

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง นับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา มีผลให้รัฐบาลต้องประกาศใช้มาตรการทางการเงินและการคลังเพื่อเรียกความเชื่อมั่นและรักษาเสถียรภาพของค่าเงินบาท ในที่สุดรัฐบาลจึงต้องเสนอขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการและเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund หรือ IMF) แต่เนื่องจากผลทางเศรษฐกิจที่สะสมมาเป็นเวลานานทำให้เกิดปัญหาการขาดสภาพคล่อง ส่งผลให้มีการเลิกจ้างทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น อัตราการว่างงานมีสูงขึ้น โดยในปี 2540 มีผู้ว่างงาน 626,000 คน หรือ 1.88% ของกำลังแรงงาน รวมและในปี 2541 มีผู้ว่างงาน 1,311,000 หรือ 3.93% ของกำลังแรงงานรวม ดังนั้นมาตรการอีกด้านหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้คือ การส่งเสริมให้แรงงานไทย เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา ได้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยในระยะแรก ตลาดแรงงานของแรงงานไทยอยู่ที่ภูมิภาคตะวันออกกลางและต่อมาในระยะหลังจนถึงปัจจุบัน แรงงานไทยได้เปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานมาสู่ภูมิภาคเอเชีย โดยที่ประเทศสิงคโปร์ถือว่าเป็นตลาดแรงงานที่แรงงานไทยให้ความสำคัญมากที่สุดประเทศหนึ่ง โดยปัจจุบันมีแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์อย่างถูกกฎหมายมากถึง 62,300 คน และมีแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายประมาณ 3,500 คน ซึ่งที่ผ่านมาแรงงานไทยต้องประสบปัญหาหลายประการ ทั้งปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ปัญหาระหว่างทำงานในประเทศสิงคโปร์ และปัญหาหลังจากเดินทางกลับจากประเทศสิงคโปร์ ทำให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น จึงได้ทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนวิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางแก้ไขปัญหาของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์
4. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาจะเน้นถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ทั้งแรงงานที่เข้าไปทำงานโดยถูกกฎหมายและแรงงานที่เข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานไทยเหล่านี้ขาดความรู้ความเข้าใจในประเทศสิงคโปร์ ทั้งทางด้านภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดจนความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งผิดกับประเทศอื่น และมีส่วนทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น

วิธีการศึกษา

จะใช้วิธีการศึกษาแบบ Documentary Research เน้นแบบการพรรณนา (Descriptive approach) โดยการศึกษาค้นคว้า จากแหล่งอ้างอิง เอกสารเผยแพร่ รวมทั้งเอกสารที่มีการวิเคราะห์ในปัจจุบัน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แนวคิดทฤษฎีที่นำมาวิเคราะห์เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับอุปสงค์อุปทาน ทำให้ตลาดแรงงานท้องถิ่นต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาวิเคราะห์

1. แนวคิด Neo - Classic Theory คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยยึดหลักเศรษฐศาสตร์มีลักษณะ “ผลัก” (Push) และ “ดึง” (Pull) ปัจจัยที่เป็นตัวผลักคือ สภาพความยากจนข้นแค้น เศรษฐกิจที่ถดถอยบีบบังคับให้อพยพออกไป ปัจจัยที่เป็นตัวดึงคือ สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศที่จะเดินทางไป อัตราค่าจ้าง เป็นปัจจัยดึงดูดให้คนงานจากประเทศล้าหลังหลั่งไหลไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว

2. แนวคิด Dual Labour Market Theory หรือตลาดแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว จะประสบปัญหาแรงงานท้องถิ่นไม่ประสงค์จะทำงานในตลาดล่าง จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาตินาทดแทน ซึ่งตลาดจะมี 2 ตลาด คือ

■ ตลาดประเภทแรก (Primary Labour Market) ตลาดประเภทนี้ให้ค่าจ้าง สวัสดิการสูง ต้องการผู้ทำงานที่มีการศึกษา มีความรู้ มีศักยภาพที่จะพัฒนาตัวเองได้

■ ตลาดประเภทสอง (Secondary Labour Market) เป็นตลาดล่างซึ่งมีค่าจ้างสวัสดิการ น้อยตลาดแรงงานประเภทนี้เป็นตลาดของผู้ใช้แรงงาน หรือ 3 D คือ (Dirty) สกปรก (Dangerour) อันตราย (Demanding) งานหนัก งานประเภทนี้นอกจากคนงานท้องถิ่นระดับล่างแล้ว มีแรงงาน ต่างชาติเข้าไปทำจำนวนมาก

เจ้าของทฤษฎีนี้คือ Piore ซึ่งอธิบายปรากฏการณ์ของตลาดแรงงานในประเทศที่พัฒนา แล้วมีความต้องการแรงงานบางประเภทสูง เมื่อไม่สามารถหาคนงานในประเทศทำได้จึงต้องพึ่งพา แรงงานต่างชาติ

3. แนวคิด Net Work Theory คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานในแง่สังคมวิทยา โดยมีเหตุ จูงใจจากเพื่อนบ้านหรือญาติที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศก่อนและชักชวนไปทำงานด้วยกัน ซึ่งส่งผล ให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ บ่อยครั้งเราจะพบว่าชุมชนคนงานไทยในต่าง ประเทศจะเกาะกลุ่มและต้องการทำงานในกลุ่มเดียวกัน

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถพบเห็นได้ทั่วไป สำหรับคนไทยที่ไปต่างประเทศโดยเฉพาะ บางประเทศที่โอกาสมีงานทำและรายได้สูง เช่น ญี่ปุ่น หรืองานเกี่ยวกับเรือเดินทะเลในต่าง ประเทศ ซึ่งปกตินายจ้างจะมอบหมายให้คนงานเก่า ชักชวนคนงานใหม่ให้เข้ามาทำงาน

4. แนวคิด World System Theory เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ของระบบเศรษฐกิจใน ปัจจุบันซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถทำได้ง่ายและสะดวก เนื่องจากระบบการสื่อสารและการ คมนาคมที่ทันสมัย ทำให้โลกมนุษย์เข้าสู่ยุคไร้พรมแดน เมืองอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา หรือก้าวไปสู่การเป็นอุตสาหกรรม เมืองเหล่านี้จะกลายเป็นตลาดแรง งานใหญ่สำหรับแรงงานอพยพต่างชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยหรืออิทธิพลที่โน้มน้าวให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศ สิงคโปร์
2. ทำให้ทราบถึงตลาดแรงงานของแรงงานไทยและวิธีการเดินทางไปทำงานในประเทศ สิงคโปร์
3. ทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์

บทที่ 2

แรงงานไทยในต่างประเทศ

ในบทนี้จะกล่าวถึงภูมิหลังของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย เพื่อเป็นการปูพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานไทยในต่างประเทศ จากนั้นจะกล่าวถึงปัจจัยจูงใจให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพื่อทราบถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาถึงตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ตลอดจนจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ภูมิหลังการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ประเทศไทยนับเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก ซึ่งการเดินทางไปต่างประเทศของคนไทยได้มีมานานแล้วและเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา¹ โดยในยุคแรก ๆ นั้น การเดินทางไปต่างประเทศจะเน้นการออกไปศึกษาต่อแสวงหาความรู้หรือหาประสบการณ์ ทั้งนี้มีจำนวนไม่น้อยที่อยู่ต่อ และทำมาหากินในประเทศนั้น ๆ จนกระทั่งในช่วงหลังปี 2513 การเคลื่อนย้ายเริ่มมีจำนวนมากขึ้น การเดินทางไปต่างประเทศจะมีลักษณะไปทำงาน โดยตรงและมีสัญญาจ้างทำงาน โดยตรง โดยคนงานไทยที่เดินทางไปจะมีลักษณะเป็น Contract Workers²

ภายหลังจากที่สหรัฐอเมริกาถอนทัพออกจากเวียดนาม และต้องลดกิจกรรมทางทหารต่าง ๆ ในประเทศไทย คนไทยส่วนหนึ่งที่เคยทำงานให้กับฐานทัพอเมริกา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยก็ได้มีโอกาสไปทำงานในตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นแหล่งความสนใจใหม่ต่อจากสหรัฐอเมริกาและแรงงานไทยเหล่านี้ได้เดินทางกลับมาพร้อมกับความมั่งคั่ง ทำให้การเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางกลายเป็นความใฝ่ฝันของคนงานไทย ประกอบกับความสำเร็จในการสร้างอำนาจต่อรองของกลุ่มผู้ผลิตน้ำมัน (OPEC) ในช่วง Oil Crisis ปี 2516 ทำให้เศรษฐกิจของบรรดาประเทศผู้ผลิตน้ำมันขยายตัวอย่างรวดเร็วและเกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก ส่งผลให้มี

¹ชาครินทร์ ธรรมวิภาคไพศาลย์, “แรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะบางประเทศในกลุ่มเอเชียอาคเนย์และแถบเอเชียตะวันออก” (เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับ. รุ่นที่ 39), หน้า 1.

²นิคม จันทร์วิฑูร, “การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ... แนวทางการช่วยเหลือและมาตรการทางกฎหมาย” (เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก 23-24 พ.ค. 39), หน้า 1.

แรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก³ และในระหว่างปี 2516-2532 มีแรงงานไทยไปทำงานในตะวันออกกลางเป็นจำนวนเกือบ 5 แสนคน⁴

อย่างไรก็ตามในระยะต่อมาราคาน้ำมันดิบเริ่มชะลอตัวเพราะแหล่งจำหน่ายน้ำมันดิบมีมากขึ้น รายได้ที่ไหลเข้าสู่ประเทศเหล่านี้ชะลอตัว สงครามอ่าวได้เป็นมูลเหตุสำคัญทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานลดลง ประกอบกับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เป็นที่ดึงดูดใจแรงงานไทยเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ในประเทศอื่นๆ นอกจากนี้สาเหตุคดียกรขโมยเพชรจากราชวงศ์ของซาอุดีอาระเบียและคดียาเสพติดการทูตของซาอุดีอาระเบียในประเทศไทย ทำให้มีการงดการออกวีซ่าไม่ให้แรงงานไทยไปทำงานในซาอุดีอาระเบีย ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ได้ส่งผลให้แรงงานไทยในตะวันออกกลางลดลงไปอย่างมาก⁵ โดยแรงงานไทยได้หันไปหางานทำในกลุ่มประเทศเอเชีย ได้แก่ สิงคโปร์ บรูไนฮ่องกง มาเลเซีย ญี่ปุ่น และไต้หวัน ทั้งนี้ในปี 2539 มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่เป็นไปตามสัญญาและผ่านกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประมาณ 5 แสนคน ไม่รวมผู้ที่ออกไปหางานทำเองและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย⁶

สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยนั้น แต่เดิมจะเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล บางคนก็เดินทางไปเอง บางคนก็ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนฝูงหรือญาติติดต่อและพาไป ต่อมาในระยะหลังจะมีนายหน้าทำเป็นธุรกิจจัดส่งคนงานไปต่างประเทศ ในขณะที่ทางราชการก็จะมีสำนักงานจัดหางานคอยช่วยให้ข้อมูลและหาทางให้แรงงานได้งานทำ โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะอยู่ภายใต้กฎหมายและนโยบายจัดหางาน ซึ่งมีการออกกฎหมายมาใช้หลายฉบับ โดยฉบับที่ใช้ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้รัฐบาลจัดตั้งสำนักงานจัดหางานให้บริการโดยไม่คิดมูลค่าเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสงค์จะหางานทำและดูแลสำนักงานจัดหางานเอกชนให้จัดบริการจัดหางานโดยไม่เอาเปรียบ นอกจากนี้ ทางราชการได้มีการออกกฎเป็นพิเศษสำหรับแรงงานที่จะทำงานต่างประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นการเริ่มต้นของนโยบายรัฐบาลที่

³ธีรนาถ กาญจนอักษร, "ยุทธศาสตร์ทางเลือกของแรงงานสตรีข้ามชาติ," หน้า 695.

⁴นิคม จันทรวีฑูร, อ้างแล้ว, หน้า 2.

⁵ไกรวิทย์ บุรพอรานินทร์, "แรงงานไทยในต่างประเทศ," หน้า 90.

⁶นิคม จันทรวีฑูร, อ้างแล้ว, หน้า 2.

จะเข้าไปดูแลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศและต่อมาในปี 2537 ได้มีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้อีกเพื่อเพิ่มมาตรการในการกวดขันให้เข้มงวดขึ้น เช่น การกำหนดให้สำนักงานจัดหางานที่จะจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจะต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด หรือพันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือหนังสือสัญญาค้ำประกันในวงเงิน 5 ล้านบาท⁷

ปัจจัยที่จูงใจให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยที่ชักนำให้แรงงานไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศมีหลายประการด้วยกัน โดยอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยหลักๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวดึง (Pull) หรือความต้องการของต่างประเทศ และปัจจัยที่เป็นตัวผลัก (Push) ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. ปัจจัยดึงดูดของต่างประเทศ

ปัจจัยที่เป็นตัวดึงดูดหรือความต้องการของต่างประเทศ อาจมีสาเหตุ ดังนี้

1.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศไทย กล่าวคือ ตามทฤษฎี Neo - Classic Economy ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวความคิดของนักภูมิศาสตร์ชื่อ Ravenstein และมีการพัฒนาต่อมาโดยนักเศรษฐศาสตร์อีกหลายคน ได้อธิบายว่า คนงานแต่ละคนจะตัดสินใจเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยจะมุ่งไปสู่ประเทศที่เขาคาดหมายว่าจะได้รับค่าจ้างสูงที่สุด⁸ ทั้งนี้สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานคือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้ามีการพบว่าแรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะดึงดูดใจให้คนงานเหล่านี้เดินทางไปทำงานเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น⁹

1.2 การขาดแคลนแรงงานในบางสาขา ตามทฤษฎี Dual Labour Market Theory ได้อธิบายว่า ตลาดแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้วจะมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ดี มีความมั่นคง ค่าจ้างสูง และระดับล่าง ซึ่งค่าจ้างต่ำ งานไม่มั่นคง สภาพการทำงานอันตราย ทั้งนี้จะเกิดปัญหาคงงานท้องถิ่นไม่ต้องการที่จะทำงานในตลาดระดับล่าง จึงต้องหวังพึ่งพาแรงงานจากต่างชาติทดแทน ทำให้แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานในประเทศเหล่านี้เป็นจำนวนมาก¹⁰

1.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่

⁷ ช้างแก้ว, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, การส่งตัวแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หน้า 48

⁸ นภิศ วิจิตรชนากุล, "การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก : สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย," โลกขอมข. หน้า 8.

⁹ ช้างแก้ว

¹⁰ นภิศ วิจิตรชนากุล, ช้างแก้ว, หน้า 9.

ออกมาตลอดเวลา นอกจากนี้การใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงานหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไป ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวได้ช่วยดึงดูดใจให้แรงงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศเหล่านั้นเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ¹¹

1.4 ปัจจัยทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ที่ช่วยดึงดูดให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ศิพ ฯลฯ การยินดีต้อนรับแรงงานต่างชาติเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น¹² สำหรับปัจจัยด้านเศรษฐกิจนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันเกือบทุกประเทศได้หันมาเปิดประตูสู่ภายนอก และเน้นระบบเศรษฐกิจตลาด ประเทศที่พัฒนาแล้วได้มีการเคลื่อนย้ายทั้งเงินทุนและเทคโนโลยีไปยังประเทศที่สามเพื่อลดค่าใช้จ่ายและลดต้นทุนการผลิต ซึ่งจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายกำลังคนไปด้วย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติของประเทศที่ตนเข้าไปลงทุนเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศของตนเพื่อฝึกฝนอบรมอันเป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่หรือกำลังคนทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งก็นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

2. ปัจจัยผลักดันจากภายในประเทศ

สาเหตุที่เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานไทยเดินทางออกนอกประเทศมีดังนี้

2.1 อัตราสูงของการว่างงาน (Upperemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (underemployment) ในกรณีของประเทศไทย ซึ่งมีประชากรในวัยทำงานเป็นจำนวนมากและส่วนใหญ่ร้อยละ 60 ทำงานในภาคเกษตรกรรมที่บางช่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูแล้ง การทำงานมีไม่เต็มที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและการมีงานทำต่ำระดับ แรงงานไทยจึงอพยพเข้าเมืองเพื่อหางานทำชั่วคราว เมื่อเข้าสู่ฤดูฝนก็อพยพกลับหรือหางานทำในสถานที่ใกล้เคียงหรือรับจ้างทำงานตามแต่จะมีคนว่าจ้าง ดังนั้นเมื่อตลาดแรงงานในต่างประเทศมีแรงดึงดูด แรงงานไทยจึงไม่รีรอที่จะไปแสวงหาโชคหรือทำงานด้วย¹³

2.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ซึ่งในเรื่องนี้ก็เป็นไปตามทฤษฎี Neo - Classic Economy ที่ได้อธิบายแล้วตามข้อ 1.1

¹¹ อ่างแก้ว

¹² อ่างแก้ว, หน้า 16.

¹³ ไกรวิทย์ นุทธมนินทร์, อ่างแก้ว, หน้า 94.

2.3 การคาดหวังว่าจะมีโอกาสชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากสถานภาพของแรงงานไทย ซึ่งเป็นคนชนบทนั้นมีรายได้ไม่สูงนัก โอกาสเก็บออมมีน้อย การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็น ความหวังว่าจะมีเงินออมส่วนหนึ่งเพื่อเป็นทุนการศึกษาของบุตร ซื่อที่ดินและปัจจัยการผลิตอื่นๆ นอกจากนี้แรงงานไทยยังกลัวที่จะเสี่ยงเนื่องจากยังอยู่ในวัยหนุ่มสาวที่หวังมีประสบการณ์แม้จะ เสี่ยงบ้างก็ถือเป็นกำไร เพื่อโอกาสในอนาคตที่จะมีรายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น¹⁴

2.4 การมีญาติหรือคนรู้จักซึ่งทำงานในต่างประเทศมาก่อน บุคคลเหล่านี้มักจะ นำประสบการณ์จากการเดินทางไปทำงานมาแล้วสู่กันฟังถึงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนที่เคยไปมา ก่อน ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีญาติที่ นี้อยู่หรือคนในหมู่บ้านเดียวกันทำงานอยู่แล้ว ก็จะตัดสินใจเร็วขึ้น เพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่มี ปัญหาอุปสรรคในเรื่องภาษา ไม่มีประสบการณ์ในต่างประเทศ มีเงินทองน้อย ดังนั้นจึงขาดความ มั่นใจ แต่หากได้รับการชดเชยด้วยญาติหรือคนรู้จักตลอดจนการมีช่องทางช่วยเหลือจะทำให้แรง งานไทยมีความเชื่อมั่นขึ้น¹⁵ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎี Net Work Theory ที่อธิบายว่า การเดิน ทางไปทำงานต่างประเทศเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ทำให้มีการเดินทางไปสืบเนื่องกันต่อๆ ซึ่ง บุคคลที่เดินทางไปทำงานอยู่ก่อนจะมีส่วนในการช่วยเหลือต่างๆ หากผู้เดินทางไปใหม่ประสบ ปัญหา รวมทั้งจะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับประเทศที่ตนเดินทางไปอยู่ก่อนตลอดจน ข่าวสารอื่นๆ ด้วย¹⁶

2.5 การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศและของโลก เนื่องจาก ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ สังคมทุกประเทศได้เปิดประตูรับฟังข่าวสารและมีการนำเทคโนโลยี ใหม่ๆ เข้ามาทำให้สังคมมีความหวังและแสวงหาโอกาสที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง ประกอบกับการเดินทางระหว่างประเทศเป็นเรื่องสามัญมากขึ้น การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของแรงงานไทยจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย¹⁷

ตลาดแรงงานสำหรับแรงงานไทย

ตามข้อเท็จจริงแล้วตลาดแรงงานของแรงงานไทยในต่างประเทศมีอยู่ทั่วโลกทั้งใน ยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย ตะวันออกกลาง เอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้¹⁸ ส่วนใหญ่

¹⁴ อ้างแล้ว.

¹⁵ อ้างแล้ว, หน้า 95-96.

¹⁶ Peter Stalker, *The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration* (Geneva: International Labour Office, 1994), p.34-35.

¹⁷ ไควนซ์ บุรทธานินทร์, อ้างแล้ว, หน้า 96.

¹⁸ จาตุรงค์ อรรถวิภาทไพศาลย์, อ้างแล้ว, หน้า 13.

แล้ว แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ 2 ภูมิภาคใหญ่ คือ ตะวันออกกลางและภูมิภาคเอเชีย

1. ตะวันออกกลาง

ภูมิภาคตะวันออกกลางเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของหลายๆ ประเทศ ในระยะแรกที่ค้นพบน้ำมัน เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2475 ที่ประเทศบาห์เรน บริษัทนายจ้างจากยุโรปและสหรัฐอเมริกา มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานทั้งด้านการสำรวจ ขุดเจาะ สร้างท่อน้ำมัน ถังเก็บ และสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ถนน ท่าเรือ ที่พัก ฯลฯ แต่เนื่องจากประเทศที่มีแหล่งน้ำมันคือ ซาอุดีอาระเบีย คูเวต บาห์เรน อิรัก ฯลฯ มีพลเมืองน้อย การศึกษาต่ำ และไม่มีการใช้แรงงานสตรี ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง ต้องนำแรงงานจากชาติต่างๆ เข้าไปทำงานโดยในระยะแรกแรงงานต่างชาติจะเป็นแรงงานจากประเทศอินเดีย ปากีสถาน และชาติอาหรับ (อิหร่าน ตุรกี อียิปต์ ปาเลสไตน์ ฯลฯ) ซึ่งแรงงานเหล่านี้ได้รับความนิยมมาก รัฐบาลประเทศที่มีแหล่งน้ำมันได้ให้สิทธิพิเศษแก่แรงงานชาติอาหรับที่เข้าไปทำงาน และต่อมาเมื่อราคาน้ำมันเพิ่มขึ้นอย่างฉับพลันในปี 2516 - 2517 ทำให้เป็นการกระตุ้นให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานในประเทศที่มีแหล่งน้ำมันเพิ่มมากขึ้น¹⁹

สำหรับแรงงานไทยนั้น ภูมิภาคตะวันออกกลางนับเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2516 ซึ่งเกิดวิกฤตการณ์น้ำมันและมีการเพิ่มราคาน้ำมัน ทำให้เศรษฐกิจของประเทศที่มีแหล่งน้ำมันขยายตัวและมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก โดยประเทศที่ถือได้ว่าเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย ลิเบีย อิรัก และคูเวต²⁰ แต่ต่อมาราคาน้ำมันได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาวะเศรษฐกิจในแถบตะวันออกกลางชะงักงันเริ่มมีการว่างงาน รัฐบาลของประเทศเหล่านี้จึงต้องมีนโยบายให้นายจ้างจ้างแรงงานท้องถิ่นแทนแรงงานต่างชาติ โดยจะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเฉพาะตำแหน่งที่แรงงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้เท่านั้น²¹ ประกอบกับการเกิดสงครามอ่าว ตลอดจนคดีการขโมยเพชรจากราชวงศ์ซาอุดีอาระเบียและคดีฆาตกรรมนักการทูตซาอุดีอาระเบียในประเทศไทย ส่งผลให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางลดลง²²

¹⁹ ประสงค์ วัฒนินท์, "แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ" (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วปอ. รุ่นที่ 33), หน้า 14-15.

²⁰ ประเสริฐ สติพิพัฒน์, "แรงงานไทยในต่างประเทศ" เศรษฐกิจภายนอกเมืองสำหรับนักพัฒนาแรงงาน (กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริช เอเบอร์ท, หน้า 189-190).

²¹ หัยสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, "สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2540), หน้า 2.

²² จาตุรงค์ อรรถวิภาตไพศาลย์, อ้างแล้ว, หน้า 14.

2. ภูมิภาคเอเชีย

ขณะที่ตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลางซบเซาลงตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมา ก็ได้ปรากฏความต้องการแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชียได้เพิ่มขึ้นรวดเร็ว จนสามารถเข้าทดแทนกันได้ โดยเฉพาะเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2534 ได้หวั่นได้เริ่มนำเข้าแรงงานไทยเป็นชาติแรก เพื่อทำงานในโครงการก่อสร้าง 14 โครงการหลักของรัฐและในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนไม่สามารถหาแรงงานในท้องถิ่นได้²³ จากนั้นตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศได้เปลี่ยนทิศทางการมาสู่ภูมิภาคเอเชีย ซึ่งประเทศที่ถือว่าเป็นตลาดแรงงานรองรับแรงงานไทยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้หวั่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น บรูไน ฮองกง และเกาหลี²⁴

วิธีการและขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ²⁵

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 กำหนดให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานหรือส่งไปฝึกงานในต่างประเทศเดินทางผ่านขั้นตอนที่ถูกต้อง เพื่อให้การคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานหรือฝึกงานดังกล่าว

ปัจจุบันการไปทำงาน และฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย มี 5 วิธี คือ

1. เดินทางด้วยตนเอง

คนหางานที่สามารถติดต่อนายจ้างใจต่างประเทศได้เองโดยตรง หรือโดยการแนะนำของเพื่อผู้ญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศ เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว โดยนายจ้างส่งสัญญาจ้าง และหลักฐานการเข้าประเทศโดยถูกต้อง ก่อนเดินทางไปทำงานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมทั้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา หรือการต่อสัญญาจ้างด้วย

ปัจจุบันคนหางานนิยมเดินทางไปทำงานด้วยตนเองมากขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานและเสียค่าใช้จ่ายน้อย อนึ่ง ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน (2540) มีผู้

²³ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย.

²⁴จตุรงค์ อรรถวิภาทศศาสตร์, อ้างแล้ว, หน้า 16.

²⁵ นคร ศิลปอาชา, การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย : การดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกแรงงานไทย และกระบวนการไปทำงานต่างประเทศ, หน้า 6-16

เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้น 266,602 คน ประเทศที่ไปมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ บรูไน ชองกง สิงคโปร์ อิสราเอล และคูเวต

ขั้นตอนการเดินทางด้วยตนเอง

คนหางานที่เดินทางไปทำงานครั้งแรก ต้องแจ้งการเดินทางต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ที่กรมการจัดหางาน หรือถ้าเดินทางออกทางชายแดนภาคใต้ ให้แจ้งการเดินทางต่อผู้ว่าราชการจังหวัด 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สตูล ยะลา ปัตตานี สงขลา นราธิวาส คนหางานที่เดินทางกลับไปทำงาน (Re-entry) สามารถแจ้งการเดินทางได้ที่กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพทั้ง 9 เขต หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด หรือด่านตรวจคนหางาน 11 แห่ง ทั่วประเทศ

เมื่อเดินทางออกนอกราชอาณาจักร คนหางานต้องส่งแบบรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง.12) ส่วนที่ 1 ขาออกไว้ ณ ด่านตรวจคนหางานที่เดินทางออกและเมื่อเดินทางถึงประเทศที่จะไปทำงาน ต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล ก่อนไปทำงานกับนายจ้าง

คนหางานที่แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง อาจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยสมัครใจได้

2. ใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชน

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานได้ โดยบริษัทจัดหางานเอกชนดังกล่าวต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศ จากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและ/หรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางาน เป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่ทางการกำหนด

ปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศที่จดทะเบียนถูกต้อง 223 บริษัท มีสำนักงานตั้งอยู่ ณ กรุงเทพมหานคร 149 บริษัท และต่างจังหวัด 74 บริษัท ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา จนถึงปัจจุบัน มีคนหางานเดินทางโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานรวมทั้งสิ้น 390,308 คน ประเทศที่จัดส่งไปมากที่สุด ได้แก่ ไต้หวัน อิสราเอล บรูไน สิงคโปร์ ชองกง และการ์ตา

ขั้นตอนการไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานเอกชน

คนหางานไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องสุขภาพ ทักษะฝีมือ และค่าใช้จ่ายให้พร้อมก่อนสมัครไปทำงานกับบริษัทจัดหางานหรือลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศกับศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัดต่างๆ

ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ตามลำดับดังนี้ คือ

- (1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า
- (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือ
- (3) ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- (4) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม
- (5) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- (6) จัดการให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางาน

การที่ผู้รับอนุญาตไม่สามารถรับสมัคร หรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า แต่ต้องขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางานก่อน กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเมื่อสมัครแล้วจะมีงานให้ทำจริง เพราะผู้รับอนุญาตมีค่าขอตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศแล้ว หากมีประวัติการจัดส่งที่น่าเชื่อถือจึงได้รับอนุญาตให้รับสมัครคนงานไว้เป็นการล่วงหน้า ขณะเดียวกันก็ให้ความมั่นใจแก่ผู้รับอนุญาตว่านายจ้างในต่างประเทศที่ตนติดต่อทำสัญญาจัดส่งคนงานให้ นั้น มีสถานภาพมั่นคงน่าเชื่อถือ ถ้าหากมีการฉ้อโกง กรมการจัดหางานจะประสานงานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น ให้ตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างด้วย

การที่กำหนดให้ผู้รับอนุญาตส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่กรมการจัดหางานกำหนด ก็เพื่อกำกับดูแลให้คนหางานมีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือได้รับการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือจากสถาบันที่มีมาตรฐาน อันเป็นมาตรการที่จะส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ซึ่งแม้จะไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้ก็เป็นปกติวิสัยของผู้รับอนุญาตที่จะต้องดำเนินการเพื่อคัดเลือกคนหางานให้มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ คือ มีสุขภาพดี และมีฝีมือตรงตามตำแหน่งงาน

เมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานคัดเลือกคนหางานได้ครบตามตำแหน่งที่นายจ้างมีค่าขอให้จัดส่งแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การขออนุญาตจัดส่งคนหางานดังกล่าวไปทำงานในต่างประเทศ

ในขั้นตอนนี้กรมการจัดหางานจะตรวจสอบว่าคนหางานที่ผู้รับอนุญาตขอจัดส่งไปทำงานมีเอกสารการเดินทาง มีหลักฐานการเข้าประเทศ ตลอดจนมีสุขภาพดีและมีฝีมือตรงตามคำขอตำแหน่งงาน รวมทั้งได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตถูกต้องครบถ้วนการพิจารณาอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะกำหนดให้ผู้รับอนุญาตส่งคนหางานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่บริษัทจัดหางานมีสำนักงานตั้งอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างงาน ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้คนหางานกระทำฝ่าฝืนกฎหมาย หรือกระทำการอันขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี หรือละเมิดสัญญาจ้างงาน ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ

สำหรับกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่คนหางานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทยและให้การสงเคราะห์แก่คนหางานที่ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศหรือทายาทโดยธรรมของบุคคลดังกล่าว และเพื่อการคัดเลือกและทดสอบฝีมือและฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หรือนายจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด

อัตราการส่งเงินเข้ากองทุน

| กลุ่มที่ | ประเทศ | อัตราคนละ (บาท) |
|----------|---|-----------------|
| 1. | ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ | 500 |
| 2. | บรูไน กาตาร์ คูเวต บาห์เรน โอมาน อิสราเอล ซาอุดีอาระเบีย โมร็อกโก จอร์แดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ จิบูตี ติมูเซีย ซูดาน โซมาลี แอลจีเรีย เลบานอน ลิเบีย สิงคโปร์ ซีเรีย เยเมน อียิปต์ อิรัก มอริเตเนีย อิหร่าน ฮังการี | 400 |
| 3. | ประเทศอื่นนอกจากประเทศในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 | 300 |

คนหางานที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ จะได้รับสิทธิประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ยังทำงานอยู่กับนายจ้างในต่างประเทศ กรณีที่คนหางานไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างรายใหม่ ก็ยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไปจนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม และเมื่อครบกำหนดและได้ส่งเงินเข้ากองทุนภายใน 60 วัน ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไป การพิจารณาจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์แก่คนหางานที่เป็นสมาชิกที่ประสบปัญหาในต่างประเทศนั้น กองทุนจะจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้คนงานสามารถยังชีพได้ โดยจะจ่ายเท่าที่จ่ายจริงคนละไม่เกิน 30,000 บาท หากมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายเกินวงเงินดังกล่าว กรมการจัดหางานจะพิจารณาจ่ายเงินเพื่อเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นของแต่ละกรณี

สำหรับคนหางานที่มีได้เป็นสมาชิกกองทุนฯ หรือเดินทางไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กรมประชาสงเคราะห์ก็มีเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของคนไทยในต่างประเทศการควบคุมและการลงโทษมาตรา 67, 69, 70, 71, และ 72 ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ได้ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจดูแลการปฏิบัติของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปตามกฎหมาย และหากพบการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง นายทะเบียนสามารถสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง หรือพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกิน 120 วัน หรือเพิกถอนใบอนุญาตได้ อย่างไรก็ตามบริษัทจัดหางานที่ถูกสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ประการสุดท้าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องจัดให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน และเมื่อเดินทางถึงประเทศนายจ้างผู้รับอนุญาตต้องส่งรายชื่อคนหางานให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันเดินทาง ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อตรวจสอบว่าคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ได้เดินทางไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

3. ใช้บริการจัดหางานของรัฐ

เดิมการบริการจัดหางานโดยรัฐมีวัตถุประสงค์ เพื่อคุ้มครองคนหางานและอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาคนงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของกฎหมายซึ่งกำหนดให้ต้องติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้เท่านั้น ต่อมาเมื่อคนไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ค่าใช้จ่ายของคนงานที่ใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงขึ้นมากจนรัฐจำเป็นต้อง

ต้องแทรกแซงตลาด โดยการปรับปรุงขอบข่ายให้กว้าง มีการติดต่อมายัง การเจรจาตลาด และตำแหน่งว่างในต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนหางาน

นายจ้างต่างประเทศ และคนหางานที่ไม่ประสงค์หางานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนเพราะค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง สามารถใช้บริการของรัฐได้ โดยกองการจัดหางานต่างประเทศ จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในต่างประเทศ การรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน รวมทั้งจัดทำเอกสารในการเดินทางให้แก่คนหางานให้เสร็จทุกขั้นตอน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการใดๆ สำหรับคนหางานเพียงเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน มีคนหางานเดินทางไปทำงานด้วยวิธีนี้ 5,985 คน ประเทศที่เดินทางไปมากที่สุด ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ไซปรัส และเยอรมันนี

ขั้นตอนการไปทำงานโดยรัฐจัดส่ง

เมื่อกรมการจัดหางาน โดยกองการจัดหางานต่างประเทศ ได้ตำแหน่งงานมาและมีการตรวจสอบเงื่อนไข ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แล้ว กรมฯ จะมีประกาศรับสมัครคนหางานตามตำแหน่งคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ แล้วส่งประกาศดังกล่าวประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนทั่วไป รวมทั้งแจ้งให้ศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัดต่างๆ คัดเลือกคนหางานในพื้นที่ส่งให้กรมการจัดหางานคัดเลือก โดยกรมการจัดหางานจะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรได้ตามสัดส่วนความต้องการไปทำงานต่างประเทศ 1 ของแต่ละจังหวัด เมื่อคนหางานได้รับการคัดเลือกแล้ว จึงนำคนงานเข้าทดสอบฝีมือที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคต่างๆ หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง คนงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือและได้รับการคัดเลือก จะถูกส่งไปตรวจสุขภาพประวัติอาชญากรรม แล้วจัดนำเข้าอบรม และทำบัตรสมาชิกกองทุน คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามความจำเป็น ได้แก่ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจลงตรา (วีซ่า) เป็นต้น ส่วนการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับคนงานทั่วไป โดยเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน และต้องรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เมื่อเดินทางไปถึง

4. นายจ้างทาถูกจ้างไปทำงาน

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจ หรือประมูลงานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงาน ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้อง โดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางานการไปทำงาน

ของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และโดยความสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว และการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็น และตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

นายจ้างในประเทศไทยอาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเภท และลักษณะงานที่ตกลงกับผู้ว่าจ้างในต่างประเทศ เช่น การว่าจ้างคณะจิวไปแสดงในประเทศมาเลเซีย เจ้าของคณะจิว ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาต้องขออนุญาตพาลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แสดงจิวทั้งคณะ พร้อมทั้งนักดนตรีไปทำงาน หรือบริษัทก่อสร้างประมุลงานสร้างทางในต่างประเทศได้ จำเป็นต้องส่งหัวหน้าโครงการ วิศวกร ช่างต่าง ๆ ไปควบคุมดูแลงานสำหรับกรรมกรต้องใช้คนงานท้องถิ่น เว้นแต่ประเทศผู้ว่าจ้างอนุญาตให้นำกรรมกรเข้าไปทำงานได้ กรณีนี้จำเป็นต้องตรวจสอบโดยละเอียด เพื่อป้องกันการแอบแฝงส่งไปทำงานเพื่อเรียกรับค่าบริการเช่นเดียวกับบริษัทจัดหางาน

การไปทำงานด้วยวิธีนี้มีจำนวนไม่มากนัก ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 18,719 คน และส่วนมากเป็นงานประเภทก่อสร้าง และติดตั้งเครื่องจักร ประเทศที่ไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา เกาหลี และกาตาร์

ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

การพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศนายจ้างต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมีสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ขออนุญาตต่อจัดหางานจังหวัด ณ จังหวัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ นายจ้างจะต้องมีสัญญาว่าจ้าง หรือสัญญาประมุลงานในต่างประเทศจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งแสดงว่านายจ้างมีงานจริง การพาลูกจ้างไปทำงานต้องมีหลักฐานการขออนุญาตของประเทศผู้ว่าจ้าง นายจ้างจึงนำลูกจ้างเข้าไปทำงานได้ รวมทั้งหลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศของลูกจ้างทุกคนด้วย

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้พาลูกจ้างไปทำงานแล้ว ต้องนำคนงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด

การพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย หรือในต่างประเทศก็ได้ และค่าใช้จ่ายในการจัดการเกี่ยวกับการเดินทาง และการเตรียมตัวต่างๆ ของลูกจ้างรวมทั้งเป็นภาระของนายจ้างทั้งหมด นายจ้างจะเรียกเก็บจากคนงานไม่ได้

ลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานอาจเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามระยะเวลา หรือลูกจ้างตามโครงการก็ได้

5. นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

เจตนารมณ์ของนายจ้าง ในการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ ก็เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น ระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศต่างหากจากค่าจ้าง ซึ่งได้รับเป็นประจำทุกเดือนในประเทศไทยและเมื่อครบระยะเวลาฝึกงานลูกจ้างต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา

เดิมพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ไม่ได้กำหนดเรื่องการบส่งลูกจ้างไปฝึกงานไว้ แต่ข้อเท็จจริงนายจ้างที่มีกิจการร่วมลงทุนในต่างประเทศ หรือมีบริษัทแม่ในต่างประเทศ จะส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้โดยให้ขออนุญาต เช่นเดียวกับการพาลูกจ้างไปทำงาน แต่ให้แนบสัญญาฝึกงานประกอบการขออนุญาตด้วย ต่อมาเมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป มีการแข่งขันทางการตลาดมากขึ้น บริษัทที่ไม่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ หรือไม่มีบริษัทร่วมลงทุนในต่างประเทศก็ปรารถนาที่จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ เช่นเดียวกัน กรมการจัดหางานจึงปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้โดยไม่ต้องเป็นกิจการเดียวกัน หรือเป็นกิจการร่วมลงทุน ทั้งนี้การส่งลูกจ้างไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ส่วนการส่งไปฝึกงานเกินกว่า 45 วัน ต้องขออนุญาตเนื่องจากการฝึกงานที่มีระยะเวลานานเกินไปอาจเป็นการแอบแฝงส่งไปทำงานได้จำเป็นต้องมีขั้นตอนการตรวจสอบที่แน่ชัดว่าเป็นการฝึกงานจริง ปกติระยะเวลาฝึกงานไม่ควรเกิน 6 เดือน แต่กฎหมายกึ่งอนุโลมให้ระยะเวลาฝึกงานสูงสุดได้ไม่เกิน 1 ปี

ปัจจุบันการฝึกงานในต่างประเทศจำเป็นต้องระมัดระวัง เพราะมีหลายประเทศที่ขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมืออย่างมาก จำเป็นต้องหาแรงงานจากต่างชาติเข้าไปทดแทน แต่ติดขัดกฎหมายคนเข้าเมือง จึงใช้วิธีหลีกเลี่ยง โดยการรับผู้ฝึกงานเข้าไปทำงานแทน เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี หากมีการยอมรับสภาพหรือความจริงทั้ง 2 ฝ่าย ว่าเข้าการทำงานก็สามารถจัดส่งไปได้ตามวิธีที่ 2 โดยบริษัทจัดหางาน เช่น กรณีเกาหลี แต่ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายยังยืนยันว่าเป็นการฝึกงานจริงๆ ไม่ใช่การทำงานก็คงไม่สามารถส่งไปได้ เนื่องจากไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามเจตนาคที่แท้จริงของการฝึกงาน เช่น กรณี JTCO ของญี่ปุ่น เป็นต้น

ในรอบปี 2540 มีบริษัทนายจ้างในประเทศไทย ขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงานรวมทั้งสิ้น 11,412 คน ประเทศที่ส่งไปฝึกงานมากที่สุด ได้แก่ ญี่ปุ่น ได้หวัน สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และเกาหลี

ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานคือ นายจ้างที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ขออนุญาตต่อจัดหางานจังหวัด ข จังหวัดนั้น ๆ

นายจ้างที่ขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงาน ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและเทคนิคการทำงาน หรือเพื่อพัฒนาบุคลากรของนายจ้างเอง หรือเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องมีหลักฐานการติดต่อประสานงานระหว่างนายจ้างกับบริษัทผู้ฝึกในต่างประเทศ และหลักสูตรหรือกำหนดการอบรมประกอบหลักฐานการขออนุญาต นอกจากนี้ลูกจ้างที่จะไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศของบริษัทผู้รับฝึกงานในต่างประเทศแล้ว สำหรับระยะเวลาฝึกงานกำหนดให้ไม่เกินครั้งละ 1 ปี

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้ส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้แล้ว ต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมปฐมฤกษ์ก่อนเดินทาง และเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด

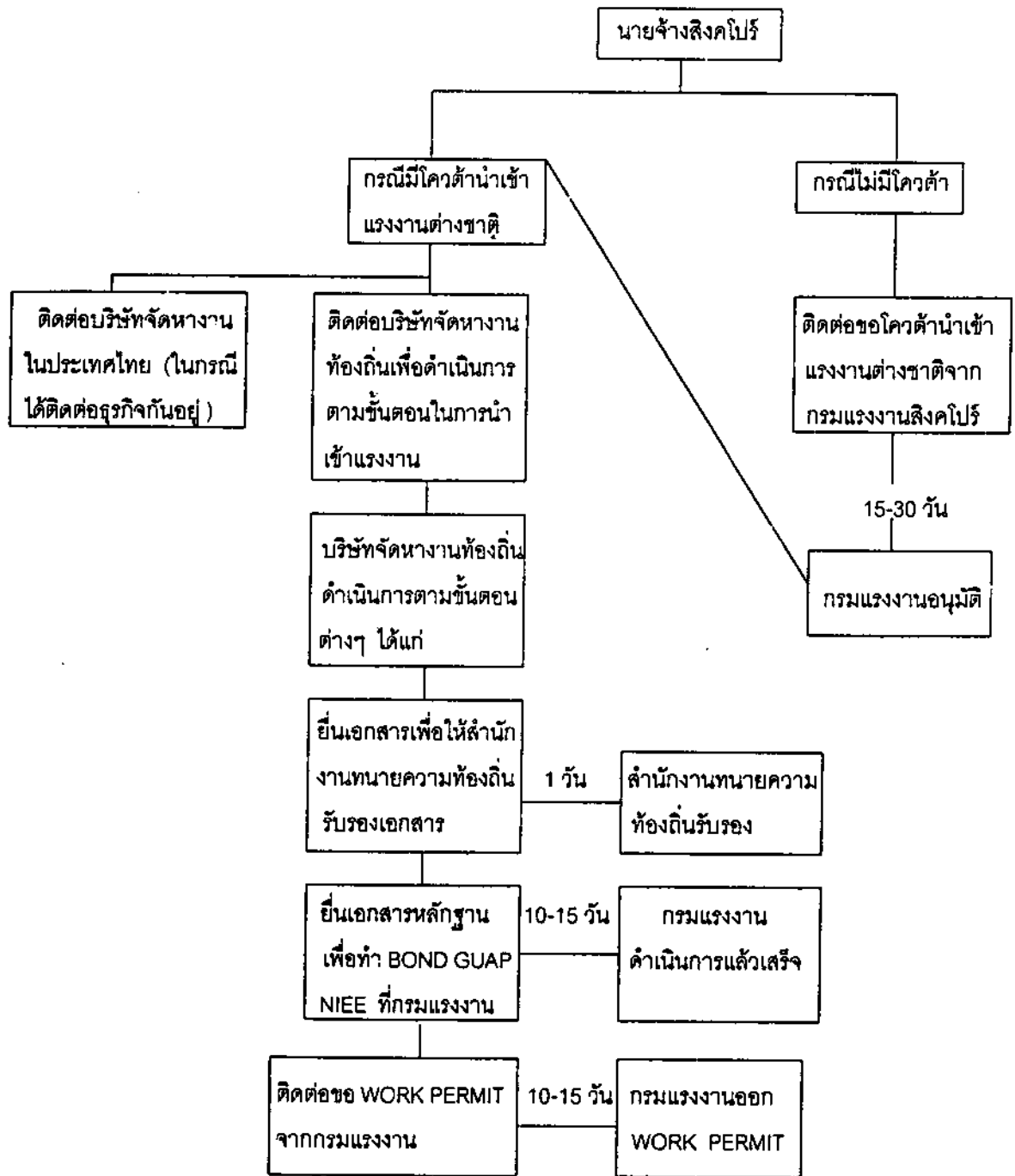
การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในประเทศไทยทุกเดือน โดยการฝากเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง หรือจ่ายให้แก่ผู้ที่ลูกจ้างมอบเงินให้รับค่าจ้างแทน ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงานรวมทั้งจ่ายเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกงานในต่างประเทศในอัตราที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งไปและกลับรวมทั้งจัดการเรื่องอาหาร ที่พัก สวัสดิการ การรักษาพยาบาลในต่างประเทศให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงานจนเดินทางกลับ เมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน

ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน และนายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานการเดินทางกลับมาทำงานของลูกจ้าง ต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ภายใน 15 วัน นับแต่ลูกจ้างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

สำหรับแรงงานในสิงคโปร์นั้น โดยทั่วไปแล้วมีขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงาน
ในประเทศสิงคโปร์ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน

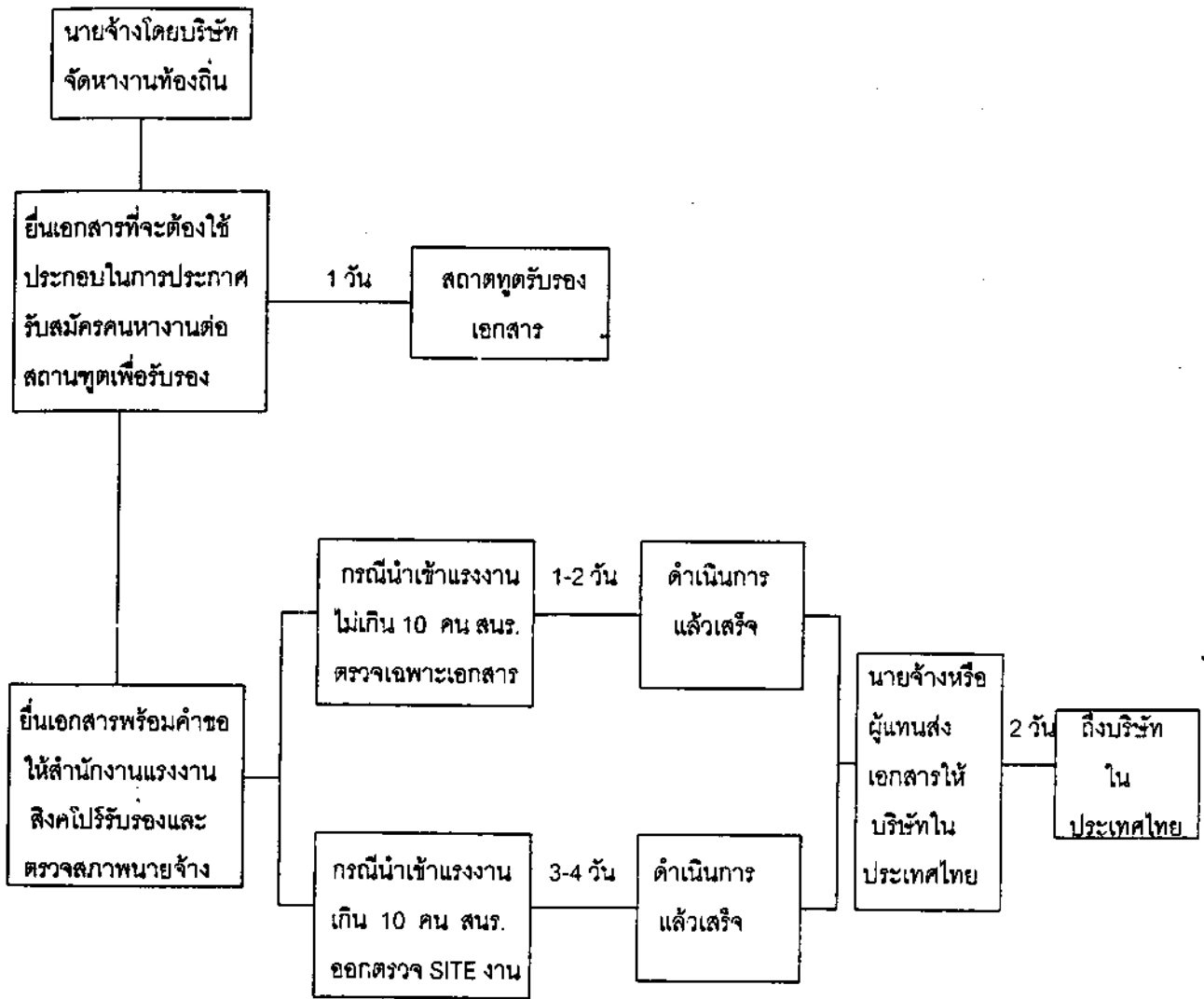
ขั้นตอนที่ 1 นายจ้างกับทางการสิงคโปร์



หมายเหตุ - บริษัทนายจ้างสิงคโปร์ที่จะนำเข้าแรงงานต่างชาติได้จะต้องมีงานก่อสร้างที่ได้มีการเซ็นสัญญา
จ้างแล้วและมีมูลค่าไม่ต่ำกว่า 1 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์

- แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าสิงคโปร์จะเป็นแรงงานจาก 7 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย
ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ จีน อินเดีย ศรีลังกา และไทย
- สัดส่วนของโควตาการนำเข้าจะเป็น 1:5 ระหว่างคนงานสิงคโปร์ 1 คน ต่อคนงานต่างชาติ
5 คน (โควตาการนำเข้ามีอายุ 2 เดือน)

ขั้นตอนที่ 2 นายจ้างกับทางการไทยในสิงคโปร์

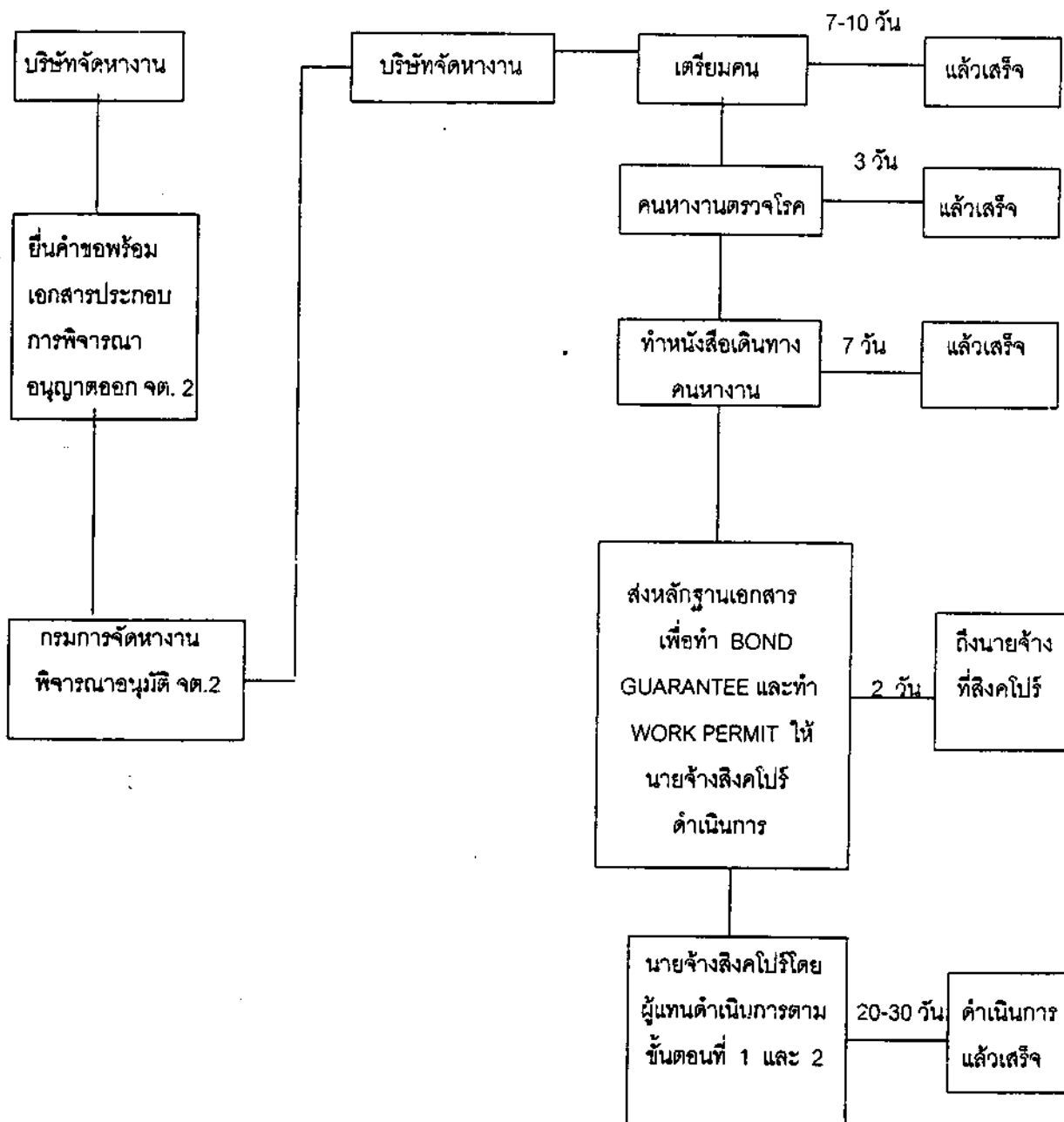


หมายเหตุ - นายจ้างสิงคโปร์จะต้องเสียภาษีต่างด้าวให้แก่คนงานต่างชาติที่นำเข้า (เสีย LEVY)

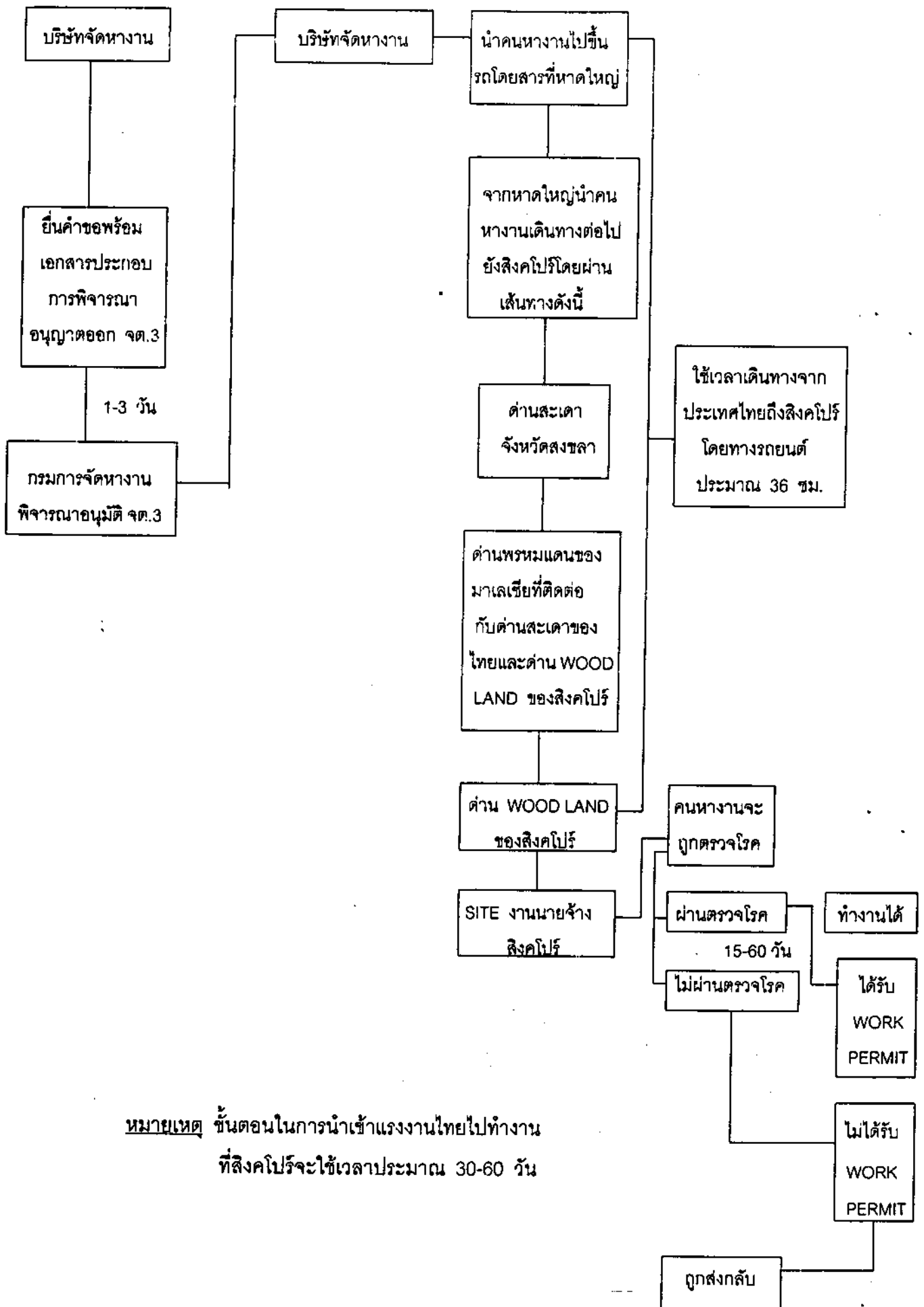
ในอัตรา 440 เหรียญ : 1 คน สำหรับคนหางานไม่มีฝีมือ : เดือน

อัตรา 200 เหรียญ : 1 คน สำหรับตำแหน่งช่าง : เดือน

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นขอประกาศรับสมัครคนงาน (จต.2)



ขั้นตอนที่ 4 การยื่นขออนุญาตจัดตั้ง (จต.3)



หมายเหตุ ขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานไทยไปทำงานที่สิงคโปร์จะใช้เวลาประมาณ 30-60 วัน

การนำคนงานไทยไปทำงานที่สิงคโปร์โดยทางรถยนต์จะต้องผ่านด่าน ดังนี้

กรณีบริษัทจัดส่งโดยได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานจะผ่านด่านตรวจคนหางาน ตามรายชื่อ

1. 80% เดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานสะเดา จังหวัดสงขลา
2. 20% จะเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานปาดังเบซาร์ จังหวัดสงขลา และด่านตรวจคนหางาน สุโงโกลก จังหวัดนราธิวาส

หมายเหตุ 80% ที่เดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานสะเดา เนื่องจากการเดินทางตามเส้นทางดังกล่าว ไปสิงคโปร์เป็นระยะทางที่สั้นที่สุด

กรณีการเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์โดยไม่ถูกต้อง

- จะมีสายจากภาคอีสาน นำคนงานมาขึ้นรถที่อำเภอหาดใหญ่เพื่อเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ โดยจะใช้วิธีการต่างๆ ทั้งที่ผ่านด่านและไม่ผ่านด่าน โดยจะเดินทางออกไปทุกช่องทางตามแนวชายแดนของจังหวัดสงขลา และนราธิวาส ไม่ว่าจะเป็นสะเดา ปาดังเบซาร์ สุโงโกลก และตากใบ รวมทั้งจะใช้วิธีการนำขึ้นรถไฟเข้าไปทำงานที่สิงคโปร์

จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ²⁶

ปัจจุบันแรงงานไทยในต่างประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง มีจำนวนและแนวโน้มลดลง แต่ในภูมิภาคเอเชีย แรงงานไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้มีปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้จำนวนแรงงานไทยลดลงนั้นหลายประการ ได้แก่

1. ความต้องการแรงงานลดลง

กรณีนี้จะเห็นได้ชัดในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซึ่งแต่เดิมเป็นขนาดใหญ่ แต่ปัจจุบันเริ่มพิจารณาสนับสนุนให้แรงงานท้องถิ่นเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างชาตินานาชาติมากขึ้น เช่น ซาอุดีอาระเบีย และคูเวต ซึ่งทั้งสองประเทศมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ว่าจ้างแรงงานท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และตัดทอนปริมาณการพึ่งพาแรงงานต่างชาตินานาชาติ

2. ค่าจ้างค่าตอบแทนลดลง

แม้ว่าปัจจัยดึงดูดแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศประการหนึ่งคือค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศไทย แต่ปัจจุบันหลายประเทศในตะวันออกกลางมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าหรือใกล้เคียงกับประเทศไทย ประกอบกับประเทศเหล่านี้มีความประสงค์จะว่าจ้างแรงงานชาตินานาชาติที่สนใจจะรับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานลดลง ทั้งนี้คาดว่าหากประเทศไทยมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง อัตราค่าจ้างในประเทศก็จะเพิ่มสูงขึ้นไปตามสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งในระยะยาว เมื่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการดีขึ้น จะส่งผลให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศน้อยลง

สำหรับประเทศที่ยังคงมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานอยู่เป็นจำนวนมากคือประเทศในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งหลายประเทศได้จ่ายค่าจ้างสูงกว่าประเทศไทยเป็นอย่างมาก เช่น ฮ่องกงและสิงคโปร์ โดยที่ค่าตอบแทนเหล่านี้แม้จะหักค่าใช้จ่ายและภาษีแล้ว ก็ยังเป็นจำนวนที่มากกว่าประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานจากชนบท มีการศึกษาไม่สูงนัก ฝีมือแรงงานอยู่ในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือปกติแล้วแรงงานไทยเหล่านี้มักจะเดินทางไปซ้ำแล้วซ้ำอีก หากประเทศใดมีข้อห้ามเดินทางไปซ้ำก็จะเดินทางไปประเทศใหม่ ดังนั้นหากแรงงานเหล่านี้หางานทำในประเทศไม่ได้หรือหาได้แต่ได้ค่าตอบแทนน้อย ก็จะพยายามหาทางเดินทางไปต่างประเทศอีก และหากตลาดแรงงานต่างชาติใดยังคงให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศก็จะยังคงมีอยู่ต่อไป แม้ว่าแนวโน้มในอนาคตจะเพิ่มในปริมาณที่ลดลงก็ตาม สถิติในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (2537 -

26 จตุรงค์ อรรถวิภาทไพศาลย์, อ้างแล้ว, หน้า 98

2540) มีคนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว รวมทั้งสิ้น 693,026 คน เป็นการเดินทาง
ด้วยตนเอง 266,611 คน กรมการจัดหางานจัดส่ง 5,985 คน นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน 18,719
คน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน 11,412 คน และบริษัทจัดหางานจัดส่ง 390,308 คน

สรุป

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูดของ
ต่างประเทศและปัจจัยผลักดันจากภายในประเทศ โดยในอดีตที่ผ่านมา ตลาดแรงงานของแรงงาน
ไทยได้แก่ ภูมิภาคตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นช่วงที่ราคาน้ำมันมีราคาสูงและประเทศเหล่านี้มีความ
ต้องการแรงงานเป็นอย่างมาก แต่ต่อมาเมื่อราคาน้ำมันเริ่มชะลอตัว แรงงานไทยได้เปลี่ยนไปมุ่งสู่
ตลาดแรงงานใหม่ คือ ภูมิภาคเอเชียที่ปัจจุบันแรงงานไทยยังคงเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก
ทั้งนี้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีอยู่ 5 วิธี คือ การที่บริษัทจัดหางานจัดส่ง
ไป รัฐบาลดำเนินการจัดส่ง นายจ้างพาไป นายจ้างส่งไปฝึกงาน คนงานเดินทางไปเอง สำหรับการ
เดินทางไปแล้วลักลอบทำงานเป็นวิธีเดินทางที่ผิดกฎหมายและก่อให้เกิดปัญหาตามมา

บทที่ 3

แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

บทที่ผ่านมาได้กล่าวถึงการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาพรวมทั้งในเรื่องภูมิหลังของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่จูงใจให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตลาดแรงงานสำหรับแรงงานไทย วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ

ในบทนี้จะได้พิจารณารายละเอียดของแรงงานไทย ที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ในส่วนของเรื่องทั่วไปและปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งปัญหาที่เกิดก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ปัญหาที่เกิดระหว่างการเดินทางในประเทศสิงคโปร์ และปัญหาที่เกิดหลังจากกลับจากประเทศสิงคโปร์มาทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสิงคโปร์

สภาพทั่วไป

ประเทศสิงคโปร์ เป็นประเทศขนาดเล็กมีประชากรประมาณ 2.93 ล้านคน มีพื้นที่ 646 ตารางกิโลเมตร เป็นตลาดเล็กและค่อนข้างอึดตัว ขนาดวัดดูดิบ ขนาดแคลนแรงงาน แต่สิงคโปร์มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอยู่ ณ ระดับประเทศพัฒนา อุตสาหกรรมที่สำคัญที่สุดคือ การกลั่นน้ำมัน ปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเคมีภัณฑ์ เครื่องอุปโภคบริโภคขนส่ง และอุตสาหกรรมอาหาร

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ¹

ปัจจุบัน มีคนงานต่างชาติอยู่และทำงานในสิงคโปร์ ประมาณ 500,000 คน เป็นแรงงานภาคการก่อสร้าง ประมาณ 3 แสน คน และแรงงานมากกว่าร้อยละ 70 เป็นแรงงานต่ำกว่าระดับช่างฝีมือ กิจการที่รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้คนต่างชาติทำงานได้มี 5 กิจการ คือ อุตสาหกรรมการผลิต โรงแรม การต่อเรือ การก่อสร้าง และแม่บ้าน

¹ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, พฤศจิกายน 2541

- แรงงานต่างชาติในสาขาการก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากมาเลเซีย ไทย อินเดีย บังกลาเทศ และจีน
- แรงงานต่างชาติในสาขาแม่บ้านมาจากฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และศรีลังกา
- สาขาอุตสาหกรรมการต่อเรือ มาจากประเทศมาเลเซีย บังกลาเทศ อินเดีย จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ไทย และพม่า
- สาขาบริการมาจากประเทศมาเลเซีย

สำหรับสาขาอุตสาหกรรมอื่นๆ มาจากมาเลเซีย และจีน โดยคนงาน จะต้องขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งมีอายุประมาณ 2 ปี สามารถต่ออายุได้ แต่รวมทั้งหมดแล้วจะมีอายุไม่เกิน 4 ปี ทั้งนี้รัฐบาลสิงคโปร์เกรงว่าผู้ประกอบการสิงคโปร์ที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติจะขาดความสนใจที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต ซึ่งหากเกิดวิกฤติการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของสิงคโปร์ อีกทั้งเกรงว่าจะมีการจ้างแรงงานต่างชาติเกินกว่าปริมาณความต้องการและจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมทางการสิงคโปร์จึงได้กำหนดมาตรการควบคุมแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างชาติสาขาการก่อสร้างอัตราส่วน 1:5 สาขาอุตสาหกรรม 1:1 สาขาการต่อเรือซ่อมเรือ 1:3 สาขาการบริการกำหนดให้นำเข้าคนงานต่างชาติได้ร้อยละ 25 ของคนงานทั้งหมดในสาขาการบริการ และกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะนำคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานต้องเสียภาษีการจ้างคนงานต่างชาติ (LEVY TAX)

นายจ้างที่ต้องการแรงงานต่างชาติ จะต้องยื่นหลักฐานเอกสารต่อกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ทะเบียนบริษัท โครงการก่อสร้างที่ได้รับอนุมัติจากรัฐบาล หรือได้รับสัญญาว่าจ้าง เพื่อขอโควตานำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ การอนุมัติโครงการขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการ อาทิ งานก่อสร้างอาคารใหม่ งานปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร งานวิศวกรรมโยธา และมูลค่าของแต่ละโครงการจะต้องไม่ต่ำกว่า 5 แสนสิงคโปร์ดอลลาร์

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างที่นำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานต้องวางหลักประกันเป็นจำนวนเงิน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างชาติ 1 คน ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวจะคืนให้เมื่อคนงานทำงานครบสัญญา และเดินทางออกนอกประเทศ แต่ถ้าคนงานหลบหนี และนายจ้างไม่สามารถติดตามจนส่งออกนอกประเทศได้ นายจ้างต้องถูกยึดเงินประกัน

ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงาน (WORK PERMIT)

- ค่าหลักประกันนำคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ คนละ 5,000 เหรียญสิงคโปร์
- ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน คนละ 20 เหรียญสิงคโปร์
- ค่าธรรมเนียมความปลอดภัยในการทำงาน คนละ 35 เหรียญสิงคโปร์
- ค่าตรวจโรค ประมาณ 35 เหรียญสิงคโปร์
- อื่นๆ ประมาณ 300 เหรียญสิงคโปร์ เช่น ค่าประกันกองทุนเงินทดแทน

การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมภาษีการทำงานคนงานต่างชาติ (LEVY TAX) ในอดีตรัฐบาลสิงคโปร์กำหนดนโยบายดังกล่าว เพื่อคุ้มครองแรงงานท้องถิ่น มิให้นายจ้างนำแรงงานต่างชาติที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าเข้ามาแย่งงานของแรงงานท้องถิ่น โดยนายจ้างต้องเพิ่มทุนทางด้านค่าจ้างแรงงานส่วนหนึ่งเป็นภาษีให้กับรัฐบาล แต่ภายหลังจากที่อุตสาหกรรมมีการแข่งขันและขยายตัวมากขึ้น ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น ความจำเป็นที่ต้องเปิดรับแรงงานต่างชาติจึงไม่มีทางเลือกเลย

อัตราค่าเสียภาษีการทำงานของคนต่างชาติ

| | | |
|--|---------|-------------------------|
| ตำแหน่งกรรมกร | 470 | เหรียญสิงคโปร์/คน/เดือน |
| ตำแหน่งช่างฝีมือ | 100 | เหรียญสิงคโปร์/คน/เดือน |
| ตำแหน่งแม่บ้าน | 345 | เหรียญสิงคโปร์/คน/เดือน |
| ตำแหน่งช่างฝีมือสาขาการต่อเรือซ่อมเรือ | 200 | เหรียญสิงคโปร์/คน/เดือน |
| คนงานไร้ฝีมือสาขาการต่อเรือซ่อมเรือ | 385 | เหรียญสิงคโปร์/คน/เดือน |
| ตำแหน่งงานอุตสาหกรรม | 330-450 | เหรียญสิงคโปร์/คน/เดือน |

รัฐบาลสิงคโปร์มีแผนที่จะลดแรงงานต่างชาติระดับไร้ฝีมือ โดยในช่วงปี 1999 (2524) ได้ตั้งเป้าหมายเพิ่มอัตราส่วนของแรงงานฝีมือร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานในภาคการก่อสร้าง และให้ความสำคัญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของคนงานต่างชาติโดยหลักคั้น และสนับสนุนให้นายจ้างส่งคนงานต่างชาติเข้าฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์ (Construction Industry Training Institute) หากคนงานผ่านการทดสอบนายจ้างจะได้รับการลดภาษีการจ้างคนงานต่างชาติ

สถาบัน Construction Industry Development Board (CIDB) ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และทดสอบฝีมือ ได้กำหนดแผนงานที่จะรองรับนโยบายดังกล่าว โดยการเพิ่มปริมาณการฝึกอบรม และทดสอบฝีมือแรงงานรวมทั้งยินยอมให้นายจ้างของโครงการที่ประสงค์จะนำแรงงานระดับช่างฝีมือเข้าทำงานสามารถยื่นคำร้องขอให้มีการเปิดทดสอบแรงงานช่างฝีมือจากต่างประเทศได้ ขณะนี้ได้ยินยอมให้มีการทดสอบไปแล้ว 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศจีน ไทย และประเทศพม่า เนื่องจากรัฐบาลมีระเบียบกำหนดให้ผู้ผ่านการทดสอบสามารถมีสิทธิได้รับการลดค่าธรรมเนียมภาษีได้ ดังนั้นการทดสอบนอกประเทศ ต้องใช้แบบทดสอบและการตรวจให้คะแนน ในระบบเดียวกับที่ใช้ในประเทศสิงคโปร์

ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมในการทดสอบฝีมือโดยสถาบัน CIDB

1. ในประเทศไทยสถาบัน CIDB เรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทดสอบจากนายจ้างในอัตราราคาละ 575 เหรียญสิงคโปร์ และการทดสอบแต่ละครั้งจะต้องมีผู้เข้ารับการทดสอบไม่น้อยกว่า 20 คน ต่อสาขาช่าง

| | | | |
|-----------------|-----|---------|-------|
| เลขเรียกหนังสือ | ว | 19.05.6 | พจนตร |
| เลขทะเบียน | 584 | 1519 | |
| วันที่ | 25 | ค.ค | ๒๕๒3 |

2. ค่าธรรมเนียมทดสอบมาตรฐาน (ในประเทศสิงคโปร์) สำหรับคนท้องถิ่น คนละ 150 เหรียญสิงคโปร์ ส่วนคนงานต่างชาติ คนละ 250 - 350 เหรียญสิงคโปร์ (ขึ้นอยู่กับสาขาช่าง)

3. ค่าธรรมเนียมฝึกอบรม ประมาณ คนละ 800 - 1,000 เหรียญสิงคโปร์ (หลักสูตรฝึกอบรมใช้เวลาประมาณ 3 เดือน)

แรงงานไทยในสิงคโปร์

แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ ส่วนใหญ่ทำงานในภาคการก่อสร้าง อาคารจัดสรรของรัฐบาล ถนน สะพาน ตำแหน่งงาน ได้แก่ กรรมกร และช่างฝีมือ ช่างกึ่งฝีมือ ในสาขาต่างๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างก่ออิฐ ช่างคัดเหล็ก ผูกเหล็ก ช่างประปา ช่างเชื่อม ชั้บรดยนต์ รถขุด รถยก ควบคุมเครื่องมือ ซึ่งประมาณว่าแรงงานไทยในกลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 75 ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทางด้านสภาพ ของการจ้างงานเป็นการรับจ้างงานของภาคเอกชน มีทั้งที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ส่วนที่เหลือก็ทำงานอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป คือ ทำงานกับผู้รับเหมาช่วงของบริษัทที่รับสัมปทานจากรัฐบาล เกี่ยวกับงานบำรุงรักษา ซ่อมแซม งานกำจัดขยะ ฯลฯ นอกจากนั้น ยังมีงานแม่บ้าน งานเสริมสวน งานล้างอาหาร งานตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งมีทั้งทำงานอยู่กับญาติ พี่น้อง และรับจ้าง เป็นต้น โดยคนในกลุ่มนี้มีประมาณ 7,500 คน

คนไทยอีกกลุ่มหนึ่งที่เข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ในฐานะผู้ประกอบอาชีพชั้นสูง เป็นนักธุรกิจ เจ้าของกิจการ หรือทำงานในภาครัฐบาล เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษา เฉพาะด้าน สถาปนิก วิศวกร พยาบาล คนไทยในกลุ่มนี้มีประมาณ 5,000 คน และนับว่าเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างชาวไทยกับชาวสิงคโปร์ นอกเหนือจากการส่งรายได้เข้าประเทศปีละนับร้อยล้านบาท²

ปัจจุบันมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประมาณ 65,800 คน ในจำนวนนี้มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 62,300 คน แรงงานไทยที่ลักลอบเข้าไปทำงาน โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 3,500 คน³

² สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศสิงคโปร์ มกราคม-มิถุนายน 2540 หน้า 2

³ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ผลงานปี 2541, หน้า 70

สถิติแรงงานไทยในต่างประเทศ

ปี พ.ศ.2538 - 2541

จำนวนตามประเทศที่มีสำนักงานแรงงาน

| สำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ (สนร.) | จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ ประจำปี 2538 - 2541 | | | |
|--|---|---------|---------|---------|
| | ปี 2538 | ปี 2539 | ปี 2540 | ปี 2541 |
| 1. ซาอุดีอาระเบีย | 24,502 | 22,040 | 18,050 | 17,550 |
| 2. เจดดาห์ | 1,000 | 499 | 4,000 | 20,000 |
| 3. คูเวต | 4,813 | 4,460 | 4,494 | 4,942 |
| 4. กรีซ | 18,600 | 23,179 | 25,995 | 32,700 |
| 5. ไทเป | 85,000 | 93,000 | 100,000 | 100,000 |
| 6. เกาสง | 35,000 | 38,000 | 33,000 | 30,000 |
| 7. ฮองกง | 12,278 | 16,763 | 7,372 | 7,529 |
| 8. ญี่ปุ่น | 58,921 | 58,303 | 54,680 | 54,680 |
| 9. บรูไน | 30,000 | 32,300 | 37,072 | 24,297 |
| 10. สิงคโปร์ | 60,000 | 70,000 | 64,500 | 65,800 |
| 11. มาเลเซีย | 80,000 | 57,816 | 57,000 | 57,000 |
| รวม | 410,114 | 416,360 | 406,163 | 414,498 |

ที่มา : จากกองประสานราชการต่างประเทศ ข้อมูล ณ มิถุนายน 2541

หมายเหตุ จำนวนคนไทยลักลอบเข้าไปทำงานในต่างประเทศ (ประมาณการเฉพาะที่มี สนร. ตั้งอยู่)

| | | | |
|-------------------|-----------|-------------|-----------|
| 1. ซาอุดีอาระเบีย | 15,000 คน | 6. ใต้หวัน | 5,000 คน |
| 2. กรีซ | 30 คน | 7. มาเลเซีย | 3,000 คน |
| 3. อิสราเอล | 2,000 คน | 8. สิงคโปร์ | 3,500 คน |
| 4. ญี่ปุ่น | 37,046 คน | 9. บรูไน | 800 คน |
| 5. ฮองกง | 150 คน | รวม | 66,526 คน |

ค่าจ้าง⁴

-ไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ก. ภาคเอกชน ใช้หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของแรงงาน

ข. ภาครัฐราชการ เป็นไปตามอัตราค่าจ้างมาตรฐาน จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และสาขาอาชีพ

- สำหรับผู้ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ช่างฝีมือ ต้องผ่านการทดสอบจากสถาบัน CIDB ของสิงคโปร์

กรมการจัดหางานได้มีประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไทย

■ ตำแหน่งกรรมกร วันละ 20 เหรียญสิงคโปร์/วัน (ค่าอาหารรวมอยู่ในค่าจ้าง)

■ ตำแหน่งช่าง วันละ 25 เหรียญสิงคโปร์/วัน (ค่าอาหารรวมอยู่ในค่าจ้าง)

การเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ของแรงงานไทยนั้น ส่วนใหญ่จะผ่านขั้นตอนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีบริษัทนายหน้าดำเนินการติดต่อจัดหา ประสานงาน คนงานเพียงแต่จ่ายค่าบริการเท่านั้น การทำงานของบริษัทจัดหางานดังกล่าวปกติจะมีบริษัทจัดหางานสิงคโปร์ประสานและรับช่วงต่อไป เมื่อคนงานไทยเดินทางไปสิงคโปร์แล้ว ซึ่งวิธีการเดินทางนั้นภายหลังจากการติดต่อบริษัทจัดหางานก็จะมีกรณีคนงาน และนำคนงานเดินทางไปสิงคโปร์โดยตรงหรือเดินทางไปหาดใหญ่ ซึ่งจะมีตัวแทนจัดหาเข้าสิงคโปร์โดยทางรถยนต์แล้วเดินทางผ่านประเทศมาเลเซียที่ด่านยะลา จากนั้นจึงลงเรือไปข้ามด่าน Woodland ที่สิงคโปร์⁵

สำหรับการจัดส่งโดยรัฐซึ่งเสียค่าใช้จ่ายต่ำนั้น ในทางปฏิบัติการบริการจัดส่งโดยรัฐไปสิงคโปร์จะมีไม่มากนัก เมื่อเทียบกับบริษัทจัดหางานเอกชน แม้การเสียค่าใช้จ่ายบริการที่ผ่านมานายหน้าเอกชนจะมีจำนวนสูงอยู่ โดยเฉลี่ยการจ่ายค่าบริการของแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์จะตกประมาณ 45,000-50,000 บาทต่อคน⁶

นอกจากนี้ยังมีแรงงานไทยอีกประเภทหนึ่งที่เข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ในลักษณะนอกระบบ ถือว่าเป็นแรงงานที่เข้าไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยแรงงานประเภทนี้อาจจะเดินทางเข้าไปอย่างถูกต้องในฐานะผู้ถือวีซ่านักท่องเที่ยวและอยู่ทำงานต่อภายหลังพ้น 14 วันแล้ว หรืออาจเป็นคนงานที่อยู่เกินกำหนดระยะเวลาที่อนุญาต โดยคนงานประเภทนี้จะได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานในประเทศสิงคโปร์แต่เมื่อครบสัญญาแล้วไม่ยอมกลับ และทำงานต่อ โดยนอกจากวิซ่าจะขาดอายุแล้ว บางคนหนังสือเดินทางยังขาดอายุด้วย นอกจากนี้ยังมีแรงงานไทยอีกประเภทหนึ่งซึ่งลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่ในกรณีนี้มีไม่มากนัก อย่างไรก็ตามเนื่องจากประเทศสิงคโปร์กับไทยมีลักษณะการเดินทางที่สะดวก สามารถเดินทางได้หลายเส้นทาง ทำให้มีการลักลอบเข้าไปทำงานได้ง่าย ซึ่งแรงงานที่เข้าไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้นจะไม่ได้รับการคุ้มครองเมื่อประสบปัญหา ประกอบกับทางการสิงคโปร์

⁴ สำนักงาบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน, พฤศจิกายน 2541, หน้า 4

⁵ กองประสานราชการต่างประเทศ, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มกราคม 2540, หน้า 7

⁶ อ้างแล้ว

โปร้มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายอย่างเฉียบขาด ทำให้เกิดปัญหาของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์หลายประการ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ต่อไป

แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในสิงคโปร์

เนื่องจากสิงคโปร์มีข้อจำกัดด้านกำลังแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง จึงต้องอาศัยการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน จำนวนทั้งสิ้น 5 แสนคน ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากการเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานในส่วนที่ขาดแล้ว รัฐบาลยังมีรายได้จากการเรียกค่าธรรมเนียมการเข้ามาทำงาน (LEVY TAX) และภาษีเงินได้อีกด้วย ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการควบคุมและป้องกันปัญหาอันเนื่องมาจากแรงงานต่างชาติ กระทรวงแรงงานสิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างที่นำคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานต้องวางหลักประกันเป็นเงินจำนวน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อคนงานต่างชาติ 1 คน โดยนำเงินจำนวนดังกล่าวจะคืนเมื่อคนงานทำงานครบสัญญาและเดินทางออกนอกประเทศ ถ้าคนงานหลบหนี นายจ้างไม่สามารถติดตามนำตัวมาขอยกเลิกใบอนุญาตทำงานและส่งตัวออกนอกประเทศ นายจ้างจะถูกยึดเงินประกัน นอกจากนี้ยังมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายลงโทษนายจ้างที่จ้างคนงานหรือให้ที่พักพิงแก่คนงานเดือน รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อคนงานต่างชาติที่นำเข้ามาทำงาน⁷

สำหรับปริมาณการจ้างงานของสิงคโปร์ในรอบปี 2540 มีจำนวนการจ้างงานรวมทั้งสิ้น 122,800 คน แบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมใหญ่ๆ ดังนี้ ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 46,800 คน ภาคธุรกิจการเงิน การบริการ จำนวน 24,900 คน นอกจากนั้นเป็นภาคการค้า ภาคการสื่อสารและขนส่ง ภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคอื่นๆ เช่น บริการสาธารณะ งานบ้าน เป็นต้น⁸

สิงคโปร์นับเป็นประเทศหนึ่งที่มีคนงานไทยเดินทางไปทำงานมาก คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 35 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเดินทางสะดวก มีหลายเส้นทาง เช่น ทางรถยนต์ รถไฟ และทางเครื่องบิน ในปี 2540 มีคนงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 17,770 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมดแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในภาคก่อสร้าง ในตำแหน่ง ช่างก่ออิฐ ช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างไม้แบบ ช่างปูนฉาบกรรมกรและคนงานอยู่ต่อเรือ⁹

แรงงานไทยส่วนใหญ่ได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี ทั้งจากนายจ้างและประชาชนของสิงคโปร์ เนื่องจากแรงงานไทยมีฝีมือ ทักษะ ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และมีความรับผิดชอบสูงถึงแม้จะมีข้อจำกัด ด้านภาษาบ้างก็ตาม ขณะนี้นายจ้างสามารถติดต่อแรงงานไทยได้โดยตรงเพียงแต่อาศัยคนงานไทยที่รู้จักคุ้นเคยเท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นผลดี เนื่องจากแรงงานไทยไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากภาค

⁷ แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์, กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, พฤษภาคม 2541

⁸ แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์, กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, พฤษภาคม 2541

⁹ สรุปลักษณะการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ก่อสร้างแล้ว แรงงานไทยจะทำงานในภาคอื่นๆ เช่น ผู้รับเหมาช่วงของบริษัทที่ได้รับสัมปทานจากรัฐบาล งานบำรุงรักษาซ่อมแซม งานกำจัดขยะ งานแม่บ้าน งานเสริมสวย งานร้านอาหาร งานตัดเย็บเสื้อผ้า และยังมีอีกกลุ่มหนึ่งจะประกอบอาชีพขั้นสูง คือ นักธุรกิจ เจ้าของกิจการ หรือทำงานในภาครัฐบาล เช่น อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาเฉพาะด้าน สถาปนิก วิศวกร พยาบาลซึ่งเป็นที่ตำแหน่งที่เน้นความสามารถ หรือทักษะเฉพาะส่วนใหญ่จะได้รับรายได้สูง¹⁰

แนวโน้มความต้องการแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ในช่วงอีก 10 ปีข้างหน้า ตามแผนพัฒนาประเทศของสิงคโปร์ มีความต้องการในการพึ่งพาแรงงานต่างชาติอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะโครงการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค อาคารพาณิชย์ อาคารบ้านพักอาศัย ทั้งนี้เป็นการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งการก่อสร้างสิ่ง สาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิต การพัฒนาทางสังคม ซึ่งมีการประมาณว่า โครงการต่างๆ จำเป็นต้องการแรงงานจากต่างชาติอีกไม่น้อยกว่า 5 หมื่นคนต่อปี ดังนั้นแรงงานในภาคการก่อสร้าง จึงเป็นอาชีพที่มีโอกาสดีกว่าอย่างอื่น นอกจากนี้แรงงานในงานด้านบริการต่างๆ ทั้งทั้งงานประเภทไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก จนถึงงานที่ต้องใช้ทักษะ และฝีมือขั้นสูงยังเป็นที่ต้องการอยู่ตลอดไป ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามอัตราความเจริญเติบโตของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน โครงสร้างด้านประชากรของสิงคโปร์ ยังไม่สัมพันธ์กับอัตราความเจริญเติบโตของประเทศ ประกอบกับประชาชนชาวสิงคโปร์แท้ๆ ไม่ค่อยสนใจในที่จะทำงาน งานด้านนี้ตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากในงานก่อสร้าง คือ กรรมกร และช่างฝีมือ เกี่ยวกับการก่อสร้างเช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก ช่างก่อฉาบ รวมทั้ง พนักงานขับรถประเภทเครื่องมือหนัก เป็นต้น¹¹

จากความต้องการแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์เพิ่มมากขึ้นดังกล่าว จึงมีแนวโน้มที่แรงงานไทยจะเข้าไปทำงานในสิงคโปร์เพิ่มมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในระดับช่างฝีมือ ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลสิงคโปร์ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรมก่อสร้าง (CONSTRUCTION INDUSTRY DEVELOPMENT BOARD-CIDB) ได้เปิดทางให้กับ บริษัทเอกชนสิงคโปร์ ที่มีความต้องการจ้างช่างฝีมือจากประเทศไทย เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยได้โดยตรง ทั้งนี้ ทางสำนักงาน CIDB พร้อมทั้งจะส่งเจ้าหน้าที่ไปทำการตรวจให้คะแนนแก่ผู้ทดสอบที่ประเทศไทย และผู้ที่ผ่านการทดสอบจากประเทศไทย จะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับผู้ผ่านการทดสอบในประเทศสิงคโปร์ เช่น สิทธิการลดหย่อนค่าภาษีจากเดือนละ 440 เหรียญสิงคโปร์เหลือ 200 เหรียญสิงคโปร์ สิทธิการทำงานต่อเนื่องได้ 10 ปี รวมทั้งการรับประกันค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่าอัตราที่ประกาศของกรมการจัดหางานของประเทศไทย ซึ่งนับว่าเป็นครั้งแรกที่จะเปิดให้มีการจ้างช่างฝีมือ โดยตรงจากประเทศไทยเข้าไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์¹²

¹⁰ สรุปภาพการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนทำงาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

¹¹ สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ วิเคราะห์สถานการณ์ระดับแรงงานในประเทศสิงคโปร์ รอบ 6 เดือน มกราคม-มิถุนายน 2540 จัดทำโดยสำนักงานแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

¹² สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ วิเคราะห์สถานการณ์ระดับแรงงานในประเทศสิงคโปร์ รอบ 6 เดือน มกราคม-มิถุนายน 2540 จัดทำโดยสำนักงานแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

จะเห็นได้ว่า สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานไทยก็ได้รับการต้อนรับอย่างดีทั้งจากนายจ้างและประชาชนชาวสิงคโปร์ ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาประเทศของสิงคโปร์ในปัจจุบันได้มุ่งเน้นโครงการก่อสร้างสาธารณูปโภค ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากต่างชาติ ประกอบกับปัจจุบัน รัฐบาลสิงคโปร์ โดยสำนักงาน CIDB ได้มีการดำเนินการในลักษณะเป็นการสนับสนุนต่อแรงงานไทยในการเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ ดังนั้นในอนาคตจึงมีแนวโน้มที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์มากยิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน

ปัญหาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์

ปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาแรงงานไทยก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์

ปัญหานี้เป็นปัญหาของแรงงานไทยที่เกิดขึ้นตั้งแต่ในช่วงก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ ซึ่งมีดังนี้

1.1 ปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ แม้ว่าแรงงานบางส่วนจะสามารถไปติดต่อนายจ้างในสิงคโปร์ ได้ด้วยตนเองหรืออาจมีญาติพี่น้องที่ทำงานในสิงคโปร์อยู่แล้ว ช่วยติดต่อหางานให้ โดยไม่ต้องเสียค่าขนานหน้าให้กับบริษัทจัดหางานเอกชนก็ตาม แต่แรงงานเหล่านี้ก็ยังคงต้องเสียค่าใช้จ่ายบางอย่าง เช่น ค่าพาหนะเดินทางไปสิงคโปร์ ค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทางและวีซ่า ในขณะที่คนงานส่วนใหญ่ยังต้องพึ่งพาบริการของบริษัทจัดหางานเอกชน ซึ่งมักจะเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่กฎหมายกำหนดโทษไว้ค่อนข้างน้อย รวมทั้งการสมยอมของแรงงานเองที่ต้องการได้งานทำในสิงคโปร์ นอกจากนี้แรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตชนบทที่ห่างไกลจากกรุงเทพฯ ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในการเดินทางมาติดต่อวิ่งเต้นที่กรุงเทพฯ¹³ ทำให้แรงงานเหล่านี้ที่ส่วนใหญ่มีความยากจนอยู่แล้วต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ บางครั้งจำเป็นต้องกู้ยืมเงินก่อให้เกิดหนี้สินขึ้น

1.2 ปัญหาการเสียเวลาในการติดต่อ ทั้งในส่วนของการติดต่อกับบริษัทจัดหางานเอกชนและการติดต่อกับหน่วยราชการ ซึ่งการติดต่อทั้งสองส่วนค่อนข้างที่จะมีขั้นตอนยุ่งยากหลายประการ เช่น การจัดทำหนังสือเดินทาง การตรวจสอบประวัติ และการฝึกอบรม เป็นต้น ทำให้แรงงานไทยต้องเสียเวลารอคอยค่อนข้างนานกว่าที่จะได้เดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์¹⁴

1.3 ปัญหาความวิตกกังวล ส่วนใหญ่แล้วก่อนที่จะเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ พบว่าแรงงานไทยมีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่¹⁵

¹³ ศรีภุษา บุญบาท และสาวภา ชัยมุสิก, แรงงานไทยไปสิงคโปร์, (กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2528), หน้า 79-83

¹⁴ อ้างแล้ว, หน้า 84-87

¹⁵ อ้างแล้ว, หน้า 89 - 92

1.3.1 ความห่วงครอบครัวที่จะลำบากเมื่อตนเองไม่อยู่ ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาที่แรงงานไทยในสิงคโปร์วิตกกังวลมากที่สุด

1.3.2 ความกลัวลำบากด้านภาษาในการสื่อความเข้าใจ ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้มีภาษาทางราชการ 4 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ จีนกลาง (แมนดาริน) มาเลย์ และทมิฬ แต่ปรากฏว่าแรงงานไทยมีความสามารถใช้ภาษาเหล่านี้ได้น้อยมาก

1.3.3 ความกลัวอุบัติเหตุจากการเดินทางและการทำงาน

1.3.4 ความกลัวค่านายจ้างที่ไม่ทำตามสัญญาและทำทารุณ

1.3.5 ความกลัวจะถูกหลอกลวงและต้มตุ๋นจากบริษัทจัดหางานเอกชน

1.3.6 ความกลัวต่อความเปลี่ยนแปลงถิ่น แปลกอากาศและสิ่งแวดล้อม

1.3.7 ความกลัวลำบากเกี่ยวกับอาหารการกิน

1.3.8 ความกลัวต่อความเหงา

1.3.9 ความกลัวว่าครอบครัวจะแตกแยก

1.4 ปัญหาแรงงานถูกหลอกลวงต้มตุ๋น การจัดส่งแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศในระยะแรกยังไม่มีการหลอกลวงต้มตุ๋น เพราะจำนวนผู้สมัครงานยังมีน้อยกว่าความต้องการและบริษัทจัดหางานก็ได้รับประโยชน์จากนายจ้างต่างประเทศเป็นการตอบแทน แต่ต่อมาการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศมีมากขึ้น มีบริษัทจัดหางานเพิ่มขึ้น บางบริษัทก็จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย บางบริษัทก็ไม่จดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนต่ออายุ ซึ่งบริษัทเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาการหลอกลวงต้มตุ๋น โดยรับค่าบริหารแล้วไม่จัดส่งไปทำงาน นอกจากนี้แต่ละบริษัทยังมีนายหน้าออกไปรับสมัครคนงานและเรียกเก็บค่าบริการในอัตราสูงอีกด้วย ทั้งนี้ปัญหาการหลอกลวงดังกล่าวเกิดขึ้นมากเนื่องจากบทกำหนดโทษยังต่ำอยู่ ทำให้บริษัทจัดหางานไม่เกรงกลัวแม้จะถูกจับกุมดำเนินคดีก็ยังฝ่าฝืนกระทำอีก แม้จะมีการแก้ไขกฎหมายเพิ่มโทษมากขึ้น และกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดมากขึ้นต่อบริษัทจัดหางานเอกชน แต่ปัญหาการดำเนินการจัดหางานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ยังไม่หมดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ ยังมีการปรากฏอยู่เสมอ¹⁶ ซึ่งในส่วนแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ก็พบปัญหาการถูกหลอกลวงต้มตุ๋นเกี่ยวกับการโฆษณาหลอกลวงให้ไปสมัครงานโดยไม่มีงานให้ทำ การเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร บางส่วนเดินทางไปถึงสิงคโปร์แล้วแต่ไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ บางส่วนได้ทำงานแต่ไม่ตรงตามสัญญา และบางส่วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าข้อตกลง¹⁷

¹⁶ ประเสริฐ ศิลปวัฒนีย์, อ้างแล้ว, หน้า 199

¹⁷ ศรีนงษา บุณนาค, อ้างแล้ว, หน้า 86 - 87

2. ปัญหาแรงงานไทยที่เกิดระหว่างที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์

ปัญหานี้เป็นปัญหาที่แรงงานไทยประสบเมื่อได้ทำงานในสิงคโปร์แล้ว ซึ่งมีดังนี้

2.1 ปัญหาเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการ โดยทั่วไปแรงงานไทยที่ไปทำงานในลักษณะชั่วคราวและมีสัญญาจ้าง จะมีการระบุในสัญญาให้นายจ้างเป็นผู้จัดหาที่พักและบางกรณีก็จัดหาอาหารให้ ปัญหาที่แรงงานไทยมักประสบคือ รสอาหารไม่ถูกปาก ประเภทอาหารไม่สอดคล้องกับความเคยชิน บางแห่งได้รับอาหารน้อยเกินไป ส่วนในกรณีที่ต้องจัดเตรียมการปรุงเองก็มักจะปรากฏปัญหาเกี่ยวกับเรื่องอุปกรณ์และระยะเวลาที่ใช้ อย่างไรก็ตาม ในตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย แรงงานไทยสามารถที่จะจัดหาอาหารเครื่องปรุงได้ไม่ยากนัก เพราะมีการส่งเข้าไปจำหน่ายเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสิงคโปร์จะมีแหล่งที่เรียกว่า Golden Mile Complex ซึ่งอดีตเป็นศูนย์การค้า ปัจจุบันเป็นแหล่งจับจ่ายใช้สอย ซื้อหาอาหารประเภทต่าง ๆ ที่ส่งไปจากเมืองไทยเป็นจำนวนมาก¹⁸

สำหรับ Golden Mile Complex นั้น นอกจากจะเป็นแหล่งจับจ่ายใช้สอยและเป็นแหล่งอาหารการกินแล้ว ยังเป็นแหล่งพบปะกันของแรงงานไทยในสิงคโปร์ด้วย แต่อย่างไรก็ตามในช่วงระยะหลังมักจะปรากฏข่าวอยู่เสมอว่าแรงงานไทยมักจะใช้สถานที่ดังกล่าวตั้งวงสุรา และมีเรื่องทะเลาะวิวาทกันจนถึงขั้นใช้กำลังทำร้ายกัน ทำให้แรงงานไทยบางส่วนไม่นิยมชมชอบการไปที่ Golden mile Complex

ในส่วนที่พักอาศัยนั้นมักจะเกิดปัญหาอยู่เสมอ เนื่องจากแรงงานไทยเป็นแรงงานชั่วคราวเข้าไปทำงานในระยะเวลาไม่กี่ปี นายจ้างต่างชาติจึงมักจัดที่พักไว้ในบริเวณสถานที่ทำงานหรือเช่าอาคารให้อยู่อาศัยและคิดแปลงคอนเทนเนอร์เป็นที่พักให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มักพบปัญหาเสมอ คือ การตัดแปลงบริเวณสถานที่ทำงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้ทำให้แรงงานไทยในสิงคโปร์ร้องเรียนและนัดหยุดงาน ดังกรณีคนงานบริษัทก่อสร้าง Woh Hup เนื่องจากนายจ้างไม่จัดสวัสดิการที่พักให้สะดวกเพียงพอ โดยนายจ้างได้ตัดแปลงส่วนหนึ่งภายในอาคารสูงให้เป็นที่พักชั่วคราวและจะย้ายสูงขึ้นเมื่อการก่อสร้างรุดหน้ายิ่งขึ้น ทำให้เกิดปัญหาขึ้น เนื่องจากอาคารสร้างไม่เสร็จ จึงมีปัญหามือฝนตกหรืออากาศอบอ้าว ทำให้คนงานนัดหยุดงานเพราะน้ำประปาไม่ไหลและไฟฟ้าดับ เกิดปัญหาในการหุงหาอาหารและอากาศร้อน พัดลมไม่สามารถทำงานได้ นอกจากนี้คนงานยังประสบปัญหาในเรื่องความแออัด ห้องน้ำ ห้องส้วมไม่เพียงพอด้วย¹⁹

2.2 ปัญหาสุขภาพ แรงงานไทยในสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีการศึกษาไม่สูงนัก โดยทั่วไปมักจะจำกัดตัวเองอยู่ภายใต้บริเวณที่พักของที่ทำงานและใช้ชีวิตในการทำงานเป็นหลัก ทำให้แรงงานไทยไม่มีเวลาเพียงพอที่จะดูแลตัวเองมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บ²⁰ ซึ่ง

¹⁸ จาตุรนต์ อรรถวิภาคไพศาลย์, อ้างแล้ว, หน้า 28

¹⁹ จาตุรนต์ อรรถวิภาคไพศาลย์, อ้างแล้ว, หน้า 28 - 29

²⁰ กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, อ้างแล้ว, หน้า 13

จากสถิติการตายของแรงงานไทยในสิงคโปร์ในแต่ละปีจะมีแรงงานไทยตายสูงสุด เมื่อเทียบกับการตายของแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ ซึ่งหากนำตัวเลขมาเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์แล้ว แรงงานไทยจะมีเปอร์เซ็นต์ตายโดยเฉลี่ย 1 คนต่อแรงงาน 1,000 คน ซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงมาก²¹ และ “การไหลตาย” ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่แรงงานไทยในสิงคโปร์ประสบปัญหาอยู่ แต่ก็ยังไม่มีมาตรการระบุสาเหตุที่แน่ชัดของการไหลตายและไม่สามารถป้องกันหรือช่วยเหลือการไหลตายได้อย่างจริงจัง

อย่างไรก็ตาม กระทรวงสาธารณสุขได้รายงานผลการสอบสวนการไหลตายเบื้องต้นว่าการเสียชีวิตไม่น่าเกิดจากสารพิษจากท่อ พี.วี.ซี. หรือจากพิษสุราพื้นเมืองและไม่พบสาเหตุใด ๆ จึงไม่สามารถระบุสาเหตุได้แน่ชัด แต่สันนิษฐานว่าอย่างน้อยที่สุดสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคไหลตายเกิดจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ขาดวิตามินบีหนึ่ง และ โปตัสเซียม
- 2) ทรากคร่ำทำงานหนักมากเกินไป
- 3) ดื่มสุรา เบียร์ และยาบางชนิดที่ให้โทษแก่ร่างกาย
- 4) ความเครียดและวิตกกังวล พลัดพรากจากบ้านและครอบครัว ภาวะหนีสินและปัญหาการใช้ภาษา²²

2.3 ปัญหาสภาพการจ้างและการทำงาน โดยทั่วไปแม้ว่าแรงงานไทยในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะได้รับการดูแลในเรื่องสภาพการจ้างอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ แต่ก็มีแรงงานไทยจำนวนหนึ่งที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามสัญญา การเอาผิดเอาเปรียบในการว่าจ้างงาน

จากสถิติในรอบปีที่ผ่านมาปัญหาส่วนใหญ่ที่คนงานนำมาร้องทุกข์เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการและไม่มีการให้ทำ ตัวเลขการร้องทุกข์ของคนงาน

ปี 2537 มีจำนวน 1,475 เรื่อง คนงานเกี่ยวข้อง 5,238 คน

ปี 2537 มีจำนวน 1,462 เรื่อง คนงานเกี่ยวข้อง 4,775 คน

ปี 2538 มีจำนวน 1,572 เรื่อง คนงานเกี่ยวข้อง 6,207 คน

ปี 2539 มีจำนวน 1,583 เรื่อง คนงานเกี่ยวข้อง 6,574 คน

เรื่องที่ร้องเรียน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการจ้าง ขอให้ส่งกลับบ้าน ค่าทดแทน ค่าภาษี และเรื่องอื่นๆ เช่น ทะเลาะวิวาท คามหาญาติ เป็นต้น²³

ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างตอบแทน แรงงานไทยในสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ระยะเวลาการทำงานไม่ยาวนาน จะมีการระบุค่าตอบแทนไว้ในสัญญา ดังนั้นระหว่างที่อายุสัญญายังไม่สิ้นสุด อัตราค่าจ้างของคนงานจะไม่เปลี่ยนแปลง

²¹ จรรยา พรหมเนียม . แรงงานไทยในสิงคโปร์ : ไตรเสียด (เอกสารวิจัย) หน้า 2

²² ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน , สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ (เอกสารวิจัย) , หน้า 2

²³ สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, อ้างแล้ว หน้า 7

จากการศึกษาติดตามของกองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในลักษณะ Contracted Works จะมีการเพิ่มขึ้นไม่มากนัก บางประเทศแทบไม่มีการเพิ่มขึ้นเลย เช่น สิงคโปร์ ทั้งนี้ในประเทศเหล่านี้การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นเรื่องที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียว และหากการเดินทางไปทำงานของแรงงานต่างชาติเป็นลักษณะชั่วคราวระยะเวลาเพียง 1 - 2 ปี โอกาสที่ค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นก็เป็นไปได้ยาก เพราะนายจ้างไม่มีพันธะผูกพันอะไร เมื่อหมดสัญญาจ้างก็มีโอกาสว่าจ้างแรงงานใหม่ได้อีก²⁴

สำหรับในสิงคโปร์นั้น อัตราค่าจ้างของแรงงานไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาแทบจะไม่มีการเพิ่มขึ้นเลย ซึ่งพอจะสรุปสาเหตุได้คือ

1) แรงงานไทยในสิงคโปร์ส่วนใหญ่เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ทำงานโดยมีสัญญาจ้างแน่นอน เมื่อทำงานครบกำหนดสัญญาจะเดินทางกลับ ดังนั้นอัตราค่าจ้างมักจะระบุไว้แน่ชัดในสัญญาว่าจ้างว่าได้รับเท่าใดในช่วงระยะเวลาสัญญาดังกล่าว

2) นายจ้างสิงคโปร์จะต้องจ่ายภาษีจากการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ คิดเป็นรายบุคคลในอัตราก่อนจ้างสูงมาก โดยเฉพาะหากเป็นการจ้างแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ ค่าภาษีจะสูงขึ้นเป็นลำดับมากกว่าการจ้างแรงงานฝีมือ เมื่อนายจ้างจ่ายค่าภาษีอัตราที่สูงจึงมักจะอ้างค่าภาษีที่ทำให้ไม่สามารถปรับอัตราค่าจ้างของแรงงานไทยให้สูงขึ้นได้²⁵

สำหรับค่าจ้างแรงงานนอกระบบหรือแรงงานไม่ถูกกฎหมายนั้น มักจะได้ค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานในระบบเนื่องจากนายจ้างไม่ต้องจ่ายภาษีให้รัฐบาล อย่างไรก็ตามแรงงานนอกระบบก็มีข้อเสียคือไม่อยู่ในระบบของการประกันสังคม เช่น ไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนหากเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย ตลอดจนสิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย²⁶

ในส่วนของสภาพการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์นั้น โดยทั่วไปจะกำหนดตามสัญญา โดยเฉพาะชั่วโมงทำงานซึ่งปกติก็คือ 8 ชั่วโมง และชั่วโมงที่เกินคือเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งมักจะปรากฏว่าแรงงานไทยจะทำงานหนัก ทำงานล่วงเวลา เพราะหวังค่าจ้างล่วงเวลาที่ปกติจะคำนวณได้มากกว่าชั่วโมงทำงานปกติครึ่งเท่า²⁷

2.4 ปัญหาการฝ่าฝืนกฎหมายและกระทำผิดอาญา ที่ผ่านมาได้ปรากฏการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนกฎหมายอาญาของแรงงานไทยในสิงคโปร์มาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะหลังที่ Golden Mile Complex ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนของแรงงานไทยในสิงคโปร์นั้น ได้รับการกล่าวขานกันในทางที่ไม่ดีนักสำหรับแรงงานไทยเพราะแหล่งดังกล่าวนอกจากจะเป็นแหล่งชุมชนซื้อขายสินค้า แลกเปลี่ยนเงินตราและส่งเงินกลับไทยแล้ว ยังเป็นแหล่งของกลุ่มมิจฉาชีพที่หลอกลวงแรงงานไทยด้วยตนเองไป

²⁴ กองประสานราชการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . สรุปตัวเลขและสำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศประจำปี 2539 (มกราคม 2540) . หน้า 27 - 28

²⁵ อ้างแล้ว . หน้า 28

²⁶ กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . อ้างแล้ว . หน้า 9

²⁷ อ้างแล้ว . หน้า 12

ชุมชนและหากินบนชายหาดเงือกของแรงงานไทยด้วยกัน นอกจากนี้แหล่งดังกล่าวยังคงกลายเป็นที่ตั้งวังสุรา และทะเลาะวิวาท ระหว่างแรงงานไทยกันเองหลายครั้ง โดยการทะเลาะวิวาทจะมีสาเหตุมาจากความมีนเมาหรือเกิดจากการแย่งผู้หญิง (ผู้หญิงอาชีพพิเศษ) ซึ่งในบางครั้งมีความรุนแรงจนถึงขั้นฆ่ากันตาย²⁸

นอกจากนี้มักจะปรากฏเป็นข่าวอยู่เสมอเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่มีการกระทำความผิดอาญา ถึงขั้นร้ายแรงของแรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฆาตกรรม ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ซึ่งมีโทษรุนแรงและเด็ดขาด เมื่อมีการตรวจสอบลงไปลึก ๆ พบว่าหลายรายเป็นแรงงานที่เข้าไปทำงานโดยไม่ถูกกฎหมายหรือเป็นแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้เมื่อปี พ.ศ. 2539 ซึ่งแรงงานไทยที่ถูกคำพิพากษาประหารชีวิต จำนวน 7 คน²⁹ โดยถูกประหารชีวิตเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2539 จำนวน 5 คน ด้วยข้อหาปล้นทรัพย์ ลักทรัพย์ และฆ่าคนตาย ส่วนอีก 2 คน ถูกประหารชีวิตเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2539 ด้วยข้อหาฆ่าคนตาย และลักลอบนำเข้ายาเสพติด ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานไทยเหล่านี้เกือบทุกรายเป็นแรงงานลักลอบ คืออยู่โดยผิดกฎหมายและลักลอบเข้าทำงาน นอกจากนี้ยังมีแรงงานไทยที่ถูกจับกุมและตั้งข้อหาด้วยคดีต่าง ๆ อีกมาก เช่น การอยู่เกินกำหนด การขัดขืนการจับกุม การเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คดียาเสพติด การทำให้ผู้อื่นเสียชีวิตและการกระทำความผิดกฎหมายอาญาอื่น ๆ เป็นต้น³⁰

สำหรับในส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในประเทศสิงคโปร์ดังกล่าวนี้ สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ยังได้แบ่งปัญหาของแรงงานไทยออกเป็นด้านคนงาน นายจ้าง บริษัทจัดส่ง และหน่วยงานของรัฐดังนี้

1. ด้านคนงาน

1.1 ความกดดันด้านภาระหนี้สิน ที่ยังต้องรับภาระอยู่ตลอดเวลาทำงานเนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายและค่าบริการในการมาทำงานให้แก่บริษัทจัดส่ง และสายในประเทศไทยสูง บางรายอาจถึง 4-5 หมื่นบาท และมีภาระในการต้องใช้หนี้กู้ยืม คืนพร้อมดอกเบี้ย

1.2 ปัญหาคนงานไม่มีฝีมือตรงตามตำแหน่ง การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ข้อจำกัดเรื่องภาษาทำให้คนงานไม่สามารถทำงานได้จนครบสัญญาและไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เสียไป

1.3 การลุ่มหลงในสิ่งจูงใจที่ผิดกฎหมายหลายชนิด ทำให้คนงานต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย เช่น สุรา หวยเบอร์ การพนันทุกชนิด ในบริเวณที่พักคนงาน โดยเฉพาะที่พักขนาดใหญ่ คนงานที่ลุ่มหลงมากๆ ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ครบถ้วนตามกำหนด

1.4 การหลบหนีงาน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน หรือจ้างรายอื่นให้ค่าจ้างดีกว่า โดยคนงานไม่มาปรึกษาโรงเรียนเจ้าหน้าที่ตามขั้นตอนก่อน ทำให้กลายเป็นคนที่อยู่ในประเทศสิงคโปร์อย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อถูกจับได้มีโทษทั้งจำ ทั้งปรับ และเนรเทศ นอกจากนี้ยังเป็นการเสี่ยงอย่างมากต่อการถูกนายจ้างรายใหม่โกงค่าจ้าง รวมทั้งไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการประสบอันตรายหรือการดูแลในด้านความปลอดภัยในการทำงานอีกด้วย

²⁸ อ้างแล้ว , หน้า 15

²⁹ อ้างแล้ว

³⁰ ม. อ้างแล้ว , หน้า 13 - 14

1.5 ปัญหาทางด้านทางเพศ ทั้งกับคนงานไทยด้วยกันเอง หรือคนชาติอื่นๆ โดยไม่มีการคุมกำเนิด ภายหลังจากมีท้องขึ้นมา ฝ่ายชายไม่รับผิดชอบหลบหนีหายไป ไม่มีการติดต่อ คนงานหญิงบางรายหาทางออกโดยวิธีการทำให้ตกเลือด บางรายต้องถูกส่งกลับให้ไป คลอดลูกในประเทศไทย และเป็นภาระที่ต้องเลี้ยงดูรวมทั้งอับอายต่อผลที่เกิดขึ้นโดยไม่มีผู้รับผิดชอบ

1.6 คนงานที่ทำงานอยู่ในประเทศสิงคโปร์เป็นเวลานาน รู้ช่องทาง หลบหลีกกฎหมาย หรือมีกิจการที่ไม่ถูกต้อง ตั้งตัวเป็นผู้คุ้มครองคนงาน หรือผู้มีอิทธิพล เช่น เป็นผู้รับเหมาช่วง แล้วรับคนงานที่หนีงานมาเป็นลูกน้อง รับส่งโทษห่วย หลอกหลวงเล่นการพนันตามที่พักคนงาน ในวันเงินเดือนออก ค้าเหล้าเถื่อน ช่มชู้คนงานที่มาใหม่ บางรายถึงขนาดช่มชู้จะทำร้ายนายจ้าง เป็นต้น

2. ด้านนายจ้าง

2.1 นายจ้างบางรายไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ตรงเวลา ไม่มีงานให้ทำจนครบสัญญา เมื่อคนงานมาร้องเรียน การแก้ไขก็ทำได้เพียงย้ายไปทำงานที่อื่น แทนการส่งกลับประเทศไทย ทำให้คนงานต้องเสียเวลาเสียความรู้สึกเกิดความเดือดร้อน ไม่สามารถส่งเงินให้ครอบครัวได้ตามกำหนด

2.2 นายจ้างหลายรายที่เอาเปรียบคนงาน ด้วยการคำนวณจ่ายค่าจ้างเป็นอัตรารายวัน สั่งหยุดงานวันใด หรือไม่มีงานให้ทำวันใดก็ไม่จ่ายค่าจ้างในวันนั้นๆ บางครั้งทำงานครึ่งวันสัปดาห์ก็จ่ายเพียงเท่าที่ทำงาน รวมทั้งมีการจ่ายอัตราค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน หากคนงานไปร้องทุกข์ก็จะถูกหาทางกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้

2.3 นายจ้างบางรายมีโควต้าคนงาน แต่ไม่มีงานให้ทำจริงมีพฤติกรรมแสร้งขายคนงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงหรือนายจ้างรายอื่นโดยอ้างให้ยืมใช้คนงานบ้าง ทำสัญญาเหมาช่วงงานบ้างเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่โดยเรียกเก็บเงิน ค่าเช่าให้ใช้คนงานของตนเป็นรายหัวต่อวันต่อคน จากผู้รับคนงานไปทำงานด้วยและบางรายเรียกเก็บค่าต่อวีซ่าจากคนงานอีกทางหนึ่ง

2.4 นายจ้างหลายรายที่ขาดการดูแลเอาใจใส่คนงานทั้งในด้านสวัสดิการและการเจ็บป่วย คนงานต้องช่วยตัว

3. ด้านบริการจัดส่ง

3.1 บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่ ไม่มีผู้แทนประจำในประเทศสิงคโปร์ เพื่อคอยดูแลให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่คนงาน เช่น ในเรื่องการติดต่อข่าวสารทางบ้าน การส่งเงิน การแก้ไขปัญหาเบื้องต้นที่ไม่เป็นไปตามสัญญาที่ตกลงกัน การพาไปร้องทุกข์ เป็นต้น

3.2 ปัจจุบันยังมีการหลอกหลวงไปทำงาน โดยไม่ผ่านการตรวจสอบของกรมการจัดหางานในประเทศไทย ซึ่งมีการกระทำได้หลายวิธี เช่น การขอวีซ่าทำงานถูกต้องตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ แต่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไทย คือไม่แจ้งกรมการจัดหางาน หรือให้เดินทางในลักษณะวีซ่าธรรมดาแล้วลักลอบให้ทำงาน ในกรณีนี้ คนงานจะมีความผิดตามกฎหมายสิงคโปร์ด้วย

3.3 สายในต่างประเทศของบริษัทจัดส่ง ร่วมมือกับนายจ้างในการระขายคนงาน หรือนำคนงานย้ายไปให้นายจ้างอื่นยืมใช้ โดยเรียกเก็บเงินค่าให้ใช้คนงาน เป็นรายหัวต่อวันต่อคน จนกว่าจะหมดงานและเปลี่ยนไปที่อื่นอีก

4. ด้านหน่วยงานของรัฐ

4.1 ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ประเทศสิงคโปร์ มีระบบการปกครองที่แตกต่างจากประเทศไทย นอกจากนั้น หน่วยแต่ละแห่งค่างมีอิสระในการดำเนินงานในสายงานของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายแห่ง จึงขาดผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง และสิ่งที่เป็นปัญหาสำหรับคนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานกับภาคเอกชน คือ การปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ของทางราชการบ่อยๆ จนบางครั้งไม่สามารถหาข้อยุติได้

4.2 ธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการสิงคโปร์ มีขั้นตอนมาก ประกอบกับเจ้าหน้าที่บางส่วน ก็มีได้มีความกระตือรือร้นเท่าที่ควรในการให้บริการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องติดต่อกับผู้ใช้แรงงานต่างชาติ เมื่อมีปัญหาสื่อข้อความกันไม่รู้เรื่อง ก็หลีกเลี่ยงที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ส่วนคนงานไทยเมื่อได้รับความเดือดร้อน และไม่สามารถทนรอต่อไปได้ จึงต้องเดินทางกลับประเทศไทย หรือละเลยไม่ติดตามเรื่องดังนั้น ผลประโยชน์ที่พึงได้หลายอย่างก็เสียไปโดยเปล่าประโยชน์

3. ปัญหาแรงงานไทยหลังจากเดินทางกลับจากสิงคโปร์

ปัญหาในลักษณะนี้ไม่ค่อยมีการพิจารณาถึงอย่างเด่นชัดนัก แต่อาจจะพิจารณาถึงปัญหาในเรื่องนี้ได้ คือ

3.1 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์เคยได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และอาจมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี แต่เมื่อเดินทางกลับมาในประเทศไทย และทำงานได้ค่าจ้างต่ำ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมทำงานและมักจะพยายามเปลี่ยนอาชีพของตน แต่งานที่ทำนั้นตนเองไม่มีความชำนาญทำให้ขาดทุนและเงินที่สะสมจากการเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ก็ไม่เหลือ

3.2 แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากสิงคโปร์ อาจเกิดปัญหาการปรับตัวกับครอบครัว ทำให้บางครอบครัวถึงกับแยกกันอยู่ บางรายเมื่อเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ภรรยาาก็ไปแต่งงานใหม่ เมื่อสามีเดินทางกลับมาก็อาจเกิดปัญหา ซึ่งบางครั้งอาจถึงขั้นใช้กำลังประทุษร้ายกัน

3.3 แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์เมื่อเดินทางกลับมาเมืองไทย มักจะเผชิญกับปัญหาการว่างงานและส่วนมากมีแผนที่จะหางานทำงานกรุงเทพหรือตามจังหวัดใหญ่ๆ เช่น นครราชสีมา สงขลา ลำปาง ดังนั้นจึงส่งผลให้ปัญหาในเขตเมืองใหญ่ๆ ทวีความรุนแรง เช่น ปัญหาการขาดแคลนที่อยู่อาศัย บริการสาธารณสุขไม่เพียงพอ และอาชญากรรมเป็นต้น

สรุป

แรงงานไทยได้เดินทางเข้าไปทำงานในสิงคโปร์เป็นจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติอื่น ๆ โดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ซึ่งที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะเดินทางไปโดยผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน และมีบางส่วนที่เดินทางเข้าไปโดยผิดกฎหมาย ทั้งนี้แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในสิงคโปร์ได้พบปัญหาต่าง ๆ หลายประการ ทั้งปัญหาที่เกิดก่อนการเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ ปัญหาที่เกิดระหว่างที่แรงงานไทยทำงานในสิงคโปร์ และปัญหาที่เกิดหลังจากแรงงานไทยเดินทางกลับจากสิงคโปร์มาทำงานในประเทศไทย ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานไทยอย่างมากและมีความจำเป็นที่ทางการไทยจะต้องพิจารณาหามาตรการแก้ไขต่อไป

บทที่ 4

บทบาทของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาระงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์

ภายหลังจากที่ได้รับทราบปัญหาของแรงงานไทย ที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์แล้ว ในบทก่อนทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในสิงคโปร์ และปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากเดินทางกลับจากสิงคโปร์มาทำงานในประเทศไทย ในบทนี้จะกล่าวถึงบทบาทของภาครัฐที่จะกำหนดนโยบายและมาตรการในการดำเนินงานที่จะแก้ไขปัญหาระงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในภาพรวมและแรงงานไทยในสิงคโปร์

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานในระดับที่สูงรัฐบาลจำเป็นต้องเร่งหามาตรการในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งหากแรงงานไทยเลือกจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อหารายได้ให้กับครอบครัวแล้ว กระทรวงแรงงานก็ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ 3 ประการ คือ

1. จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เมื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ กล่าวคือสถานประกอบการในต่างประเทศนั้นเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยี และสถานฝึกฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
2. จะต้องมียาไรได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ รวมทั้งต้องได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
3. จะต้องมียุคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้คุณภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยดี และเมื่อเดินทางกลับประเทศ จะต้องมียุคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น¹

บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีบทบาทต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศครอบคลุม ตลอดทั้งกระบวนการนับตั้งแต่เริ่มต้นคือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดู

¹ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน . การส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ . ธันวาคม 2540 หน้า 86

แล ทั้งก่อนเดินทางและเมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศ จนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย บทบาทของกระทรวงแรงงานฯ อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. บทบาทในการควบคุม ได้แก่ การควบคุม ดูแล ให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานในทุกวิถี ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 เพื่อปกป้องคุ้มครองคนหางานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ
2. บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ การดำเนินการของรัฐในด้านนี้ เช่น การลดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้มีความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วขึ้น การรักษาดลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ การประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานต่างประเทศ เป็นต้น
3. บทบาทในการคุ้มครอง ดูแล ได้แก่ การให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศโดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างคนงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการให้การช่วยเหลือคนงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศ ได้เดินทางกลับประเทศไทย และให้การสงเคราะห์แก่คนงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ นอกจากนี้ก็มีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งกระจายอยู่ในประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากให้การดูแลคุ้มครองคนงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาจากการทำงานในต่างประเทศ²

การคุ้มครองคนหางาน

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ต้องให้ความสนใจกำกับดูแลและให้ความคุ้มครองมากที่สุดก็คือ การเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง เนื่องจากผู้จัดส่งอาจฝ่าฝืนโดยเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ล่วงหน้าเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด หรือเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังมีบริษัทจัดหางานเถื่อน สาย นายหน้า หลอกหลวงคนหางานด้วยวิธีการต่าง ๆ เรียกรับค่าบริการไว้แล้วหลบหนี หรือลักลอบส่งไปทำงาน แล้วทอดทิ้งให้คนหางานตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ ในกรณีนี้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.-2537 ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ขั้นตอนการปฏิบัติรวมทั้งมาตรการคุ้มครองช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

² อ้างแล้ว . หน้า 19 - 20

1. การจัดตั้งบริษัทจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

ในการขออนุญาตดำเนินการธุรกิจจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ขออนุญาตต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท มีจำนวนผู้ถือหุ้นสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนหุ้นทั้งหมด ซึ่งถือหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนหุ้นทั้งหมดด้วยและต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงิน 5 ล้านบาท วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง กรมการจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันในการคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางานในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางไปทำงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือคนหางานไม่ได้งาน ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ตรงตามที่กำหนดในสัญญาจัดหางาน

2. ขั้นตอนการจัดส่งคนหางาน

ในขั้นตอนการเตรียมคน บริษัทจัดหางานต่างประเทศจะต้องขออนุญาตรับสมัคร หรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ก่อนจึงจะสามารถรับสมัครและคัดเลือกคนหางานได้ ซึ่งตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในปัจจุบันกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เว้นแต่ไม่มีคนหางานตามตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อลดบทบาทสาย นายหน้าจัดหางานเถื่อน เมื่อผู้รับอนุญาตคัดเลือกคนงานได้แล้วจะต้องนำคนหางานที่จะไปทำงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเดินทางจากสถานพยาบาลที่ได้รับความชอบจากอธิบดีกรมการจัดหางานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และหากไปทำงานในตำแหน่งช่างฝีมือจะต้องนำคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือจากกองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาค หรือศูนย์ทดสอบฝีมือที่ได้รับอนุญาตถูกต้องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้จะต้องนำคนงานเข้าอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างก่อนเดินทาง และจะต้องแจ้งรายชื่อคนหางานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูต หรือสถานกงสุล ทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร สำหรับคนหางานเมื่อเดินทางถึงประเทศที่จะไปทำงานต้องรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานทูต หรือสถานกงสุล เมื่อเดินทางไปถึงภายใน 15 วันเช่นเดียวกัน ตามแบบรายงานตัวที่เจ้าหน้าที่ได้มอบให้ในวันที่ยอมรับก่อนเดินทาง ทั้งนี้การรายงานตัวอาจจะทำได้ด้วยตนเองหรือส่งแบบรายงานตัวทางไปรษณีย์ก็ได้

3. ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 กำหนดให้บริษัทจัดหางานเรียกค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าไม่เกิน 30 วัน ก่อนคนงานเดินทาง กรณีมีเหตุจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้อีกครั้งเดียวไม่เกิน 30 วัน และได้วางแผนปฏิบัติการดำเนินการของบริษัทจัดหางานกรณีคนงานประสบปัญหาที่สำคัญไว้คือ

3.1 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่จะไปทำงานแล้ว ไม่ได้งานทำตามสัญญาจัดหางาน บริษัทจัดหางานจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางาน

3.2 หากคนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่ระบุในสัญญาจัดหางาน คนหางานสามารถร้องขอเดินทางกลับได้ ซึ่งบริษัทจัดต้องดำเนินการตาม 3.1 ข้างต้น แต่หากคนหางานต้องการอยู่ทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามสัญญาจัดหางานคือไป บริษัทจัดหางานจักต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานก่อนเดินทางตามส่วนภายใน 30 วัน

3.3 กรณีบริษัทจัดหางานรับค่าบริการจากคนหางานแล้วไม่สามารถจัดส่งคนหางานไปทำงานได้ หรือคนหางานไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามสัญญา หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามสัญญาและคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น บริษัทต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งหมด แก่คนหางานภายใน 30 วัน

3.4 ในกรณีคนหางานไม่สามารถทำงานได้จนถึงสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยไม่ใช่สาเหตุจากคนหางาน บริษัทจัดหางานต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานตามส่วน

นอกจากบทบาทของกระทรวงฯ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว กระทรวงฯ ยังได้มอบหมายให้หน่วยงานต่างให้การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ได้แก่

กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน มีหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบในการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

1. สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบการประกอบธุรกิจจัดหางานต่างประเทศของเอกชนให้ดำเนินการตามกฎหมาย และบริหารระบบการจัดส่งให้เป็นระบบเบ็ดเสร็จในหน่วยงานเดียว โดยแบ่งเป็น 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน ฝ่ายการไปทำงานต่างประเทศ 1 ฝ่ายการไปทำงานต่างประเทศ 2 ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน

2. กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางานต่างประเทศ รับเรื่องและรับคำวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางาน ตรวจสอบและติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติการณ์เกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางานเพื่อป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน ตรวจสอบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและพฤติการณ์การลักลอบไปทำงาน ณ ตำแหน่งคนหางาน โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายตรวจและคุ้มครองคนหางาน ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ และฝ่ายสำนักจัดหางาน

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวง มีหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

1. กองประสานราชการต่างประเทศ ตามคำสั่งที่ 304/2537 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2537 ให้กองประสานราชการต่างประเทศ มีหน้าที่ดังนี้
 - เป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารเพื่อสั่งการ กำกับ ดูแลและบริหารการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
 - เป็นหน่วยจัดทำและประสานการของงบประมาณ ตามแผนงานโครงการของสำนักงานในต่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - ประสานและสนับสนุนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยราชการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และกับหน่วยราชการภายนอกและเอกชนต่างๆ รวมทั้งการรวบรวมจัดเก็บและจัดทำสถิติข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
 - เป็นหน่วยให้บริการ อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ และช่วยเหลือติดตามสิทธิผลประโยชน์ของประชาชนในต่างประเทศ
 - เป็นหน่วยงานติดตาม ประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อผลประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
 - ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

สำนักงานแรงงานต่างประเทศ (ปัจจุบันมี 13 แห่ง) ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ตามคำสั่งที่ 193/2539 ดังนี้

- 1) เป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ
- 2) ดูแลให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและคุ้มครองคนงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งติดตามดูแลสิทธิและประโยชน์ของคนงานไทยในต่างประเทศ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 4) ประสานงานกับองค์กรหน่วยงานต่างประเทศเพื่อการรักษาสิทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย
- 5) ประสานและปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ตามภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศให้กลับภูมิลำเนา
- 6) ประสานและดำเนินการเพื่อการรักษาระดับสภาพความเป็นอยู่ ยกระดับคุณภาพชีวิต และสุขภาพของคนไทยในต่างประเทศ
- 7) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในต่างประเทศ ที่จะมึผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทย
- 8) ประสานความร่วมมือ และรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 9) ดำเนินการให้ความช่วยเหลือคนงานไทยที่ถูกดำเนินคดีในต่างประเทศ
- 10) ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

สภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้มีข้อเสนอแนะเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มอบให้กองประสานราชการต่างประเทศเป็นเจ้าของเรื่อง พิจารณาดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

1. ข้อเสนอด้านนโยบาย

ควรใช้นโยบายเสรีโดยใช้กระบวนการกลไกตลาดที่มีราคาเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจของคนที่จะไปทำงานต่างประเทศ แต่รัฐต้องทำหน้าที่กำกับดูแล (regulator) เพื่อป้องกันการถูกบังคับหรือหลอกลวงของกระบวนการดังกล่าว โดยรัฐต้องเน้นในเรื่องของการกระจายข้อมูลข่าวสารอย่างสมบูรณ์และทั่วถึงเพื่อให้คนหางานได้รับทราบก่อนตัดสินใจ

2. ด้านมาตรการ

2.1 การสร้างโอกาสในประเทศ

(1) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

กระทรวงแรงงานฯ ในฐานะรับผิดชอบโดยตรงต้องพยายามสร้างโอกาสให้คนหางานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความต้องการแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างทั่วถึง เพื่อให้

คนหางานได้มีโอกาสเลือกงานทำในประเทศก่อน เพราะการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในบางประเทศ อาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมากจนอาจจะไม่คุ้มทุนและเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ นอกจากนี้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีทักษะเป็นที่ต้องการในภาคการผลิตต่างๆ ของไทยอยู่แล้ว ความล้มเหลวของแรงงานไทยในต่างประเทศจะมีผลกระทบต่อครอบครัวของคนงานและความสามารถในการผลิตของไทยอีกด้วย

(2) การสร้างงานในประเทศ

รัฐควรมุ่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการจ้างแรงงานภายในประเทศ เพื่อให้หลักประกันความมั่นใจในการทำงาน โดยสร้างระบบค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อดึงดูดไม่ให้นักเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีกทางหนึ่งการคุ้มครองและป้องกันการถูกหลอกลวง

2.2 การคุ้มครองและป้องกันการถูกหลอกลวง

(1) คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ควรเป็นศูนย์กลางประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานอย่างใกล้ชิด เพื่อได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วและถูกต้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพิจารณาเสนอมาตรการแก้ไขและสามารถปฏิบัติได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นการกำกับดูแลบริษัทจัดหางานไม่ให้เอาเปรียบคนงานได้อีกทางหนึ่ง

(2) เพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวง ควรจะได้รับทราบจำนวนความต้องการแรงงานและตำแหน่งงานของแต่ละประเทศก่อนการจัดส่ง โดยใช้วิธีการติดต่อระหว่างรัฐบาลด้วยกัน รัฐควรควบคุมดูแลให้บริษัทจัดหางานหาแรงงานตามโควตาที่ควบคุมอยู่อย่างเป็นธรรมและทำโทษบริษัทจัดหางานที่เอาเปรียบคนงานอย่างจริงจัง

(3) ทำความตกลงร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศนายจ้างกับประเทศไทย ในการกำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานมาตรฐานระหว่างประเทศ และสามารถบังคับใช้ได้กับกฎหมายภายในทั้งทองประเทศ

(4) ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเรียกเก็บค่าบริการของบริษัทจัดหางานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยรัฐอาจเข้าไปแทรกแซงการเจรจา ระหว่างบริษัทจัดหางานคนไทยกับบริษัทจัดหางานในประเทศผู้รับคนไทยเพื่อป้องกันการรวมหัวกันขึ้นค่าธรรมเนียม

2.3 การเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ

(1) พัฒนาฝีมือให้ได้มาตรฐานสากล (ตามสาขาอาชีพ)

แรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือไม่ได้มาตรฐานตามความต้องการของบริษัทต่างประเทศ ควรให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานศึกษาในท้องถิ่นร่วมกันฝึกแรงงานเหล่านั้นให้ได้มาตรฐาน โดยเน้นหลักสูตรที่สอดคล้องตรงกับสภาพที่ต้องไปทำงานจริง ใช้เวลาในการอบรมอย่างน้อย 2-3 เดือน และควรมีการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อให้ได้มาตรฐานด้วย

(2) การปฐมนิเทศ

ขั้นตอนการปฐมนิเทศเพื่อเตรียมตัวในต่างประเทศ ควรให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจัง คำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ มีการปรับปรุงรายละเอียดจนถึงการใช้เวลาในการอบรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่ใช้เวลาเพียง 1-3 ชั่วโมง สิ่งที่ต้องคำนึงมากที่สุดคือ กฎระเบียบ วัฒนธรรมและภาษาของประเทศนั้นๆ โดยอาจจะใช้วิทยากรที่มีประสบการณ์จริงๆ มาเป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น คนงานที่กลับมาแล้ว

2.4 การดูแลระหว่างทำงานในต่างประเทศ

(1) หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ควรให้องค์กรเอกชนได้เข้ามามีบทบาทช่วยเหลือ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานฯ เป็นองค์กรหลักในการประสานงานเพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัว ควรกำหนดให้มีผู้แทนจากองค์กรเอกชน (NGO) เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการคณะนี้ด้วย

(2) ขอบเขตของรัฐในการคุ้มครอง

ก. ควรปรับปรุงกฎหมายของไทยให้สามารถคุ้มครองคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศให้ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้น กฎหมายสำคัญที่สมควรปรับปรุงแก้ไข คือ

- พ.ร.บ.จัดหางานฯ แก้ไขในเรื่องขยายภารกิจของกองทุนให้มากขึ้นและรัฐบาลให้การสนับสนุนเงินตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ฯ

- พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม โดยเพิ่มอำนาจศาลแรงงานให้มีอำนาจพิจารณาคดีใน พ.ร.บ.จัดหางานฯ เนื่องจากคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศหากถูกหลอกลวงคุ้มครองต้องฟ้องร้องที่ศาลแพ่ง เพื่อเรียกเงินคืนหรือค่าเสียหายและอื่นๆ ซึ่งจะต้องมีทนายความดำเนินทางคดีและเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีสูง กรณีนี้ถ้าศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีได้ คนงานสามารถนำคดีฟ้องเองได้โดยมีเจ้าพนักงานแรงงาน หรือ นิติกรช่วยดำเนินคดีให้และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ การเพิ่มอำนาจศาลแรงงานเสนอให้แก้ไขมาตรา 8 โดยเพิ่มอนุ (7) ว่า “คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน”

ข. กำหนดให้มีประกันภัยอุบัติเหตุให้คนงานตลอดระยะเวลาทำงานสำหรับคนงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศที่ไม่มีกฎหมายบังคับเรื่องประกันภัยอุบัติเหตุ

ค. สนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศกลับประเทศไทย

ง. ควรมีการเจรจาระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศที่รับคนงานไปทำงานในเรื่องให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย และปฏิบัติต่อแรงงานไทยเช่นเดียวกับคนงานของประเทศนั้นๆ

2.5 การดูแลหลังจากกลับจากต่างประเทศ

(1) รัฐควรมีแผนงานรองรับแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางกลับจากต่างประเทศเข้าสู่ตลาดแรงงานไทย

(2) ควรสนับสนุนแรงงานที่เพิ่มทักษะจากการทำงานในต่างประเทศ ให้ได้มีโอกาสนำมาใช้ต่อเนื่องเมื่อเดินทางกลับมาทำงานในประเทศ และได้ถ่ายทอดทักษะฝีมือให้คนอื่นต่อไป
จะเห็นได้ว่า จากภารกิจที่กระทรวงฯ ได้มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานปฏิบัติจะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน ได้แก่

1. ข้อมูลข่าวสาร ทั้งในแง่ของการรวบรวมจัดเก็บและการจัดทำสถิติข้อมูลต่างๆ สำหรับในกระทรวงเดียวกัน ข้อมูลควรจะมาจกแหล่งเดียวกัน เพื่อง่ายต่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และความน่าเชื่อถือ

2. การรับเรื่องราวร้องทุกข์ ปัจจุบันฝ่ายที่ทำหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ของแรงงานไทย ที่ไปทำงานในต่างประเทศ ในส่วนของกรมการจัดหางาน ได้แก่ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คือ กองประสานราชการต่างประเทศ ดังนั้นจึงอาจทำให้เกิดความสับสนของผู้ที่มาติดต่อขอรับความช่วยเหลือ

3. ในส่วนของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ การประสานข้อมูลกรณีมีผู้บริหารระดับสูงเดินทางไปราชการ ณ ประเทศที่มีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่ บางครั้งสำนักงานแรงงานในต่างประเทศต้องประสานทั้งกรมการจัดหางาน และกองประสานราชการต่างประเทศ ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณโดยไม่จำเป็น

สำหรับข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มอบหมายให้กองประสานราชการต่างประเทศเป็นเจ้าของเรื่อง ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวเป็นข้อเสนอที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ดังนั้นจึงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่ค่อนข้างทำได้ยาก

โดยที่การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่า แนวทางการแก้ปัญหาควรจะเป็นแนวทางในระดับมหภาคโดยมีการเชิญหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย ฯลฯ ร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาด้านแรงงานไทยในต่างประเทศในภาพรวมต่อไป

แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยในสิงคโปร์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหและกำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

1. เร่งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ให้ผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้เข้าใจถึงสถานะข้อเท็จจริงในการทำงาน และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของประเทศนั้น ๆ
2. กำหนดมาตรการกำกับดูแล ควบคุม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ต้องเดินทางผ่านองค์กรของรัฐ หรือบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น เพื่อป้องกันการถูกหลอกไปทำงานอย่างผิดกฎหมายหรือตกทุกข์ได้ยากอยู่ในต่างแดน
3. เร่งตรวจสอบสภาพการทำงานและที่พักอาศัยของแรงงานให้มีความถูกต้องและเหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมายกับสัญญาการจ้างงาน โดยประสานกับหน่วยงานทางการสิงคโปร์
4. ตรวจสอบบำรุงขวัญ คุณภาพภาพชีวิตแรงงานไทยในสถานประกอบการและที่พักอาศัยต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
5. จัดกิจกรรมนันทนาการแก่แรงงานไทยในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อบำรุงขวัญและปลื้มใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
6. ในส่วนของผู้ต้องคดี จะจัดหาล่าม ทนายความดำเนินการในศาล หากแพคดีจะดำเนินการช่วยเหลือในเรื่องการอุทธรณ์ฎีกา สำหรับนักโทษเด็ดขาดซึ่งศาลตัดสินพิพากษาประหารชีวิต จะดำเนินการอุทธรณ์ทุกราย และให้ความช่วยเหลือเขียนเขียนในระหว่างถูกคุมขัง หากคดีถึงที่สุดจะดำเนินการช่วยเหลือในขั้นสุดท้าย โดยเข้าเยี่ยมและดำเนินการศพ นำศพหรืออัฐิส่งให้ญาติ สำหรับญาตินั้นทางกรมประชาสงเคราะห์ได้ดำเนินการดูแลช่วยเหลือสงเคราะห์ครอบครัวทุกราย³
7. ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานได้ทราบถึงขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวง
8. ดำเนินการอย่างเด็ดขาด ตามกรอบของกฎหมายต่อบริษัทจัดหางาน ที่เก็บค่าบริการ (ค่าหัวสูง) ตลอดจนสาย หรือนายหน้าเถื่อน
9. ขอความร่วมมือนายจ้างปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน ดูแลคนงานในเรื่องความเป็นอยู่ให้เหมาะสม ตลอดจนเคร่งครัดเอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
10. ให้มีการทดสอบฝีมือคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานอย่างเข้มงวด
11. ขอความร่วมมือบริษัทจัดหางานติดตามดูแล แก้ไขปัญหา และให้ความช่วยเหลือคนงานอย่างใกล้ชิด

³ กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , อ้างแล้ว , หน้า 16

12. จัดกิจกรรมและโครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านต่างๆ ให้คนงาน ทั้งนี้ เพื่อให้คนงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง มีการรวมตัวเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

13. การสร้างความสัมพันธ์ในระดับนโยบายของทั้งสองประเทศ โดยการจัดส่งคณะเจ้าหน้าที่ระดับสูงเข้าพบกับคณะผู้บริหารประเทศของสิงคโปร์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และหาหรือแนวทางปฏิบัติระหว่างสองประเทศทางด้านแรงงาน

14. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างเจ้าหน้าที่ของทางราชการสิงคโปร์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย กับคณะบุคคลทางการทูตไทย ที่ประจำอยู่ในประเทศสิงคโปร์

15. ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว อาสาสมัคร ของสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ให้สัมพันธ์กับปริมาณงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานตลอดจนปัญหาของคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นเองโดยตนเองมิได้มีส่วนรับรู้ด้วย ไปจนถึงปัญหาที่ตนเองสร้างขึ้นมาแล้ว ไม่สามารถแก้ไขได้ สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ได้อาศัยกลไกของความสัมพันธ์ด้านการทูต การทำงานที่เป็นระบบในฐานะหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทั้งกับหน่วยงานของรัฐ และเอกชน องค์กรเอกชน อาสาสมัคร เพื่อจัดการกับปัญหาเช่น

1. ร่วมมือกับกรมตำรวจสิงคโปร์ จัดทำวิดีโอเทป บรรยายเป็นภาษาไทย เพื่อเตือนมิให้กระทำผิดหรือละเมิดกฎหมาย
2. ร่วมกับกระทรวงแรงงานในการอบรมความปลอดภัย และสอดแทรกความรู้ด้านแรงงานสำหรับคนงานใหม่
3. ร่วมกับสมาคมทนายความสิงคโปร์ และอาสาสมัครเอกชน ในการช่วยเหลือทางคดีแก่คนไทยที่ถูกจับกุมในคดีต่างๆ ทั้งในชั้นสอบสวนและในศาล
4. ร่วมมือกับกรมตำรวจคนเข้าเมืองในการช่วยเหลือผู้ที่ถูกหลอกลวงให้ได้เดินทางกลับประเทศ
5. ร่วมมือกับนายจ้างจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงาน

มาตรการในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกดำเนินคดีหรือต้องโทษในต่างประเทศ

ในส่วนของปัญหาแรงงานไทยในสิงคโปร์นั้น จะเห็นได้ว่ามีปัญหาที่สำคัญที่สุดอยู่ประการหนึ่ง นั่นคือปัญหาเกี่ยวกับการที่แรงงานไทยกระทำผิดคดีอาญาและต้องโทษในสิงคโปร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบางรายต้องโทษหนักถึงขั้นประหารชีวิต ดังที่ได้ปรากฏเป็นข่าวมาโดยตลอด

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้กำหนดมาตรการในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกดำเนินคดีหรือต้องโทษในต่างประเทศ ทั้งมาตรการในการป้องกันและช่วยเหลือ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ได้วางแนวทางป้องกันการลักลอบหรือหลอกลวงคนหางานไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยระบุให้บริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นที่มีสิทธิดำเนินการจัดหาและส่งคนหางานไปทำงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงานฯ ได้รณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการหลอกลวง โดยจะจัดทำเทปเป็นภาษาท้องถิ่นชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนงาน โดยจะจัดส่งไปให้ผู้ใหญ่บ้าน หรือกำนันเพื่อเผยแพร่ให้ลูกบ้านทราบ
2. ก่อนเดินทางไปทำงานคนงานจะได้รับการอบรมถึง ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในประเทศที่จะเดินทางไป รวมตลอดจนถึงการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของประเทศอย่างเคร่งครัด
3. พระราชบัญญัติจัดหางานมีบทลงโทษผู้ทำการจัดหาคนงานไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และยังรณรงค์ตรวจสอบและจับกุมบริษัทจัดหางานเถื่อน ซึ่งนำคนไทยไปตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ เนื่องจากเข้าเมืองไม่ถูกต้องและไม่มีใบอนุญาตให้ทำงานหรือลักลอบทำงาน จากการตรวจสอบคดีร้ายแรงมักเกิดจากคนงานที่ไปทำงาน โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายก่อกำขึ้น ในการรณรงค์ตรวจสอบจับกุมนั้น จะเน้นพื้นที่ ซึ่งมีการจัดหาหรือมีคนหางานจำนวนมากประสงค์จะไปทำงาน อาทิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเป้าหมายจะสร้างเขตพื้นที่เหล่านี้ให้ปลอดจากการหลอกลวง
4. นอกจากนี้กระทรวงแรงงานฯ ยังจัดให้คนงานที่เตรียมการเดินทางไปทำงานให้ได้รับแผ่นเอกสาร (STICKER) ติดปะกับหนังสือเดินทาง แผ่นเอกสารดังกล่าวจะมีข้อมูลสำคัญ ๆ ที่คนงานควรรู้ เมื่อไปถึงต่างประเทศ เอกสารดังกล่าวจะมีทั้งที่อยู่ โทรศัพท์ ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และสถานทูต เพื่อคนงานจักได้ขอความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น
5. มาตรการที่จะช่วยเหลือคนไทยที่เดินทางไปแล้วมิให้ถูกตั้งข้อหา โดยเฉพาะผู้ซึ่งเดินทางไปโดยไม่ถูกต้อง กระทรวงแรงงานฯ ได้สั่งการให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประสงค์จะเดินทางกลับให้ไปรายงานตัว เพื่อขึ้นทะเบียนและหาทางทยอยส่งกลับ ส่วนกรณีคนงานซึ่งไม่ประสงค์จะกลับและต้องการทำงานต่อและประเทศนั้นยังผ่อนผันก็ให้หาทางช่วยเหลือตามที่เห็นสมควร
6. คนไทยที่ไปแล้วตกทุกข์ได้ยากประสงค์จะขอกลับโดยเร็วทางกรมประชาสงเคราะห์มีข้อระเบียบที่กำหนดให้กระทรวงการต่างประเทศ สำรองจ่ายค่าเดินทางและช่วยเหลือระหว่างรอเดินทาง เพื่อให้ผู้ตกทุกข์ได้ยากได้เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม
7. สำหรับคนไทยซึ่งถูกข้อหาหรือศาลได้ตัดสินจำคุกแล้ว กระทรวงแรงงานฯ ได้สั่งการให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ตรวจสอบจำนวนผู้ต้องหาและผู้ถูกจำคุกในต่างประเทศ ตลอดจนเขียนเขียนผู้ต้องหาหรือผู้ต้องโทษ เพื่อให้ความช่วยเหลือตามสมควร ในกรณีที่ดียังไม่ถึงที่สุดก็ให้หาทาง

ช่วยเหลือในเรื่องจัดหาแต้มแลกนายความ หรือตั้งนายความร่วมว่าคดีตลอดจนการจัดนายไปร่วมฟัง การพิจารณาคดี เป็นต้น นอกจากนี้กรณีคนไทยซึ่งถูกตัดสินถึงที่สุดให้อำคุก กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมได้สั่งการให้กรมประชาสงเคราะห์ออกตรวจเยี่ยมและให้การสงเคราะห์ครอบครัว ของคนไทยที่ถูกต้องโทษในต่างประเทศตามสมควร และหลังจากนักโทษได้รับการปลดปล่อยแล้วยังได้ ติดตามและช่วยเหลือดำเนินการส่งกลับภูมิลำเนาด้วย

สรุป

จากปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ต้องประสบ ทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น ก่อนการเดินทางไปที่สิงคโปร์ ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในสิงคโปร์ และปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ เดินทางกลับจากสิงคโปร์มาทำงานในประเทศไทย หน่วยงานทางรัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้พยายามหาทางแก้ไขมาโดยตลอด โดยได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ นำมาใช้ ทั้งมาตรการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปและปัญหาแรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับการที่แรงงานไทยกระทำผิดคดีอาญาและต้องรับโทษใน สิงคโปร์

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ.2513 โดยในช่วงระยะแรก ตลาดแรงงานของไทยอยู่ที่ภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่ราคาน้ำมันเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางดีขึ้นและมีความต้องการแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แต่ต่อมาเมื่อราคาน้ำมันเริ่มชะลอตัว ประกอบกับการเกิดสงครามอ่าวเปอร์เซีย ทำให้แรงงานไทยในตะวันออกกลางลดลง และเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานไปสู่ภูมิภาคเอเชีย

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีทั้งปัจจัยดึงดูดของต่างประเทศ อันได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศไทย การขาดแคลนแรงงานในบางสาขา โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยผลักดันจากภายในประเทศ ได้แก่ อัตราสูงของการว่างงานและการมีงานทำต่ำระดับ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ การคาดหวังว่าจะมีโอกาสชีวิตที่ดีขึ้น การมีญาติหรือคนรู้จักซึ่งทำงานในต่างประเทศมาก่อนและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศและของโลก ทั้งนี้มีวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คือ บริษัทจัดหางาน งานจัดส่ง รัฐบาลดำเนินการจัดส่ง นายจ้างพาไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ การเดินทางไปทำงานเอง และการลักลอบทำงาน

สำหรับแรงงานไทยในสิงคโปร์นั้น ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในสิงคโปร์อย่างถูกกฎหมาย 62,300 คน และแรงงานที่เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ประมาณ 3,500 คน ซึ่งนับเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มว่าจะมีแรงงานไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์เพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต เพราะตามแผนพัฒนาประเทศของสิงคโปร์ ในปัจจุบันมีความต้องการในการพึ่งพาแรงงานต่างชาติอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในระดับช่างฝีมือ ขณะที่สิงคโปร์โดย CIDB ก็ได้ดำเนินการในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ให้กับแรงงานไทยเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีปัญหาของแรงงานไทยในสิงคโปร์เป็นอย่างมาก นับตั้งแต่ปัญหาก่อนการเดินทางไปสิงคโปร์ ได้แก่ ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย ปัญหาความวิตกกังวล ปัญหาการเสียเวลาที่ล่าช้าและปัญหาการถูกหลอกลวงดักดุน ส่วนปัญหาระหว่างการทำงานในสิงคโปร์ ได้แก่ ปัญหา

สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสภาพการจ้างและการทำงาน และปัญหาแรงงานไทยกระทำผิดคืออาญา นอกจากนี้ก็มีปัญหาภายหลังจากเดินทางกลับจากสิงคโปร์มาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและการดำรงชีวิตเมื่อกลับมา รวมทั้งปัญหาความแตกแยกของครอบครัว

จากปัญหาของแรงงานไทยในสิงคโปร์ดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อเป็นการคุ้มครองดูแลแรงงานของไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับความยุติธรรมและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงจะได้ ทั้งนี้มาตรการต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นมาตรการสำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศโดยทั่วไปและมาตรการสำหรับแรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการในการป้องกันและช่วยเหลือแรงงานไทยที่กระทำผิดคืออาญาและถูกลงโทษในสิงคโปร์

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาของแรงงานไทยในสิงคโปร์ และการกำหนดนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คังกล่าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเห็นได้ว่าทางราชการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและพยายามเข้าไปแก้ไขเพื่อช่วยเหลือให้แรงงานไทยได้รับความเป็นธรรม มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่กำหนดขึ้นก็เป็นไปอย่างเหมาะสม สามารถจะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างไรก็ตาม ใครขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการเพื่ออาจนำไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหานี้

1. ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ลงสู่ระดับตำบล โดยใช้องค์กรร่วมระหว่างภาครัฐกับเอกชนเพื่อให้แรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในชนบทได้รับทราบข่าวสารข้อมูลที่ต้องใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจสมัครงาน ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องเร่งรัดการพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านแรงงานที่เชื่อมโยงเครือข่ายบริษัทจัดหางาน รวมทั้งจัดเก็บข้อมูลทางด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องครบถ้วน

2. ในส่วนของปัญหาค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางทำงานของแรงงานไทยนั้น ควรหาวิธีการในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ลง ซึ่งอาจกระทำได้โดย

2.1 เปรียบเทียบหน่วยงานของรัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องของสิงคโปร์เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเก็บจากบริษัทจัดหางานเอกชนลง

2.2 ประสานกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียนให้กำหนดอัตราค่าจัดการในตลาดแรงงานสิงคโปร์เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.3 สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ควรเข้าไปมีบทบาทในการเจรจาหาตำแหน่งงานว่างในสิงคโปร์ และเน้นนโยบายจัดส่งแรงงานโดยรัฐ ขณะเดียวกันก็นำตำแหน่งงานที่หาได้มาจัดสรรให้บริษัทจัดหางานเอกชนของไทย

3. สำหรับปัญหาการเสียเวลาก่อนการเดินทางนั้น ควรดำเนินมาตรการปรับปรุงบริการจัดส่งแรงงานไปทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น พยายามลดขั้นตอนต่างๆ ลง

4. ควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมโดยวางมาตรการหรือเงื่อนไขให้บริษัทจัดหางานเอกชนปฏิบัติ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการหลอกลวงดัดแปลงแรงงานรวมทั้งกำหนดบทลงโทษให้เพิ่มสูงขึ้นด้วย

5. จัดให้มีการฝึกอบรมแรงงานไทยก่อนการเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์และประเทศอื่นๆ โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งอาจดำเนินการ 1 เดือนต่อครั้งและเชิญให้แรงงานไทยที่กำลังจะเดินทางไปเข้ารับการอบรมดังกล่าว โดยมุ่งเน้นใน 2 เรื่อง ดังนี้

5.1 อบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรม สภาพความเป็นอยู่ ภาษาที่จำเป็น เพื่อให้แรงงานไทยได้รับทราบและสามารถนำไปปรับตัวได้เมื่อเดินทางไปถึง อันจะเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาคความวิตกกังวลลงได้

5.2 อบรมเกี่ยวกับกฎหมายที่สำคัญของสิงคโปร์ โดยเน้นเรื่องบทลงโทษเกี่ยวกับคดียาเสพติดและคดีฆ่าคนตายที่มีโทษถึงประหารชีวิต เพื่อเป็นการช่วยลดการกระทำผิดกฎหมายของสิงคโปร์ของแรงงานไทยลง

นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ อาจดำเนินการในลักษณะนี้ด้วยในโอกาสที่เดินทางไปตรวจเยี่ยมแรงงานไทยตามที่พักต่างๆ พร้อมทั้งแจกเอกสาร แผ่นพับแก่แรงงานไทยด้วย

6. ในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และการทำงานนั้น ทางกรมไทยควรจะได้ยกประเด็นขึ้นหารือกับประเทศสิงคโปร์ โดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการร่วมพิเศษขึ้นในรูปทวิภาคี เพื่อหารือแก้ไขปัญหาในทุกเรื่องเกี่ยวกับแรงงานไทยในสิงคโปร์ พร้อมทั้งขอความร่วมมือให้ช่วยเหลือจัดบริการต่างๆ เกี่ยวกับความเป็นอยู่และสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

7. ออกตรวจเยี่ยมที่พักอาศัย ตลอดจนสภาพการทำงานของแรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรที่จะได้จัดเก็บข้อมูลสถิติต่างๆ ของแรงงานไทยไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน

8. ในการดูแลแรงงานไทยในสิงคโปร์นั้น สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์อาจดูแลได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีแรงงานไทยในสิงคโปร์เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงอาจต้องขอความร่วมมือและประสานงานกับองค์การภาคเอกชน (NGO) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ก็จะทำให้การดูแลแรงงานไทยเป็นไปอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

9. ควรจัดเตรียมแผนงานและมาตรการรองรับแรงงานไทยที่จะเดินทางกลับจากสิงคโปร์มาทำงานในประเทศไทย พร้อมทั้งจัดให้มีการบริการจัดหางานและข่าวการจ้างงานในประเทศไทยแจ้ง

ให้แรงงานไทยในสิงคโปร์และในประเทศต่างๆ ที่กำลังจะเดินทางกลับให้รับทราบโดยอาจดำเนินการผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์และประเทศอื่นๆ

10. ส่งเสริมการจ้างงานทำในชนบท เพื่อรองรับแรงงานกลับท้องถิ่น โดยจัดทำแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจชนบทในระยะยาว พร้อมทั้งเร่งรัดการขยายผลการเกษตรของทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ เพื่อเสริมรายได้และการจ้างงานทำ ให้แก่ชนบทในระยะยาว

11. เร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานไทยโดยประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้ตรงกับสาขาที่ประเทศสิงคโปร์ต้องการ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการเข้าทดสอบฝีมือของแรงงานไทยกับเจ้าหน้าที่ ที่ CIDB ส่งมาทำการทดสอบ เพื่อช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “แรงงานไทยในต่างแดน”, พฤษภาคม 2539.

กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “สรุปข่าวเด่นและสำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ ประจำปี 2539”, มกราคม 2540.

กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์”, มกราคม 2540.

กองประสานราชการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์, พฤษภาคม 2541

โกวิทช์ บุรพธานินทร์. “แรงงานไทยในต่างประเทศ” ใน รวมคำบรรยายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (เมษายน 2540), หน้า 88 - 89.

จาดูรนต์ อรรถวิภาสไพศาลย์. “แรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะบางประเทศในกลุ่มเอเชียอาคเนย์และแถบเอเชียตะวันออก” เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเสนอต่อวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2539.

ธีรนาถ กาญจนอักษร. “ยุทธศาสตร์ทางเลือกของแรงงานสตรีข้ามชาติ” ใน ยกเครื่องเมืองไทย : จินตนาการสู่ปี 2000. หน้า 689 - 735.

นภัส วิจิตรชนากุล. “การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก : สถานการณ์ทั่วไป และผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย” ใน โลกของเรา หน้า 7 - 24.

นิคม จันทร์วิฑูร. “การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ แนวทางการช่วยเหลือ และมาตรการทางกฎหมาย” เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก, 23 - 24 พฤษภาคม 2539.

ประสงค์ วัฒนันท์. “แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเสนอต่อวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2533.

ประเสริฐ ศิลพิพัฒน์ “แรงงานไทยในต่างประเทศ” ใน เศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดซ์เฮเบอร์, 2533. หน้า 183 - 205.

สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รายงานผลการปฏิบัติงาน ชุดที่ 9, 11 กุมภาพันธ์ 2539 - 10 กุมภาพันธ์ 2541.

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “สถานการณ์แรงงานในประเทศสิงคโปร์, มกราคม - มิถุนายน 2540.

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน “สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์” (เอกสาร โรเนียว) ,
18 เมษายน 2538

ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. การส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ, ธันวาคม 2540

ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน . สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย , ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2540.

ศรัณยา บุนนาค และเสาวภา ชัยมุสิก. แรงงานไทยในสิงคโปร์. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์ , 2528.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน “การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ” (เอกสาร โรเนียว) , เมษายน 2540.

ภาษาอังกฤษ

Stalker, peter. The Work of Strangers : A Survey of International Labour Migration. Geneva : International Labour office, 1994.

Wong, Diana. Men who built Singapore : Thai Workers in the Construction Industr. April 1996.



1
12.05.6
ค2337
2542

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



00584

แรงงานไทยในต่างประเทศ