

## คำนำ

ปัจจุบันปัญหาด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นอีกปัญหาที่หน่วยงานภาครัฐดำเนินการช่วยเหลืออยู่ และมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะได้หวั่นซึ่งมีแรงงานไทยเข้าไปทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะปัญหาดังกล่าวไม่ได้หมายถึงการช่วยเหลือติดตามสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเท่านั้น แต่หากเราสนใจศึกษาเราจะพบว่ามิใช่ปัญหามากมายทั้งถูกต้องตามกฎหมาย และไม่มีการคุ้มครองของกฎหมายด้วย นับตั้งแต่เริ่มทำงานไปจนกระทั่งเดินทางกลับมาเมืองไทย ปัญหาต่างๆมากมายเหล่านั้นก็ยังคงติดตามมาให้แก้ไขอย่างไม่จบสิ้น

หากเราคิดที่จะส่งเสริมให้มีการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น เราควรที่จะศึกษาปัญหาการติดตามสิทธิประโยชน์ให้ลึกซึ้ง และมากกว่าในปัจจุบัน ให้สิทธิประโยชน์ของแรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีหลักประกันที่ดี และไม่ต้องมีการตามแก้ไขปัญหาในภายหลัง

เอกสารทางวิชาการฉบับนี้ แม้ว่าเป็นการจัดทำขึ้นเพื่อขอปรับระดับการทำงานให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น แต่ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารทางวิชาการฉบับนี้จะเป็นการจุดประกายความคิดให้ผู้ที่มีกำลังและอำนาจที่ช่วยเหลือ ได้รับทราบข้อเท็จจริง เพื่อหาแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหามีอยู่ในปัจจุบันให้หมดสิ้นไป

ท้ายนี้ข้าพเจ้าต้องขอขอบคุณคนงานไทยในต่างประเทศทุกคน ที่ทำให้ข้าพเจ้าได้ข้อมูลในการจัดทำเอกสารทางวิชาการฉบับนี้ ขอขอบคุณสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยาที่มอบหมายหน้าที่การทำงานเรื่องนี้ให้กับข้าพเจ้า ขอขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นกรมการจัดหางาน กองประสานราชการ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ให้ข้อมูลสำคัญยิ่งกับข้าพเจ้า และทำให้เอกสารทางวิชาการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้จัดทำ

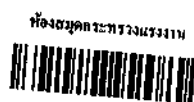
นางอุมาวดี นันทะ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5

29 มิถุนายน 2545



ว 12.05.6  
๒๘46๓  
2545



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

06470

แนวทางการติดตามสิทธิ

๕ เล่ม



06470

# สารบัญ

<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>หน้า</b>
- สภาพปัญหามูลเหตุของใจ	1
- วัตถุประสงค์	2
- ขอบเขตเนื้อหา	2
- วิธีการศึกษา	3
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
- นิยามคำศัพท์	4
<b>บทที่ 2 สถานการณ์การจ้างแรงงานไทยในไต้หวัน</b>	
1. สถานการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย	7
2. สถานการณ์การไปทำงานไต้หวันของของแรงงานจังหวัดพะเยา	9
3. สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน	14
4. สภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในไต้หวัน	18
5. สภาพปัญหาแรงงานไทยในไต้หวัน	23
6. ขั้นตอนการติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในไต้หวัน	26
7. พฤติกรรมการร้องทุกข์ติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานพะเยาในไต้หวัน	30
<b>บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน</b>	
1. การดำเนินงาน และข้อสังเกต การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานพะเยาในไต้หวัน	32
2. ผลการดำเนินงานติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานพะเยาในไต้หวันของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา	38
<b>บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	
1. ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงาน	43
2. ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานพะเยาในไต้หวัน	45
3. สรุป	49
<b>บรรณานุกรม</b>	50
<b>ภาคผนวก</b>	51

.....

## บทที่ 1

### บทนำ

#### สภาพปัญหาและมูลเหตุจูงใจ

การศึกษาเพื่อหาแนวทางในการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในต่างประเทศ หลายคนมักจะคิดว่าเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ในขณะที่อีกส่วนหนึ่งเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัว และไม่ค่อยมีประโยชน์มากนัก เนื่องจากแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศเป็นแค่กลุ่มคนไทยเพียงไม่กี่คนเท่านั้น นั่นอาจเป็นเพราะว่าข้อมูล และข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานไทยในต่างประเทศอาจไม่ค่อยได้มีการเปิดเผยสู่สาธารณะมากนักก็เป็นได้

การไปทำงานในต่างประเทศ ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น หลายคนคงไม่ทราบว่าในแต่ละปี มีคนงานไทยมากกว่า 120,000 คน ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และร้อยละ 62 เข้าไปทำงานในไต้หวัน แรงงานเหล่านั้น ส่วนใหญ่ล้วนมาจากแรงงานในชนบท จากแรงงานในภาคเกษตร มีการศึกษาค่อนข้างน้อย และเมื่อออกไปทำงานก็จะถูกนายจ้างเอาเปรียบเกือบทุกราย ทำให้คนงานเหล่านั้นจึงขอมูลนายจ้างในต่างประเทศเอาเปรียบ เป็นเพราะเงินที่ได้รับจากการทำงานมีมากกว่า และคิดว่าที่จะทำงานอยู่ในเมืองไทยจริงหรือ

และสำหรับผู้ที่ต้องทำงานอยู่กับสิ่งเหล่านี้ มีโอกาสได้รับรู้ปัญหา และข้อเท็จจริง จึงน่าจะได้เป็นผู้ที่จะเปิดโลกของแรงงานไทยในไต้หวันให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และควรอย่างยิ่งที่จะได้เป็นผู้นำเรื่องราวเกี่ยวกับแรงงานไทยในไต้หวันมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่มีอยู่มากที่สุด

จากประสบการณ์ในการทำงานเป็นเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์ และประสานติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานจังหวัดพะเยาที่ไปทำงานในต่างประเทศพบว่า การร้องทุกข์ของคนงานจังหวัดพะเยาที่เข้าไปทำงานในต่างประเทศ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในไต้หวัน แต่เหตุผลที่แรงงานเข้ามาร้องทุกข์เพื่อให้ทางราชการช่วยเหลือนั้น กลับไม่ได้มาเพราะรู้สิทธิประโยชน์ของตนเอง ทำให้จึงเป็นเช่นนั้น นอกจากนี้การร้องทุกข์ของคนงานทำให้เราเห็นปัญหาที่น่าสนใจอีกเป็นจำนวนมาก เช่นสิทธิประโยชน์ที่คนงานได้รับ และปัญหาที่คนงานพบจากการไปทำงาน พฤติกรรมของคนงานเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ซึ่งล้วนแต่เป็นสิ่งที่น่าสนใจและน่าศึกษาทั้งสิ้น

จากปัจจัยดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้ข้าพเจ้านำเรื่องการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยในไต้หวัน มาทำเป็นเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการใช้ประเมินเพื่อปรับระดับการทำงานให้มีตำแหน่งสูงขึ้น และเลือกศึกษาการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานจังหวัดพะเยาในไต้หวันของ

งานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา ระหว่างปี พ.ศ 2541 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2545 มาเป็นกรณีศึกษาในครั้ง นี้ และความคาดหวังสูงสุดก็คือเพื่อให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวได้รับการดูแลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่อยู่ในวุฒิภาวะที่ดีกว่า และมีกำลังมากกว่าอย่างเช่นรัฐบาล หรือหน่วยงานภาครัฐการให้เข้ามาดูแลและให้ความช่วยเหลือให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เป็นแหล่งความรู้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่องแรงงาน ไทยใน ได้หวันอย่างจริงจัง
2. เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงาน ไทยใน ได้หวันในอนาคต
3. เพื่อให้เป็นตัวอย่างในการเปรียบเทียบ และเป็นข้อมูลในการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการทำงานด้านการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงาน ไทยใน ได้หวันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการหาแนวทาง ในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงาน ไทยใน ได้หวันในอนาคต
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานด้านการติดตามสิทธิประโยชน์ฯ ของสำนักงานแรงงานฯ ในส่วนภูมิภาค

### ขอบข่ายของเนื้อหา

จากสาเหตุ และสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้เห็นถึงประเด็นที่ควร จะทำการศึกษา คือ

1. สถานการณ์การ ไปทำงานต่างประเทศ เป็นส่วนที่ทำให้ต้องศึกษาเรื่องนี้หรือไม่
2. ภาพการจ้างแรงงาน ไทยใน ได้หวัน
3. สิทธิประโยชน์ที่คนงานได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เป็นอย่างไร
4. ทำไมคนงานจึงต้องเข้ามาเรียกร้องสิทธิประโยชน์
5. การวิเคราะห์เกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการเรียกร้องสิทธิประโยชน์
6. พฤติกรรมของคนงานเกี่ยวกับการร้องทุกข์
7. ผลการดำเนินงานของการช่วยเหลือติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงาน ไทยใน ได้หวัน
8. ปัญหา อุปสรรคในการทำงานติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงาน ไทยใน ได้หวัน
9. ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการติดตามสิทธิประโยชน์
10. ความเป็นไปได้ในการหาแนวทางป้องกันปัญหาในอนาคต

## วิธีการศึกษา

เอกสารฉบับนี้จะทำการวิเคราะห์เจาะลึก เฉพาะกรณีการติดตามสิทธิประโยชน์แรงงาน จังหวัดพะเยาในได้หวันของ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2541 – เดือนเมษายน พ.ศ.2545

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และปัญหาจากการทำงานของแรงงานไทยในได้หวัน
2. ทำให้ทราบข้อเท็จจริงและปัญหาเรื่องสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในได้หวัน
3. ทำให้ทราบข้อเท็จจริง และปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานพะเยาในได้หวัน
4. เป็นฐานข้อมูลสำหรับการหาแนวทางในการศึกษาและวางแผนช่วยเหลือแรงงานไทยในได้หวัน ในด้านการคุ้มครอง และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยในได้หวันในอนาคต
5. ใช้เป็นตัวอย่างในการเปรียบเทียบกับพื้นที่ที่มีปัญหาลักษณะ ให้หันมาสนใจ และหาแนวทางดำเนินการช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศอย่างถูกวิธีต่อไป
6. ใช้เป็นแนวทางในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยในได้หวัน



เจ้าหน้าที่กำลังรับเรื่องร้องทุกข์จากคนงาน ณ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

นิยามคำศัพท์

คำศัพท์	นิยาม
<p>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง COLLECTIVE AGREEMENT</p>	<p>สัญญาหรือข้อตกลงว่าด้วยเงื่อนไขการจ้าง หรือสภาพการทำงาน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ร่วมกันกระทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร</p>
<p>แรงงานไม่มีฝีมือ UNSKILL LABER</p>	<p>ผู้ทำงานที่ใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ และมีลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ หรือความรู้ความสามารถ</p>
<p>แรงงานกึ่งฝีมือ SEMI-SKILLED LABER</p>	<p>ผู้ทำงานที่มีความรู้ ความชำนาญในงานระดับปานกลาง หรือเพียงบางส่วน เป็นแรงงานที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือกับแรงงานไม่มีฝีมือ แรงงานนี้ถ้าได้เรียนรู้ หรือรับการฝึกอบรมเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงานนั้น จะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานในหน้าที่ได้ในระดับหนึ่ง</p>
<p>แรงงานฝีมือ SKILL LABER</p>	<p>ผู้ทำงานที่มีความรู้ ความชำนาญในงานอาชีพที่ทำ ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ</p>
<p>งานล่วงเวลา OVERTIME WORK</p>	<p>การทำงานที่มีระยะเวลาการทำงานเกินกว่าเวลาการทำงานปกติที่สถานประกอบการกำหนดไว้ ประเทศได้วัน กำหนดให้ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อเดือน และแรงงานหญิงไม่เกิน 24 ชั่วโมง ต่อเดือน</p>
<p>ค่าล่วงเวลา OVERTIME PAY</p>	<p>เป็นค่าตอบแทน ที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง ในการทำงานล่วงเวลา</p>
<p>อัตราค่าล่วงเวลา OVERTIME RATE</p>	<p>อัตราเงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา โดยทั่วไปจะกำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ หรือสัญญาจ้าง ซึ่งจะต้องสูงกว่าอัตราค่าจ้างในเวลาปกติ ได้วันกำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้ 2 ชั่วโมงแรก ได้รับ 1.33 เท่าของค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ 2 ชั่วโมงหลัง ได้รับ 1.66 เท่าของค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ</p>

คำศัพท์	นิยาม
<p>ระยะเวลาทดลองงาน TRAIL PERIOD</p>	<p>ระยะเวลาที่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงานเป็นครั้งแรกและนายจ้างให้ทดลองปฏิบัติงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ โดยปกติระยะเวลาการทดลองงานจะอยู่ระหว่าง 30 – 90 วัน (ได้วันเท่ากับ 40 วัน) ในระหว่างทดลองงานนี้ นายจ้างสามารถใช้ดุลยพินิจเปลี่ยนงานได้โดยความยินยอมของลูกจ้าง และสามารถบอกเลิกสัญญา และส่งกลับภูมิลำเนาได้</p>
<p>สถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศแยกตามประเทศ STATISTICS OF THAI WORKERS BY COUNTRIES</p>	<p>เป็นสถิติที่เก็บรวบรวมจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางออกไปทำงานในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยแยกจำนวนออกเป็นรายประเทศ</p>
<p>สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) THAILAND TRADE ECONOMIC OFFICE OF LABER AFFAIRS DIVITION</p>	<p>สำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในไต้หวัน ปัจจุบันมี 2 แห่งที่ เมืองไทเป และเกาสง มีหน้าที่ดูแล และให้ความช่วยเหลือให้กับแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในไต้หวัน</p>
<p>เงินคืนภาษีไต้หวัน</p>	<p>เงินภาษีรายได้ ที่นายจ้างหักจากลูกจ้างไว้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือเกินกว่าที่สรรพากรไต้หวันประเมินได้ ซึ่งลูกจ้างจะได้รับเงินส่วนที่เกินนั้นคืน</p>
<p>เงินหักฝาก/ กัณฑ์/ เงินสะสม</p>	<p>เงินนายจ้างหักจากลูกจ้าง เพื่อเป็นเงินประกันการทำงาน โดยหากลูกจ้างมีเหตุต้องกลับก่อนหมดสัญญาจ้าง นายจ้างจะริบเงินจำนวนนี้ไว้ทั้งหมด การหักเงินจะหักไว้ทุกเดือน ประมาณเดือนละ 20-25 % ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ เป็นการเก็บเงินที่ไม่มีกฎหมายบังคับให้เก็บแต่เกิดจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเอง</p>

คำศัพท์	นิยาม
<p style="text-align: center;"><b>กองทุนประกันสุขภาพ</b> <b>HEALTH INSURANCE</b></p>	<p>กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานไต้หวัน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลลูกจ้างในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล โดยมีสมาชิกร่วมกัน 3 ฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งแรงงานต่างชาติที่ไปทำงานไต้หวันทุกคนจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนฯ และต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ทุกเดือนตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้คือ นายจ้าง 6 ส่วน ลูกจ้าง 3 ส่วน รัฐบาล 1 ส่วน</p>
<p style="text-align: center;"><b>กองทุนประกันภัยแรงงาน</b> <b>LABOUR INSURANCE</b></p>	<p>กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานไต้หวัน มีหน้าที่รับผิดชอบ และดูแลลูกจ้างในกรณี ได้รับบาดเจ็บ ทูพพลภาพ เสียชีวิต โดยมีสมาชิกร่วมกัน 3 ฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งแรงงานที่ไปทำงานไต้หวันทุกคนจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนฯ และต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ทุกเดือน ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ คือ นายจ้าง 7 ส่วน ลูกจ้าง 2 ส่วน รัฐบาล</p>
<p style="text-align: center;"><b>ใบถิ่นที่อยู่</b> <b>ALIEN RESIDENT CERTIFICATE</b></p>	<p>ใบอนุญาต ที่รัฐบาลไต้หวันออกให้กับผู้ที่เข้าไปทำงานหรืออาศัยอยู่ในประเทศไต้หวัน โดยมีอายุสูงสุดไม่เกิน 1 ปี และต้องต่ออายุเมื่อครบกำหนด หรือที่คนงานไทยเรียกกันว่า ใบ GAMA</p>
<p style="text-align: center;"><b>คณะกรรมการแรงงานไต้หวัน</b> <b>CLA</b></p>	<p>คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ออกกฎหมาย กำหนด ควบคุม ดูแลการทำงานของแรงงานต่างชาติในไต้หวัน</p>
<p style="text-align: center;"><b>ภาษีไต้หวัน</b> <b>TAIWAN TAX</b></p>	<p>เงินภาษีที่รัฐบาลไต้หวันเรียกเก็บจากรายได้ของแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงาน (หรือภาษีเงินได้นั้นเอง) โดยมีอัตราการเก็บคือ ร้อยละ 20 ถ้าเข้าไปทำงานไม่เกิน 183 วัน ร้อยละ 6 ถ้าทำงานอยู่ในไต้หวันเกิน 183 วัน</p>



## บทที่ 2

### สถานการณ์การจ้างแรงงานไทยในไต้หวัน

#### 1. สถานการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

จากสถิติการออกเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ระหว่างปี 2541 – 2545 ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน พบว่าแรงงานไทยเดินทางออกไปทำงานในต่างประเทศมากจำนวนมากขึ้นทุกปี เฉลี่ยแล้วคนงานไทยเดินทางออกไปทำงานในต่างประเทศปีหนึ่งประมาณ 129,009 คน โดยกระจายอยู่ในทุกทวีปทั่วโลก โดยเฉพาะแถบเอเชียตะวันออก และตะวันออกกลาง ปี 2543 เป็นปีที่แรงงานไทยเดินทางออกไปทำงานในต่างประเทศมากที่สุดมีจำนวนถึง 177,709 คน สำหรับประเทศที่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานมากที่สุดได้แก่ไต้หวัน มีประมาณ 405,085 คน หรือคิดเป็น 62 % ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาได้แก่ประเทศสิงคโปร์ มีจำนวน 71,637 คน หรือประมาณ 12 % และประเทศอิสราเอลจำนวน 41,828 คน หรือประมาณ 6 % นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ จะเป็นแรงงานด้านกรรมกร หรือแรงงานประเภทไม่มีฝีมือ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็น 44 % ของแรงงานทั้งหมด

วิเคราะห์ตามภาค และรายจังหวัดจะพบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการออกไปขายแรงงานต่างประเทศมากที่สุด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 445,395 คน คิดเป็น 69 % ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือภาคเหนือจำนวนทั้งสิ้น 131,069 คน หรือ 20 % ภาคกลาง 46,498 คน ภาคตะวันออก 13,105 คน ภาคตะวันตก 4,712 คน และภาคใต้มีน้อยที่สุด โดยมีเพียง 4,266 คน สำหรับจังหวัดที่มีการออกไปขายแรงงานสูงที่สุดคือ จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 79,767 คน รองลงมาคือ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 63,974 และจังหวัดขอนแก่น จำนวน 41,304 ตามลำดับ สำหรับจังหวัดพะเยา จัดเป็นลำดับที่ 12 ของภาคเหนือ และเป็นลำดับที่ 25 ของประเทศ ซึ่งจากสถิติตัวเลขจะเห็นว่า 8 อันดับแรกของผู้ที่เดินทางออกไปขายแรงงานมากที่สุดของประเทศไทย จะเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งสิ้น ทั้งนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่ส่วนใหญ่จะค่อนข้างแห้งแล้ง ทุรกันดาร การทำมาหากิน โดยเฉพาะการเกษตรค่อนข้างลำบาก และไม่ได้ผลดีเหมือนภาคอื่นๆ ทำให้คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อพยพออกไปทำงานนอกพื้นที่เป็นจำนวนมากจนเป็นเรื่องปกติ

วิเคราะห์ทางด้านเศรษฐกิจเราก็จะพบว่าการออกไปขายแรงงานในต่างประเทศสามารถนำเงินตราเข้าประเทศเป็นจำนวนมากปีละไม่ต่ำกว่า ห้าหมื่นล้านบาท และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นเราจึงควรที่จะให้ความสนใจในทุกเรื่องของแรงงานเหล่านั้น เพราะเท่าที่ผ่านมาเรายังเห็นประโยชน์หรือให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคลเหล่านี้น้อยเกินไป

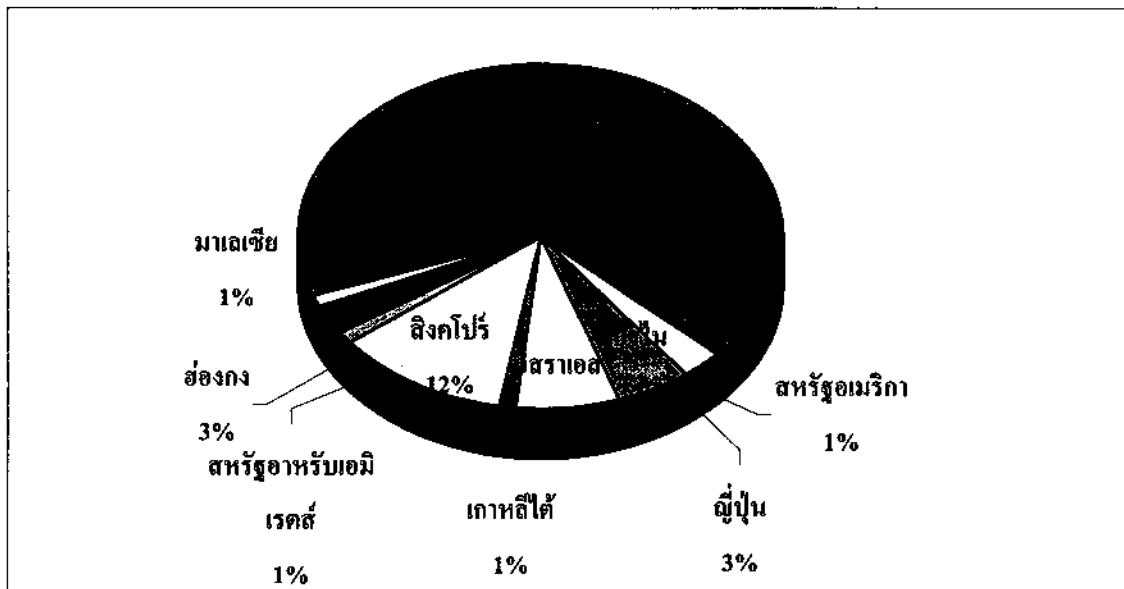
สถิติ 10 ประเทศที่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานมากที่สุด พ.ศ 2541 - 2545

ลำดับ ที่	ประเทศ	2541	2542	2543	2544	2545	รวม
1	ไต้หวัน	66,732	101,753	110,753	94,126	31,721	405,085
2	ญี่ปุ่น	876	5,033	5,207	5,246	1,386	17,748
3	บรูไน	5,297	6,086	8,607	8,607	2,492	31,089
4	อิสราเอล	8,071	12,765	8,764	12,163	65	41,828
5	สิงคโปร์	4,817	18,181	21,273	20,411	6,955	71,637
6	ฮ่องกง	1,247	2,702	5,121	5,488	1,897	16,455
7	มาเลเซีย	772	1,732	1,579	2,197	1,044	7,324
8	ซาอุดีอาระเบีย	47	858	1,250	1,381	400	3,936
9	สหรัฐอเมริกา	542	1,310	1,902	1,743	665	6,162
10	สหรัฐอเมริกา	129	956	1,520	1,887	602	5,094
11	ลิเบีย	562	1,177	1,460	1,152	620	4,971
12	เกาหลีใต้	780	1,154	2,089	1,180	1,124	6,327
13	ประเทศอื่นๆ	1,492	5,868	8,184	9,466	3,734	28,744
	รวม	91,364	159,575	177,709	165,047	52,705	646,400

หมายเหตุ ข้อมูลปี 2545 เฉพาะเดือนมกราคม - เมษายน

ข้อมูล สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

แผนภูมิแสดงจำนวนร้อยละของประเทศที่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานสูงสุด 10 อันดับแรก



## 2. สถานการณ์การไปทำงานได้หวั่นของแรงงานจังหวัดพะเยา

### สภาพทั่วไปจังหวัดพะเยา

จากข้อมูลของกรมการปกครองระบุว่า จังหวัดพะเยามีเนื้อที่ประมาณ 6,335.06 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดจังหวัดเชียงราย ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดลำปาง ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดลำปาง และจังหวัดแพร่ ทิศตะวันออกติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และจังหวัดน่าน ปัจจุบันจังหวัดพะเยาแบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 68 ตำบล 776 หมู่บ้าน มีองค์กรส่วนท้องถิ่นคือ สภาตำบล 7 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 59 แห่ง เทศบาลตำบล 11 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 510,248 คน (ณ เดือนมิถุนายน 2544) ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม สินค้าหลักของจังหวัดคือ ข้าว ข้าวโพด ฝ้าย กระเทียม ถั่วลิสง ลำไย จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี 2541 พบว่าครัวเรือนจังหวัดพะเยา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 7,491 บาท

จากข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นดังกล่าวจะเห็นว่าประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดพะเยา มีอาชีพทำการเกษตร และรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคเหนือ โดยมีรายได้ต่อครัวเรือนเป็นอันดับที่ 6 ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ต่ำกว่าจังหวัดแม่ฮ่องสอน และน่านเท่านั้น นอกจากนี้จังหวัดพะเยายังมีเส้นทางการคมนาคมที่ติดต่อกับจังหวัดสำคัญหลายจังหวัด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คนในจังหวัดพะเยานิยมเดินทางไปทำงานต่างถิ่นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กันเป็นจำนวนมาก

### สถิติการไปทำงานได้หวั่น

สำหรับการออกไปทำงานได้หวั่นของแรงงานจังหวัดพะเยานั้น ยังมีไม่มากนักจากสถิติของกรมการจัดหางานในช่วงระหว่างปี 2541 – 2545 มีแรงงานจากจังหวัดพะเยาเดินทางไปทำงานได้หวั่นทั้งสิ้น 4,028 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ของแรงงานพะเยาที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด ปี 2543 เป็นปีที่ ออกไปทำงานมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 1,274 คน สอดคล้องกับภาพรวมของประเทศ ที่ปี 2543 มีการเดินทางออกไปขายแรงงานกันมากที่สุด สำหรับปีที่ แรงงานพะเยาเดินทางไปทำงานได้หวั่นน้อยที่สุด คือปี 2544 มีเพียง 516 คนเท่านั้น ซึ่งพอสรุปได้ว่าแรงงานจากจังหวัดพะเยาออกไปขายแรงงานในได้หวั่นปีหนึ่งไม่ต่ำกว่า 500 คน

### ด้านเศรษฐกิจ

จากสถิติของธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคเหนือพบว่า มีการโอนเงินจากการไปขายแรงงานในต่างประเทศกลับจังหวัดพะเยา ช่วงตั้งแต่ปี 2541 – 2545 สูงถึง 1,756 ล้านบาท เฉลี่ยต่อปีไม่ต่ำกว่า 280 ล้านบาท และจากการสอบถามจากคนงานที่ไปทำงานได้หวั่นทุกคนจะบอกว่าได้ส่งเงินกลับบ้าน

เป็นประจำทุกเดือน เหลือแล้วไม่ต่ำกว่า 10,000 บาท จึงวิเคราะห์ได้ว่าเฉพาะปี 2544 ซึ่งมีแรงงานจากพะเยา อยู่ในไต้หวัน 516 คนนั้น เดือนหนึ่งๆ น่าจะมีการโอนเงินจาก ไต้หวันมาที่จังหวัดพะเยาถึง 5 ล้านบาทเลยทีเดียว ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่มาก สำหรับจังหวัดเล็ก ๆ ที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่น้อยจนเกือบจะคงที่อย่างจังหวัดพะเยา

### สาเหตุการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุที่จังหวัดพะเยามีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งไต้หวันกันมากนั้น น่าจะมาจากสาเหตุดังนี้

1. มีค่านิยม ที่เลียนแบบ
2. งานในพื้นที่มีน้อย
3. ค่าจ้างแรงงานในจังหวัดถูก ไม่พอกับรายจ่าย
4. คนจังหวัดพะเยามีนิสัยค่อนข้างฟุ้งเฟ้อ

### วิธีการเดินทางไปทำงานไต้หวัน

แรงงานจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน โดยวิธี ไปกับบริษัทจัดหางานเอกชน ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดพะเยาระบุว่า บริษัทที่เข้ามาดำเนินการจัดหาแรงงานในพื้นที่จังหวัดพะเยานั้น ส่วนใหญ่ขออนุญาตเข้ามาเปิดรับคนงานในลักษณะชั่วคราว เมื่อได้คนงานครบแล้วก็จะปิดตัวลง แต่กระนั้นในความเป็นจริงพบว่า ยังมีคนงานที่เดินทางไปทำงานโดยไปกับสายหรือนายหน้าเถื่อนซึ่งไม่สามารถตรวจสอบได้อีกจำนวนหนึ่งด้วย

### แนวโน้มการไปทำงานไต้หวันของแรงงานจังหวัดพะเยา

แนวโน้มการไปทำงานไต้หวันของแรงงานจังหวัดพะเยานั้น ในอนาคตคาดการณ์ว่าอาจจะลดลง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของไต้หวันตกต่ำลง ทำให้ในปัจจุบันไต้หวันลดการจ้างคนงานต่างชาติลง และบางส่วนก็หันไปจ้างแรงงานจากประเทศอื่นๆที่ค่าจ้างแรงงานถูกกว่าแทน ตำแหน่งงานจึงมีน้อย และอีกประการหนึ่งคือกฎหมายของไต้หวันไม่ให้คนงานจากต่างชาติที่เคยไปทำงานแล้วกลับไปทำงานอีกเป็นรอบสอง จึงมีเพียงแรงงานใหม่ที่ยังไม่เคยไปทำงานไต้หวันเท่านั้นที่จะมีโอกาสไป ซึ่งจังหวัดพะเยาเองก็มีจำนวนแรงงานไม่มากนัก แต่ทั้งนี้สาเหตุดังกล่าวก็ไม่ได้ส่งผลให้สถิติลดลงมากนักเพราะในความเป็นจริงพบว่าคนงานที่เคยไปไต้หวันแล้วบางส่วนยังต้องการกลับไปทำงานอีกเนื่องจากรายได้ที่ดีกว่า ซึ่งจากการได้พูดคุยกับคนงาน หลายคนยอมรับว่า ตนเอง และคนงานอีกจำนวนหนึ่งเคยไปทำงาน โดยผิดกฎหมายด้วยการเปลี่ยนชื่อ - สกุล หรือทำบัตรประชาชนปลอม

สถิติเปรียบเทียบจำนวนแรงงานพะเยาในได้หวันกับประเทศอื่นๆ

พ.ศ 2541 - 2545

รายการ	2541	2542	2543	2544	2545	รวม
ได้หวัน	859	1,075	1,274	516	304	4,028
ประเทศอื่นๆ	173	235	432	961	131	1,932
รวม	1,032	1,310	1,706	1,477	435	5,960

หมายเหตุ ข้อมูลปี 2545 เฉพาะเดือนมกราคม - เมษายน

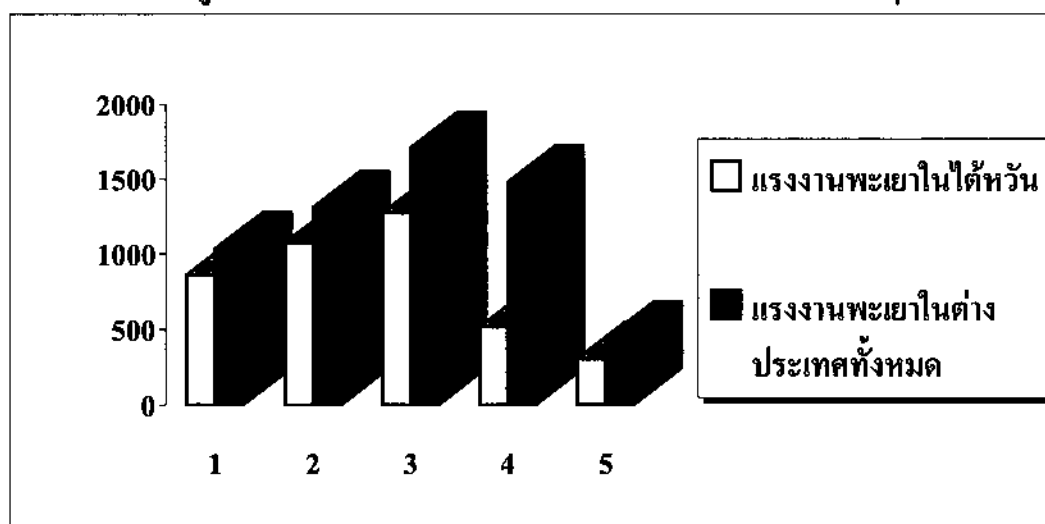
สถิติเปรียบเทียบแรงงานไทยทั้งหมดในได้หวันกับแรงงานพะเยา

พ.ศ 2541 - 2545

จำนวนคนงาน	จำนวนแรงงานไทยในได้หวันแยกตาม พ.ศ					
	2541	2542	2543	2544	2545	รวม
จังหวัดพะเยา	859	1,075	1,274	516	304	4,028
ทั่วประเทศ	66,732	101,753	110,753	94,126	26,961	400,325

ข้อมูล สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

แผนภูมิเปรียบเทียบจำนวนแรงงานพะเยาในได้หวันกับประเทศอื่นๆ



สถิติรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารทั่วประเทศ

(หน่วย:ล้านบาท)

ปี พ.ศ	2541	2542	2542	2544	รวม
จำนวนเงิน	58,845	56,910	67,936	55,028	238,719

สถิติรายได้ที่คนงานไทยโอนกลับประเทศไทย โดยผ่านระบบธนาคารภาคเหนือ

(หน่วย:พันบาท)

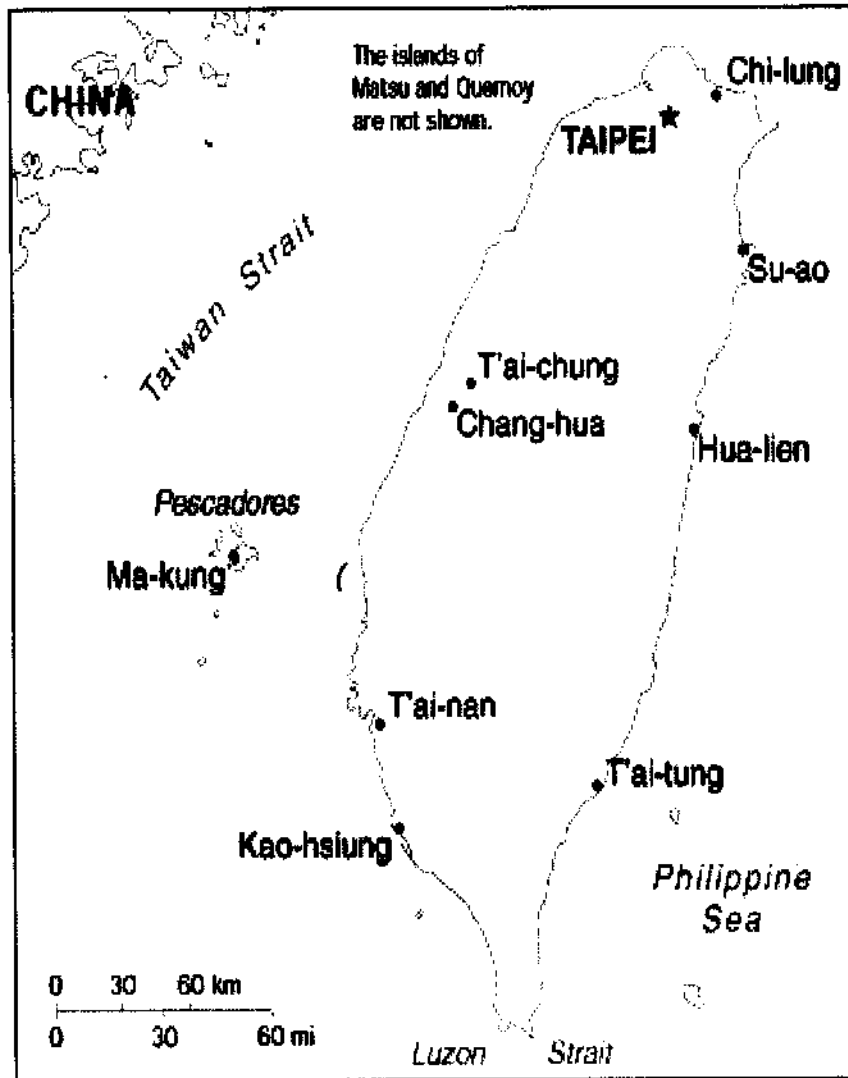
พื้นที่	2541	2542	2542	2544	รวม
ภาคเหนือตอนบน	1,375,867	1,417,329	1,518,797	1,365,179	5,677,172
ภาคเหนือตอนล่าง	1,226,738	1,049,849	1,176,410	881,276	4,334,273
รวม	3,093,035	2,602,605	2,467,108	2,695,207	2,246,455

สถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนงานจังหวัดพะเยาและการโอนเงินกลับจังหวัดพะเยา

รายการ	2541	2542	2543	2544	2545	รวม
จำนวนแรงงานจังหวัด	หน่วย:คน					
พะเยาที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1,032	1,310	1,706	1,477	435	5,960
เงินโอนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ	หน่วย:ล้านบาท					
	393	472	459	281	151	1,756

หมายเหตุ : ตั้งแต่การปรับลดเงินตราเสรีในเดือนมีนาคม 2534 รายได้ที่นำเข้ามาจากแรงงานไทยในต่างประเทศที่แท้จริงอาจมากกว่าจำนวนรายได้ที่ส่งผ่านระบบธนาคารเนื่องจากคนงานสามารถนำเงินติดตัวผ่านเข้าออกโดยเสรีถ้าจำนวนเงินไม่มากกว่า 5,000 เหรียญสหรัฐ จึงมีการส่งกลับผ่านธนาคารน้อยมาก

ที่มา สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน และ ธนาคารแห่งประเทศไทยสาขาภาคเหนือ



### 3. สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

#### สภาพพื้นฐานทั่วไปของไต้หวัน

จากข้อมูลของกระทรวงการต่างประเทศของไทย ปี 2544 ระบุว่าไต้หวันเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นเกาะ รูปร่างยาวรี เรียวคล้ายใบกล้วย มีพื้นที่ประมาณ 36,000 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่บริเวณมหาสมุทรแปซิฟิก ระหว่างทะเลจีนใต้ และทะเลจีนตะวันออก อยู่ในแนวเขตภูเขาไฟ และแผ่นดินไหว ห่างจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประมาณ 160 กิโลเมตร ทิศเหนือติดประเทศญี่ปุ่น ทิศใต้ติดประเทศฟิลิปปินส์ มีอุณหภูมิเฉลี่ย 27-35 องศาเซลเซียส ในฤดูร้อน และ 10 องศาเซลเซียส ในฤดูหนาว มีประชากรประมาณ 22,393,000 คน อัตราความหนาแน่นของประชากรคิดเป็น 617 คนต่อ ตารางกิโลเมตร หนาแน่นเป็นอันดับ 2 ของโลก

ไต้หวันมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีประธานาธิบดี เป็นผู้นำสูงสุดในการปกครอง โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร เมืองหลวงชื่อกรุงไทเป แต่ทั้งนี้ไต้หวันยังไม่ได้รับการรับรองจากนานาชาติ รวมทั้งประเทศไทยให้มีฐานะเป็นประเทศ

รายได้ส่วนใหญ่ของไต้หวันมาจากอุตสาหกรรม ค้าปลีกอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งออก ปี 2544 ไต้หวันมียอดมูลค่าการค้าเท่ากับ 9,837,905 ล้านบาท สูงเป็นอันดับที่ 15 ของโลก อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของไต้หวันอยู่ที่ร้อยละ 1.91 รายได้ประชาชาติต่อคนต่อปีประมาณ 546,992.60 บาท นอกจากนี้ไต้หวันยังมีเงินตราสำรองระหว่างประเทศสูงเป็นอันดับที่ 3 ของโลก รองจากญี่ปุ่น และจีน และมีอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 5.33

#### สาเหตุการจ้างแรงงานไทยในไต้หวัน

จากสถิติการเดินทางไปทำงานในไต้หวัน ระหว่างปี 2541 – 2545 ของสำนักงานแรงงาน กรมมะนิลา (ส่วนที่ 2) ระบุว่าแรงงานไทยเดินทางออกไปทำงานในไต้หวันสูงเป็นอันดับที่ 1 มาโดยตลอด ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในไต้หวันสูงถึง 123,108 คน (เมษายน 2545) คิดเป็นร้อยละ 41 ของแรงงานต่างชาติที่ทำงานในไต้หวันทั้งหมด

จากรายงานของกรมการจัดหางานพบว่าสาเหตุที่ไต้หวันมีการจ้างแรงงานไทยนั้น เนื่องจากไต้หวันเป็นดินแดนที่มีการประกอบสินค้าอุตสาหกรรมเป็นรายได้หลัก โดยมีมูลค่าการส่งออกของการค้าระหว่างประเทศสูงเป็นอันดับที่ 15 ของโลกซึ่งนับว่าสูงมาก ดังนั้นจึงทำให้ไต้หวันเกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้กำลังมาก เหนื่อยยาก และงานสกปรกซึ่งคนในท้องถิ่นไต้หวันไม่ต้องการทำ จึงทำให้ทางการไต้หวันจำเป็นต้องให้มีการจ้างแรงงานเกิดขึ้น โดยเกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ 2532 และกลุ่มประเทศแรกที่ไต้หวันอนุมัติให้มีการจ้างคือ ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และมาเลเซียนั่นเอง



## สถิติแรงงานต่างชาติในไต้หวัน-แบ่งตามประเทศ

ณ 30 เมษายน 2545

เดือน/ปี	ยอดจำนวน	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	ไทย	เวียดนาม
สิ้นปี 2537	151,989	6,020	2,344	38,473	105,152	-
สิ้นปี 2538	189,051	5,430	2,071	54,647	126,903	-
สิ้นปี 2539	236,555	10,206	1,489	83,630	141,230	-
สิ้นปี 2540	248,396	14,648	736	100,295	132,717	-
สิ้นปี 2541	270,620	22,058	940	114,255	133,367	-
สิ้นปี 2542	294,967	41,224	158	113,928	139,526	131
สิ้นปี 2543	326,515	77,830	113	98,161	142,665	7,746
ปี 2544						
มกราคม	304,605	91,132	46	72,779	127,732	12,916
กุมภาพันธ์	326,937	80,799	108	95,652	141,541	8,837
มีนาคม	327,529	81,969	103	94,039	142,196	9,222
เมษายน	329,312	84,497	95	92,678	142,358	9,684
พฤษภาคม	328,800	86,725	97	90,646	141,285	10,047
มิถุนายน	329,612	88,438	90	88,773	141,792	10,519
กรกฎาคม	326,261	89,608	73	85,787	139,924	10,869
สิงหาคม	320,827	90,242	67	82,500	136,712	11,306
กันยายน	319,240	91,394	56	80,006	136,160	11,624
ตุลาคม	315,712	92,384	51	77,707	133,370	12,200
พฤศจิกายน	312,279	93,077	49	75,908	130,603	12,642
ธันวาคม	304,605	91,132	46	72,779	127,732	12,916
ปี 2545						
มกราคม	303,567	92,068	45	71,094	126,157	14,203
กุมภาพันธ์	303,550	92,903	43	69,915	125,688	15,001
มีนาคม	301,764	92,838	33	68,570	124,521	15,802
เมษายน	300,069	93,177	31	67,205	123,108	16,548

ข้อมูลจากคณะกรรมการการแรงงาน ไต้หวัน

สำนักงานแรงงาน

เลขที่ 163, ชั้น 8-3, ถนนคีหลง ตอนที่ 3, กรุงไทเป

No.163, FL8-3, Keelung Rd. Sec. 1, Taipei.

ปัจจุบันแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวันส่วนใหญ่จะทำงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ ในกิจการก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และกรรมกร ส่วนงานที่ต้องใช้เทคนิคระดับสูง หรือใช้ภาษาจะไม่ค่อยมี เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านภาษา และการศึกษา

### ลักษณะการจ้างแรงงานต่างชาติในไต้หวัน

การจ้างแรงงานต่างชาติในไต้หวัน เป็นไปตามกฎหมายการจ้างงานไต้หวัน ดูแลโดยคณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) ซึ่งได้กำหนดกิจการ หลักเกณฑ์การจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานไว้ดังนี้

#### กิจการที่อนุญาตให้จ้าง และอัตราส่วนการจ้าง

1. อุตสาหกรรมการผลิตสามารถจ้างได้ 30% ต่อคนงานท้องถิ่นที่บริษัทนั้นได้ว่าจ้าง
2. โครงการก่อสร้างสำคัญของรัฐ สามารถจ้างได้ 50 % ของยอดจำนวนคนงานที่ต้อง

ใช้ในโครงการนั้น

3. งานผู้ช่วยแม่บ้าน หรือคนรับใช้ในบ้าน จ้างได้ไม่จำกัด
4. ผู้ดูแลคนป่วย คนพิการ คนสูงอายุ จ้างได้ไม่จำกัด

โดยกิจการอุตสาหกรรมต่าง ๆ อนุมัติให้มีการจ้างแรงงานไทยได้เพียง 73 กิจการ ดังนี้

- อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประชาชน อนุมัติจำนวน 29 กิจการ
- อุตสาหกรรมส่งออก อนุมัติจำนวน 25 กิจการ
- อุตสาหกรรมเกี่ยวกับเครื่องปั้นดินเผา อนุมัติจำนวน 5 กิจการ
- อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและมีลักษณะที่ต้องใช้แรงงานหนัก และ

หาคนยาก อนุมัติจำนวน 14 กิจการ

#### หลักเกณฑ์

1. การจ้างแรงงานต่างชาติต้องทำเป็นสัญญา
2. สามารถจ้างได้สูงสุด 3 ปี (เริ่มตั้งแต่ 23 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นมา)
3. คนงานต้องมีอายุ 20 ปีขึ้นไป และมีสุขภาพแข็งแรง
4. นายจ้างต้องพาคนงานต่างชาติไปตรวจโรคภายใน 7 วัน หลังเดินทางถึงไต้หวัน

และต้องตรวจอีกทุก 6 เดือน หากตรวจพบว่าเป็นโรคต้องห้าม หรือตั้งครรภ์ คนงานก็จะต้องถูกส่งตัวกลับประเทศในทันที

5. ห้ามทำการจ้างแรงงานรอบ 2 (หรือห้ามแรงงานต่างชาติกลับเข้าไปทำงานได้ทุกวัน เป็นรอบ 2)
6. การจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องวางเงินประกัน เท่ากับค่าจ้างคนงาน 2 เดือน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีมีปัญหา และต้องมีการส่งตัวกลับ
6. นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือสมทบเข้ากองทุนประกันภัยแรงงานและกองทุนประกันสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนด
7. ในกิจการขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงาน การจ้างแรงงานต่างชาติ ต้องได้รับการยินยอมจากสหภาพแรงงานด้วย

#### วิธีการจ้าง

ถ้านายจ้างมีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการ จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข การว่าจ้างที่คณะกรรมการการแรงงาน ได้วันกำหนดไว้ ดังนี้คือ

นายจ้างต้องยื่นความประสงค์ รับสมัครคนงานท้องถิ่น ต่อศูนย์จัดหางานของรัฐ ในหน้าหนังสือพิมพ์รายวัน จำนวน 3 ฉบับ ติดต่อกัน 3 วัน หลังจากนั้นรอผลประกาศอีก 10 วัน ถ้าไม่มีคนงานท้องถิ่นมาสมัครก็สามารถยื่นคำขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ โดยสัดส่วนการจ้างแรงงาน สามารถจ้างได้ 35 % ของคนงานท้องถิ่นที่นายจ้างจ้างอยู่ (ต้องจ้างคนงานท้องถิ่น 100 คน จึงจะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ 35 คน)

#### แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในไต้หวันในอนาคต

แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในไต้หวันอนาคตคาดว่าจะลดลงบ้าง แต่ก็เพียงเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยของไต้หวัน และจากอัตราค่าจ้างแรงงานของไทยที่กำหนดไว้ของกรมการจัดหางานสูงกว่าการจ้างแรงงานจากบางประเทศ ทำให้ไต้หวันอาจจะหันไปมองตลาดแรงงานแห่งใหม่ โดยเฉพาะเวียดนาม ที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า แต่กระนั้นการจ้างแรงงานก็คงลดลงไม่มากนัก เพราะนายจ้างบางส่วนยังมีความคุ้นเคยกับแรงงานไทย พอใจฝีมือการทำงาน และอุปนิสัยที่มีความขยัน รับผิดชอบ เชื่อฟัง และปรับตัวง่าย ของคนไทย นั่นเอง

#### 4. สภาพการจ้าง และสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในไต้หวัน

จากข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กองประสานราชการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ไทเป กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสิทธิประโยชน์ของแรงงานพะเยาในไต้หวันไว้ดังนี้

##### สภาพการทำงานทั่วไป

ปัจจุบันไต้หวันได้กำหนดการทำงานของแรงงานต่างประเทศไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานไต้หวัน ซึ่งกำหนดไว้เหมือนกันดังนี้คือ

1. การทำงานต้องมีสัญญาจ้าง
2. กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง หรือรวมแล้วไม่เกิน 84 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ และต้องให้พัก 30 นาทีหลังจากทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง
3. กำหนดการทำงานล่วงเวลาไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมง (สำหรับแรงงานชาย) ไม่เกินเดือนละ 24 ชั่วโมง สำหรับแรงงานหญิง แต่ถ้าได้รับอนุญาต สามารถต่อได้อีก แต่ไม่เกินเดือนละ 48 ชั่วโมง และแรงงานหญิงเพิ่มได้อีกไม่เกินเดือนละ 32 ชั่วโมง
4. กำหนดให้มีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์
5. หยุดตามประเพณี 15 วันต่อปี
6. หยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน สำหรับผู้ที่ทำงานครบ 1 ปี และมีการต่อสัญญาเป็นปีที่ 2 โดยได้รับค่าจ้าง
7. สามารถลาป่วยได้ไม่เกินปีละ 30 วัน และได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง
8. ลาภิจได้สูงสุด 14 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
9. การลาต้องทำการลาล่วงหน้า
10. ระยะเวลาจ้างงานสูงสุด 3 ปี สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานประเภทอื่น ต่อได้เป็นระยะ โดยไม่มีกำหนด
11. คนงานต้องพักในสถานที่นายจ้างจัดหาให้เท่านั้น
12. คนงานต้องทำการทดลองงาน 40 วัน และถ้าไม่ผ่านการทดลองงานนายจ้างสามารถเปลี่ยนงานให้ตามความเหมาะสม โดยความยินยอมของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือส่งกลับประเทศไทยได้

### อัตราค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างแรงงาน เป็นไปตามที่กรมการจัดหางานกำหนดไว้ ดังนี้- คือ

1. คนงานทั่วไป 15,840 เหรียญจีน/เดือน
2. ช่างทั่วไป 16,678 เหรียญจีน/เดือน
3. ช่างฝีมือ 18,093 เหรียญจีน/เดือน
4. ช่างฝีมือระดับสูง 18,370 เหรียญจีน/เดือน
5. การทำงานล่วงเวลาได้รับค่าล่วงเวลา ใน 2 ชั่วโมงแรก เท่ากับ 1.33 เท่า ของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง และ 2 ชั่วโมงหลังได้ 1.66 เท่า
6. อัตราค่าจ้างในวันหยุด ได้รับค่าจ้างเพิ่ม 1 เท่าจากค่าแรงในวันปกติ

ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายเมื่อทำงานอยู่ในประเทศไต้หวันตามกฎหมาย

1. ต้องเป็นสมาชิกกองทุนประกันสุขภาพ โดยต้องจ่ายเบี้ยร้อยละ 6.5 ของค่าจ้าง
2. กองทุนประกันภัยแรงงาน จ่ายเบี้ยร้อยละ 4.25 ของค่าจ้าง
3. ค่าตรวจโรค (ตรวจทุก 6 เดือน) ครั้งละ 1,800 บาท
4. ค่าใบถิ่นที่อยู่ ต่ออายุทุกปี ครั้งละ 1,300 บาท
5. ค่าดูแลที่ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางานในประเทศไต้หวัน
6. ค่าภาษีเงินได้ ร้อยละ 6 ของรายได้ ถ้าอยู่เกิน 6 เดือน ถ้าไม่ถึง 6 เดือน ร้อยละ 20
7. ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่คนงานต้องรับผิดชอบเอง ได้แก่ค่าลงทะเบียนเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล และคลินิก

กฎระเบียบสำคัญที่กำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติ

- กรณีที่คนงานจะต้องถูกส่งกลับโดยไม่ต้องบอกล่วงหน้า และไม่ได้รับเงินชดเชย
  1. หากพบว่าเป็นโรคต้องห้าม
  2. คนงานต่างชาติเปลี่ยนนายจ้าง ( ยกเว้น ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานไต้หวัน CLA ก่อนเท่านั้น )
  3. ทำการดูถูกเหยียดหยามนายจ้าง ครอบครัวนายจ้าง ผู้แทนนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน
  4. ถูกพิพากษาให้จำคุก
  5. จงใจสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน หรือจงใจเปิดเผยความลับทางธุรกิจ และเทคโนโลยีของนายจ้างและทำให้นายจ้างเสียหาย

6. ขาดงานเกิน 3 วัน โดยไม่มีสาเหตุ หรือขาดงานเกิน 6 วัน ใน 1 เดือน
7. ให้ข้อมูลเท็จขณะทำสัญญา
8. ไม่ผ่านการทดลองงาน (คนงานทุกคนต้องทดลองงานทั้งสิ้น 40 วัน)
9. กลับเข้าไปทำงานในประเทศได้หวั่นเป็นรอบ 2
10. จงใจฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานหรือสัญญาจ้าง

#### ข้อห้ามอื่นที่ห้ามคนงานปฏิบัติระหว่างทำงานอยู่ในได้หวั่น

1. ห้ามชกต่อยทะเลาะวิวาท
2. ห้ามนัดหยุดงาน หรือปฏิบัติกับนายจ้างด้วยความรุนแรง
3. ห้ามใช้ยาเสพติดทุกชนิด
4. ห้ามเล่นการพนัน
5. ห้ามหลบหนีนายจ้าง
6. ห้ามก่อความรำคาญให้ผู้อื่นในยามวิกาล
7. ห้ามฝ่าฝืนประเพณีได้หวั่น
8. ห้ามครอบครองอาวุธปืน
9. ห้ามผลิตของมีนเมา
10. ห้ามจับขี้ยานพาหนะ โดยไม่มีบัตรประจำตัว หรือใบขับขี่ติดตัว

#### สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

1. กรณีบาดเจ็บ พิการ หรือทุพพลภาพ ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันภัยแรงงาน ได้รับค่าทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะ หรือสมรรถภาพในการทำงานตามคำวินิจฉัยของแพทย์
2. กรณีเสียชีวิต เสียชีวิตจากการทำงานได้รับค่าทดแทน 40 เท่า ค่าทำศพ 5 เท่า เสียชีวิตนอกจากการทำงานได้รับค่าทำศพ 5 เท่า และได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนประกันภัยตามอายุการทำงาน ดังนี้

อายุการทำงาน 0- 1 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับ 10 เท่าของค่าจ้าง

อายุการทำงาน 1- 2 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับ 20 เท่าของค่าจ้าง

อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป ได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับ 30 เท่าของค่าจ้าง

3. กรณีเจ็บป่วย ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนประกันสุขภาพ ดังนี้

ได้รับการรักษาพยาบาลฟรี ยกเว้นในส่วนที่คนงานต้องจ่ายเองเช่น ค่าลงทะเบียนในการรักษา หรือค่าคนไข้ในเฉพาะส่วนที่เกิน และค่าคนไข้นอกในการรักษาตัวในคลินิก หรือโรงพยาบาล

ได้รับเงินค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลเกินกว่า 3 วันขึ้นไป ถ้าเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะได้รับเงินทดแทนในอัตราครึ่งหนึ่งของค่าจ้างรายเดือนไม่เกิน 6 เดือน แต่ถ้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ เกิน 1 ปี เจ็บป่วยจะได้รับเงินทดแทนอีก 6 เดือน

#### สวัสดิการ

1. ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับ
2. กีฬา สันทนาการ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ตามความเหมาะสม จากนายจ้างหรือรัฐบาลได้หวั่น และการรับฟังรายการวิทยุเพื่อแรงงานไทย

ปัจจุบันแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศไต้หวันมีหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือและดูแลอยู่ 2 หน่วยงานคือ

1. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)
  2. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง
- โดยทั้ง 2 หน่วยงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามเขตพื้นที่ดังนี้คือ

#### สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)

มีอาณาเขตดูแลรับผิดชอบ ไต้หวันทางภาคเหนือและภาคกลางตอนบนของเกาะไต้หวัน คือ ไทเป จีหลง เกาหยวน ซินจู๋ อี้หลาน ฮวาเหลียน หานานโถว ไถจง เหมียวลี่ จางชวา และหยุนหลิน มีพื้นที่ประมาณ 36,000 ตารางกิโลเมตร ประชากร 21,660,000 คน กำลังแรงงาน 16,540,000 คน เมืองหลวง คือ ไทเป ภาษาราชการ คือ ภาษาจีนกลาง (แมนดาริน) ภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาจีนฮกเกี้ยน อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดทั้งปี ประมาณ 22 - 24 องศาเซลเซียส

ปัจจุบันมีคนงานไทยเข้าไปทำงานในเขตดังกล่าว จำนวน 115,063 คน เป็นอัตราร้อยละ 45.4 ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด ร้อยละ 65 ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 33 ทำงานก่อสร้าง ร้อยละ 2 ทำงานบ้าน

#### สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง

มีอาณาเขตที่ดูแลรับผิดชอบ ไต้หวันในเขตเกาสง ไถหนาน เจียอี้ ผิงตง เกาะเผิงหู มีพื้นที่รับผิดชอบภาคกลางตอนล่างและภาคใต้ของไต้หวัน ได้แก่ เขตไถหนาน พื้นที่ 2,191.6 ตารางกิโลเมตร เขตเจียอี้ พื้นที่ 1,961.85 ตารางกิโลเมตรเขตไถจง พื้นที่ 3,515 ตารางกิโลเมตร เขตผิงตง พื้นที่ 2,775.6 ตารางกิโลเมตร เขตเผิงหู พื้นที่ 126.9 ตารางกิโลเมตร

มีคนไทยเข้าไปทำงานในเขตพื้นที่ดังกล่าวจำนวน 30,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง อุตสาหกรรม สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ ฯ

จากการศึกษาโดยการสอบถามจากแรงงานจังหวัดพะเยาที่เข้าไปทำงานในไต้หวันพบว่า สภาพการจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจะไม่ตรงกับความเป็นจริงที่ได้รับ ส่วนใหญ่คนงานจะต้องรับภาระที่เกิดจากสิ่งที่ตนเองไม่ได้ก่อ และไม่มีในสัญญาจ้างเองแทบทุกราย เช่นการจ่ายเงินภาษีที่นายจ้างเรียกเก็บเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ การจ่ายค่าอาหารและที่พักเอง แม้ว่าในสัญญาจ้างจะระบุว่าให้นายจ้างจัดหาให้ แต่ในปัจจุบันคนงานก็ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายกันเอง และการเรียกเก็บเงินอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้อีก เช่น การเรียกเก็บเงินสะสม ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่มีกฎหมายบังคับ หักประมาณร้อยละ 20 - 25 ของรายได้ จะคืนให้ก่อนเดินทางกลับ แต่ถ้าคนงานนี้ก็จะมีไว้ทั้งหมด และการเรียกเก็บเงินจากการให้ความดูแลคนงานขณะอยู่ในไต้หวันที่ต้องจ่ายให้กับเอเจนต์ หรือบริษัทจัดหางานในไต้หวัน เป็นต้น



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ สนทนากับผู้มายื่นขอคืนเงินภาษีไต้หวัน  
ในงานกระทรวงแรงงานพบประชาชนในส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา



## 5. สภาพปัญหาแรงงานไทยในไต้หวัน

เป็นที่ทราบกันดีว่าการไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการนำรายได้กลับเข้าประเทศอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ ปีหนึ่ง ๆ สามารถนำเงินตรากลับเข้าประเทศไม่ต่ำกว่า 5 หมื่นล้านบาท และส่วนหนึ่งนั้นมาจากไต้หวัน เมื่อเปรียบเทียบกับ การส่งสินค้าออกแล้วสูงเทียบเท่าสินค้าเศรษฐกิจส่งออกสำคัญของประเทศเลยทีเดียวน และสิ่งสำคัญที่ได้รับอีกประการหนึ่งจากการไปขายแรงงานในไต้หวันคือ ทำให้เกิดการหมุนเวียน และมี การใช้จ่ายเงินภายในประเทศมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อในด้านบวกให้กับธุรกิจทุกด้าน แต่ถ้าเราทำการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาจากการไปทำงานในต่างประเทศ เช่น ในกรณีไต้หวัน เราพบประเด็นปัญหาเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการไปทำงาน ดังนี้

### ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเดินทางไปทำงาน

แยกเป็นปัญหาได้ 3 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

#### 1. ปัญหาที่เกิดจากตัวคนงานเอง ได้แก่

- การกู้เงินนอกระบบเพื่อใช้เป็นค่าเดินทางไปทำงาน
- การมีค่านิยม และมีพฤติกรรมการเลียนแบบ
- ความไม่รู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในไต้หวันอย่างถูกต้อง ทำให้ต้อง

พึ่งพาสาย หรือนายหน้าเถื่อนดำเนินการ

- สร้างปัญหาให้กับตัวเองก่อนออกไปทำงานในไต้หวัน เช่นการปลอมแปลง

เอกสารต่าง ๆ เช่นบัตรประชาชน ใบรับรองฝีมือแรงงานฯ

- ความรู้ไม่เพียงพอ เช่นความรู้ด้านภาษาอังกฤษ
- ปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่พร้อม

#### 2. ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางาน ได้แก่

- บริษัทเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด
- บริษัทหลอกลวงคนไปทำงาน โดยขาดความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา
- แอบส่งคนงานไปโดยผิดกฎหมาย
- บริษัทบางแห่งถูกยกเลิก ใบอนุญาตในการจัดส่งคนไปทำงานต่างประเทศ

แล้วแต่ยังคงดำเนินกิจการต่อไปโดยใช้สาย หรือนายหน้าเถื่อน

#### 3. ปัญหาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ปัญหาสถานตรวจสอบสุขภาพซึ่งมีน้อยไม่เพียงพอ และมาตรฐานไม่

ทัดเทียมกับในต่างประเทศ

- ปัญหาศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ ที่ไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาจากหน่วยตรวจสอบประวัติ

#### ปัญหาระหว่างการทำงานอยู่กับนายจ้าง

ปัญหาที่พบบ่อยและบ่อย ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวัน จากการวิเคราะห์ของกรมการจัดหางานมีดังนี้คือ

1. ปัญหาจากการเปลี่ยนสัญญาจ้างฉบับใหม่ โดยทำการลดค่าจ้างและสวัสดิการลง
2. ปัญหาการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบสัญญาโดยไม่จ่ายค่าเดินทางให้
3. การค้างจ่ายค่าจ้าง
4. การเอาเปรียบคนหางาน โดยไม่กระทำตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ
5. ปัญหาการส่งคนงานไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ซึ่งเป็นเหตุให้คนงานไทยถูกส่งกลับประเทศโดยไม่ใช้ความผิดของคนงาน
6. หลีกเลียงหรือถูกโกงค่าแรง โดยเปลี่ยนจากการจ้างงานเป็นรายเดือนมาเป็นรายวัน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเงินให้คนงานในวันหยุด
7. หักเงินภาษีและเงินอื่นๆ เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
8. มีการหักค่าจ้างเพื่อป้องกันการหลบหนี แล้วสร้างเงื่อนไขเพื่อ โกงลูกจ้างและไม่ต้องคืนเงินดังกล่าว
9. ไม่ใส่ใจดูแลคนงานเมื่อได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เช่น ไม่พาไปพบแพทย์หรือเลิกจ้างไปเลยเมื่อทุพพลภาพ
10. แรงงานที่เป็นหญิงถูกทำร้ายร่างกาย ถูกกลั่นแกล้งทางเพศ จากนายจ้าง บางรายไม่มีเวลาพักผ่อน ต้องทำงาน 2 แห่ง
11. นายจ้างบางรายก็นำแรงงานเข้ามาโดยผิดกฎหมายและคนงานไม่ทราบก่อน เป็นเหตุทำให้คนงานต้องถูกส่งตัวกลับประเทศไทย ซึ่งมีใช้ความผิดจากคนงาน

#### ปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังเดินทางกลับประเทศ

ซึ่งก็คือปัญหาเกี่ยวกับปัญหาการติดตามสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แยกเป็น 3

ประการคือ

#### 1. ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการ

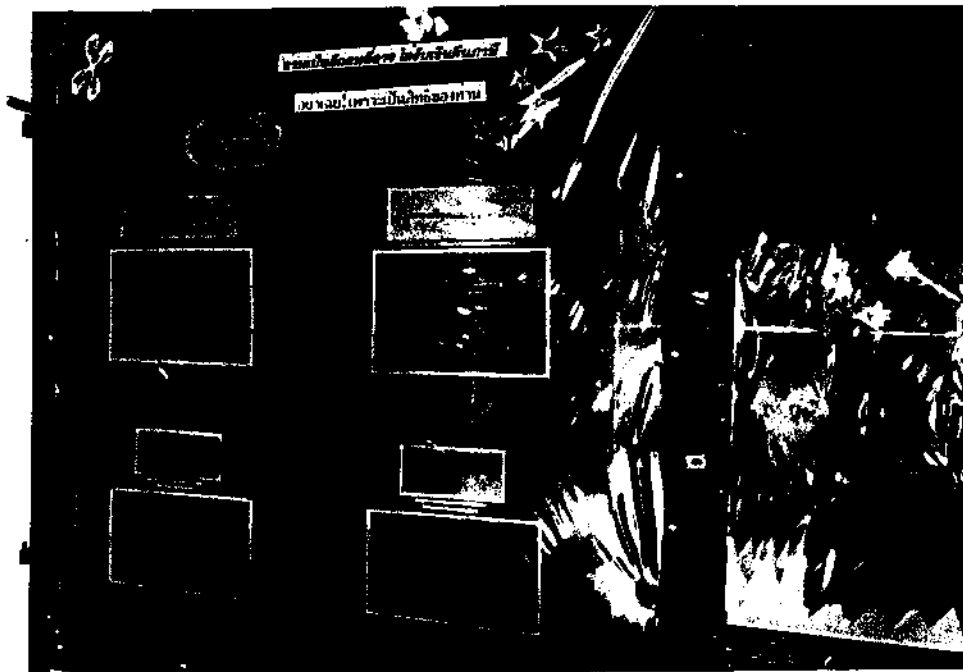
ปัจจุบันมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามสิทธิประโยชน์อยู่หลายหน่วยงาน แม้แต่ในกระทรวงแรงงานฯ ก็มีหลายหน่วยไม่ว่าจะเป็นกองตรวจคุ้มครองคนหางานกรมการจัดหางาน

กองประสานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ กรมประชาสงเคราะห์ สำนักงานการค้าเสรีธุรกิจไทยไทเป สถานกงสุลไทยเป็นต้น ซึ่งทุกหน่วยงานทำงานแบบต่างคนต่างทำ งานใครงานมัน แต่ในทางปฏิบัติสำหรับผู้ร้องทุกข์แล้วจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมาก เพราะต้องไปติดต่อหลายแห่ง บางครั้งเรื่องเดียวไม่สามารถดำเนินการเสร็จได้ในวันเดียวต้องใช้เวลาหลายวัน เพราะสถานที่ดำเนินการกระจายกันอยู่คนละแห่ง ต้องใช้เวลาในการเดินทางนานมาก

## 2. ปัญหาที่เกิดจากตัวคนงาน

เนื่องจากคนงานที่เดินทางไปทำงานในไต้หวันส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้มีการศึกษาน้อย ปัญหาที่พบจึงมักเป็นเรื่องของความรู้และความเข้าใจผิดเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเราสามารถแยกได้เป็น 4 ข้อ คือ

1. คนงานไม่รู้อาจจะติดต่อยื่นเรื่องติดตามสิทธิประโยชน์ได้ที่ใด โดยเฉพาะเมื่อกลับภูมิลำเนาของตนเองแล้ว
2. คนงานคิดว่าตนเองไปโดยไม่ถูกต้องจึงไม่กล้าเข้ามาติดต่อเพราะกลัวถูกจับได้ โดยเฉพาะรายที่ทำงานในลักษณะสวมแทนคนงานคนอื่น หรือไปทำงานรอบ 2
3. คนงานไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิได้รับเงินคืนเพราะไม่เคยมีใครแนะนำ
4. รอนายจ้างส่งมาให้ บางครั้งระยะเวลาล่วงเลยไปเกิน 3 ปีแล้วจึงมาติดต่อ ซึ่งบางครั้งก็ทำให้หมดสิทธิที่จะติดตามเงินดังกล่าวคืนให้ได้



ภาพบอร์ดประชาสัมพันธ์การขอคืนเงินภาษีไต้หวัน

## 6. ขั้นตอนการติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในไต้หวัน

วิธีได้แก่

การเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากการไปทำงานไต้หวันปัจจุบันคนงานสามารถทำได้ทำได้ 3

1. เดินทางมาร้องทุกข์ด้วยตนเอง
2. ทางจดหมาย
3. ทางโทรศัพท์

เรื่องที่สามารถขอความช่วยเหลือได้ สามารถขอความช่วยเหลือได้ในทุกกรณี เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการขอรับคำปรึกษา หรือต้องการให้ติดตามช่วยเหลือในกรณีต่างๆ ปัจจุบันเรื่องที่คนงานนิยมเข้ามาร้องทุกข์ในกรณีไต้หวันมีดังนี้คือ

1. การขอคืนเงินภาษีไต้หวัน
2. การติดตามเงินเดือนค้างจ่าย
3. การติดตามเงินหักฝาก /เงินสะสม /เงินกันหนี้
4. การติดตามสิทธิประโยชน์กรณีอุบัติเหตุเสียชีวิต
5. ติดตามบุคคลสูญหาย หรือถูกดำเนินคดีในไต้หวัน
6. ถูกหลอกไปทำงาน

### สถานที่ติดต่อร้องทุกข์

กรณีเดินทางกลับเมืองไทยแล้ว

ส่วนภูมิภาค สามารถร้องทุกข์ได้ 2 แห่ง คือ

- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

ส่วนกลาง สามารถร้องทุกข์ได้ 3 แห่ง คือ

- กองประสานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน
- สำนักงานจัดหางานเขตต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร

กรณีอยู่ในไต้หวัน สามารถร้องทุกข์ได้ 2 แห่ง

- สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่2) ที่กรุงไทเป
- สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่2) สาขาเมืองเกาสง ที่เมืองเกาสง

## ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ส่วนภูมิภาค

1. เจ้าหน้าที่ (สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด) จะทำการบันทึกปากคำจากผู้ร้องทุกข์ และตรวจหลักฐานในเบื้องต้น
2. เมื่อบันทึกปากคำ และตรวจสอบหลักฐานแล้ว จะส่งเรื่องทั้งหมดไปยัง กองประสานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ หรือ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน แล้วแต่กรณี
3. หน่วยงานรับเรื่องต่อ (ตามข้อ2) จะทำการตรวจสอบหลักฐานและความถูกต้องอีกครั้ง
4. ถ้าไม่ถูกต้องจะส่งกลับสำนักงานแรงงานฯ หรือสำนักงานจัดหางานที่รับคำร้อง เพื่อแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป
5. ถ้าถูกต้องจะส่งเรื่องทั้งหมดไปที่สำนักงานแรงงานไทย ในได้หวันตามเขตพื้นที่การรับผิดชอบเมื่อสำนักงานแรงงาน ในได้หวัน รับเรื่องแล้วจะทำการประสานกับนายจ้างเพื่อดำเนินการตามคำร้องทุกข์
6. แจ้งผลการดำเนินการให้กองประสานราชการฯ หรือกรมการจัดหางาน แล้วแต่กรณี เพื่อให้ประสานแจ้งผู้ร้องทุกข์
7. กองประสานราชการฯ หรือกรมการจัดหางาน จะส่งผลไปยังสำนักงานที่รับเรื่องร้องทุกข์ เพื่อให้ประสานแจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบต่อไป

### ส่วนกลาง

1. เจ้าหน้าที่กองประสานราชการ หรือกองตรวจราชการ กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานเขตทั้ง 9 เขต บันทึกคำร้องทุกข์ ตรวจสอบหลักฐาน
2. ส่งคำร้องทุกข์ทั้งหมดไปยังสำนักงานแรงงานฯ ในได้หวัน เพื่อดำเนินการ
3. เมื่อสำนักงานแรงงาน ในได้หวัน รับเรื่องแล้วจะทำการประสานกับนายจ้างเพื่อดำเนินการตามคำร้องทุกข์
4. แจ้งผลการร้องทุกข์ให้กองประสานราชการ หรือกรมการจัดหางาน เจ้าของเรื่อง เพื่อประสานแจ้งผู้ร้องทุกข์ต่อไป
5. หากคนงานอยู่ต่างจังหวัด แจ้งผลให้สำนักงานแรงงานฯ ในจังหวัดนั้น ๆ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดประสานผู้ร้องทุกข์ทราบต่อไป

### ไต้หวัน

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน ในไต้หวันจะบันทึกคำร้องทุกข์ ตรวจสอบหลักฐาน
2. ประธานนายจ้างเพื่อดำเนินการตามคำร้องทุกข์
3. แจ้งผลการร้องทุกข์ให้คนงานทราบ หากคนงานทำงานในไต้หวัน
4. ถ้าคนงานเดินทางกลับเมืองไทยแล้ว แจ้งผลการร้องทุกข์ให้กองประสานราชการ เพื่อประสานแจ้งผู้ร้องทุกข์ต่อไป
5. ถ้าอยู่ในส่วนกลาง กองประสานราชการ หรือกรมการจัดหางาน จะแจ้งผู้ร้องทราบทันที
6. หากคนงานอยู่ต่างจังหวัด หน่วยงานตามข้อ 5 จะแจ้งผลให้สำนักงานแรงงานฯ ในจังหวัดนั้น ๆ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดประสานผู้ร้องทุกข์ทราบต่อไป

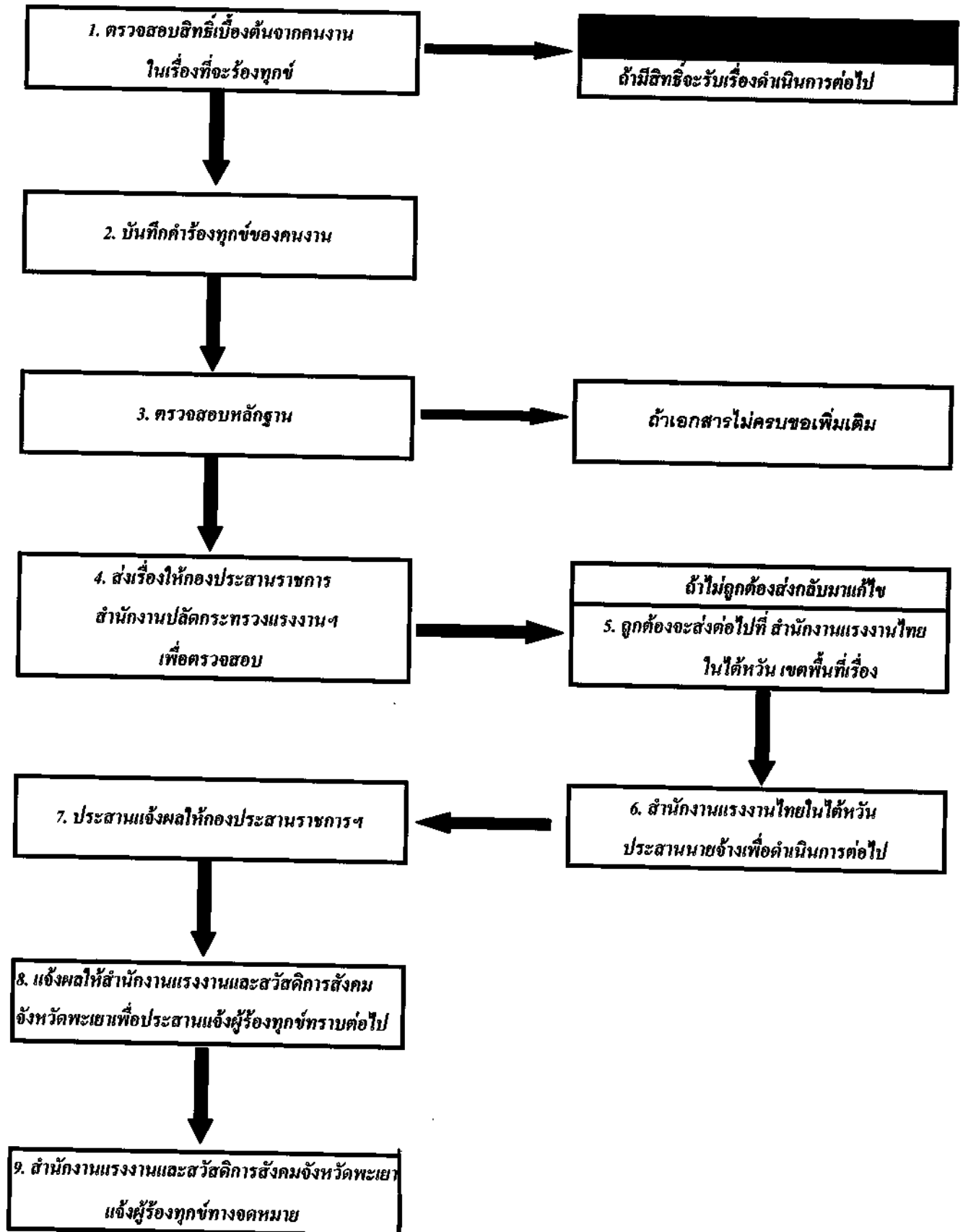
### ระยะเวลาขึ้นเรื่องร้องทุกข์

กรณีติดตามภาษีไต้หวัน คนงานควรกลับมาเมืองไทยแล้วอย่างน้อย 6 เดือน และไม่เกิน 3 ปี  
กรณีอื่น ควรติดต่อร้องทุกข์ให้เร็วที่สุด โดยเฉพาะการติดตามกรณีคนงานเสียชีวิต เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเก็บรักษาศพผู้เสียชีวิตสูงมาก และกรณีคนงานสูญหายซึ่งถ้าช้า อาจนำมาซึ่งความสูญเสียในภายหลังได้

### ระยะเวลาดำเนินการติดตามผล

สำหรับระยะเวลาการติดตามให้ความช่วยเหลือ ในแต่ละกรณีนั้น ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่คุณงานเข้ามาขึ้นเรื่อง และสถานการณ์ในไต้หวัน เช่นการติดตามหานายจ้างหรือผู้รับผิดชอบ ความรวดเร็วในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในไต้หวันเป็นต้น ซึ่งถ้าเป็นการขึ้นเรื่องจากส่วนภูมิภาค จะอยู่ระหว่าง 4-10 เดือน

แผนภูมิ ขั้นตอนการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานพะเยาในไต้หวัน  
ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา



## 7. พฤติกรรมการร้องทุกข์ติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานพะเยาในได้หวัน

จำเป็นหรือไม่ที่เราต้องทำการศึกษาพฤติกรรมการร้องทุกข์ของแรงงาน พฤติกรรมการร้องทุกข์ของแรงงานสามารถชี้ให้เราเห็นข้อเท็จจริงที่ว่าปัจจุบันแรงงานพะเยาที่ทำงานอยู่ในได้หวัน ปัจจุบันมีความเป็นอยู่กันอย่างไร และทำให้ทราบอีกว่ายอดตัวเลขและสถิติที่มีอยู่เกี่ยวกับผู้ร้องทุกข์ความจริงแล้ว ยังมีอีกกี่มากน้อยที่ยังไม่เข้ามาร้องทุกข์ และอะไรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการร้องทุกข์ของแรงงาน ซึ่งจากประสบการณ์ในการทำงาน สามารถแยกสาเหตุการร้องทุกข์เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานได้เป็น 2 สาเหตุ คือ

1. สาเหตุที่ทำให้แรงงานเข้ามาร้องทุกข์
2. สาเหตุที่ทำให้แรงงานไม่เข้ามาร้องทุกข์

### สาเหตุที่แรงงานเข้ามาร้องทุกข์

1. เห็นเพื่อนบ้านได้รับเงินจากการร้องทุกข์จึงทำตาม
2. พบว่าตนเองยังไม่ได้เงินคืนจากนายจ้างในขณะที่เพื่อนคนงานรุ่นเดียวกันได้รับแล้ว
3. นายจ้าง หรือ เอเย่นต์แนะนำ ไว้ให้มายื่นเรื่องในประเทศไทย
4. มีคนแนะนำให้มา เช่น เพื่อนบ้าน หรือบุคคลที่รู้จัก

### สาเหตุที่ไม่เข้ามาร้องทุกข์

1. ไม่รู้ว่ามีหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ในส่วนภูมิภาค
2. ไม่รู้ว่าจะร้องทุกข์กับหน่วยงานใด
3. ไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิได้รับเงินอะไรคืนบ้าง
4. คิดว่านายจ้างดำเนินการให้หมดแล้ว จึงรอนายจ้างโอนมาให้
5. ไม่กล้าเข้ามาติดต่อเพราะตอนไปทำงานไปอย่างผิดกฎหมาย
6. คิดว่านายจ้างคืนให้หมดแล้ว
7. ไม่มีหลักฐาน หรือหลักฐานสูญหาย
8. รอนายจ้างส่งมาให้

จากการทำการศึกษาสาเหตุของการมาร้องทุกข์ วิเคราะห์ได้ว่าคนงานส่วนใหญ่ที่มาร้องทุกข์เป็นเพราะเห็นเพื่อนบ้าน หรือเพื่อนคนงานได้รับเงินคืนจากการมายื่นเรื่องร้องทุกข์ จึงเข้ามายื่นเรื่องขอคืนบ้าง โดยไม่ได้ศึกษาประวัติการทำงานของตนเองด้วยว่าตนเองมีสิทธิได้รับเงินอะไรคืนบ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะคนงานเองบางคนก็ไม่รู้สิทธิประโยชน์นั้นจริง ๆ แต่คิดว่าไปทำงานในประเทศได้หวันเหมือนกันก็ต้องเหมือนกัน



ถ้าหากวิเคราะห์จากสาเหตุที่คนงานไม่เข้ามาร้องทุกข์จะพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพราะไม่รู้ว่าจะไปติดต่อร้องทุกข์ได้ที่ไหน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค หรือเมื่อเดินทางกลับภูมิลำเนาของตนเองแล้ว และปัญหาที่ติดตามมาเสมอเมื่อคนงานเดินทางเข้ามาร้องทุกข์คือ คนงานขาดหลักฐานที่สำคัญ โดยเฉพาะที่อยู่ของนายจ้าง บางรายก็เกิน 3 ปีไปแล้ว หลักฐานก็สูญหาย หรือบางรายจำอะไรไม่ได้เลย สอบถามก็ไม่ได้คำตอบที่ชัดเจน จึงสรุปได้ว่าตัวกำหนดพฤติกรรมการร้องทุกข์ของคนงานที่สำคัญน่าจะมาจากการที่คนงานได้รู้ว่ามีหน่วยงานที่จะช่วยเหลือในการติดตามสิทธิประโยชน์ ดังอยู่ในภูมิลำเนาตนเอง สังเกตได้จากผู้ที่เข้ามาร้องทุกข์แม้ว่าบางคนไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินอะไรคืนเลย ขาดทั้งหลักฐาน และระยะเวลา หรือบางคนจำอะไรไม่ได้เลย ก็ยังคงเดินทางเข้ามาติดต่อร้องทุกข์ และวิเคราะห์ต่อไปได้อีกว่า จากตัวกำหนดพฤติกรรมดังกล่าวอาจจะทำให้บางพื้นที่ของจังหวัดพะเยามีคนงานที่ตกค้าง ไม่มาร้องทุกข์ได้ เนื่องจากไม่ทราบว่า มีหน่วยงานรับร้องทุกข์ในพื้นที่ และไม่มีตัวอย่างเพราะคนในพื้นที่ยังไม่มีใครมาร้องทุกข์ นั่นเอง



### บทที่ 3

## ผลการดำเนินงาน

### 1. การดำเนินงาน และข้อสังเกต การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานพะเยาใน ได้หวั่น

หน้าที่การดำเนินการติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงาน ไทยในประเทศได้หวั่นที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยาดำเนินการอยู่ มีดังนี้คือ

#### 1.1 เป็นหน่วยรับคำร้องจากคนหางานหรือญาติ โดยจะมีหน้าที่รับคำร้อง บันทึกคำร้อง ทุกข์ และตรวจสอบเอกสารประกอบการร้องทุกข์ในเบื้องต้น

ซึ่งในการดำเนินการนั้น เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานฯ จะเป็นผู้สอบถามคำ และบันทึกคำร้องจากผู้ร้องที่เข้ามาติดต่อโดยตรง พร้อมทั้งทำการตรวจสอบสิทธิของแรงงานในเบื้องต้นด้วยว่า คนงานที่เข้ามาร้องทุกข์มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามคำร้องหรือไม่ เพราะบางครั้งคนงานก็ไม่เข้าใจ หรือเข้าใจผิด โดยเฉพาะกรณีการหักเงินภาษีได้หวั่น ซึ่งการดำเนินการนั้นจะมีปัญหาอุปสรรคมากพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นจากตัวผู้ร้องทุกข์ จากหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

#### ข้อสังเกตจากการเป็นหน่วยรับคำร้องทุกข์ และบันทึกคำร้องทุกข์

พบว่า การรับคำร้อง และบันทึกคำให้การจากผู้ที่มาร้องทุกข์นั้น ปัญหาที่พบพอสรุปได้  
ดังนี้คือ

1. จากปัญหาการขาดเอกสารสำคัญในการประกอบคำร้อง หรือบางรายก็สูญหายจึงไม่สามารถรับเรื่องได้
2. ปัญหาคนงานตรวจสอบสิทธิของตนเองไม่เป็น บางครั้งคนงานบางรายก็มาเสียเวลา เนื่องจาก ไม่มีสิทธิได้รับอะไรคืน
3. หน่วยงาน ไม่มีคนเพียงพอในการรับเรื่องร้องทุกข์เพราะแต่ละคนมีงานมาก
4. มีหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์หลายแห่ง และแบ่งแยกงานไม่ชัดเจน จังหวัดพะเยาจะแบ่งกัน โดยดูเรื่องที่คนงานเข้ามาร้องทุกข์เป็นหลัก คือถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองคนหางาน หรือกองทุนช่วยเหลือคนหางานในต่างประเทศ จะอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ที่เหลือนอกจากนั้นจะเป็นหน้าที่ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้งหมด

ปัจจุบันเรื่องที่คนงานหรือญาตินิยมเข้ามาติดต่อร้องทุกข์มีด้วยกันทั้งหมดอยู่ 5 เรื่องคือ

1. การรับคำร้องขอคืนเงินภาษีได้หวัน
2. การรับคำร้องขอความช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต
3. การรับคำร้องติดตามเงินกันหนึ่ /เงินสะสม/หักฝาก
4. การรับคำร้องติดตามเงินเดือนค้างจ่าย
5. การรับคำร้องติดตามช่วยเหลือในกรณีอื่น ๆ

ซึ่งในแต่ละกรณีมีรายละเอียดและข้อสังเกตจากการดำเนินงานดังนี้

#### **การรับคำร้องขอคืนเงินภาษีได้หวัน**

การดำเนินงานเกี่ยวกับการขอคืนเงินภาษีได้หวันที่สำนักงานแรงงานฯ ดำเนินการ คือ การรับคำร้องทุกข์ขอคืนเงินภาษีจากคนงานจังหวัดพะเยาที่เดินทางไปทำงานในได้หวัน และยังไม่ได้รับเงินดังกล่าวคืน การขอคืนเงินภาษีได้หวัน จัดว่าเป็นกรณีที่มีผู้เข้ามาร้องทุกข์มากที่สุด สาเหตุเนื่องมาจาก

1. นายจ้างในได้หวันเกือบทุกรายนิยมที่จะหักเงินดังกล่าวจากคนงานไว้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะไม่ต้องรับผิดชอบหากคนงานต้องกลับก่อน
2. จำนวนคนงานไทยที่ทำงาน ในได้หวันมีมาก

#### **ข้อสังเกตจากการขอคืนเงินภาษีได้หวัน**

1. คนงานจะไม่ได้เงินคืนหากระยะเวลาที่ยื่นเรื่องคนงานได้เดินทางกลับมาเมืองเกิน 3 ปีไปแล้ว
2. คนงานจะไม่ได้เงินคืน หากนายจ้างเลิกกิจการไปแล้วเนื่องจากหาผู้รับผิดชอบไม่ได้
3. นายจ้างเกือบทุกรายหักภาษีไว้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
4. คนงานไม่ทราบเรื่องค่าลดหย่อนภาษี และรายได้ขั้นต่ำที่เข้าเกณฑ์ต้องเสียภาษี

#### **การรับคำร้องช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิต**

การช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิต เป็นกรณีที่ไม่เกิดขึ้นบ่อยนัก และคนงานก็ไม่เดินทางไปมาติดต่อมากนัก ส่วนใหญ่ล่าม เอเยนต์ หรือนายจ้างจะจัดการให้ เนื่องจากเป็นระเบียบที่กำหนดให้ญาติต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง สำหรับสำนักงานแรงงานฯ จะดำเนินการเฉพาะในส่วนของ การให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการ และขั้นตอนในการทำหนังสือมอบอำนาจ หนังสือรับรอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แก่ญาติของคนงานที่เสียชีวิต และรับคำร้องทุกข์ในกรณีให้ช่วยติดตามสอบถามผล หรือความคืบหน้าในการดำเนินการของผู้รับมอบอำนาจ

ซึ่งจากการศึกษาพบว่าขั้นตอนในการดำเนินการในกรณีคนงานเสียชีวิตนี้ค่อนข้างสับสนและยุ่งยากมาก โดยเฉพาะกับผู้ที่เข้ามาสอบถาม ซึ่งก็คือญาติที่ใกล้ชิดเช่น บิดา มารดา ภรรยา และมักจะอยู่ในสภาพไม่พร้อมที่จะรับรู้หรือดำเนินการต่อไปได้ จึงมักเข้ามาติดต่อหลายครั้ง เพราะสับสน และไม่เข้าใจ

#### ข้อสังเกตในการช่วยเหลือกรณีคนงานเสียชีวิต

1. มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน
2. มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวนมากในแต่ละขั้นตอนการดำเนินการ
3. เสี่ยงต่อการถูกหลอกได้ง่ายจากผู้เข้ามาช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ

#### การรับคำร้องติดตามเงินกันหนี่ เงินสะสม เงินหักฝาก

การดำเนินการรับคำร้องติดตามเงินกันหนี่ สะสม และเงินหักฝาก ที่สำนักงานแรงงานฯ ดำเนินการอยู่ นับว่ามีน้อยเมื่อเทียบกับการติดตามเงินกันหนี่ แต่จากการศึกษาพบว่ากรณีดังกล่าวมีแนวโน้มที่สูงขึ้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ลดลงของประเทศได้วัน ทำให้นายจ้างบางรายต้องการประหยัดการจ่ายเงินเดือนในแต่ละเดือนลงให้มากที่สุด เพื่อช่วยในการพยุงฐานะของกิจการด้วย อีกประการคือการหักเงินดังกล่าวไม่มีกฎหมายเข้ามาควบคุม เสี่ยงต่อการถูกโกงได้ง่าย จากการสอบถามจากคนงานก็พบว่านายจ้างส่วนใหญ่จะหักเงินดังกล่าวจากคนงาน โดยหักไว้ในชื่อที่ต่าง ๆ กัน และจำนวนเงินไม่เท่ากัน ซึ่งนายจ้างจะคืนให้เมื่อจะเดินทางกลับเท่านั้น

#### ข้อสังเกตการติดตามเงินกันหนี่ เงินสะสม หรือเงินหักฝาก

1. เงินดังกล่าวมักจะหักตลอดเวลาที่ทำงาน โดยหักจากรายได้ไว้ทุกเดือน
2. ไม่มีกฎหมายรับรอง
3. นายจ้างบางคนไม่ออกหลักฐานแสดงการหักเงินให้กับลูกจ้าง
4. ลูกจ้างไม่มีหลักฐานในการติดต่อขอคืนเงินดังกล่าว
5. เนื่องจากไม่มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ติดตามเงินดังกล่าวมากนักเป็นไปได้ว่าจะมีคนงานอีกเป็นจำนวนมากที่ถูกนายจ้างริบเงินดังกล่าวไปโดยไม่มีเหตุผลและไม่ได้มาร้องทุกข์

#### การรับคำร้องติดตามเงินเดือนค้างจ่าย

การติดตามเงินเดือนค้างจ่ายเป็นกรณีที่เกิดกับคนงานในรายที่บริษัทมีแนวโน้มที่จะปิดกิจการเท่านั้น จึงมีการเข้ามาติดต่อยื่นเรื่องร้องทุกข์น้อย แต่ในอนาคตกรณีดังกล่าวนี้อาจจะมีมากขึ้นเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจที่เกิดภาวะตกต่ำไปทั่วโลกรวมทั้งในได้วันด้วย

ข้อสังเกตจากการติดตามกรณีเงินเคื่อนค้างจ่าย

1. เราสามารถคาดการณ์ และรังวังไว้ล่วงหน้าในกรณีดังกล่าวได้
2. ไม่สามารถหาผู้รับผิดชอบได้หากนายจ้างปิดกิจการและตามหาไม่พบ

การรับคำร้องติดตามช่วยเหลือในกรณีอื่น ๆ

เช่นการติดตามช่วยเหลือติดตามหาญาติสูญหาย ติดคุก หรือถูกดำเนินคดี ความจริงแล้วก็คือช่วยเหลือให้ทุกกรณีถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ แต่ส่วนใหญ่คนงานหรือญาติมักไม่รู้ และไม่ยอมมาใช้บริการเท่าที่ควร

ข้อสังเกตจากการติดตามกรณีอื่นๆ

1. การดำเนินการในกรณีนี้ คนงานจะรู้เนี่ยมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ที่น้อยนั่นเอง
2. การติดตามกรณีอื่นๆ บางครั้งพบว่าจะเป็นกรณีที่เร่งด่วนมาก และเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตรวจสอบ หรือเลือกปฏิบัติได้ จึงอาจเกิดความผิดพลาดได้ง่าย เช่นกรณีคนสูญหายบางครั้งร้องทุกข์วันนี้พรุ่งนี้ก็กลับมาแจ้งว่าพบคนงานที่หายแล้วเป็นต้น

**1.2 ประสานจัดส่งคำร้องไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ดำเนินการต่อไป**

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา จะทำการจัดส่งบันทึกคำให้การและเอกสารประกอบคำร้องทุกข์ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ กองประสานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

**1.3 ประสานแจ้งผลการร้องทุกข์ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ รวมทั้งการประสานมอบเงินสิทธิประโยชน์คืนให้กับคนงานหรือญาติ**

การประสานแจ้งผลการติดตามสิทธิประโยชน์ และประสานคืนเงินให้กับคนงาน และผู้ร้องทุกข์ เป็นอีกเรื่องที่สำนักงานแรงงานฯ ได้ดำเนินการ ซึ่งมีด้วยกัน 2 กรณีคือ

1. กรณียื่นคำร้องทุกข์ไว้ที่อื่น เช่นที่สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ
2. กรณียื่นคำร้องที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

ซึ่งทั้ง 2 กรณีสามารถแยกประเภทการประสานได้อีก 5 ประเภทคือ

1. การประสานแจ้งญาติกรณีคนงานเสียชีวิต
2. ประสานตามคำขอจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่นประสานการตรวจสอบบุคคล
3. การประสานเพื่อคืนเงินภาษี หรือเงินอื่น ๆ โดยทำการคืนในรูปแบบตัวแลกเงิน เงินสด

4. การประสานแจ้งผลการติดตามเรื่องร้องทุกข์ต่าง ๆ
5. ประสานขอหมายเลขบัญชีคนงาน จากกองประสานราชการ เป็นต้น

ข้อสังเกตจากการประสานคืนเงิน และแจ้งผลการติดตามสิทธิประโยชน์ต่างๆ กับคนงาน  
ผู้ร้องทุกข์ และหรือญาติของคนงาน

1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ทักษะในการแนะนำ หรือให้คำปรึกษา เนื่องจากไม่เคยได้รับการอบรม และบางเรื่องก็ไม่สามารถตอบคำถามแก่ผู้ร้องทุกข์ได้ เช่นกรณีเกี่ยวกับคนงานเสียชีวิต หรือการนำศพไปขอเงินจากธนาคาร เป็นต้น
2. คนงานไม่มีความเข้าใจในการรับเงิน ไม่มารับเงินด้วยตนเอง และส่งผู้ซึ่งไม่ใช่ญาติมารับแทน โดยไม่มีหนังสือมอบอำนาจ
3. หลายครั้งพบว่าคนงานทำงานอยู่ต่างประเทศเมื่อมีหนังสือแจ้งให้มารับเงินก็ไม่สามารถมารับได้ ทำให้ต้องส่งเรื่องคืน
4. คนงานไม่เข้าใจ และไม่พอใจกับผลการติดตามช่วยเหลือ และมีบางรายขอยื่นเรื่องซ้ำ
5. การแจ้งเรื่องที่ล่าช้าของหน่วยงานที่ดำเนินการแจ้งผล เช่นการโอนเงินเข้าบัญชีคนงาน บางครั้งนายจ้างโอนเงินเข้าบัญชีไปนานแล้วเกือบปี แต่หน่วยงานที่แจ้งเรื่องกลับเพิ่งแจ้ง เมื่อมีความผิดพลาดจะแก้ไขไม่ทันการได้เช่นกรณีโอนเงินผิดบัญชี

**1.4. ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร และงานด้านการติดตามสิทธิประโยชน์จากการไปทำงานได้ทุกวัน  
ให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบ**

ในด้านการประชาสัมพันธ์ สำนักงานแรงงานฯ จังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยตลอด ในหลายรูปแบบเช่น

1. การจัดนิทรรศการในงานสำคัญของจังหวัด เช่นงานกาชาด
2. การออกให้คำปรึกษาร่วมกับหน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัดเดือนละครั้ง
3. การออกให้บริการรับคำร้องทุกข์เคลื่อนที่ในโครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน จังหวัดพะเยา
4. การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบพับแจกตามงานต่าง ๆ เช่นการอบรมคณะกรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน
5. การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสถานีวิทยุในรายการกระทรวงแรงงานพบประชาชน ของจังหวัดพะเยา

ข้อสังเกตจากการดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์แม้ว่าจะสามารถทำได้ทุกรูปแบบ แต่ก็ยังคงทำได้น้อยเนื่องจากเจ้าหน้าที่ด้านการประชาสัมพันธ์โดยตรงไม่มี และเจ้าหน้าที่ผู้รับหน้าที่การประชาสัมพันธ์มีงานประจำมาก ส่วนใหญ่การประชาสัมพันธ์ ใช้วิธีร่วมจัดนิทรรศการกับงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่ได้มีบ่อยนัก ประมาณการว่าการประชาสัมพันธ์ที่ดำเนินการอยู่ประมาณเดือนละ ๑ ครั้ง เท่านั้น และที่ผ่านมาก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะกลุ่มเป้าหมายทราบน้อยมาก แม้แต่ในการออกเคลื่อนที่ร่วมกับจังหวัดเจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถออกไปร่วมได้ทุกครั้ง และทุกครั้งที่ออกไปให้บริการประชาชนก็ไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร



**ภาพกิจกรรม รพช.กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มอบเงินคืนภาษีได้วัน ในงานโครงการกระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคมเคลื่อนที่พบประชาชนจังหวัดพะเยา**

## 2. ผลการดำเนินงานติดตามสิทธิประโยชน์ให้แรงงานพะเยาในได้หวัน ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นมา จนถึงปี 2545 สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยาได้ดำเนินการช่วยเหลือแรงงานจังหวัดพะเยาในได้หวันทั้งสิ้น 140 คน โดยเป็นการยื่นคำร้อง ณ สำนักงานแรงงานฯ รวม 114 คน ยื่นเรื่องที่ยื่นโดยสำนักงานแรงงานฯ ประสานและดำเนินการต่อรวม 26 คน นอกจากนี้ยังมีการให้คำแนะนำอีกประมาณจำนวนมาก ทั้งทางโทรศัพท์ การมาขอคำปรึกษาโดยตรงที่สำนักงาน และจากการออกให้บริการเคลื่อนที่

ในจำนวนผู้ที่ยื่นเรื่องที่สำนักงานทั้งหมด 114 คนนั้น กรณียื่นเรื่องเพื่อขอลืมภาษีได้หวันมีจำนวนมากที่สุด 101 คน ทราบผลการติดตามแล้ว 32 คน ยังไม่ทราบผลการติดตามอีกจำนวน 69 คน รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่ายและเงินกันหนี่ และเงินอื่น ๆ รวม 11 คน ทั้งนี้มียอดผู้ได้รับเงินคืนแล้วทั้งสิ้น 38 ราย และจำนวนเงินที่ได้รับจากการติดตามสิทธิประโยชน์ และประสานคืนเงินให้กับคนงานทั้งสิ้น ณ สิ้นเดือนเมษายน 2545 เท่ากับ 1,199,055.92 บาท

สถิติการยื่นเรื่องร้องทุกข์และผลที่ได้รับ						
ประเภทการช่วยเหลือ	ผลการติดตาม					
	ได้รับเงินคืน จำนวน (บาท)	ได้รับเงินคืน (ราย)	ไม่มีเงินที่จะ ได้คืน	อื่นๆ	ยังไม่ทราบผล การติดตาม	รวม
ติดตามเงินคืนภาษีได้หวัน	500,360.25	21	11	2	*67	101
ติดตามช่วยเหลือคนงานเสียชีวิต	310,195.60	1		1		2
ติดตามช่วยเหลือคนงานบาดเจ็บ				3		3
ติดตามเงินค้างจ่าย,กันหนี่,ฝากสะสม	67,760	1	4		6	11
ประสานเงินคืนภาษีได้หวัน/สะสม /ค้างจ่าย	320,740.07	15		3	3	21
ถูกเลิกจ้าง				1		1
ตรวจสอบบุคคล				1		1
รวม	1,199,055.92	38	15	11	76	140

ข้อมูล สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา \* นับซ้ำ คนงานยื่นเรื่องซ้ำหลังได้เงินแล้ว



สถิติการยื่นเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานพะเยาในได้หวันแยกตามพื้นที่การยื่นเรื่อง

ประเภทการช่วยเหลือ	ผลการติดตาม		รวม
	ยื่นเรื่องที่ จ.พะเยา	ยื่นเรื่องที่อื่น/รับ เรื่องประสาน	
ภาษีได้หวัน	101	18	119
คนงานเสียชีวิต	1	1	2
ประสบอุบัติเหตุ/บาดเจ็บ		3	3
ติดตามเงินค้างจ่าย, ก้นหนี้, อื่นๆ	11	3	14
ถูกเลิกจ้าง	1		1
ตรวจสอบบุคคล		1	1
รวม	114	26	140

ข้อมูล ทะเบียนผู้ร้องทุกข์ให้ติดตามสิทธิประโยชน์ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

สถิติการช่วยเหลือแรงงานไทยตั้งแต่พ.ศ 2541 - 2545 แยกตามประเภทการดำเนินการ

	2541	2542	2543	2544	2545	รวม
รับเรื่องขอคืนเงินภาษีได้หวัน	31	5	12	26	26	*101
ประสานการจ่ายเงินคืนภาษีได้หวัน	3		7	8	3	21
ประสานจ่ายเงินอุบัติเหตุ			3			3
ติดตามเงินค้างจ่าย, ก้นหนี้, อื่นๆ	4		1	2	4	11
เสียชีวิต				2		2
ประสานกรณีอื่นๆ			1	1	1	3
รวม	38	5	24	39	34	140

ที่มา ทะเบียนผู้ร้องทุกข์ติดตามสิทธิประโยชน์ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

วิเคราะห์จากปีที่ดำเนินการ ปีที่มีผลการดำเนินการสูงสุดคือ ปี 2544 โดยมียอดผลการดำเนินงานทุกประเภทรวมกันเท่ากับ 39 คน แต่ปีที่มียอดการยื่นเงินภาษีได้หวันมากที่สุด คือ ปี 2541 ซึ่งมียอดการร้องทุกข์ขอคืนเงินภาษีได้หวันสูงถึง 31 คน มากกว่าปี 2544 ซึ่งมีผลการดำเนินงานทุกประเภทสูงที่สุด ถึง 5 คน แต่ถ้าเทียบในระยะ 4 เดือนแรกของปี ปรากฏว่าปี 2545 กลับมีผู้ยื่นเรื่องเพื่อติดต่อขอคืนเงินภาษีมากที่สุด โดยมียอด 4 เดือนแรกเท่ากับ 26 คน น้อยกว่าปี 2541 ที่มียอดการยื่นภาษีสูงสุดเพียง 5 คน จากผลการดำเนินการสามารถคาดการณ์ได้ว่าปี 2545 อาจจะเป็นปีที่มีผลการดำเนินงานมากที่สุด ทั้งนี้สอดคล้องกับที่ปี 2543 เป็นปีที่มีผู้เดินทางเข้าไปทำงานได้หวันมากที่สุดทั้งของประเทศ และของจังหวัดพะเยา เพราะแรงงานดังกล่าวส่วนหนึ่งจะสิ้นสุดสัญญาจ้างใน ปี 2545 และปี 2546 ซึ่งคาดว่าจะมาขึ้นเรื่องร้องทุกข์ที่เมืองไทยอย่างแน่นอน

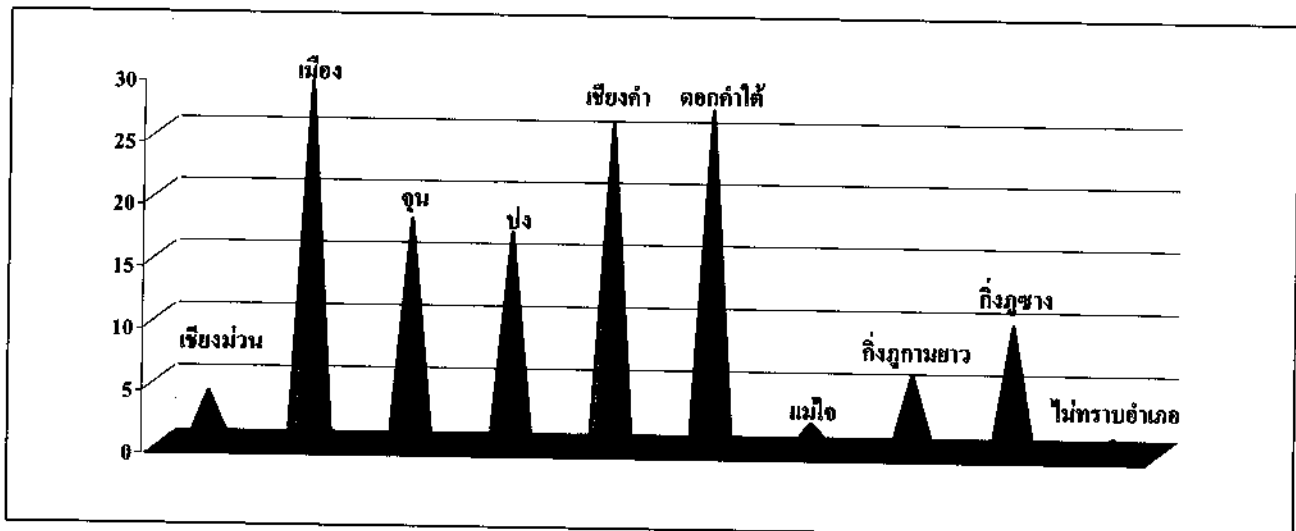
สถิติการช่วยเหลือแรงงานไทยตั้งแต่พ.ศ 2541 - 2545 แยกตามพื้นที่

อำเภอ	จำนวน (คน)					
เมือง	10	2	4	8	5	29
จุน	3		2	6	7	18
ปง	11		2	3	1	17
เชียงคำ	1		11	8	6	26
เชียงม่วน		1	2	1		4
ดอกคำใต้	8	2		5	12	27
แม่ใจ			1		1	2
กิงภูมยยาว	5			1		6
กิงภูซาง			2	6	2	10
ไม่ทราบอำเภอ				1		1
	38	5	24	39	34	140

หมายเหตุ ปี 2545 เฉพาะมกราคม - เมษายน

ข้อมูล ทะเบียนผู้ร้องทุกข์ติดตามสิทธิประโยชน์ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแยกรายอำเภอเราพบว่า อำเภอที่มีผลการดำเนินงานสูงที่สุดคือ อำเภอเมือง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประสานคืนเงินต่าง ๆ ส่วนอำเภอดอกคำใต้ซึ่งมีผลการดำเนินการสูงเป็นอันดับ 2 แต่กลับพบว่ามีกรณีอื่นเรื่องร้องทุกข์สูงที่สุด เนื่องจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนงาน ทั้ง 2 อำเภอต่าง กัน อำเภอเมืองการไปทำงานมักกระจายกันออกไป คนงานไม่ค่อยรู้จักกัน และต่างคนต่างมาติดต่อร้องทุกข์ ต่างจากอำเภอดอกคำใต้ที่คนงานได้มักจะรู้จักกัน อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันเมื่อมาติดต่อบางครั้งจะมาทีเดียวหลายคนจึงทำให้ยอดการรับเรื่องร้องทุกข์อำเภอดอกคำใต้สูงที่สุด รองลงมาคืออำเภอเมือง และเชียงคำตามลำดับ



แผนภูมิแสดงผลการดำเนินงานติดตามสิทธิประโยชน์แยกรายอำเภอ

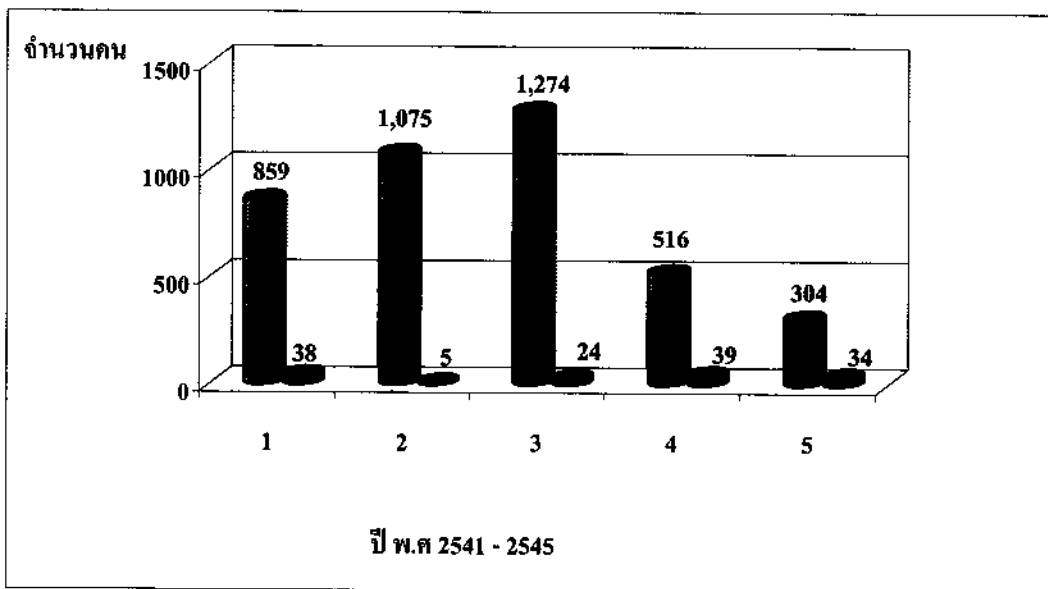
ตารางแสดงจำนวนแรงงานพะเยาในไต้หวันและการยื่นเรื่องร้องทุกข์ ตั้งแต่ปี 2541 - 2545

ประเภท	2541	2542	2543	2544	2545	รวม
คนไปต่างประเทศ	859	1,075	1,274	516	304	4,028
คนยื่นเรื่องร้องทุกข์	38	5	24	39	34	140

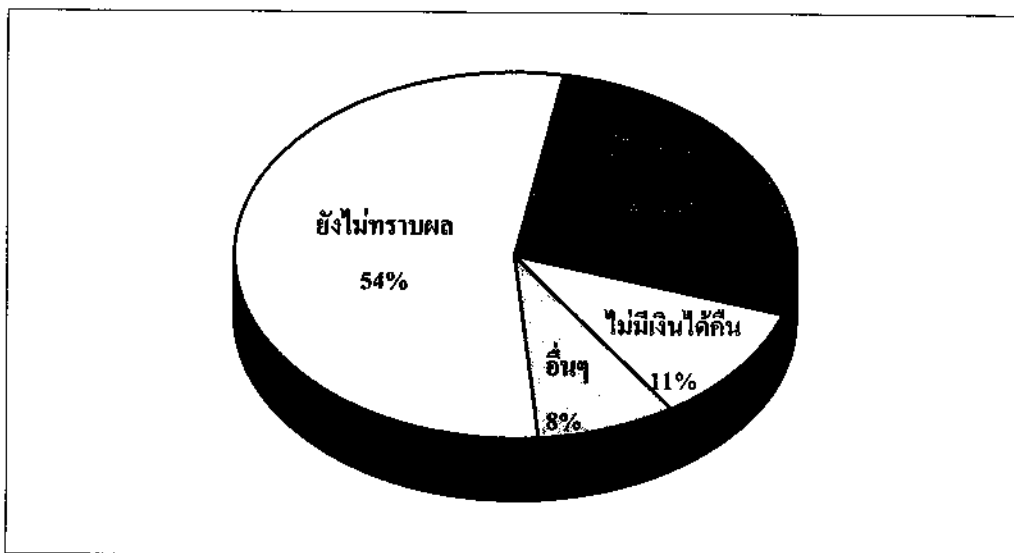
ข้อมูล ทะเบียนผู้ร้องทุกข์ให้ติดตามสิทธิประโยชน์ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

สถิติแรงงานพะเยาในไต้หวัน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

แผนภูมิเปรียบเทียบแรงงานพะเยาในไต้หวันและการยื่นเรื่องร้องทุกข์ ตั้งแต่ปี 2541 - 2545



แผนภูมิแสดงจำนวนผู้ได้รับการช่วยเหลือแยกตามประเภทผลการช่วยเหลือ ปี 2541-2545



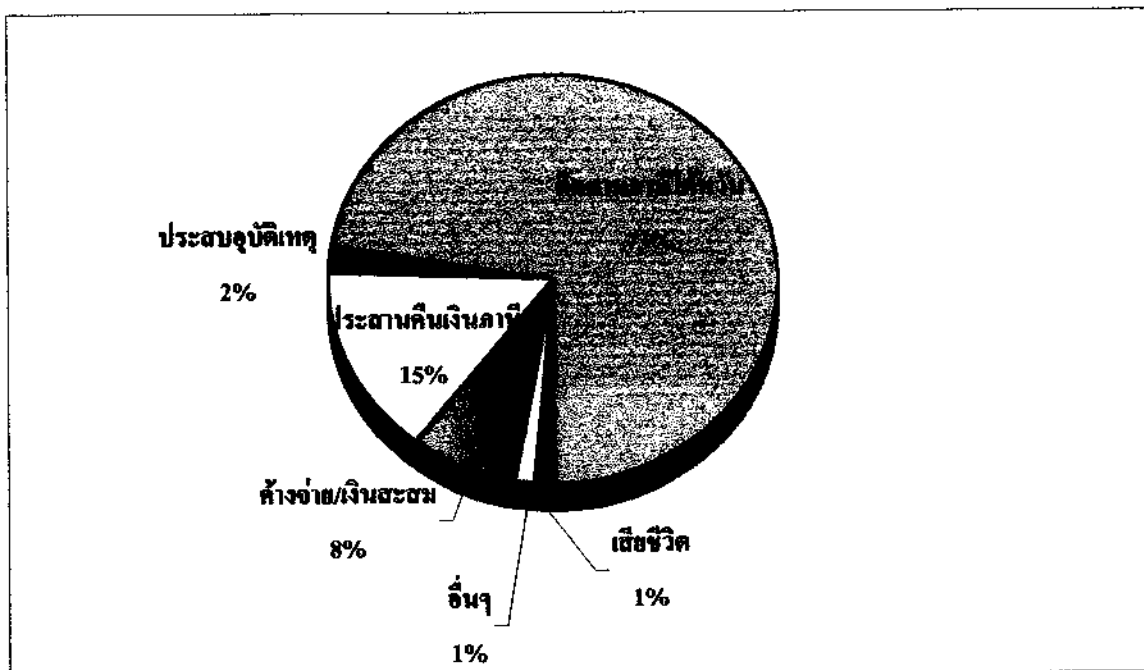
ผลการดำเนินงานประสาน /ติดตามสิทธิประโยชน์

ประเภท	เลิกกิจการ	ไม่มีหลักฐาน	หักไว้ถูกต้องแล้ว	ได้ยื่นก่อนยื่นเรื่อง	ส่งเรื่องคืน	ส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	แจ้งญาติ	ได้รับเงินคืน	ยังไม่ทราบผล	รวม
ติดตามภาษีได้วัน	2	2	7					21	*69	101
ติดตามเงินค้างจ่าย/กันหนี้/เงินฝากสะสม	4							1	6	11
ประสานคืนเงินภาษี				1				15	5	21
ตรวจสอบบุคคล		1								1
เสียชีวิต							1	1		2
ประสานอุบัติเหตุ					3					3
ถูกเลิกจ้าง						1				1
รวม	6	3	7	1	3	1	1	38	80	140

\* นับซ้ำ 1 ราย ได้รับเงินแล้ว และติดตามภาษีซ้ำ

ข้อมูล ทะเบียนผู้ร้องทุกข้อให้ติดตามสิทธิประโยชน์ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา

แผนภูมิแสดงผลการดำเนินการประสานติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยตั้งแต่ปี 2541 - 2545  
สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยา



## บทที่ 4

### สรุป และข้อเสนอแนะ

#### 1. ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

ปัญหาและอุปสรรคที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดพะเยาประสบอยู่  
ในปัจจุบันคือ

##### ปัญหาด้านบุคลากรและหน่วยดำเนินการ

- เนื่องจากสำนักงานแรงงานฯ ไม่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญโดยตรง หรือรู้ข้อเท็จจริง  
เกี่ยวกับการดำเนินงาน บางครั้งจึงไม่สามารถให้คำตอบ หรือตัดสินใจได้ว่าเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นถูกต้องหรือไม่  
ไม่ควรจะรับเรื่องไว้หรือเปล่า และมีสิ่งอื่น หรือกรณีอื่นที่จะช่วยเหลือได้อีกหรือไม่ บางครั้งก็ต้องอาศัยการ  
ศึกษารายละเอียด หรือข้อเท็จจริง โดยการสอบถามจากคนงาน ซึ่งตัวคนงานเองก็รู้แบบถูกต้องบ้างไม่ถูกต้อง  
บ้าง เช่นการดูพาสปอร์ตหรือหนังสือเดินทาง หรือช้อยกเว้น การหักลดหย่อนภาษี หรือเรื่องการหักเงินสะสม  
เงินกันหนี้ จึงอาจเป็นไปได้ว่ามีความผิดพลาดในการดำเนินการอยู่บ้างในการดำเนินการ

- มีหน่วยดำเนินการหลายหน่วย ทำให้เกิดความสับสนว่าใครจะเป็นผู้ดำเนินการ  
ในเรื่องใด โดยเฉพาะผู้ที่มาขึ้นเรื่องจะมายื่นผิดเป็นประจำ และเมื่อไม่ใช่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบางหน่วยงาน  
ปฏิเสธที่จะรับเรื่องเพราะอาจคิดว่าเป็นภาระ จึงทำให้คนงานเสียเวลามากในการยื่นเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งเป็นสิ่งที่  
ควรแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง

##### ปัญหาจากคนงาน

ปัญหาเกี่ยวกับตัวคนงานเป็นปัญหามีค่อนข้างมากและเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการ  
ดำเนินการ ซึ่งพอสรุปปัญหาได้ดังนี้

- คนงานมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และไม่รู้ว่าคุณเองมีสิทธิได้รับเงิน  
อะไรบ้าง
- ขาดหลักฐานประกอบการร้องทุกข์ส่วนใหญ่มีไม่ครบ บางรายไม่มีอะไร  
เหลือเลยเพราะสูญหาย
- เข้ามาร้องทุกข์เมื่อเกิน 3 ปี ไปแล้ว
- คนงานเดินทางไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงไม่มีหลักฐานอะไร  
เลย บางครั้งก็อยู่ที่นายหน้า หรือนายจ้างไม่คืนให้

- คนงานบางรายไม่ทราบว่าตนเองเคยได้รับเงินคืนไปแล้ว และไม่มีอะไรจะได้อีกแต่ก็มายื่นเรื่อง และยืนยันที่จะดำเนินการ

- คนงานบางรายตอบไม่ได้ว่าจะมาขอความช่วยเหลืออะไร เมื่อสอบถามก็ไม่รู้เรื่องอะไรเลยจำอะไรไม่ได้ สร้างความหนักใจกับเจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องอย่างมาก

#### ปัญหาจากขั้นตอนการดำเนินการ

ปัญหาจากขั้นตอนการดำเนินงานส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่มากกว่า โดยเฉพาะเรื่องการใช้ระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และขั้นตอนการดำเนินการในต่างประเทศ เพราะไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน บางรายได้รับแจ้งผลการติดตามเร็ว บางรายยื่นเรื่องแล้วหลายปีก็ยังไม่ทราบผลการติดตาม รวมถึงขั้นตอนเกี่ยวกับการดำเนินการของธนาคาร เป็นต้น บางครั้งเจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถแนะนำ หรือตอบคำถามแก่ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้ขอรับคำปรึกษาได้ดีเท่าที่ควร

#### ปัญหาด้านงบประมาณ

หน่วยงานไม่มีงบประมาณเพื่อดำเนินการให้ความรู้แก่คนงานทั้งการอบรม หรือการประชาสัมพันธ์ สาเหตุอาจเป็นเพราะไม่ใช่หน่วยปฏิบัติ เป็นเพียงหน่วยรับเรื่องประสาน การของงบประมาณจึงไม่ได้รับการสนับสนุน เพราะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ซึ่งนับว่ากลายเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการที่คนงานไม่มาร้องทุกข์ เพราะไม่ทราบสิทธิประโยชน์ หรือไม่ทราบว่า มีหน่วยให้บริการอยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง



การบริการรับเรื่องราวร้องทุกข์เคลื่อนที่ ร่วมกับอำเภอและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานฯ จังหวัดพะเยา