้าหมายที่มาตรการการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศกำหนดหรือมากกว่า จะมีคนงานไทยในได้หวั่น ประมาณ 250,000 คน หรือมากกว่า ลำพังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานทั้งที่เมืองไทย และเกาะกง จำนวน 3 คน และลูกจ้างจำนวน 8 คน นอกจากต้องดูแลช่วยเหลือคนงานไทยประมาณ 138,000 คน (สำนักงานแรงงานที่เมืองไทยมีเจ้าหน้าที่ 2 คน ลูกจ้าง 4 คน คนงานในความรับผิดชอบประมาณ 108,000 คน สำนักงานแรงงานที่เมืองเกาะกงมี ข้าราชการ 1 คน ลูกจ้าง 4 คน คนงานในความรับผิดชอบประมาณ 30,000 คน) ต้องมีภารกิจอื่น ๆ ที่กระทรวงมอบหมายทั้งที่เป็นภารกิจประจำและภารกิจเร่งด่วนสำคัญ เช่น การส่งเสริมคนงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยการทำตำแหน่งงานเพิ่มเติมตาม มาตรการการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ จึงควรที่จะพิจารณาช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานแรงงานทั้งสองแห่งภายใต้ภาวะจำกัดทางด้านงบประมาณ ดังนี้

1. พิจารณาการใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้สามารถช่วยคนงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

กฎหมายได้กำหนดให้กองทุนสามารถช่วยเหลือคนงานได้ภายใต้ขอบเขตที่จำกัด กล่าวคือ จัดการให้คนหางานที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศเดินทางกลับประเทศ ให้การสงเคราะห์แก่คนหางาน และการคัดเลือกและทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า¹⁹ จนถึงสิ้นปีงบประมาณ 2539 มีสมาชิกกองทุนรวมทั้งสิ้น 755,708 คน แต่ได้จ่ายเงินกองทุนเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือสมาชิก/ทายาทของสมาชิกเพียง 1,528 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 เท่านั้น หากพิจารณาจากจำนวนเงินที่สมาชิกส่งเข้ากองทุนแล้ว มีจำนวน 228,596,800 บาท ได้จ่ายเงินกองทุนไปเพียง 23,003,281.75 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 10 และในจำนวนนี้กว่าร้อยละ 52 จ่ายเพื่อช่วยเหลือสมาชิกกองทุนในทางอ้อมเป็นเงินอุดหนุนเพื่อการคัดเลือกทดสอบฝีมือและอบรมคนหางาน และอีกร้อยละ 48 จ่ายเพื่อสงเคราะห์และช่วยเหลือสมาชิกและโครงการบ้านพักฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยในฮ่องกง

จึงเห็นได้ว่า กองทุนฯ ได้ใช้จ่ายช่วยเหลือสมาชิกน้อยมากและในรอบปี 2540 การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ คงไม่เปลี่ยนแปลงไปจากปี 2539 ดังกล่าวข้างต้น จะสังเกตได้จากปี 2540 สำนักงานแรงงานทั้งสองแห่งที่ได้หวั่นได้ใช้จ่ายเงินกองทุนฯ เพื่อช่วยคนงานเพียง 549,544 บาท มีคนงานได้รับการช่วยเหลือ 217 คน ทั้ง ๆ ที่มีคนงานที่เป็นสมาชิกประมาณแสนกว่าคน และเป็นประเทศที่มีคนงานไทยมากที่สุด

¹⁹ นายวันชัย ศดุงสุกโธ, "การบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ," (เอกสารวิจัยเพื่อประเมินค่าแห่งผู้ตรวจราชการกรม กรมการจัดหางาน) หน้า 34.

ภายใต้สภาวะด้านงบประมาณจำกัดที่ไม่สามารถเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้แก่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ การริเริ่มให้คนงานไทยเป็นอาสาสมัครเพื่อคอยช่วยเหลือคนงานไทยด้วยกัน น่าจะเป็นทางออกหนึ่งที่สามารถดำเนินการได้ อาสาสมัครดังกล่าวจะเป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือคนงาน ติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของคนงาน นอกจากนี้ยังสามารถมอบภารกิจบางประการให้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ เช่น การติดตามข่าวสารคนงานไทย หรือแม้แต่การตรวจสอบตำแหน่งงานในเมืองที่อาสาสมัครทำงาน อย่างไรก็ตามอาสาสมัครดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานแรงงานฯ จึงควรที่จะพิจารณาแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบกองทุนฯ ให้สามารถจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครดังกล่าว

2. การแก้ไขระบบการจัดเก็บภาษีที่ได้หวั่น ทางรายได้หวั่นกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานในปีแรกไม่ครบ 183 วัน จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20 ของรายได้ ต่อจากนั้นจะเรียกเก็บภาษีย้อยละ 6 ของรายได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถเรียกเก็บภาษีจากลูกจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของรายได้ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะเก็บภาษีคนงานไว้สูงเกินร้อยละ 6 ของรายได้ โดยบางรายเรียกเก็บสูงถึงร้อยละ 20 ของรายได้ โดยถือว่าเก็บเงินไว้เกินคิดว่าเก็บเงินขาด เพราะถ้าคนงานเดินทางกลับประเทศแล้ว จะไม่สามารถตามเงินส่วนที่ขาดนั้นได้ ดังนั้น เมื่อคนงานเดินทางกลับประเทศแล้ว ก็จะเข้าร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ทุกราย เพื่อขอความช่วยเหลือติดตามเงินภาษีส่วนที่นายจ้างหักไว้เกิน ซึ่งเป็นภาระให้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องในประเทศ และเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานฯ ที่ต้องติดตามเงินภาษีส่วนที่นายจ้างหักไว้เกินคืนให้แก่คนงานทุกราย นอกจากนี้ ยังเป็นภาระในการจัดทำเอกสารประกอบการติดตามเงินภาษีคืนให้แก่คนงาน ซึ่งต้องใช้เอกสารเป็นจำนวนมาก

จึงควรที่จะเจรจาปรับเปลี่ยนระบบการจัดเก็บภาษีกับทางการ ได้ทุกวัน โดยอาจจัดเก็บในลักษณะเหมาจ่ายเพียงครั้งเดียว หรือให้แรงงานยื่นเสียภาษีให้เสร็จสิ้น ในครั้งเดียวก่อนเดินทางกลับประเทศ ก็จะเป็นการลดภาระของเจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้มาก เพื่อจะได้ไปช่วยเหลือแรงงานใน ด้านอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่

3.2 ข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ เพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถให้การช่วยเหลือเป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมดังนี้

1. ควรแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไป ทำงานในต่างประเทศ ให้สามารถนำมาใช้จ่ายในการว่าจ้างนายความ และเป็นเงินวาง ประกันต่อศาล สำหรับฟ้องร้องเรียกค่าจ้างค้างจ่ายหรือสิทธิประโยชน์พึงมีพึงได้ของ คนงานต่อนายจ้างในกรณีที่เลิกกิจการหรือโอนกิจการให้ผู้อื่น

2. จัดทำระบบการให้ความรู้ด้านกฎหมาย ข้อปฏิบัติ แนวทางการแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับนายจ้าง โดยใช้ระบบ MAIL VOICE BOX ซึ่งคน งานจะสามารถโทรศัพท์เข้ามาสอบถามได้ตลอด 24 ชั่วโมง

3. กำหนดให้บริษัทจัดหางานพิมพ์รายชื่อคนงาน ที่อยู่ของนายจ้าง บุคคลที่สามารถติดต่อได้เมื่อคนงานมีปัญหา ระยะเวลาการจ้างงาน วันเริ่มต้นและวัน สิ้นสุดสัญญา ใส่ในแผ่น DISC คอมพิวเตอร์ แล้วส่งให้กับสำนักงานแรงงานในต่าง ประเทศ ภายใน 15 วันนับตั้งแต่คนงานเดินทางไปถึง แทนการให้คนงานเขียน จดหมายแจ้งตามที่ระบุในกฎหมาย ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ในการตรวจสอบคนงานว่า เมื่อทำงานครบตามสัญญาแล้วว่าได้เดินทางกลับ ประเทศหรือไม่ และเพื่อการเก็บข้อมูลทางด้านสถิติ

4. ให้ปรับปรุงระบบการจัดเก็บข้อมูลคนงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศซึ่งกรมการจัดหางานได้ดำเนินการอยู่แล้วให้เพิ่มเติมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือคนงานเมื่อประสบปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสำนักงานแรงงานในต่างประเทศสามารถเรียกได้จากคอมพิวเตอร์ ได้แก่

- ให้คนงานระบุบุคคลและที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ บุคคล ที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีที่คนงานเสียชีวิตในขณะที่ทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งในกลุ่มผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น พ่อ แม่ ภรรยา บุตร ซึ่งเป็นเหตุให้การดำเนินการล่าช้า

- ให้คนงานระบุบุคคลและที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในกรณีคนงานเจ็บป่วยไม่สามารถช่วยตัวเองได้จะต้องได้รับการยินยอมจากสามี ภรรยา หรือพ่อ แม่ เพื่อให้แพทย์ดำเนินการรักษาพยาบาล คนงานจะต้องถูกส่งตัวกลับเพราะไม่สามารถช่วยตัวเองได้ หรือไปก่อคดีอาชญากรรมแล้วถูก จับกุม เป็นต้น

5. นอกจากนี้ผู้เขียนยังเห็นว่า ควรจะได้ปรับระบบการประกันเพิ่มเติมให้กับคนงานที่ได้รับการบาดเจ็บทุพพลภาพ พิการ หรือเสียชีวิต เนื่องจากเงินค่าทดแทนที่คนงานได้รับนั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นจำนวนค่อนข้างมาก แต่คนงานที่ ตื่นรนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศต้องมีการระมาภมาย โดยเฉพาะการรับผิดชอบต่อครอบครัว หากคนงานประสบอุบัติเหตุจนพิการไม่สามารถทำงานต่อไปได้แล้ว เงินค่าทดแทนที่ได้รับนอกจากจะต้องนำมาเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายของตนแล้ว ยังต้องนำมาเป็นค่าใช้จ่ายครอบครัวด้วย ซึ่งหากเป็นคนที่อายุยังน้อยก็สามารถคาดเดาได้ว่าคนงานและครอบครัวต้องได้รับความยากลำบากมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนเห็นว่าควรจัดระบบประกันให้แก่กลุ่มคนงานดังกล่าว ทั้งนี้ อาจพิจารณาจัดระบบประกันสังคมในประเทศรองรับให้สามารถจ่ายเงินช่วยเหลือคนงานเหล่านี้ได้ด้วย

บรรณานุกรม

การจัดหางาน, กรม. ประมวลการกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน
ปี 2541 กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2541.

การจัดหางาน, กรม. มาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของ
คนหางานที่ไปทำงานในไต้หวันอย่างครบวงจร (สมุดปกขาว). กรุงเทพฯ
: กรมการจัดหางาน, 2538./

ประสงค์ วัฒนันท์ แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคง
ทางเศรษฐกิจ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร,
2534.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, ราชกิจจานุ
เบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 28 ก. วันที่ 30 มิถุนายน 2537.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน 2528.

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ
พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 115 ตอนพิเศษ
19 ง. วันที่ 6 มีนาคม 2541.

วันชัย ผดุงศุกโลย การบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่าง
ประเทศ.เอกสารวิจัยเพื่อขอประเมินตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม. กรุงเทพฯ
: กรมการจัดหางาน, 2540

วันชัย ผดุงศุกโลย ความเป็นไปได้ในการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานใน
ประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กร JITCO. เอกสารวิจัยเพื่อขอประเมิน
ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม. : กรมการจัดหางาน, 2540.

แรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) และที่สาขาเมืองเกาสง, สำนักงาน.รายงานประจำปี 2540. และรายงานเสนอสถานการณ์แรงงานต่อกระทรวงแรงงานฯ. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน, 2541.

วิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, สำนัก.ส่วนนโยบายและแผน,บทสัมภาษณ์ของ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายฉันทน์ จันทรปาน) เพื่อนำส่งหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจเดือนมิถุนายน 2541 กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2540.

วิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, สำนัก. ส่วนนโยบายและแผน, บทสัมภาษณ์ ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายฉันทน์ จันทรปาน) เพื่อนำลงในวารสารส่งเสริมการลงทุนประจำเดือนเมษายน 2541 กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานฯ 2541.

เลขานุการคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน เฉพาะมาตรการส่งแรงงาน ไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานฯ, 2541.

