

บทที่ 1

บทนำ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายด้าน ทั้งการลดปัญหาการว่างงานของประเทศ การส่งเงินตราต่างประเทศเข้ามาช่วยพุงฐานะทางเศรษฐกิจภายในประเทศและเป็นการเพิ่มประสบการณ์และทักษะฝีมือให้กับแรงงานไทย โดยสถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศผ่านด่านตรวจคนหางาน กรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน มีดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนคน
2540	183,671
2541	191,735
2542	202,416
2543	193,041
2544	160,252
2545	109,366
(ม.ค. - ธ.ค.)	

จากสถิติของฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ประมาณการว่าปัจจุบันมีแรงงานไทยกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ เป็นจำนวน 363,100 คน อยู่ในภูมิภาคเอเชีย 271,800 คน ภูมิภาคตะวันออกกลาง 71,700 คน และภูมิภาคอื่น ๆ อีกประมาณ 19,600 คน อัตราเงินรายได้ส่งกลับเฉพาะที่ผ่านระบบธนาคารในปี พ.ศ. 2543 จำนวน 67,936 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2544 จำนวน 54,953 ล้านบาท หากรวมเงินที่คนงานถือติดตัว หรือซื้อเป็นของขวัญนำกลับประเทศหรือส่งผ่านระบบอื่นแล้ว คาดว่า จำนวนเงินรายได้จากแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศจะไม่ต่ำกว่าปีละ 89,000 ล้านบาท

สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศปี พ.ศ. 2544 - ปัจจุบัน แยกตามรายประเทศ มีดังนี้

ประเทศ	ปี พ.ศ. 2544	ปี พ.ศ. 2545 (ม.ค.-ธ.ค.)
ภูมิภาคตะวันออกกลาง		
ซาอุดีอาระเบีย	1,324	867
อิสราเอล	11,256	9,389
กาตาร์	744	1,118
บาห์เรน	377	237
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	1,703	1,411
โอมาน	316	172
คูเวต	1,046	837
ประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคตะวันออกกลาง	388	151
ภูมิภาคเอเชีย		
มาเลเซีย	3,457	2,976
สิงคโปร์	21,351	12,427
บรูไน	8,074	4,948
ฮ่องกง	5,220	3,524
ญี่ปุ่น	4,972	2,884
ไต้หวัน	90,358	59,531
เกาหลี	1,227	1,699
ประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชีย	2,128	1,948
ภูมิภาคอื่น ๆ		
สหรัฐอเมริกาและไชน่า	1,793	1,263
อังกฤษ	392	364
เยอรมัน	328	242
ออสเตรเลีย	45	32
อิตาลี	266	136
สวีตเซอร์แลนด์	246	116
ลิเบีย	1,047	1,221
ประเทศอื่น ๆ	2,194	1,873
รวมทั้งสิ้น	160,252	109,366

จะเห็นได้ว่า ในปี พ.ศ. 2544 ประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ใต้หวัน มีจำนวน 90,358 คน รองลงมา คือ สิงคโปร์ จำนวน 21,351 คน และอันดับสามอยู่ในภูมิภาค ตะวันออกกลาง คือ ประเทศอิสราเอล จำนวน 11,256 คน เช่นเดียวกับสถิติในปี พ.ศ. 2545 ประเทศที่มี แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากจะเป็นไปตามลำดับ ดังนี้ คือ ใต้หวัน สิงคโปร์ และอิสราเอล

สภาพปัญหา

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา เศรษฐกิจใต้หวันเริ่มซบเซา ตัวเลขการจัดส่งแรงงานไทยไป ใต้หวันเริ่มลดลง นายจ้างใต้หวันประสบปัญหาต้องลดการ ทำงานล่วงเวลา บางรายต้องเลิกกิจการหรือย้าย ฐานการลงทุนไปอยู่ในสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีต้นทุนด้านแรงงานต่ำ ขณะเดียวกันก็มีมาตรการใน การลดค่าใช้จ่ายโดยทางการได้ประกาศให้นายจ้างใต้หวันที่จ้างแรงงานต่างชาติ สามารถหักค่าอาหาร และ ที่พักจากเงินเดือนของลูกจ้าง ทำให้รายได้แต่ละเดือนของแรงงานไทยลดลง ในขณะที่อัตราค่าบริการและ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานใต้หวันยังคงอยู่ในอัตราที่สูง ตั้งแต่ 120,000 – 200,000 บาท การเดินทาง ไปทำงานในใต้หวันจึงไม่คุ้มค่าใช้จ่าย ในขณะที่ตลาดแรงงานสิงคโปร์ ซึ่งเป็นตลาดสำคัญลำดับ 2 ประสบปัญหาในเรื่องความเข้มงวดในการทดสอบฝีมือก่อนเดินทางเข้าไปทำงาน อัตราค่าจ้างต่ำไม่เป็นที่ ใจของคนหางานและอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสูงเมื่อเทียบกับค่าจ้างที่ได้รับ

ตลาดแรงงานที่เป็นความหวังของแรงงานไทย จึงเป็นตลาดแรงงานในประเทศอิสราเอล ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาสถิติการจัดส่งมากเป็นลำดับที่ 3 และจำนวนการจัดส่งเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างแรงงาน ปรับเพิ่มทุกปี ๆ ละ 2 ครั้ง ตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำภายในประเทศ จนในปัจจุบันอัตราค่าจ้างรายเดือนที่ คนต่างชาติได้รับเดือนละ 3,266.58 เซกเกล หรือประมาณ 39,200 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 เซกเกล ประมาณ 12 บาท) อัตราค่าจ้างดังกล่าว เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานไทยหันไปสนใจและต้องการจะเดินทางไป ทำงานในประเทศอิสราเอลเพิ่มมากขึ้น จากสถิติการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน มีดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนคน
2540	10,780
2541	10,644
2542	11,940
2543	7,617
2544	11,256
2545	9,389
(ม.ค. – ส.ค.)	

เนื่องจากโควต้าจำนวนแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล จะถูกกำหนด โดยทางการอิสราเอล ฉะนั้นเมื่อความต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลมีมาก ในขณะที่ จำนวนโควต้ายังกงถูกจำกัดเท่าเดิม ทำให้เกิดปัญหาตามมาคือ ปัญหาการเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในปี พ.ศ. 2542 อัตราค่าบริการในการเดินทางไปทำงานใน อิสราเอล อยู่ระหว่าง 75,000-120,000 บาท แต่ในปัจจุบันเพิ่มขึ้นในอัตราระหว่าง 95,000 - 200,000 บาท นอกจากนี้งานที่แรงงานไทยเข้าไปทำส่วนใหญ่เป็นงานเกษตร ทั้งนี้มีแรงงานไทยทำงานในภาคเกษตรแล้ว จำนวนประมาณ 21,000 คน โดยนายจ้างเป็นเกษตรกรรายย่อยที่มีแรงงานไทยทำงานแห่งละ 2 - 5 คน จำนวนนายจ้าง จึงมีประมาณ 5 - 6 พันราย ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้างตามอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัญหา นายจ้างส่วนใหญ่จะพยายามหน่วงเหนี่ยวไม่ขึ้นค่าจ้างทันที เมื่อมีประกาศกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ แรงงานไทยไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ด้วยตนเอง เนื่องจากไม่มีทักษะทางด้าน ภาษา ในขณะที่เจ้าหน้าที่จากหน่วยราชการไทยที่ให้ความช่วยเหลือมีไม่เพียงพอ ทำให้สื่อมวลชนหลายราย ลงข่าวในลักษณะที่แรงงานไทยในอิสราเอลถูกโกงค่าแรงหรือถูกใช้ทำงานเยี่ยงทาส นอกจากนี้ยังมีปัญหา เกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าที่พักเกินอัตราที่กำหนด นายจ้างไม่จ่ายค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับและการส่งแรงงาน ไทยเข้าไปทำงานในเขตอันตรายที่มีการปะทะกันระหว่างอิสราเอลและปาเลสไตน์ ซึ่งกรณีนี้ก็กล่าวว่ามีผล กระทบต่อแรงงานไทยทั้งในด้านชีวิต ความปลอดภัย สังคมและเศรษฐกิจ และอาจมีผลลุกลามถึงความ สัมพันธ์ระหว่างประเทศ การศึกษาสภาพข้อเท็จจริงและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้การไปทำงานใน ต่างประเทศของแรงงานไทย ได้รับความคุ้มครองและสามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ พร้อมทั้ง ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานใน ต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อทราบสถานการณ์และปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล
- เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่ทำงาน ในประเทศอิสราเอล

ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาสถานการณ์และปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจากคำร่า ข้อมูล รายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสื่อมวลชน ตลอดจนรายงานการศึกษาของข้าราชการที่เดินทางไป ตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริง และประมวลเป็นรายงานนำเสนอในรูปแบบพรรณา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ได้รับทราบสถานการณ์และปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล
- เพื่อทราบวิธีการแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสม
- เพื่อนำสู่การกำหนดมาตรการ และนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานใน

ประเทศอิสราเอลที่ถูกต้องและเหมาะสม

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิชัยเรื่องสภาพปัญหาในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอล ได้นำแนวคิดของนักทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนาน เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Trarul Regulation) (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ 2541, 6 - 15) อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายสภาพเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขาไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่

การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกได้ความสามเหตุเป็น 2 ชนิด ได้แก่ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ และการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) กับการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่ การลี้ภัย (Refugee)

กลุ่มเศรษฐศาสตร์นิโคลาสตีลอธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจ ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญทำให้มนุษย์ย้ายถิ่น ได้แก่ ค่าจ้างที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งานทำ นอกจากอัตราค่าจ้างแล้ว ยังได้เสนอว่าการเลือกเดินทางไปประเทศใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทาง และ GNP ของประเทศผู้รับแรงงานอีกด้วย ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงานยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะทำ

นักเศรษฐศาสตร์ซึ่งเล็งเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีผลต่อการย้ายถิ่นได้เสนอสาเหตุระดับโครงสร้างว่าสาเหตุหนึ่ง คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับของผู้ย้ายถิ่น สภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับปฐม ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก และยังเป็นลักษณะงานวิชาชีพที่ต้องการทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงกาย ในขณะที่เดียวกันก็มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติย ซึ่งเป็นตลาดแรงงานระดับรอง เป็นงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ เน้นการใช้ทักษะทาง

ร่างกายและการใช้แรงงาน มีค่าแรงต่ำกว่า เป็นงานที่เรียกว่า งาน 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) ในสังคมดังกล่าว ประชากรของประเทศจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่จะเข้าทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติย ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับเช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเติบโตจนมีสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหาคำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับทุติย แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้นไม่ต้องการทำ ซึ่งได้แก่ งาน 3Ds นั้นเอง และจากสภาพโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของยุโรป อเมริกา ตะวันออกกลาง และเอเชียแปซิฟิกเข้าด้วยกัน ทำให้ทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามถิ่นจะย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับแรงงาน (Host Country) ที่เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารของโลก และการเกิดขึ้นของระบบโลก (World Systems) ทำให้เมืองและประเทศบางแห่งเติบโตขึ้นเป็นศูนย์กลาง (Core) ของทุนนิยมโลกที่เรียกว่า "Global City" สภาพเศรษฐกิจของเมืองและประเทศเหล่านี้จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสองระบบที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระบบตลาดแรงงานในระดับทุติย เพราะพลเมืองของตนต้องการทำงานอยู่ในตลาดแรงงานระดับปฐมหมดแล้ว แรงงานต่างชาติจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจช้ากว่าเป็นประเทศชายขอบ (Periplural) ที่จะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตำแหน่งงานในประเทศศูนย์กลางทุนนิยม อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายที่ได้ ก็โดยกรณีเส้นทางคมนาคมขนส่ง และจากการที่ Global City ดึงดูดแรงงานต่างชาติเข้าไปจนเกิดปัญหาการล้นเกินเข้าเมืองอย่างหนัก รัฐบาลของเมืองใหญ่เหล่านี้จึงได้พยายามผลักดันนโยบายการลงทุนด้านการผลิตในประเทศชายขอบทุนนิยมแทน

นักสังคมวิทยาพยายามพิจารณาปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามประเทศในแง่มุมที่ต่างไปจากนักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยาพิจารณาว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นของระบบการย้ายถิ่นฐาน (Migration System) โดยเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนั้นระบบการย้ายถิ่นยังหมายถึงกระบวนการเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับ โดยผ่านเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในประเทศต้นทาง เครือข่ายของการอำนวยความสะดวกระหว่างการทำลายถิ่น และเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่น และผู้ว่าจ้างผู้ย้ายถิ่นในประเทศผู้รับ กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ กล่าวคือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญในขั้นนี้ ได้แก่ ตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ อันได้แก่ ความดีดโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่าและการได้ทำงานในประเทศปลายทาง ตัวแปรทางด้าน

การเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์ที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเป็นอาณานิคม การรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักในอดีต อาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงาน 3Ds ในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ส่วนตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในระดับครอบครัวเครือญาติและท้องถิ่นเดียวกัน และการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “จุดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือ ระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ติดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่สอง ระหว่างการย้ายถิ่น คือ กระบวนการย้ายถิ่นสำหรับการเดินทางอันประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่านายหน้าและเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะดวก ตัวแปรในระบบการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานย้ายถิ่นหรือจะเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ ในกระบวนการนี้ตัวแปรทางการเมือง หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้าหรือเหตุผลอื่นๆ ซึ่งจะมีผลให้การเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศดังกล่าวเป็นไปได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการจัดการเดินทาง

ขั้นตอนที่สาม ขึ้นเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้ว และได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งานและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับได้ การส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นกระทำ ซึ่งมีการย้ายถิ่นต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกัน

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของ Massey (อ้างใน กุศล สุนทรธาดา, 2543) มี 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) เนื่องจากเป็นการศึกษาการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งเศรษฐกิจของประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลต่อกระแส

ทิศทางและแนวโน้มของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับ แนวคิดนี้ Stark (1991 อ้างถึง Massey et al, 1993) มองการตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือนในลักษณะของภาพรวมว่าเป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมาก และส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่ล้นเกินในครัวเรือนออกไปหางานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปหางานในประเทศ แม้ว่าจะเข้าใจได้ว่า (1) รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูงแต่การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน (2) การไปทำงานในต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่กับบ้านก็เสี่ยงกับความยากจนหรืออดตาย ดังนั้น ครอบครัวโดยทั่วไปจะกระจายความเสี่ยง โดยการให้สมาชิกครอบครัวออกไปหางานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานดังกล่าวได้ จึงต้องเสี่ยงหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ (3) รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่น โดยการออกนโยบายซึ่งมีผลไม่เฉพาะแต่ตลาดแรงงานแต่ยังมีผลต่อตลาดทุน และตลาดอื่น ๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การประกันการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ (4) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลต่อการกระจายรายได้ของประชากรและมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2. แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labour market theory) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ-กึ่งฝีมือ-และมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคลหรือครัวเรือน ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว Piore (1997 อ้างใน Massey et al, 1993) มองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภท โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ค่อยพัฒนามากว่าเดินทางเข้ามาทำงาน มากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากจะมีรายได้/ค่าจ้างต่ำแล้ว ก็ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสถานภาพทางสังคมในประเทศได้ แต่ลักษณะงานดังกล่าวก็ไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าวก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (labour supply) ทั้งผู้ส่งและผู้รับด้วย

3. ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ซึ่งผู้ย้ายถิ่น อาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่น รวมนายจ้างทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางเครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยง ซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทาง สามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบัน และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ยากที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

4. ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากระบบต่าง ๆ ของโลก ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้กระแสทุนเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสของการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment - FDI) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลต่อการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (สุณี ฉัตราคม 2523, 38 – 48) คือ

2.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

2.1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2.1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกับในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

2.1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

2.1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความรู้ความสมมูลระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

2.1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

2.2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2.2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

2.2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่น่าสนใจ ความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

3.1 ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า การตัดสินใจเพื่อย้ายถิ่นนั้นจะถูกกำหนดขึ้นโดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและในชนบท และมีโอกาสที่จะได้ทำงานในเขตเมือง เพราะในเมืองจะมีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ซึ่งต่างจากในเขตชนบทที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้มีการอพยพเพื่อไปทำงานในเมืองโอกาสที่จะได้ทำงานมีมากและมีโอกาสติดต่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในระหว่างรอรงานก็ได้อาศัยเงินออมที่ติดตัวมาจากชนบทหรือจากเพื่อนที่อยู่ในเมืองก่อนแล้ว หากยังไม่ม้งงานในโรงงานก็อาจไปทำงานในสถานประกอบการเล็กหรืองานบริการ ซึ่งแม้ว่าจะมีรายได้น้อยกว่าโรงงาน แต่ก็ยังมีรายได้ดีกว่าอยู่ในชนบท และคอยโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

3.2 ทฤษฎีการพึ่งพา

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า การที่ชาวชนบทจำเป็นต้องเข้าไปทำงานในเมืองนั้น แสดงให้เห็นถึงสภาวะการดำรงอยู่ของการพัฒนาแบบพึ่งพา ซึ่งมักจะสร้างความด้อยพัฒนาขึ้นในชนบท ในขณะที่เมืองหรือศูนย์กลางจะมีการพัฒนามากขึ้น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมจะเอารัดเอาเปรียบแรงงานจากชนบท และดูดซับมูลค่าส่วนเกินทางเศรษฐกิจออกไปสู่เมือง ตลาดแรงงานจะมีลักษณะแข่งขันไม่สมบูรณ์ หากแต่จะผูกขาดแรงงานจากชนบทซึ่งจะต้องเข้าไปทำอาชีพชั้นต่ำลง ไปจากชาวเมือง ทำให้ต้องอาศัยอยู่สลัมหรือในที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถผสมผสานกับแบบแผนชีวิตความเป็นอยู่ของชาวเมืองได้

3.3 ทฤษฎีแรงงานส่วนเกิน

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า ในประเทศกำลังพัฒนาจะมีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะมีอัตราการเกิดสูง อัตราการตายต่ำ และมีความหนาแน่นของประชากรค่อพื้นที่ที่ทำการเกษตรสูงในพื้นที่การเกษตรขนาดใหญ่จะมีการใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิต เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมในเขตเมือง ทำให้การจ้างงานมีน้อยและแรงงานส่วนใหญ่ในชนบทก็จะย้ายถิ่นเข้าเขตเมืองมากขึ้น แต่จะทำงานที่มีผลิตภาพต่ำ โดยเฉพาะงานก่อสร้างและงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งแม้จะได้ค่าจ้างแรงงานไม่มากนัก แต่ก็สูงกว่าค่าจ้างแรงงานในชนบทที่ทำอยู่เดิม การย้ายถิ่นในลักษณะนี้ถือว่าเป็นไปเพื่อความอยู่รอดที่จะทำให้รายได้คงที่จำนวนหนึ่ง หากไม่มีการย้ายถิ่นก็จะไม่มีรายได้ในส่วนนี้

3.4 ทฤษฎีสังคมวิภาค

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้แบ่งสังคมที่เป็นภาคเศรษฐกิจออกเป็น 2 สาขา คือ สาขาเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม และสาขาอุตสาหกรรม เมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้น สาขาอุตสาหกรรมนี้จะดูดซับแรงงานส่วนเกินจากชนบท โดยมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าเป็นแรงจูงใจ เมื่ออุตสาหกรรมพัฒนาขึ้น

จะมีการสะสมทุนมากขึ้น ทำให้สามารถขยายการจ้างงานส่วนเกินจากชนบทได้มากขึ้นและเมื่ออัตราการเกิดในชนบทลดลง ลักษณะการว่างงานแอบแฝงจะลดลง ค่าจ้างแรงงานจะสูงขึ้นพอๆ กับภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดสภาพสมดุลในแรงงานขึ้น การย้ายถิ่นจากภาคชนบทก็จะลดลงหรือหมดไป

3.5 ทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระดับ

แนวคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า การพิจารณาว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้น เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ PIORE วิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีตำแหน่งงานดี ๆ มีมั่นคง ค่าจ้างสูง และสภาพการทำงานดี ส่วนตลาดระดับล่างจะให้งานไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อยสภาพการทำงานอันตราย นายจ้างในประเทศส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้นการอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพเอง แต่เกิดจากความต้องการของตลาดแรงงานระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไป ในอีกความหมายหนึ่ง การแบ่งแยกในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ก็ยังมีตัวแปรอื่นๆ รวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวผู้อพยพเอง คือ ภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงาน และเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติเดียวกัน หรือที่ทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกันและอยู่กันเป็นกลุ่ม

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

วัลย์พร อาสาพรูประกิต (2532, น. 141 - 157) ศึกษาเรื่องบทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่าการที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศก่อให้เกิดผลดี คือ ช่วยลดปัญหาการว่างงานลงได้ระดับหนึ่ง ลดการขาดดุลการค้าของประเทศได้ และตัวแรงงานยังได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำกลับมาใช้ในประเทศได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นและครอบครัวดีขึ้น ในด้านบทลงโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินกร โศกไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นขัดแย้งกัน โดยผู้จัดหางานมีความเห็นว่ามันไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม และควรมีบทลงโทษคนหางานกรณีที่มีความคิดเกิดขึ้นจากคนหางาน สำหรับเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่า บทลงโทษมีความเหมาะสมและสามารถป้องกันปราบปรามการหลอกลวงเอาเปรียบได้ ส่วนมาตรการช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาโดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศนั้น ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นแตกต่างกัน โดยผู้จัดหางานมีความเห็นว่ามาตรการดังกล่าวไม่สามารถช่วยเหลือและมีผลต่อการคุ้มครองคนหางานได้ ในขณะที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่ามาตรการดังกล่าวสามารถให้ความช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาได้ นอกจากนี้ยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า

(1) ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เช่น กรมตำรวจ กระทรวงการต่างประเทศและหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและธนาคารซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อให้ธนาคารตรวจสอบความถูกต้องกับกรมแรงงานก่อน

(2) ควรมีการแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้สามารถนำเงินกองทุนมาใช้ในการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรม คนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศได้ และควรนำเงินกองทุนฯ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศรวมถึงการช่วยเหลือคนหางาน และครอบครัวที่ประสบปัญหาที่รัฐควรช่วยเหลือในบางเรื่องโดยการนำเงินผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุนมาใช้

(3) ควรเข้มงวดแก่ผู้จัดหางานที่เก็บค่าบริการจัดหางานมากเกินไปอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยในการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรมีการสอบถามข้อมูลเหล่านี้จากกรมแรงงาน หากพบว่ามีการเก็บค่าบริการสูงควรดำเนินการอย่างจริงจัง

พระณศิริ พรหมพันธุ์ (2535, น. 101-108) ศึกษาเรื่อง นโยบายต่างประเทศด้านแรงงานของไทย พบว่า ในสมัยรัฐบาลของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี (3 มีนาคม 2523 - 29 เมษายน 2532) ได้ตัดสินใจกำหนดคนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายต่างประเทศ เพราะขณะที่พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เข้ารับตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเป็นสมัยแรกในปี 2523 ประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง อัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง และการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ จึงมีการกำหนดคนโยบายไว้ ดังนี้

(1) เน้นบทบาทรัฐในการ ให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งในด้านค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพในต่างประเทศ

(2) ให้กระทรวงการต่างประเทศและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องประสานงานกัน เพื่อแสวงหาและขยายตลาดแรงงาน

สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบมี 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงการต่างประเทศ กรมแรงงาน และกรมตำรวจ โดยที่การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศก่อให้เกิดรายได้เข้าประเทศเป็นจำนวนมากแต่ขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาตามมาเช่นกัน เช่น ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบ การแข่งขันตลาดแรงงานจากประเทศอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บังกลาเทศ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้รัฐบาลต้องให้ความคุ้มครองอย่างจริงจังโดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าควรส่งเสริมให้มีรายได้มากขึ้น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการฝึกอบรมแรงงานไทยให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ อบรมด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของประเทศที่จะทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการหาตลาดแรงงานให้แก่แรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ร.อ. ประจักษ์พอด ชีวเนตร (2524) จากการศึกษาเรื่อง นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศศึกษากรณีส่งแรงงานไทยไปได้ทุกวัน พบว่า ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อครัวเรือนซึ่งจะเห็นได้ชัดคือ การมีงานทำ เพราะแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่มีงานทำขณะที่อยู่ในประเทศ นอกจากจะมีงานทำแล้วแรงงานยังได้ผลอย่างอื่น ๆ ด้วย คือ การมีรายได้เพิ่มขึ้นซึ่งจำเป็นแรงงานที่มีงานทำในต่างประเทศ ก็แสดงว่าจะต้องได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูงกว่าในประเทศ เมื่อมีงานทำในต่างประเทศ ก็เป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานซึ่งเป็นผลดีแก่แรงงานเอง นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จะได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีความก้าวหน้ากว่าในประเทศ เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับคนงาน ทำให้แรงงานนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นกว่าเดิมและอาจจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าต่อไปได้

พิรทพ รุ่งธีวิน และคณะ (2525) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้แรงงานต้องการไปทำงานในตะวันออกกลาง ได้แก่ ระดับรายได้เดิมหรือต้นทุนค่าเสียโอกาส รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายรวมที่จะต้องเสียเป็นค่านายหน้า ค่าหนังสือเดินทาง ค่าทดสอบฝีมือ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสมัครงานต่าง ๆ และดอกเบี้ย กล่าวคือต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมเหล่านี้ยังมีค่าสูงขึ้นแรงงานจะมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานน้อยลง

นอกจากนี้ยังพบว่ายังมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ ระดับการศึกษาของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะมีการศึกษาไม่เกิน ป.4 ซึ่งมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาสูง รวมทั้งประสบการณ์ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยผู้ที่เคยเข้ารับและผ่านการฝึกอบรมฝีมือมาก่อนมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่เคยฝึกอบรม

บทที่ 3

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล

1. สภาพทั่วไปของประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอล ตั้งอยู่ในภูมิภาคตะวันออกกลาง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของทวีปเอเชียตอนเหนือของทะเลเมดิเตอร์เรเนียน มีพื้นที่ 28,000 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 6.4 ล้านคน ร้อยละ 82 เป็นชาวยิว ส่วนที่เหลือเป็นชาวอาหรับ ภาษาที่ใช้ ได้แก่ ฮีบรู อารบิก อังกฤษ เมืองหลวงคือ เยรูซาเล็ม และศูนย์กลางทางธุรกิจคือ เทลอาวีฟ

1.1 ด้านเศรษฐกิจ

อิสราเอลเป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจที่ดีประเทศหนึ่ง โดยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอัตราร้อยละ 2.2 ในปี 2540 ร้อยละ 2.9 ในปี 2541 ร้อยละ 2 ในปี 2542 ร้อยละ 3 ในปี 2543 และร้อยละ 1 ในปี 2544 และอาจกล่าวได้ว่าการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปี 2544 มีอัตราที่ต่ำสุดในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการชบเซวของภาวะเศรษฐกิจโลก ประกอบกับสถานการณ์การก่อการร้ายภายในประเทศและการสู้รบตามชายแดนกับซีเรียและเลบานอน ซึ่งนอกจากจะทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงแล้ว อัตราเงินเฟ้อยังคงอยู่ในระดับสูง ขาดดุลการชำระเงิน และอัตราการว่างงานสูง ทำให้รัฐบาลอิสราเอลต้องปรับลดงบประมาณลงเป็นจำนวนมาก เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

แต่อย่างไรก็ตาม อิสราเอลยังถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง โดยมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและอยู่ในระดับแนวหน้าของโลก ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ การเกษตร การแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เรียกว่า Shalom Valley เป็นศูนย์ที่มีความก้าวหน้าและทันสมัยเป็นที่สองรองจาก Silicon Valley ของสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้อิสราเอลยังเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าในด้านการเกษตร ซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่ขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นที่ต้องการทำงานประเภทนี้ ส่งผลให้อิสราเอลจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติประเภทกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ

1.2 ด้านการเมือง

ระบบการเมืองและการปกครองของอิสราเอล ประกอบด้วย

รัฐบาล อิสราเอลเป็นประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย (Democratic Republic) ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการ ไม่มีการแบ่งแยกศาสนาและเชื้อชาติ ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งเมื่ออายุครบ 18 ปี

ประธานาธิบดี เป็นผู้นำรัฐบาลที่จะมีการเลือกตั้งทุก 4 ปี จากการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2538 อิสราเอลได้ทำการเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรงเป็นครั้งแรก ซึ่งผู้ได้รับเลือกตั้ง คือ นาย Benyamin Netanyahu หัวหน้าพรรค Likud และจากการเลือกตั้งครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2544 นาย Ariel Sharon จากพรรค Likud ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรีคนปัจจุบัน

รัฐสภา อิสราเอลมีระบบสภาเดียว (Single Chambered House) ประกอบด้วยสมาชิก 120 คน มีการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภาทุก 4 ปี

พรรคการเมือง มีพรรคการเมืองหลัก ๆ ที่จัดตั้งในสมัยที่อังกฤษปกครอง คือ พรรคแรงงาน (Labour Party) กับพรรค Likud ซึ่งผลัดเปลี่ยนกันเป็นพรรครัฐบาลและฝ่ายค้าน

ระบบตุลาการ รัฐใช้อำนาจตุลาการโดยผ่านทางศาลต่าง ๆ ได้แก่

1. ศาลสูง (Supreme Court)
2. ศาลแขวง (District Court)
3. ศาลปกครอง (Magistrate's Court)
4. ศาลศาสนา (Religions Court)
5. ศาลอื่นๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยกฎหมาย

นโยบายภายในประเทศ

เนื่องจากอิสราเอลประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจในปี 2544 ส่งผลให้แรงงานท้องถิ่นภายในประเทศว่างงานจำนวนมาก ซึ่งมีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 8.6 ประกอบกับการสู้รบกันระหว่างอิสราเอลกับปาเลสไตน์ได้ขยายตัวสู่ชุมชนชาวอิสราเอลเชื้อสายอาหรับ ทำให้รัฐบาลอิสราเอลจึงตระหนักถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ และกำหนดนโยบายในการลดจำนวนแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ผู้ประกอบการอิสราเอลจ้างแรงงานท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

นโยบายต่างประเทศ

สหประชาชาติได้มีมติประณามการยึดครองปาเลสไตน์ของอิสราเอลมาโดยตลอด ทำให้อิสราเอลต้องปรับท่าทีนโยบายต่างประเทศ จากที่พึ่งพาสหรัฐอเมริกาเป็นการแสวงหามิตรประเทศมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อิสราเอลมีความคาดหวังที่จะให้ประเทศไทยซึ่งดำเนินนโยบายเป็นกลาง เป็นสะพานเชื่อมต่อกับประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศมุสลิม ดังนั้น ประเทศไทยจึงน่าจะใช้โอกาสนี้กระชับความร่วมมือกับอิสราเอลในด้านต่าง ๆ เช่น การเมือง การค้า เศรษฐกิจ และความช่วยเหลือทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทย

1.3 ด้านสังคม

ประชากรในอิสราเอลเป็นชาวยิวร้อยละ 82 ส่วนใหญ่มีการศึกษารุ่นหนังสือ ร้อยละ 95 และทำงานในภาคราชการมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคอุตสาหกรรม และภาคธุรกิจการพาณิชย์ สำหรับ

แรงงานในภาคการเกษตร การก่อสร้าง และการบริการ จะมีสัดส่วนการทำงานของชาวอิหร่านน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานต่างชาติ ตามกฎหมายของอิสราเอลกำหนดให้ประชาชนทุกคนทั้งชายและหญิงต้องเป็นทหารประจำการในกองทัพภายในระยะเวลา 3 ปีและ 2 ปี ตามลำดับ

2. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในอิสราเอล

ก่อนปี 2537 อิสราเอลได้อาศัยแรงงานจากปาเลสไตน์เข้ามาทำงานในภาคเศรษฐกิจ จนมีการก่อการร้ายจากกลุ่ม Hamas และ Islamic Jihad และทางการอิสราเอลได้ปิดพรมแดนระหว่างปาเลสไตน์ - อิสราเอล ในปี 2537 จึงได้ขออนุญาตให้แรงงานต่างชาติจากหลายประเทศเข้าไปทำงานแทน เช่น แรงงานโรมาเนียทำงานในภาคก่อสร้าง แรงงานไทยในภาคเกษตร

อย่างไรก็ตาม แรงงานปาเลสไตน์ยังคงได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานในอิสราเอลอย่างค่อนเนื่องเพียงแต่จำนวนได้ลดลงจากที่เคยสูงสุดถึง 130,000 คน ในปี 2544 เหลือเพียง 2 หมื่นคน เนื่องจากอิสราเอลจะออกใบอนุญาตผ่านแดนให้เฉพาะชาวปาเลสไตน์ที่อายุเกิน 35 ปี มีครอบครัวและไม่มีประวัติเกี่ยวข้องกับกลุ่มก่อการร้าย เมื่อใดที่มีการก่อการร้ายในอิสราเอล โศกกลุ่มปาเลสไตน์หัวรุนแรง ทางการอิสราเอลจะห้ามคนงานปาเลสไตน์เข้าไปทำงานในเขตอิสราเอลชั่วคราว

แรงงานต่างชาติในอิสราเอลที่ทำงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (1) คนงานจากโรมาเนีย | ประมาณ 65,000 คน |
| (2) คนงานจากรัสเซียและประเทศในเครือ | ประมาณ 60,000 คน |
| (3) คนงานจากประเทศไทย | ประมาณ 24,000 คน |
| (4) คนงานจากฟิลิปปินส์ | ประมาณ 45,000 คน |
| (ส่วนใหญ่เป็นหญิงดูแลคนชรา และคนพิการ) | |
| (5) คนงานจากจีน | ประมาณ 10,000 คน |

นอกจากนั้นเป็นแรงงานจาก อินเดีย ตุรกี บัลแกเรีย รัสเซียที่ล่มสลาย เช่น ยูเครน อุซเบกิสถาน กานา เคนยา จอร์แดน และเลบานอน

2.1 นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติ

รัฐบาลอิสราเอลได้หยิบยกปัญหาการว่างงานของประเทศ และข้อผูกพันตามสัญญาสันติภาพตะวันออกกลางว่าจะต้องจ้างแรงงานชาวปาเลสไตน์เพิ่มขึ้น เป็นเหตุผลหลักในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานต่างชาติ โดยถือเป็นนโยบายหลักของรัฐบาลที่จะลดจำนวนแรงงานต่างชาติให้เหลือเพียงร้อยละ 1 ของกำลังแรงงานชาวอิสราเอลภายในปี พ.ศ. 2545 ถึงแม้ว่าตัวเลขจำนวนแรงงานต่างชาติในปี 2543 จะลดลงแล้วแต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมอิสราเอลยังยืนยันว่าจะลดจำนวนแรงงานต่างชาติลงไปอีกตามนโยบายหลักของรัฐบาล

จากสถิติการให้อนุญาตวีซ่าทำงานแรงงานต่างชาติของกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมอิสราเอลในช่วงห้าปีที่ผ่านมา ปรากฏว่ามีจำนวนลดลงทุกปี คือ ปี 2540 อนุญาตวีซ่า 106,161 คน ปี 2541 อนุญาตวีซ่า 90,820 คน ปี 2542 อนุญาตวีซ่าแรงงาน 80,694 คน ปี 2543 อนุญาตวีซ่า 67,961 คน และในปี 2544 อนุญาตวีซ่าแรงงานเพียง 76,716 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1
การอนุญาตวีซ่าทำงานให้แก่แรงงานต่างชาติ

	Total (รวม)	Construction (ภาคการก่อสร้าง)	Industry and services (ภาคอุตสาหกรรมและการบริการ)	Agriculture (ภาคเกษตร)	Nursing (พยาบาล)
2540	106,161	75,638	4,791	17,500	8,178
2541	90,820	57,000	4,470	17,335	12,015
2542	80,694	43,524	4,828	17,335	15,007
2543	67,961	35,646	4,470	17,335	10,510
2544	76,716	39,646	4,470	22,000	10,600

ที่มา : กระทรวงแรงงานและกิจการสังคมอิสราเอล

หมายเหตุ : ปี 2544 อิสราเอลมีการเลือกตั้งและมีการห้ามใช้แรงงานพลาสติกเข้ามาทำงาน เพื่อมิให้มีการก่อการร้าย จึงมีการเพิ่มโควต้าในภาคการก่อสร้างและภาคเกษตร ขึ้น 2 ครั้ง จึงเป็นจำนวนตามที่ปรากฏ

ตลาดแรงงานสำหรับแรงงานต่างชาติที่ทางการอิสราเอลอนุญาตให้ทำงานได้ทั้ง 4 ภาคตามจำนวนโควตาวีซ่าที่กำหนดไว้ตามตารางข้างต้นนั้น มีลักษณะสภาพและแรงงานต่างชาติต่างๆ ถ้อยแถลงดังนี้

1. ภาคการก่อสร้าง ส่วนใหญ่แรงงานชาติโรมาเนีย และตุรกีถือครองมากที่สุด แต่เดิมจะมีแรงงานพลาสติกไปด้วยประมาณ 1 ใน 3 แต่ภายหลังจากที่มีการต่อสู้กันแรงงานพลาสติกไม่ได้รับการอนุญาตเข้ามาทำงานอีก นอกจากนี้มีแรงงานจีนพวยามจะเข้ามาทำงานในส่วนนี้บ้าง แต่ไม่ได้ผลสักนัก เพราะมีการโกงค่าแรงงาน การจ่ายค่าแรงล่าช้า จึงมีแรงงานจีนหลบหนีมาจ้างเป็นจำนวนมากกว่า 3 พันคน ส่วนแรงงานไทยเคยมีส่วนแบ่งตลาด 3.5 พันคน แต่มีปัญหาค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ มาก แม้จะมีฝีมือในการทำงานได้ประณีตทางด้านกรปูกระเบื้อง ฉาบ ประดับคบบ้าง แต่ทำงานล่าช้ากว่าแรงงานชาติโรมาเนีย ตุรกี และพลาสติก

2. ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการโรงแรมและร้านอาหาร ในภาคกิจการนี้แรงงานฟิลิปปินส์มาเป็นอันดับหนึ่งมีจำนวนร้อยละ 50 แรงงานไทยมาเป็นอันดับที่สองมีจำนวนร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือเป็นไปตามประเภทของร้านอาหารแต่ละสัญชาติ เช่น ตุรกี ฝรั่งเศส อิตาลี เยอรมัน ญี่ปุ่น อินเดีย

3. ภาคการเกษตร ในส่วนนี้เกือบจะทั้งหมดเป็นแรงงานไทยที่ครองตำแหน่งมากที่สุดจะมีจีนปนอยู่ไม่เกิน 50 คน มีแรงงานปาเลสไตน์บ้างบางส่วน

4. ภาคอุตสาหกรรมและผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์เนื่องจากมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษและฮิบรู มีแรงงานไทยปะปนอยู่ไม่เกิน 1,000 คนและมีชาติอื่นบ้างอีกเล็กน้อย คือ โรมานี

ข้อสังเกต ถึงแม้รัฐบาลอิสราเอลจะมีนโยบายลดจำนวนแรงงานต่างชาติโดยรวมก็ตามแต่สำหรับแรงงานภาคเกษตรซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เป็นแรงงานไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมอิสราเอลก็ยังให้คงไว้จำนวนเท่ากับ 2 - 3 ปีที่ผ่านมา คือ ประมาณ 18,000 คน แต่เมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่เดือนมีนาคม 2544 ก็ได้มีการพิจารณาอนุญาตโควตาจ้างงานเกษตรเพิ่มอีก 2,000 คน และเมื่อมีการผลักดันมิให้แรงงานปาเลสไตน์เข้ามาทำงานเนื่องจากกลัวการก่อการร้าย รัฐบาลก็ได้เพิ่มวีซ่างานเกษตรให้อีก 2,000 คน ดังนั้นในปี 2544 โควตาจ้างงานเกษตรจึงเป็นจำนวน 22,000 คน ในจำนวนนี้กระทรวงแรงงานและกิจการสังคมอิสราเอลมีนโยบายจะตัดโควตาวีซ่า จำนวน 4,000 คน เพื่อเป็นโควตากลาง (Visa Pool) หมุนเวียนสำหรับแรงงานที่นายจ้างไม่ต้องการใช้ตลอดปี เพื่อหมุนเวียนกับนายจ้างอื่นได้และรัฐบาลอิสราเอลได้สำหรับไว้ว่าจะลดลงเหลือโควตาจำนวน 18,000 คน ในปี 2547

นอกจากมาตรการลดจำนวนวีซ่าทำงานแล้ว รัฐบาลอิสราเอลยังมีมาตรการอื่น ๆ อีกเพื่อกดดันให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มเงื่อนไขต่าง ๆ ทำให้แรงงานต่างชาติมีรายได้ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน เพื่อสกัดกั้นแรงงานต่างชาติไม่ให้เข้าไปทำงานในอิสราเอล มาตรการดังกล่าว ได้แก่

(1) การแก้ไขกฎหมายแรงงานต่างชาติโดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติเป็น 3,000 เซกเกลต่อการจ้างแรงงานต่างชาติคนหนึ่ง

(2) การกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเดือนละ 700 เซกเกล โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบ 2 ใน 3 และแรงงานต่างชาติต้องจ่ายเงินสมทบ 1 ใน 3 ของ 700 เซกเกล หรือเท่ากับ 233 เซกเกลต่อเดือน

(3) การยกเลิกสิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้สำหรับแรงงานต่างชาติที่ทำงานเกิน 1 ปี ทำให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานในปีที่สองได้รับค่าจ้างต่ำกว่าการทำงานในปีแรก โดยแรงงานต่างชาติจะถูกหักค่าภาษีคนละ 163.85 เซกเกลต่อเดือน แต่เนื่องจากเอกอัครราชทูต 5 ประเทศที่ส่งแรงงานเข้าอิสราเอลหักทวงจึงผ่อนผันขยายการบังคับใช้ไป 3 ปี โดยเริ่มบังคับใช้ใหม่ในปี 2546

(4) การหักค่าเช่าที่พัก ตามอัตราที่กำหนดในแต่ละภูมิภาคของอิสราเอล ดังนี้

ที่พักในเขตเยรูซาเลม	เดือนละ 300.15 เซกเกล
ที่พักในเขตโฮฟา	เดือนละ 227.70 เซกเกล
ที่พักในเขตเทลอาวีฟ	เดือนละ 341.55 เซกเกล

ที่พักในเขตภาคใต้	เดือนละ 202.40 เซกเกล
ที่พักในเขตภาคกลาง	เดือนละ 227.70 เซกเกล
ที่พักในเขตภาคเหนือ	เดือนละ 186.30 เซกเกล

หมายเหตุ ทั้งนี้หากที่พักอาศัยนั้นเป็นของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิหักค่าเช่าที่พักได้เพียงครึ่งหนึ่งของข้างต้น

เดือนกันยายน 2544 กระทรวงแรงงานและกิจการสังคมอิสราเอลได้ระงับการนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าวและก่อสร้าง โดยให้กรมการจ้างงานของอิสราเอลจัดสรรตำแหน่งงานสำหรับแรงงานต่างชาตินี้จำนวน 28,000 ตำแหน่ง เพื่อให้แรงงานต่างชาติดังกล่าวที่มีอยู่ในประเทศเข้ามาทำงานทดแทน

เดือนพฤษภาคม 2545 นายกรัฐมนตรีอิสราเอลได้สั่งการให้กระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทยอิสราเอลพิจารณาให้นำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าวเพื่อทำงานในภาคเกษตรเพิ่มมากขึ้น โดยนายอิลชาด สาขาน ปลัดกระทรวงแรงงานอิสราเอล แจ้งว่าได้อนุญาตให้นำเข้าแรงงานไทยเพื่อทำงานในภาคเกษตรได้เพิ่มขึ้นประมาณ 3,373 คน โดยกำหนดอายุการจ้างงานถึง 31 มีนาคม 2546 และยังไม่ระบุว่าจะมีการต่ออายุการทำงานอีกหรือไม่ หากแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานชุดใหม่ไม่สามารถต่อวีซ่าได้ก็จะประสบปัญหาการทำงานไม่ครบ 1 ปี ตามสัญญาจ้างงาน

2.2 ระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติดำเนินการในอิสราเอล

ความต้องการแรงงานต่างชาตินี้ จะต้องผ่านการพิจารณาจากกระทรวงที่เกี่ยวข้องก่อน เช่น งานเกษตรจะผ่านกระทรวงเกษตร และงานก่อสร้างผ่านกระทรวงก่อสร้างฯ กระทรวงเหล่านี้จะรวบรวมความต้องการแรงงานสาขาที่ตนควบคุมอยู่เสนอให้กระทรวงแรงงานพิจารณา เมื่อกระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว จึงจะให้กระทรวงมหาดไทยอิสราเอลอีกครั้งในการออกวีซ่าให้

งานเกษตร

อิสราเอลกำหนดให้ Moshav Movement เป็นตัวแทนสมาชิกจากทุก Moshav รวบรวมความต้องการแรงงานต่างชาตินี้ นำเสนอกระทรวงเกษตร กระทรวงแรงงาน และกระทรวงมหาดไทย ตามลำดับ เมื่อได้รับอนุญาต Moshav จะเป็นเจ้าของโควตาจ้างงานเกษตรที่ได้รับอนุมัติในแต่ละปี และนำมาจัดสรรให้กับบริษัทจ้างงานต่างชาตินี้เพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงาน

อิสราเอลเปลี่ยนระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาตินี้ เพื่อยกเลิกการผูกขาดของ Moshav Movement ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2542 สรุปสาระสำคัญคือ

(1) เกษตรกร หรือสมาคมการเกษตรสามารถยื่นคำขอจ้างแรงงานต่างชาตินี้ต่อสำนักงานการจ้างงานแห่งชาติอิสราเอล (National Employment Service) ได้โดยไม่ต้องผ่าน Moshav Movement

(2) สำนักงานการจ้างงานแห่งชาติ เป็นผู้คัดเลือก และจดทะเบียนบริษัทจัดหางานท้องถิ่น ซึ่งต้องวางเงินค้ำประกันจำนวนหนึ่งและจะมีการกระจายโควตางานให้กับ Moshav Movement บริษัทจัดหางานฯ ซึ่งแต่ละแห่งจะรับแรงงานต่างชาติได้ไม่เกิน 3,000 - 3,500 คนต่อปี

(3) บริษัทจัดหางานอิสราเอลที่ได้รับโควตาวีซ่าทำงานแล้ว จะสามารถติดต่อกับบริษัทจัดหางานไทยที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงานฯ เพื่อนำคนไทยไปทำงานตามโควตาได้โดยตรง

งานก่อสร้าง

The Association of Builders and Construction in Israel ซึ่งมีสมาชิกเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอิสราเอลทั่วประเทศ จะเป็นผู้เข้าร่วมเจรจากับทางการอิสราเอลเกี่ยวกับการกำหนดโควตาแรงงานต่างชาติ เพื่อทำงานก่อสร้างในอิสราเอล แต่เมื่อได้รับอนุมัติเจ้าของโควตาคือบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และบริษัทเหล่านั้นสามารถนำเข้าแรงงานจากต่างชาติได้โดยตรงไม่ต้องผ่านสมาคมก่อสร้าง สมาคมนีจึงไม่มีอิทธิพลใด ๆ กับบรรดาสมาชิก แต่ในการนำเข้าแรงงานต่างชาติบริษัทนายจ้างของอิสราเอลไม่ต้องการรับภาระด้านบริหารคนงาน จึงมักจ้างบริษัทจัดหางานของอิสราเอลดำเนินการแทน นำเข้าหรือรับเหมาก่อสร้างการดำเนินงานทั้งหมด

งานบริการและภัตตาคาร

นายจ้างที่ได้รับการจัดสรรโควตาวีซ่าทำงาน มักจะติดต่อให้บริษัทจัดหางานหาคนงานให้หรือติดต่อโดยตรง โดยอาศัยคนงานที่ทำงานอยู่หลายปีแล้วติดต่อหาคนงานให้ แล้วให้คนงานแจ้งการทำงานด้วยตนเอง

3. สถานการณ์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล

3.1 ภูมิหลัง

คนงานไทยเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2523 งานที่คนไทยทำในระยะแรก ได้แก่ คนครัวและช่างฝีมือ เช่น ช่างเชื่อม ช่างซ่อมรถยนต์ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 คนไทยเริ่มเข้าไปทำงานในรูปอาสาสมัครการเกษตรตามโมซาฟและคิบบุตส์ต่างๆในอิสราเอล โดยการติดต่อประสานกันเองระหว่างผู้จัดส่งแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก

ปี พ.ศ. 2530 กระทรวงเกษตรอิสราเอลได้อนุมัติให้ประเทศไทยส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอลครั้งแรกอย่างเป็นระบบในรูปของอาสาสมัครการเกษตรในโมซาฟและคิบบุตส์ในฐานะผู้ฝึกงานด้านการเกษตร เพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรมาพัฒนาในรูปแบบการเกษตรในประเทศไทยภายใต้โครงการของทหาร ชกส. สมาคมมิตรภาพไทย-อิสราเอล และวิทยาลัยครูพระนคร

โดยได้รับค่าตอบแทนจากเจ้าของฟาร์มเดือนละ 350 เหรียญสหรัฐ (8,750 บาท) รวมค่าอาหาร จัดที่พักให้ฟรี อาสาสมัครเกษตรเหล่านี้ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานของอิสราเอล และไม่ได้รับวีซ่าทำงาน ต่อมาในปี 2533 กรมแรงงาน (ขณะนั้น) ให้อิสรยาตให้บริษัทจัดหางานไทยจัดส่งอาสาสมัครเกษตรให้กับโมซาฟฟูฟแมนด์ ซึ่งสถานภาพการทำงานยังเป็นอาสาสมัครไม่ได้รับวีซ่าทำงาน และไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน แต่มีสัญญาจ้างระหว่างคนงานกับโมซาฟฟูฟแมนด์ (Moshav Movement) ซึ่งรับผิดชอบในการจัดหาแรงงานให้แก่เจ้าของฟาร์มในโมซาฟและคิบบุตส์ของอิสราเอล

ในปี 2536 กระทรวงมหาดไทยของอิสราเอลพิจารณาเห็นว่าจากข้อเท็จจริง การเข้าไปทำงานในอิสราเอลของอาสาสมัครการเกษตรของไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อหารายได้ ไม่เหมือนกับอาสาสมัครของชาติอื่นที่ไปทำงานในระยะสั้นๆ เพื่อต้องการประสบการณ์ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อหารายได้ กระทรวงมหาดไทยของอิสราเอลจึงได้เปลี่ยนสถานภาพอาสาสมัครการเกษตรไทยเป็นคนงานและให้ได้รับวีซ่าทำงาน ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานอิสราเอล สำหรับค่าจ้างในระยะแรกยังคงเป็นเดือนละ 350 เหรียญสหรัฐ (รวมค่าอาหาร) โดยนายจ้าง (เจ้าของฟาร์ม) จัดที่พัก-เสียภาษี และเงินประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ต่อมาเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2540 กรมการจัดหางานได้ประกาศอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานในอิสราเอลไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอิสราเอล ซึ่งใช้บังคับทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ ค่าจ้างของแรงงานไทยจึงได้เพิ่มทุกปี บางปีมีการขึ้นค่าจ้างถึง 2 ครั้ง โดยในปัจจุบัน (1 เมษายน 2544) แรงงานไทยได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำของอิสราเอล คือ 3,266.58 เซกเกลต่อเดือน โดยมีชั่วโมงทำงานไม่เกิน 186 ชั่วโมงและคิดเป็นค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเท่ากับ 17.56 เซกเกล เป็นอัตราค่าจ้างที่กฎหมายอิสราเอลยอมให้นายจ้างหักภาษีรายได้ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่กฎหมายระบุได้ด้วย

ตารางที่ 2 ค่าจ้างขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงานอิสราเอล ประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2540 ถึงปัจจุบัน

ที่	ช่วงเวลา	บังคับใช้	ค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือน (ไม่เกิน 186 ชม.)	ค่าจ้างขั้นต่ำ รายชั่วโมง
1	1 ม.ค. 2540 – 31 มี.ค. 2540	3 เดือน	2,097.00 เซกเกล	10.48 เซกเกล
2	1 เม.ย. 2540 – 30 ก.ค. 2540	4 เดือน	2,349.00 เซกเกล	12.62 เซกเกล
3	1 ส.ค. 2540 – 31 มี.ค. 2541	8 เดือน	2,405.25 เซกเกล	12.93 เซกเกล
4	1 เม.ย. 2541 – 31 ธ.ค. 2541	9 เดือน	2,609.18 เซกเกล	14.03 เซกเกล
5	1 ม.ค. 2542 – 31 มี.ค. 2542	3 เดือน	2,628.78 เซกเกล	14,131 เซกเกล
6	1 เม.ย. 2542 – 31 มี.ค. 2543	12 เดือน	2,797.75 เซกเกล	15.041 เซกเกล
7	1 เม.ย. 2543 – 31 มี.ค. 2544	12 เดือน	2,964.95 เซกเกล	15.941 เซกเกล
8	1 เม.ย. 2544 - ปัจจุบัน	ประมาณ 12 เดือน	3,266.58 เซกเกล	17.56 เซกเกล

ที่มา : ฝ่ายแรงงานและสวัสดิการสังคมประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ

3.2 แรงงานไทยในอิสราเอล

ปัจจุบันประมาณการว่ามีแรงงานไทยทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอลอย่างถูกกฎหมาย ประมาณ 23,000 คน แบ่งเป็นการทำงานในภาคต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ทำงานด้านการเกษตรประมาณ 21,000 คน
- (2) ทำงานด้านการก่อสร้างประมาณ 1,000 คน
- (3) ทำงานด้านบริการและภัตตาคารประมาณ 1,000 คน

สำหรับคนงานที่อยู่อย่างผิดกฎหมาย (หลบหนีนายจ้างเข้าไปทำงานที่ใหม่ หรืออยู่นานเกินเวลาที่ได้รับอนุญาต) คาดว่ามีจำนวนไม่เกิน 1,000 คน หรือร้อยละ 4.5 ของจำนวนคนงานไทยทั้งหมด โดยส่วนใหญ่จะทำงานรับจ้างในร้านอาหาร

3.3 สภาพการทำงานของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล

งานเกษตรกรรม

แรงงานไทยจะรับจ้างทำงานเกษตรกรรมใน 2 ชุมชน คือ โมซาฟและคิบบุตส์ ซึ่งมีระบบการบริหารชุมชนต่างกัน คือ

โมซาฟ มีลักษณะเป็นหมู่บ้านสหกรณ์การเกษตร และปกครองตนเองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีสมาชิกแต่ละแห่งประมาณ 60 – 100 ครอบครัว สามารถมีฟาร์มของตนเองหรือทำร่วมกันมีบ้านของตนเอง วัสดุอุปกรณ์เพื่อประกอบอาชีพที่มีราคาแพงจะเป็นทรัพย์สินร่วมกันของโมซาฟ โดยโมซาฟรับภาระด้านการจัดหาตลาด และจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้แก่สมาชิกเพื่อจะได้ราคาที่ถูกคั่งและใช้ประโยชน์ร่วมกัน

ระบบโมซาฟเริ่มมีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464 มีหลักเกณฑ์ 5 ประการ คือ

- ที่ดินเป็นของรัฐ ไม่ใช่ส่วนบุคคล แต่สิทธิทอดถึงทายาทได้
- สมาชิกต้องช่วยเหลือกันเมื่อจำเป็น
- สมาชิกต้องทำงานด้วยตนเอง
- ต้องมีระบบการจำหน่ายผลผลิตร่วมกัน
- ต้องมีส่วนร่วมในการใช้ที่ดินและน้ำเท่าเทียมกัน

คิบบุตส์ บริหารชุมชนด้วยระบบคอมมูน สมาชิกคิบบุตส์เป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกัน

รายได้จากการจำหน่ายสินค้านำมาจัดการแบ่งให้สมาชิกตามผลงานที่ทำได้

คนงานไทยภาคเกษตรทำงานใน โมซาฟและคิบบุตส์กระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 624 แห่ง แต่ละแห่งมีคนงานไทยทำงานจำนวนไม่มากนัก ขนาดไม่ถึง 50 คน ประมาณ 539 แห่ง ขนาดเกินกว่า 300 คน มีเพียง 3 แห่งเท่านั้น แยกได้ดังนี้

- เกินกว่า 300 คน มี 3 แห่ง คือ Hatzav, Chana, Ein, Yahav
- 200 - 300 คน มี 5 แห่ง คือ Odim, Faran, Ashkoton, Cerem Maharal, และ Lahish
- 100 - 200 คน มี 25 แห่ง
- 50 - 100 คน มี 52 แห่ง
- 10 - 50 คน มี 240 แห่ง
- น้อยกว่า 10 คน มี 299 แห่ง

สภาพการทำงาน

(1) การทำงานเกษตรกรรมมีความหนักเบาแตกต่างกันออกไป ตั้งแต่การทาสวนดอกไม้ ไร่ผัก ผลไม้ ลักษณะงานไม่หนักมากนัก แรงงานมีหน้าที่ รดน้ำ ใส่ปุ๋ย ดูแลโรคพืชผลไม้ การเก็บเพาะเมล็ด ลงแปลงและจับบรรจุกล่องจัดจำหน่าย ส่วนฟาร์มเลี้ยงสัตว์งานค่อนข้างหนัก เนื่องจากต้องดูแลให้อาหาร สัตว์ รักษาความสะอาดและผสมอาหารให้สัตว์กินด้วยเครื่องป้อนอัตโนมัติ และสัตว์บางชนิดต้องใช้เวลา ดูแลตลอด 24 ชั่วโมง

(2) งานเกษตรกรรมที่ค่อนข้างมีปัญหา คือ การเก็บเกี่ยวผลไม้ระยะสั้น เช่น ส้ม มะนาว องุ่น ซึ่งต้องการจ้างแรงงานไม่ถึง 6 เดือน และจ้างตามผลงาน คนงานเก็บส้มต้องทำงานแข่งกับเวลา เพราะผลไม้ถ้าเก็บช้าจะเน่าเสีย คนงานต้องมีผลงานวันละ 4.5 ลัง หรือประมาณ 1,800 กิโลกรัม จึงจะได้ค่าจ้าง ตามที่ตกลงกัน คนงานกลุ่มนี้จึงมีชั่วโมงการทำงานยาวนานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง

สำหรับคนงานเกษตรกลุ่มอื่นจะทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และ 7 ชั่วโมง ในวันทำงานสุดท้าย ก่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ รวมสัปดาห์ละไม่เกิน 47 ชั่วโมง ชั่วโมงการทำงานที่เกิน 47 ชั่วโมง ใน 1 สัปดาห์ ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะได้ค่าล่วงเวลา 1.25 เท่าของค่าจ้างปกติ วันหยุดประจำสัปดาห์มี 1 วัน โดยปกติคือวันเสาร์

(3) ปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานในภาคเกษตร ไม่ปรากฏเด่นชัด ส่วนใหญ่คนงานได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอยู่ในเกณฑ์ดี มีน้อยรายที่พบนายจ้างที่ไม่ดี ซึ่งถูกใช้งานหนักและทำงานเกินเวลา แต่คนงานก็สามารถร้องเรียนต่อ Excort Company หรือ โมซาฟ มูฟเมนต์ ให้เปลี่ยนนายจ้างหรือแก้ไข ปัญหาได้ ทำให้คนงานไทยทำงานในภาคเกษตรกรรมได้เป็นอย่างดี ไม่มีปัญหาเรื่องการร้องเรียน เป็นที่ต้องการของนายจ้างมาก แต่ปัญหาที่พบจากการสอบถามผู้รับอนุญาตจัดตั้ง คือ คนงานมักหลบหนีนายจ้าง ไปทำงานในร้านอาหาร ซึ่งได้ค่าจ้างสูงกว่า

(4) คนงานเกษตรส่วนใหญ่มีความรู้น้อย จึงไม่เข้าใจเรื่องกฎหมาย วัฒนธรรมและ ประเพณีของอิสราเอล ทำให้กระทำได้โดยไม่เจตนาอยู่เนือง ๆ เช่น จับสัตว์ หรือล่าสัตว์ที่อยู่ตามธรรมชาติ มาเป็นอาหาร โดยเข้าใจว่าสามารถที่จะทำได้เช่นเดียวกับอยู่ในประเทศไทย ทำให้คนอิสราเอลไม่พอใจ รวมทั้งตีมูลค่าจมน้ำมันและทะเลาะวิวาท

งานก่อสร้าง

นโยบายของอิสราเอลในรัฐบาลชุดก่อน สนับสนุน และเร่งรัดให้มีการก่อสร้างโครงการใหญ่ๆ ในเขตยึดครอง โดยใช้แรงงานของชาวปาเลสไตน์เพื่อมิให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมาทำงานในดินแดนอิสราเอล ต่อมาเมื่อมีการเจรจาสันติภาพระหว่างจอร์แดนกับอิสราเอล และมีข้อตกลงที่จะคืนดินแดนยึดครองให้ปาเลสไตน์ นโยบายการก่อสร้างในเขตยึดครองจึงถูกยกเลิก เพื่อให้ปาเลสไตน์พัฒนาดินแดนของตนเอง โดยใช้แรงงานท้องถิ่นแทนนโยบายดังกล่าวไม่สามารถปิดกั้นชาวปาเลสไตน์ มิให้เดินทางเข้าไปทำงานในดินแดนอิสราเอลได้ ประกอบกับมีเหตุการณ์ก่อการร้ายโดยชาวปาเลสไตน์อยู่เนื่อง ๆ รัฐบาลอิสราเอลจึงใช้นโยบายปิดกั้นแรงงานชาวปาเลสไตน์ โดยเปิดรับแรงงานชาติอื่น ๆ เข้าไปทำงานก่อสร้างทำให้คนงานต่างชาติเดินทางไปทำงานก่อสร้างในอิสราเอลได้มากขึ้น

สภาพการทำงาน

(1) ลักษณะการก่อสร้างของอิสราเอลเป็นการดำเนินการ โดยภาคเอกชน โครงการเกือบทั้งหมดเป็นการสร้างบ้านพักอาศัย โรงแรม และที่พักตากอากาศ ลักษณะงานจึงต้องโยกย้ายสถานที่ทำงานไปตามโครงการต่าง ๆ ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะนายจ้างต้องการให้คนงานทำงานเร็วได้ผลงานมาก จึงจะได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกัน นายจ้างจึงคิดค่าจ้างเป็นชั่วโมง การตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนตามสัญญา หมายถึงคนงานต้องทำงานเดือนละ 208 ชั่วโมง หากทำน้อยกว่าจะถูกหักค่าจ้างหรือถ้าทำเกินกว่าจึงคิดเป็นค่าล่วงเวลาให้ การทำงานของคนไทยต้องทำร่วมกับคนงานชาติอื่น ซึ่งมีมักจะเข้ากันไม่ได้และเป็นข้อเปรียบเทียบความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งทำงานช้ากว่าแรงงานชาติโรมาเนีย แต่จะได้เปรียบทางด้านฝีมือ การก่อสร้าง ปูกระเบื้อง

(2) ถึงแม้สัญญาจ้างจะกำหนดค่าจ้างไว้เป็นรายเดือนแต่ในทางปฏิบัตินายจ้างจะเปลี่ยนสภาพการจ้างเป็นรายชั่วโมง และรายเหมา ทำให้คนงานไม่ได้ค่าจ้างตามที่ตกลงไว้ ประกอบกับคนงานไทยไม่มีความรู้ภาษาอังกฤษและฮีบรู จึงไม่สามารถต่อรองหรือเจรจากับนายจ้างได้ ทำให้ตกอยู่ในภาวะขอยอมและส่วนมากจะขอลากลับประเทศ ทำให้เกิดปัญหาไม่มีผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ

(3) คนงานก่อสร้าง ที่ส่งไปทำงานในประเทศอิสราเอลส่วนใหญ่ จะถูกจัดส่งผ่านบริษัทจัดหางานอิสราเอล โดยนายจ้างมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานดำเนินการแทน คนงานจะถูกส่งไปทำงานกับนายจ้าง ซึ่งอาจจะมีสถานที่ก่อสร้างหลายแห่ง ทำให้คนงานเข้าใจผิดว่านายจ้างผิดสัญญาและไม่ยอมทำงานนายจ้างจึงเลิกจ้าง และให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลรับผิดชอบส่งคนงานกลับ บางครั้งบริษัทจัดหางานอิสราเอลอาจส่งไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ซึ่งเข้าลักษณะเร่ขายแรงงาน คนงานไทยไม่สามารถสื่อสารภาษากันได้เมื่อไปทำงานครั้งแรกจะไม่สามารถปรับตัวได้และมักจะขอเดินทางกลับ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานฝีมือที่ส่งไปทำงาน ไม่มีฝีมือจริงหรือทำงานช้ากว่าแรงงานจากประเทศอื่น หรือแรงงานปาเลสไตน์ทำให้ต้องมีการลดค่าจ้างหรือส่งตัวกลับ

งบทบริการในโรงแรม ภัตตาคาร หรือร้านอาหาร

คนงานที่ไปทำงานบริการส่วนใหญ่จะมีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ หรือภาษาฮิบรู ได้ ตลอดจนรู้ขนบธรรมเนียมทางศาสนาอิสลาม และส่วนใหญ่ทำงานในอิสราเอลมาเป็นเวลานานแล้ว สามารถดูแลตนเองได้เป็นอย่างดี และมีรายได้ดีจึงไม่ค่อยมีปัญหา ทั้งนี้ คนงานในกลุ่มนี้บางรายยังทำตนเป็นนายหน้ากินหัวคิวคนงานที่หลบหนีมาจ้าง เพื่อหางานให้ทำต่อก่อนที่จะเดินทางกลับประเทศไทย คนงานที่ทำงานในภาคนี้จำนวนหนึ่งเป็นคนที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

3.4 สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา กรมการจัดหางานได้มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลแยกต่างหากจากประเทศอื่นๆ และได้จัดทำสัญญาจ้างมาตรฐานเฉพาะของแรงงานที่จะไปทำงานในประเทศอิสราเอล แยกออกเป็นสัญญามาตรฐานสำหรับคนงานภาคเกษตรกรรม ภาคการก่อสร้างและภาคบริการและภัตตาคาร ซึ่งสิทธิประโยชน์ของคนงานแต่ละภาคตามสัญญาจ้างกำหนด ดังนี้

สิทธิประโยชน์ของคนงานภาคเกษตรกรรม

สิทธิ

(1) ลักษณะงานและค่าจ้าง

นายจ้างได้ว่าจ้างลูกจ้างและลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่งคนงานเกษตรในอัตราค่าจ้าง 3,266.58 เซกเจล/เดือน และจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายค่าจ้างปี 1987 กำหนดไว้ โดยหักค่าเช่าที่พัก ค่าภาษีเงินได้ จากค่าจ้างตามกฎหมายและที่สัญญานี้ระบุไว้ โดยนายจ้างลงรายละเอียดของการหักเงินในหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง

นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 10 ของทุกเดือน

อัตราค่าจ้างจะปรับเพิ่มตามดัชนีค่าครองชีพที่รัฐบาลประกาศกำหนด

ตามสัญญานี้ ค่าจ้างหมายถึง ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง ซึ่งรวมทั้งค่าประกันสังคม ค่าภาษีเงินได้ ค่าชดเชยและค่าล่วงเวลา

นายจ้างไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายใด ๆ ออกจากค่าจ้างลูกจ้างได้ หากมิได้ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์ละ 6 วัน ทำงานทั้งหมดไม่เกิน 186 ชั่วโมงต่อเดือน

(3) วันหยุดและวันหยุดพักผ่อน

ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดงานในวันหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมายอิสราเอล

(4) ค่าล่วงเวลา

กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (8 ชั่วโมงต่อวัน) หรือมากกว่า 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 120 ของอัตราค่าชั่วโมงปกติ สำหรับ 2 ชั่วโมงแรกของการทำงานและในอัตราร้อยละ 150 ของอัตราค่าจ้างชั่วโมงปกติทุก ๆ 1 ชั่วโมงต่อไป

ถ้าลูกจ้างทำงานในวันหยุดหรือวันหยุดที่ระบุไว้ในข้อ 3 นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 150 ของอัตราค่าจ้างชั่วโมงทำงานปกติทุก ๆ ชั่วโมงทำงาน

(5) ค่าอาหาร

ลูกจ้างจัดหาซื้ออาหารเอง โดยนายจ้างจะจัดครัวและเครื่องครัวให้

(6) ที่พักอาศัย

นายจ้างจัดที่พักที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้ลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง โดยรวมถึง เตียง เฟอร์นิเจอร์ พัดลม/เครื่องปรับอากาศ/เครื่องทำความร้อน (ตามความจำเป็น) น้ำ ไฟฟ้า และพาหนะในการเดินทางไปทำงาน

นายจ้างจะหักค่าที่พักออกจากค่าจ้างของลูกจ้างได้ไม่เกินอัตราที่ทางการอิสราเอลประกาศกำหนด

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ทั้งในและนอกการทำงาน ตลอดจนไม่สามารถทำงานได้ต่อไป นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอย่างน้อย 2 เดือน หลังจากที่ลูกจ้างประสบอันตรายอันเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ต่อไป

(7) ค่ารักษาพยาบาล

- นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยในวันที่ 2 ของการลาป่วยในอัตราร้อยละ 37.5 ของอัตราค่าจ้างรายวันและในวันที่ 4 จะจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ 75 ของอัตราค่าจ้างรายวันตามกฎหมาย

การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยดังกล่าวของลูกจ้าง นายจ้างจะจ่ายตามที่ระบุในใบรับรองแพทย์ ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้จัดหาให้

นายจ้างจะต้องจัดการเรื่องการหาแพทย์ให้ลูกจ้างฟรีโดยไม่คิดมูลค่า ในระหว่างวันหยุดและวันลาพักผ่อน นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างด้วยตามกฎหมายอิสราเอล โดยจะครอบคลุมถึงการประกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งจากการทำงานและไม่เกี่ยวกับการทำงาน การเจ็บป่วยกรณีฉุกเฉินการให้บริการรถพยาบาล

ทั้งนี้ การประกันทั้งหมดดังกล่าว นายจ้างเป็นผู้จัดการให้และมีผลบังคับเมื่อลูกจ้างเดินทางถึงประเทศอิสราเอล

- ในกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บทั้งที่เกิดจากการทำงาน หรือที่นอกเหนือจากการทำงาน นายจ้างจะให้ความช่วยเหลือและให้การรักษาพยาบาลให้ลูกจ้างในทันทีโดยไม่คิดมูลค่า

(8) การเดินทาง

ลูกจ้างตกลงเป็นผู้จ่ายค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวไป จากประเทศไทยถึงประเทศอิสราเอล และนายจ้างจะจ่ายและจัดพาหนะรับส่งลูกจ้างถึงที่พัก และนายจ้างจ่ายค่าโดยสารเที่ยวกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้างทุกกรณียกเว้นกรณีที่ลูกจ้างมีความผิดจึงต้องสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยที่ความผิดนั้นได้ถูกระบุตามกฎหมายแรงงานของอิสราเอล

ลูกจ้างจะเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่ใช้ในการเดินทางระหว่างทำงานกับนายจ้างคืนได้

(9) อื่น ๆ

ลูกจ้างสามารถโอนเงิน 100% ของเงินเดือนมายังประเทศไทยจากธนาคารประเทศอิสราเอลเข้าบัญชีลูกจ้างในประเทศไทย โดยสามารถโอนเงินได้ตั้งแต่ได้รับเงินเดือนเดือนแรก

ลูกจ้างมีสิทธิเก็บรักษาหนังสือเดินทางของตนไว้กับตนเอง แต่นายจ้างเอาไปต่อวีซ่าได้

เงื่อนไขอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุในสัญญานี้ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศอิสราเอล

(10) การทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานจะมีกำหนด 45 วัน ตามกฎหมายแรงงานของประเทศอิสราเอล นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงานในระหว่างทดลองงานหากนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่เหมาะสม และโดยความยินยอมของลูกจ้างหรือบอกเลิกสัญญานี้และส่งตัวลูกจ้างกลับภูมิลำเนาเดิม

ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน

หน้าที่ของลูกจ้าง

(1) ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัทนายจ้างซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขตามกฎหมายท้องถิ่น และให้ความเคารพ ประเพณี และศีลธรรมท้องถิ่น

(2) ลูกจ้างจะต้องทำงานให้กับนายจ้างนั้น จะต้องไม่ทำงานให้กับบุคคลอื่น

(3) ในกรณีที่ลูกจ้างดื่มสุราหรือของมึนเมาอื่น ๆ และการเล่นการพนัน ซึ่งนายจ้างเห็นว่าก่อให้เกิดความเสียหายในเรื่องการงานของนายจ้างมากกว่า 1 ครั้ง และได้มีหนังสือว่ากล่าวตักเตือนแล้ว นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยโดยให้ลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น

หน้าที่ของนายจ้าง

(1) กรณีนายจ้างยกเลิกสัญญา นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญาหรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศไทยให้ลูกจ้าง

(2) นายจ้างตกลงออกค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการยื่นคำขออนุญาต และการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานตามระเบียบของทางการท้องถิ่น

(3) ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยธรรมชาติในประเทศนายจ้าง นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยทันทีหรือประเทศของนายจ้างเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางการเมืองซึ่งมีภัยต่อชีวิตลูกจ้าง นายจ้างต้องย้ายลูกจ้างไปยังสถานที่ปลอดภัย และกรณีที่รัฐบาลไทยต้องการให้ลูกจ้างเดินทางกลับประเทศไทย นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย โดยรับภาระค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับประเทศด้วย

(4) นายจ้างจ่ายค่าประกันสังคมและค่าประกันสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง โดยไม่หักจากค่าจ้าง

(5) ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญาข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดแก่ลูกจ้างทุกประการ

(6) ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการส่งศพลูกจ้างรวมทั้งสิ่งของส่วนตัวของลูกจ้างกลับประเทศไทย

(7) นายจ้างจะต้องแจ้งให้สถานทูตไทยในอิสราเอลทราบทันที กรณีลูกจ้างบาดเจ็บหรือเสียชีวิตและจะรับรองลงนามในเอกสารต่าง ๆ เช่น การอ้างสิทธิและแบบฟอร์มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนดหรือยื่นเรื่องเรียกร้องค่าเสียหายและติดตามเงินจากประกันให้ลูกจ้าง รวมทั้ง การจัดการให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีด้วย

สิทธิประโยชน์ของคนงานภาคก่อสร้าง

สิทธิ

(1) ลักษณะงานและค่าจ้าง

นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างและลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง..... โดยมีระยะเวลาของสัญญาจ้าง.....ปี ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศอิสราเอล ลูกจ้างจะต้องอยู่ภายใต้การจ้างของนายจ้างตามระยะเวลาของการจ้างที่ระบุในสัญญาจ้างนี้เท่านั้น

ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้าง.....เชกเกล (ระบุว่า ต่อชั่วโมง วัน เดือน) และอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับนี้ จะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายอิสราเอลกำหนด

ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามดัชนีค่าครองชีพตามที่รัฐบาลกำหนด

ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างทุกวันที่ 9 ของเดือน

หากไม่มีข้อกำหนดในสัญญานี้ นายจ้างจะหักเงินใด ๆ จากค่าจ้างลูกจ้างไม่ได้

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงทำงานปกติ คือ วันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน/6 วันต่อสัปดาห์และจะต้องไม่เกิน 186 ชั่วโมงต่อเดือน

(3) วันหยุด

ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดงานในวันหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมายอิสราเอล

(4) ค่าล่วงเวลา

ถ้าลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันและหรือเกินกว่า 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา โดยนายจ้างจะจ่ายอัตราค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาในอัตราร้อยละ 125 ของอัตราต่อชั่วโมงปกติ สำหรับการทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงแรก และในอัตราร้อยละ 150 สำหรับชั่วโมงถัดไป

หากลูกจ้างต้องทำงานในวันหยุดหรือในวันที่ 7 ของการทำงานในสัปดาห์นั้น จะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะจ่ายอัตราค่าจ้างร้อยละ 150 ของอัตราต่อชั่วโมงทำงาน

(5) ค่าอาหาร

นายจ้างจัดอาหารที่เพียงพอให้แก่ลูกจ้างทุกวันอย่างน้อยวันละ 3 มื้อ โดยไม่คิดมูลค่าหรือจ่ายค่าอาหารให้ลูกจ้างเดือนละไม่ต่ำกว่า 150 เหรียญสหรัฐ

(6) ค่าที่พักอาศัย

นายจ้างจัดที่พักปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง โดยรวมถึง เตียงนอน เครื่องเฟอร์นิเจอร์ พัดลม/เครื่องปรับอากาศ/เครื่องทำความร้อน (ตามความจำเป็น) น้ำดื่ม ไฟฟ้าและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน โดยนายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

นายจ้างจะจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการยังชีพ เช่น ครูว์ประกอบอาหาร ภาชนะเครื่องใช้ในครัว (กรณีไม่จัดอาหารให้) น้ำ น้ำมันเชื้อเพลิงหรือไฟฟ้าให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า

หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ ในระหว่างอายุของสัญญาจ้างนี้ทั้งในและนอกการทำงาน ตลอดจนไม่สามารถทำงานได้ต่อไป นายจ้างจะต้องจัดหาที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้างต่อไปอย่างน้อย 2 เดือน

(7) ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลสำหรับการป่วยและบาดเจ็บ อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า รวมทั้งการประกันชีวิตให้กับลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องจัดหาการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างฟรี โดยไม่คิดมูลค่าในระหว่างวันหยุดและวันลาพักผ่อน นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายอิสราเอล โดยครอบคลุมถึงการประกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งจากการทำงาน และไม่เกี่ยวกับการทำงาน การเจ็บป่วยฉุกเฉินและการใช้บริการรถพยาบาล

นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยในวันที่สองของการลาป่วยในอัตราร้อยละ 37.5 ของอัตราค่าจ้างรายวันและในวันที่ 4 จะจ่ายในอัตราร้อยละ 75 ของอัตราค่าจ้างรายวัน ตามกฎหมาย การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวจะพิจารณาจากใบรับรองแพทย์ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องจัดการเรื่องการหาแพทย์ให้กับลูกจ้างฟรีโดยไม่คิดมูลค่า

การประกันทั้งหมดดังกล่าว นายจ้างเป็นผู้จัดการให้และมีผลบังคับเมื่อลูกจ้างเดินทางถึงประเทศอิสราเอล

(8) การเดินทาง

นายจ้างจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินจากเมืองเทลอาวีฟถึงกรุงเทพฯ เมื่อลูกจ้างทำงานครบอายุสัญญาจ้างนี้ ลูกจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาตั๋วโดยสารเครื่องบินจากกรุงเทพฯ ไปยังเมืองเทลอาวีฟด้วยตนเอง เมื่อสัญญาจ้างนี้เริ่มบังคับใช้

นายจ้างจะคืนเงินให้ลูกจ้าง สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการเดินทางระหว่างการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิเก็บรักษาหนังสือเดินทางของตนไว้ในครอบครอง และให้นายจ้างเขาไปต่อวิชาได้ ทั้งนี้ ต้องมอบให้ลูกจ้างทันทีเมื่อลูกจ้างต้องการ

(9) กรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำ

ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำผิดข้อตกลงนี้ กรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราชั่วโมงทำงานปกติและไม่ต่ำกว่า 700 เหรียญสหรัฐต่อเดือน สำหรับกรณีต่อไปนี้

นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานในระหว่างเวลายังทำงานปกติ

นายจ้างไม่สามารถจัดยานพาหนะให้ลูกจ้างไปยังสถานที่ทำงานได้ เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ

นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างจากที่ทำงานแห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

เหตุผลอื่นใดก็ตามที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน อันไม่ใช่ความบกพร่องผิดพลาดของลูกจ้างเอง

(10) การทดลองงาน

หากลูกจ้างได้รับการสัมภาษณ์ คัดเลือก หรือรับการอนุมัติว่าจ้างโดยตรงจากนายจ้าง ตัวแทนผู้รับมอบหมายหรือตัวแทนของผู้จัดหางานในอิสราเอลหรือสมาคมผู้รับเหมาและก่อสร้างประเทศอิสราเอลจะต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

- ระยะเวลาทดลองงานเป็นเวลา 45 วัน เริ่มจากวันที่สัญญาจ้างนี้ใช้บังคับในช่วงทดลองงานนี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะยกเลิกสัญญาเมื่อใด เวลาใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนอกเหนือจากค่าจ้างหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับถึงวันที่บอกเลิกสัญญาจ้างนี้

หากนายจ้างได้พิสูจน์แล้วว่า ลูกจ้างขาดความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ระบุไว้ในสัญญาในกรณีเช่นว่านี้ลูกจ้างจะถูกส่งตัวกลับประเทศไทย โดยเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการนี้ด้วยตนเอง

- ในช่วงระยะเวลาทดลองงานดังกล่าว หากลูกจ้างถูกพบว่าขาดความเหมาะสม ขาดความสามารถในตำแหน่งดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกเดินทางกลับประเทศไทยทันทีหรือเลือกที่จะอยู่ในอิสราเอลต่อไป โดยยอมรับที่จะทำงานในตำแหน่งกรรมกร ทั้งนี้ทางการอิสราเอลอนุมัติแล้วและลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของอิสราเอล

ลูกจ้างจะไม่เปลี่ยนนายจ้างในช่วงที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน เพราะถูกเปลี่ยนงาน โดยลูกจ้างไม่ยอมตกลงที่จะรับตำแหน่งกรรมกร

หน้าที่ของลูกจ้าง

- (1) ลูกจ้างรับรองตัวเองว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานตามที่ระบุไว้ในสัญญา นี้และยืนยันว่าเป็นผู้สุขภาพแข็งแรงเหมาะสมกับหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย
- (2) ลูกจ้างได้ให้สัตยาบันต่อนายจ้างว่า นายจ้างได้ว่าจ้างลูกจ้างเพราะเชื่อถือในคำกล่าวอ้างของลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งคำกล่าวอ้างใด ๆ ที่เป็นเท็จจะถือเป็นองค์ประกอบแห่งการละเมิดสัญญาจ้างฉบับนี้
- (3) ลูกจ้างตกลงที่จะเข้าทำงานอย่างเต็มความสามารถตามที่นายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานตามสัญญานี้
- (4) ลูกจ้างจะไม่ละทิ้งงานที่ทำให้นายจ้างอยู่หรือแสวงหางานทำที่ใหม่ไม่ว่าสถานที่ใดก็ตาม
- (5) ลูกจ้างปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นายจ้างกำหนดขึ้นที่สอดคล้องกับกฎหมายต่าง ๆ วัฒนธรรม ประเพณีและธรรมเนียมท้องถิ่น
- (6) ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอันเป็นการละเมิดฝ่าฝืนกฎหมายประเทศอิสราเอล เช่น คမ်းสุราแอลกอฮอล์จนมีเมามา หมกมุ่นการพนันหรือความประพฤติไม่ดีอื่นใด ซึ่งนายจ้างพิจารณาเห็นแล้วว่าน่าจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปกครอง โดยที่นายจ้างได้แจ้งเตือนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว แต่ลูกจ้างยังละเลยที่จะปฏิบัติคำแจ้งเตือนของนายจ้าง กรณีเช่นว่านี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยทันทีและลูกจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายการเดินทางกลับด้วยตนเอง
- (7) ลูกจ้างต้องรับผิดชอบในการเก็บรักษาเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดีเสมอ ในกรณีที่เกิดความเสียหายหรือสูญหายอันเนื่องจากความประมาทจงใจหรือเลินเล่อของลูกจ้างเองแล้ว ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น ในกรณีที่เกิดการลักขโมยลูกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ แต่นายจ้างจะต้องจัดหาอุปกรณ์การทำงานให้ลูกจ้าง

หน้าที่ของนายจ้าง

(1) นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียม ภายในอากรทั้งหลายให้รัฐบาลในนามของลูกจ้าง ตลอดอายุของสัญญาจ้างที่ใช้บังคับอยู่ รวมทั้งค่าธรรมเนียมค่าขอในการยื่นขออนุญาตทำงานตามกฎหมายต่าง ๆ ของอิสราเอลที่ใช้บังคับอยู่ ยกเว้นภาษีเงินได้ประมาณร้อยละ 10 ของรายได้สุทธิของลูกจ้าง

(2) นายจ้างมีสิทธิที่จะโยกย้ายลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่หนึ่งใดก็ได้ในประเทศอิสราเอล ทั้งนี้ เป็นไปตามความเหมาะสม ความจำเป็นและความต้องการเป็นคราวๆ ไป ตามสภาพของงานและความเหมาะสมต่าง ๆ

(3) ในกรณีที่นายจ้างมีความประสงค์จะว่าจ้างลูกจ้างสตรี นายจ้างรับว่าจะจัดหาที่พักอาศัยที่เหมาะสมและปลอดภัยให้ โดยแยกออกมาต่างหากที่พักอาศัยของลูกจ้างชาย

(4) ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยพิบัติทางธรรมชาติในประเทศอิสราเอล ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะรุนแรงมากขึ้น นายจ้างจะต้องดำเนินการส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยทันที ถ้าหากประเทศอิสราเอลเผชิญภาวะวิกฤติหรือความผันผวนทางการเมืองในประเทศ นายจ้างจะต้องหาทางโยกย้ายลูกจ้างไปอยู่ในที่มีความปลอดภัยหรือหากรัฐบาลไทยร้องขอให้ส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย อันเนื่องเหตุที่กล่าวมาแล้วข้างต้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยด้วย

(5) ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการส่งศพลูกจ้างรวมทั้งสิ่งของส่วนตัวของลูกจ้างกลับประเทศไทย

นายจ้างจะต้องแจ้งให้สถานทูตไทยประจำอิสราเอลทราบทันที กรณีลูกจ้างบาดเจ็บหรือเสียชีวิตและรับรองลงนามในเอกสารต่าง ๆ เช่น การอ้างสิทธิและแบบฟอร์มอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนดหรือยื่นเรื่องเรียกร้องค่าเสียหายและติดตามเงินประกันให้ลูกจ้าง

สิทธิประโยชน์ของพนักงานภาคบริการ

สิทธิ

(1) ลักษณะงานและค่าจ้าง

นายจ้างได้ว่าจ้างลูกจ้างและลูกจ้างตกลงทำงานให้กับนายจ้างในตำแหน่ง.....

อัตราค่าจ้าง.....ดอลลาร์สหรัฐ/ชดเชย (ระบุว่า ต่อชั่วโมง วัน เดือน) ชั่วโมงการทำงานปกติ คือ 8 ชั่วโมง แต่รวมแล้วไม่เกิน 186 ชั่วโมงต่อเดือน ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายค่าจ้างของอิสราเอล ปี ค.ศ. 1987 กำหนดไว้

ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามตรรกะที่ค่าครองชีพตามที่รัฐบาลกำหนด

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างพื้นฐานของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงค่าประกันสังคม ค่าภาษีรายได้ ค่า

ชดเชยและค่าล่วงเวลา

ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน

นายจ้างประกันการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 700 เหรียญสหรัฐต่อเดือนในกรณีที่ นายจ้างไม่สามารถจัดหางานให้ลูกจ้างทำได้หรือมีเหตุทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยไม่ใช่สาเหตุ จากลูกจ้าง

ระยะเวลาของสัญญาที่กำหนด.....ปี นับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศอิสราเอลและ สามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปี โดยความเห็นชอบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์ละ 6 วัน ทำงานทั้งหมดไม่เกินกว่า 186 ชั่วโมงต่อเดือน

(3) วันหยุดและวันหยุดพักผ่อน

ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดงานในวันหยุดประจำปีตามกฎหมายอิสราเอล โดยได้รับค่าจ้าง

(4) ค่าล่วงเวลา

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (8 ชั่วโมงต่อวัน) นายจ้างต้องจ่ายค่า ล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 125 ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับ 2 ชั่วโมงแรกและในอัตราร้อยละ 150 สำหรับทุก ชั่วโมงต่อไป

(5) ค่าที่พักอาศัย

นายจ้างจัดที่พักที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง โดยรวมถึงเตียงนอน เครื่องเฟอร์นิเจอร์ พัดลม/เครื่องปรับอากาศ เครื่องทำความร้อน (ตามความจำเป็น) น้ำ ดื่ม ไฟฟ้า และค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงาน โดยนายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(6) ค่ารักษาพยาบาล

- นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยในวันที่ 2 ของการลาป่วยในอัตราร้อยละ 37.5 ของอัตราค่าจ้างรายวันและในวันที่ 4 จะจ่ายในอัตราร้อยละ 75 ของอัตราค่าจ้างรายวันตามกฎหมาย ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวจะพิจารณาจากใบรับรองแพทย์ โดยนายจ้างเป็นผู้จัดหาแพทย์ที่เหมาะสมให้ ลูกจ้าง

นายจ้างจะต้องจัดการเรื่องการหาแพทย์ให้กับลูกจ้างฟรี โดยไม่คิดมูลค่าในระหว่าง วันหยุดและวันลาพักผ่อนและนายจ้างจะต้องจ่ายค่าประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายอิสราเอล โดย ครอบคลุมถึงการประกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งจากการทำงานและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเจ็บป่วยกรณี จุกเฉิบและการใช้บริการรพพยาบาล

ทั้งนี้ การประกันดังกล่าว นายจ้างเป็นผู้จัดการให้และมีผลบังคับเมื่อลูกจ้างเดินทางถึง ประเทศอิสราเอล

- ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บทั้งที่เกิดจากการทำงานหรือที่นอกเหนือจากการทำงาน นายจ้างจะให้ความช่วยเหลือและให้การรักษาพยาบาลให้ลูกจ้างในทันที โดยไม่คิดมูลค่า

(7) การเดินทาง

ลูกจ้างจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินจากประเทศไทยไปประเทศอิสราเอล โดยนายจ้างจ่ายและจัดหาหนังสือส่งลูกจ้างจนถึงที่และนายจ้างจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินที่ขวกลับประเทศไทยให้ลูกจ้างหลังจากทำงานครบสัญญา

ลูกจ้างสามารถจะเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่ใช้ในการเดินทางในระหว่างการทำงานกับนายจ้างคืนได้

(8) หนังสือเดินทาง

ลูกจ้างมีสิทธิเก็บรักษาหนังสือเดินทางของตนไว้ในครอบครอง แต่ให้นายจ้างเอาไปต่อวีซ่าได้ ทั้งนี้ ต้องมอบให้ลูกจ้างทันทีเมื่อลูกจ้างต้องการ

(9) การทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานกำหนด 45 วัน ตามกฎหมายแรงงานของประเทศอิสราเอล นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงานในระหว่างการทดลองงาน หากนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่เหมาะสม โดยความยินยอมของลูกจ้าง หรือยกเลิกสัญญานี้และส่งลูกจ้างกลับยังภูมิลำเนาเดิม

ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน

หน้าที่ของลูกจ้าง

- (1) ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมายแรงงานท้องถิ่น รวมทั้งเคารพ ประเพณีและศีลธรรมของท้องถิ่น
- (2) ลูกจ้างจะทำงานให้กับบริษัทนายจ้างเท่านั้น
- (3) ในกรณีที่ลูกจ้างดื่มสุราหรือเป็นของมึนเมาอื่น ๆ หรือเล่นการพนัน ซึ่งนายจ้างเห็นว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายในเรื่องการทำงานของนายจ้างและมีหนังสือเตือนแล้วมากกว่า 1 ครั้ง นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างเดินทางกลับประเทศไทย โดยลูกจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง

หน้าที่ของนายจ้าง

- (1) นายจ้างจะต้องออกค่าธรรมเนียน และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการยื่นคำขออนุญาตและการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานตามระเบียบของทางการท้องถิ่น
- (2) ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยธรรมชาติในประเทศอิสราเอล นายจ้างจะส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยทันทีหรือถ้าประเทศของนายจ้างเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางการเมือง ซึ่งจะมีภัยต่อชีวิตลูกจ้าง นายจ้างต้องย้ายลูกจ้างไปยังสถานที่ที่ปลอดภัยและกรณีที่รัฐบาลไทยต้องการให้ลูกจ้างเดินทางกลับประเทศไทย นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย โดยรับภาระในการส่งลูกจ้างกลับด้วย

(3) นายจ้างจะรับผิดชอบลูกจ้างเต็มที่ รวมทั้งข้อปฏิบัติทั้งหมด นอกจากกรณีความผิดทางอาญา หรือฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอลหรือกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนกฎระเบียบของสัญญาจ้าง ค่าโดยสารเครื่องบินและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ทั้งหมดจะถูกหักจากเงินเดือนสุดท้ายของลูกจ้าง

(4) นายจ้างตกลงจ่ายภาษีรายได้ ค่าประกันสังคมและค่าประกันสุขภาพและค่าภาษีอื่น ๆ ตามระเบียบของกฎหมายแรงงานท้องถิ่นให้ลูกจ้าง

(5) ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการส่งศพลูกจ้างรวมทั้งสิ่งของส่วนตัวของลูกจ้างกลับประเทศไทย

นายจ้างจะต้องแจ้งให้สถานทูตไทยประจำอิสราเอลทราบทันที กรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บหรือเสียชีวิตและจะรับรองลงนามในเอกสารต่าง ๆ เช่น การอ้างสิทธิและแบบฟอร์มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนดหรืออื่นเรื่องเรียกร้องค่าเสียหายและติดตามเงินประกันให้ลูกจ้าง

3.4 วิธีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล

แรงงานไทยในอิสราเอล ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตร เดิมระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติดีกาศเลขศรของอิสราเอล โมซาฟฟูฟเมนท์เป็นผู้ดูแล โดยเกษตรกรที่เป็นนายจ้างจะแจ้งจำนวนคนงานที่ต้องการให้โมซาฟฟูฟเมนท์ทราบ โมซาฟฟูฟเมนท์จะติดต่อบริษัทจัดหางานไทยให้จัดส่งคนงานไปให้ และนำคนงานไปแจกจ่ายยังเกษตรกรที่แจ้งความต้องการไว้ ในการดำเนินการโมซาฟฟูฟเมนท์จะเรียกเก็บเงินทั้งหมดจากบริษัทจัดหางานไทย 787 เหรียญสหรัฐต่อคนงาน 1 คน เป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

(1) ค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับ 450 เหรียญสหรัฐ ตามสัญญาจ้างนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับให้เมื่อทำงานครบสัญญาและในทางปฏิบัติ เมื่อคนงานไปทำงานแล้ว นายจ้างจะจ่ายค่าตัวเครื่องบินให้เดือนละ 65 เซกเกลหรือประมาณ 20 เหรียญสหรัฐ

(2) ค่าจ้างดูแลคนงาน 250 เหรียญสหรัฐ โดยโมซาฟฟูฟเมนท์จะจ้างบริษัท Escort Company ให้ดูแลคนงาน

(3) ค่าบริการโมซาฟฟูฟเมนท์ 70 เหรียญสหรัฐ เป็นค่าบริการงานของโมซาฟฟูฟเมนท์ในการดูแลบริการเกษตรกรที่เป็นนายจ้างและคนงาน

(4) ค่าต่อวีซ่า 17 เหรียญสหรัฐ เป็นค่าต่อวีซ่าของคนงาน ซึ่งเป็นอัตราที่จ่ายจริง

บริษัท Excoart ภายใต้การกำกับโดยซาฟท์แวร์

ที่	บจก.อิสราเอล	จำนวนแรงงานไทย (คน)	จำนวนนายจ้าง (คน)	โมซาฟ
1.	ISRA-ED	6,000-6,500	2,314-2,400	215-239
2.	SHANI	3,600-4,500	1,633-1,670	217-289
3.	AMIT	3,400-4,700	659-770	378
4.	ENOSH	787-1,200	492-496	108
5.	EFI	661-772	225-379	24-31
6.	AMIR	158-520	167	24
	รวม	14,606-18,192	5,490-5,882	

การจัดส่งแรงงานไทยภาคเกษตรภายใต้การกำกับโดยซาฟท์แวร์

โดยซาฟท์แวร์ในฐานะเจ้าของโควตาจ้างงานเกษตรส่วนใหญ่ ซึ่งได้เป็นตัวแทนสมาชิกเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ก็นำมาจัดสรรให้ บจก. ไทย ซึ่งมีข้อตกลงจัดส่งแรงงาน 8 แห่ง คือ

ที่	บริษัทจัดหางาน	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541
1.	บจก. โพธิ์นันทน์ เอ็นจิเนียริง แอนด์แมนเพาเวอร์ จำกัด	2,496	3,862	2,313	2,130
2.	บจก.ยูดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	2,516	3,692	2,107	2,054
3.	บจก.อุคร เอส ที ซี จำกัด	1,849	2,262	1,466	1,918
4.	บจก.โปรเฟสชั่นแนล โอเวอร์ซีส์ ออฟ แมนเพาเวอร์ จำกัด	1,056	1,282	1,684	833
5.	บจก.อัลรูบิอาน แอนด์ แอส โซซิเอต จำกัด	662	1,770	1,394	842
6.	บจก.เซฟ กรุ๊ป จำกัด	827	850	797	896
7.	บจก.แมทริว อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	493	829	704	483
8.	บจก.อิสราเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	-	215	857	1,002
	รวม	9,899	14,762	11,322	10,158

และมี บจก.ไทยรายย่อยอีก 4 ราย จัดส่งแรงงานไทยภาคเกษตร ระหว่างปี 2538-2541 คือ

1. บจจ.วีเอสทีอินเตอร์เนชันแนลคอร์โปเรชัน จำกัด ปี 2539 จำนวน 150 คน
2. บจจ.เค.เอส แมนเพาเวอร์ จำกัด ปี 2538 จำนวน 100 คน
3. บจจ. ไทยไท-เอฟ จำกัด ปี 2538 จำนวน 40 คน
4. บจจ. เอ็มจีเนียร์ริง แอนด์ เทคโนโลยีคคอมเอ็นเตอร์ไพร์ส จำกัด ปี 2538 จำนวน 20 คน

ต่อมาเมื่อ ๑พฉ๑ Eliyahu Yishai อธิบดีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอิสราเอล มีนโยบายยกเลิกอนุญาตการนำเข้าแรงงานเกษตรของโมซาฟฟูฟเมนท์ โดยได้ประกาศยกเลิกการผูกขาด เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2542 ทำให้ บจจ.ห้องถิ่น ซึ่งเดิมอยู่ภายใต้การดำเนินการของ โมซาฟฟูฟเมนท์แยกตัวออกไปดำเนินการเอง

แนวความคิดที่เปิดเสรีการนำเข้าแรงงานเกษตร ซึ่งเป็นผลดีทำให้เกษตรกรนาอ้างมีสิทธิเลือกมากขึ้น โดยเกษตรกรที่มีโควต้าจ้างแรงงานต่างชาติสามารถติดต่อกับบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับทางการอิสราเอลได้โดยตรง เพื่อประสานงานกับบริษัทจัดหางานไทยในการนำแรงงานภาคเกษตรเข้าไปทำงาน ปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานอิสราเอลที่รับแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นและบริษัทจัดหางานไทยเข้าไปรับโควต้าแรงงานจากบริษัทจัดหางานของอิสราเอลเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ทำให้เกิดปัญหาการตัดราคาและการให้ผลประโยชน์กับบริษัทจัดหางานของอิสราเอล แล้วผลักระให้แรงงานไทย ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2544 มีระบบการจัดส่งแรงงาน ไทยภาคเกษตร มีผู้เข้ามามีส่วนแบ่งตลาด ดังนี้

บริษัทจัดหางานอิสราเอล

บริษัทผู้ดูแลแรงงานไทย

นายจ้าง (เกษตรกร) จำนวน 5,000 - 6,000	1. MOSHAV MOVEMENT (5,300 คน)	} SHANI ENOSH
	2. FARMER FEDRATION - AMIR (520 คน)	
	3. JORDAN VALLEY (554 คน)	}
	4. FLOWER ORGANIZATION (700 คน)	
	5. ARAVA (1,200 คน)	
	6. ISRA-ED (4,534 คน)	- ISRA-ED
	7. E.F.I. (743 คน)	- EFI
	8. AMIT (3,334 คน)	- AMIT
	9. M.R.S. INTERNATIONAL - JOY MA-MAI (300 คน)	

บริษัทจัดหางานไทยที่ติดต่อส่งคนงานไทยเข้าไปทำงานภาคเกษตรมีจำนวน 28 บริษัท

คือ

1. บริษัทจัดหางานทิวาสหพัฒนา จำกัด
2. บริษัทจัดหางานโพธิ์นันท เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนพาวเวอร์ จำกัด
3. บริษัทจัดหางาน อัล-รูบีอาน แอนด์ แอส โซซิเอต จำกัด
4. บริษัทจัดหางานเกริกสีไทย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
5. บริษัทจัดหางานไทยมาสเตอร์ แมนพาวเวอร์ จำกัด
6. บริษัทจัดหางานไทยเลเบอร์ ทรัพย์लय จำกัด
7. บริษัทจัดหางานอบ.ไทยพาณิชย์ จำกัด
8. บริษัทจัดหางานโปรเฟสชั่นแนล โอเวอร์ซีร์ อีเอฟ แมนพาวเวอร์ จำกัด
9. บริษัทจัดหางานซี.เอฟ. จำกัด
10. บริษัทจัดหางานเกรท โกลด์มเบีย จำกัด
11. บริษัทจัดหางานสยาม-อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
12. บริษัทจัดหางานเอ โกล์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
13. บริษัทจัดหางานบีเอส โกล์ จำกัด
14. บริษัทจัดหางานเอ็ม.เค.กู๊ดวิลล์ จำกัด
15. บริษัทจัดหางานเมทริว อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
16. บริษัทจัดหางานอุคร เอส พี ซี จำกัด
17. บริษัทจัดหางานไทยไทเป จำกัด
18. บริษัทจัดหางานสยาม ที.พี. จำกัด
19. บริษัทจัดหางานเอล แอนด์ ซี กรุ๊ป (1994) จำกัด
20. บริษัทจัดหางานยู.ดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
21. บริษัทจัดหางานสามสี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
22. บริษัทจัดหางานอีโค โนมิคส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
23. บริษัทจัดหางานแอม อินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์วิสเซส จำกัด
24. บริษัทจัดหางานเมย์ เคย์ จำกัด
25. บริษัทจัดหางานเวลด์ คอนโทรล จำกัด
26. บริษัทจัดหางานจูปเปอร์จีอบ จำกัด
27. บริษัทจัดหางานสุรนารี ธุรกิจ จำกัด
28. บริษัทจัดหางานพี บี เอ็ม ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด

สถิติการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล แยกตามประเภทการเดินทาง มีดังนี้

ปี พ.ศ.	เดินทางด้วย ตนเอง	กรมการจัดหางาน จัดส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัทจัดหางาน จัดส่ง	รวม
			ฝึกอบรม	ทำงาน		
2540	354	-	6	4	10,416	10,780
2541	419	-	-	353	9,872	10,644
2542	429	-	-	19	11,492	11,940
2543	510	-	2	1	7,104	7,617
2544	344	-	-	4	10,908	11,256
2545	78	-	-	-	9,311	9,389
(ม.ค.-ธ.ค.)						

บทที่ 4

สภาพปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล

สิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอล ส่วนใหญ่ทำงานในภาคการเกษตร คิดเป็นจำนวนร้อยละ 92 นอกจากนี้เป็นแรงงานภาคการก่อสร้างและภาคบริการอย่างละเท่าๆ กัน การทำงานในภาคบริการมักไม่มีปัญหามากนัก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ติดต่อนายจ้างด้วยตนเอง ในบทความต่อไปนี้จึงจะพิจารณาปัญหาเฉพาะในภาคการก่อสร้างและภาคการเกษตร ซึ่งจากการรวบรวมปรากฏดังนี้

1. ปัญหาแรงงานไทยภาคก่อสร้าง

ประมาณปี พ.ศ. 2533 เริ่มมีการจัดส่งแรงงานภาคก่อสร้างอย่างถูกต้อง โดยบริษัทจัดหางาน การทำงานระยะแรกมีปัญหาคนงานไทยไม่ได้รับค่าจ้างและไม่ไ้ทำงานตามสัญญา เนื่องจาก การจัดส่งแรงงานต้องส่งผ่านบริษัทจัดหางานอิสราเอลและทำงานไม่ต่อเนื่อง โดยบริษัทจัดหางานอิสราเอล จะส่งแรงงานไทยไปทำงานกับนายจ้างหลายราย ทำให้คนงานเข้าใจว่าเป็นการเร่ขายแรงงาน ดังนั้น คนงานส่วนใหญ่จึงหลบหนีนายจ้างไปทำงานในร้านอาหาร ทำให้แรงงานไทยอยู่อย่างผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก จนทางการอิสราเอลต้องเนรเทศให้แรงงานไทยกลับประเทศหนึ่งในช่วงปี 2534 – 2535

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานก่อสร้างในอิสราเอลมีปัญหาโดยตลอด เนื่องจากความพยายามของบริษัทจัดหางานที่จะให้อิสราเอลเป็นตลาดงานก่อสร้างทดแทนซาอุดีอาระเบีย อิรัก และคูเวต ทำให้มีการวิ่งเต้นและเสนอผลประโยชน์แก่ผู้มีอำนาจในอิสราเอล ผลักดันให้ทางการอิสราเอลเพิ่มโควตา งานก่อสร้างให้แก่แรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันนายจ้างอิสราเอลต้องการแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะช่างก่ออิฐ ปูกระเบื้องและหวังผลจากการทำงานสูง คนงานต้องทำงานเร็ว ได้งานมาก แต่ค่าจ้างน้อย คนงานจำนวนมากทำงานได้ไม่กี่ครบเดือนก็ขอลี้ภัยกลับประเทศไทย แต่ไม่มีผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ คนงานบางส่วนเปลี่ยนนายจ้าง กลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายไปในที่สุด

คนงานก่อสร้างจะประสบปัญหาจากการทำงานมากกว่าภาคเกษตรกล่าวคือ นายจ้างจะไม่รับผิดชอบในการบริหารคนงาน แต่จะมอบให้บริษัทจัดหางานท้องถิ่นดำเนินการแทน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขาดช่วง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้แก้ไข ซึ่งผลประโยชน์ย่อมตกแก่นายจ้าง คนงานจะถูกเอาเปรียบในทุกกรณี ทำให้ไม่สามารถทำงานได้จนครบสัญญา นายจ้างอ้างว่าคนงานก่อสร้างจากไทยไม่มีฝีมือจึงถูกลดค่าจ้าง

ปัญหาที่คนงานก่อสร้างมักร้องเรียนสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้แก่

(1) สภาพงานและค่าจ้างไม่ตรงตามสัญญา

- นายจ้างส่วนใหญ่หักเงินเดือนของคนงานเป็นค่าใช้จ่ายที่ตนเองต้องรับภาระตามสัญญา

- มีนายจ้างจำนวนมากที่โกงชั่วโมงทำงานของคนงาน

- คนงานที่ทำสัญญามาทำงานเป็นช่างและมีการทดสอบฝีมือก่อนออกเดินทางจากประเทศไทยแล้ว แต่เมื่อมาถึงอิสราเอลต้องทำงานกรรมกรแบบห้ามทุกประเภท โดยนายจ้างอ้างว่ามีมือคนงานต่ำกว่ามาตรฐาน คนงานส่วนหนึ่งจึงไม่ประสงค์จะอยู่ทำงานต่อไป

(2) ที่พักแออัดและขาดแคลนอุปกรณ์จำเป็น เช่น ก๊วย เครื่องทำความสะอาด (เป็นสิ่งจำเป็นในฤดูหนาว) ตู้เย็น และมีห้องน้ำ ห้องส้วมไม่พอกับจำนวนคนงาน

(3) นายจ้างไม่รับผิดชอบและไม่ช่วยเหลือในเรื่องการส่งเงินกลับบ้านให้แก่คนงาน

(4) ไม่มีงานให้คนงานทำ บางครั้งนับเป็นสัปดาห์เพราะเอเย่นต์จัดหางานอิสราเอลหางานให้คนงานไม่ได้ ทำให้คนงานขาดรายได้ บางเดือนที่มีงานน้อยคนงานจะได้รับค่าจ้างเพียง 200 - 300 ดอลลาร์สหรัฐ/เดือน

(5) การย้าย site งานและที่พักบ่อย อยู่ระยะสั้น บางครั้งเพียงไม่กี่วันหรือไม่กี่สัปดาห์หรือไม่ก็เดือน ซึ่งเข้าลักษณะการเหมาคนงานไทยมาเช่าขายแรงงาน มีคนงานเพียงส่วนน้อยที่ได้งานทำใน site ก่อสร้างแห่งเดียวจนครบสัญญาโดยไม่ต้องย้ายงาน

(6) นายจ้างไม่ดูแลเรื่องเจ็บป่วย ต้องรอเป็นเวลาหลายวันนายจ้างจึงส่งคนมาพาไปพบแพทย์หรือบางครั้งก็ไม่พาไปเลย คนงานต้องกินยาที่นำติดตัวมาจากเมืองไทยเอง โดยไม่รู้ว่ายานั้นจะบำบัดรักษาการเจ็บป่วยได้หรือไม่

(7) ขาด foreman ที่เป็นคนไทยคอยดูแล ทำให้มีปัญหาในการสื่อสาร และ foreman ที่มีอยู่ส่วนใหญ่คอยกีดกันหรือขู่คนงานมิให้ร้องเรียนสถานเอกอัครราชทูตฯ

(8) คนงานที่ทำงานไกลจากที่พักหรือที่พักอยู่ห่างไกลจากชุมชน มีความลำบากในการซื้ออาหาร มีนายจ้างไม่กี่รายที่จัดรถให้คนงานไปซื้ออาหารสัปดาห์ละครั้ง แต่ก็ไม่สม่ำเสมอ สถานที่บางแห่งรถประจำทางไม่ผ่าน คนงานต้องเสียค่าธรรมเนียมซึ่งราคาแพง

(9) การจ่ายเงินเดือนล่าช้า แม้สัญญาระบุให้จ่ายภายในวันที่ 10 หรือ 15 ของเดือนถัดไป แต่ปกติคนงานมักได้รับเงินเดือนประมาณวันที่ 25-30 ของเดือนถัดไป บางครั้งก็จ่ายช้าไป 2-3 เดือน

(10) สัญญาจ้างระบุค่าจ้างเป็นเงินดอลลาร์สหรัฐ แต่นายจ้างคิดเป็นเงินท้องถิ่น จึงคำนวณเป็นดอลลาร์สหรัฐ ทำให้คนงานต้องรับภาระเสียค่าอัตราแลกเปลี่ยนเมื่อส่งเงินกลับบ้าน

2. ปัญหาแรงงานไทยภาคการเกษตร

ปัญหาแรงงานภาคการเกษตรไทยในอิสราเอล ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ทั้งในเรื่องค่าจ้าง ค่านายหน้า และสวัสดิการ ดังนี้

(1) ค่าจ้าง

- ส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานอิสราเอลกำหนด (รัฐบาลอิสราเอลประกาศปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 1-2 ครั้งต่อปี)

- สัญญาจ้างกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน แต่นายจ้างทั้งหมดจ่ายเป็นรายวัน
- การจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันคนงานเสียเปรียบ โดยเฉพาะในวันที่คนงานไม่สามารถทำงานได้จากเหตุผลคิณฟ้าอากาศ ซึ่งไม่ใช่ความผิดของคนงานแต่ต้องถูกตัดค่าจ้างในวันนั้นไป

(2) ค่าล่วงเวลา

- กฎหมายอิสราเอลกำหนดอัตราค่าล่วงเวลา 2 ชั่วโมงแรก ชั่วโมงละ 19.93 เซกเกล ส่วนชั่วโมงที่ 3 และ 4 ชั่วโมงละ 23.91 เซกเกล แต่แรงงานไทยกว่าร้อยละ 90 ได้รับค่าล่วงเวลาเพียงชั่วโมงละ 10-12 เซกเกลในอัตราเดียวกันไม่ว่าจะทำงานกี่ชั่วโมงในแต่ละวัน

(3) ค่าเช่าที่พัก

- นายจ้างหักค่าที่พักร้อยละ 25 ของเงินเดือนหรือเท่ากับ 700 เซกเกลตามสัญญาเดิม ในขณะที่ทางการได้ประกาศกำหนดอัตราค่าที่พักใหม่ตามพื้นที่

(4) สวัสดิการ

- นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน อาทิเช่น วันหยุดพักผ่อนปีละ 21 วัน โดยได้รับค่าจ้างเงินรางวัลประจำปีให้คนงาน

(5) การเรียกค่านายหน้าสูง

- เมื่อมีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ออัตราใหม่ตามกฎหมายแรงงาน บริษัทจัดหางานอิสราเอลและไทยได้ถือโอกาสเรียกเก็บค่านายหน้าสูงขึ้น โดยอ้างว่าแรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้นแล้ว แต่ในความเป็นจริง นายจ้างจำนวนมากยังคงจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ต่ำกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับขึ้นใหม่ เป็นผลให้ช่องว่างระหว่างค่าบริการและค่าจ้างขั้นต่ำขยายมากขึ้น ซึ่งแรงงานไทยต้องแบกรับภาระเพิ่มขึ้น

(6) การแข่งขันแย่งชิงตลาด

- มีการแข่งขันแย่งชิงตลาดระหว่างบริษัทจัดหางานอิสราเอลด้วยกันเองในการขอรับโควตาแรงงานจากเกษตรกรผู้มีสิทธิจ้างคนงานต่างชาติ โดยการเสนอผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เงินตอบแทน การลดราคาค่าจ้างแรงงานไทย ฯลฯ ส่งผลทำให้ค่านายหน้าเพิ่มสูงขึ้น โดยผลกระทบให้แรงงานไทยอันเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและกีดกันให้แก่นักแรงงานมากขึ้น

(7) ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินขากลับ

- ตามสัญญาจ้างนายจ้างจะรับผิดชอบค่าบัตรโดยสารเครื่องบินขากลับประเทศให้แก่แรงงานไทย แต่บริษัทจัดหางานอิสราเอล และไทยได้เก็บค่าบัตรโดยสารเครื่องบินขากลับล่วงหน้าเป็นเงิน 450 เหรียญสหรัฐ และนายจ้างจะจ่ายคืนให้เดือนละ 65 เซกเกล ในความเป็นจริง แรงงานไทยจำนวนมากไม่ได้รับเงินดังกล่าวคืนและนายจ้างยังส่งแรงงานกลับประเทศไทยโดยสายการบินที่เสียค่าบัตรโดยสารเพียง 300-320 เหรียญสหรัฐ

(8) ปัญหาด้านความปลอดภัย

คนงานอาจถูกส่งเข้าไปทำงานในเขต กูช คาทิฟ (GUSH KATIF) ซึ่งเป็นพื้นที่เขตอันตรายที่มีการสู้รบและก่อการร้ายของปาเลสไตน์ ประกอบด้วย โมซาฟต่าง ๆ จำนวน 12 โมซาฟ คือ โมซาฟ บะโกลาด (Bdilah) โมซาฟ บะนี อัสตมอน (Beni Astmon) โมซาฟ กาดิด (Gadid) โมซาฟ กานี ทัล (Genci Tal) โมซาฟ กัน ออ (Gan or) โมซาฟ คาทิฟ (Katif) โมซาฟ คะปา ดารอม (Kfar Darom) โมซาฟ โมริก (Morag) โมซาฟ เนทเซอร์ คาซานี (Netser Khazani) โมซาฟ เนตซาริม (Netsarim) โมซาฟ เนฟ คะคาลิม (Neve Dkalin) และ โมซาฟ เทล คาทิฟา (Tel Kaifa)

(9) ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน

บริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างอิสราเอลคิดค่าธรรมเนียมการโอนเงินกลับประเทศไทยในอัตราร้อยละ 3-5 ของเงินที่ส่งซึ่งเป็นอัตราที่สูงมาก และการโอนเงินล่าช้า โดยใช้เวลาประมาณ 1 เดือนเศษ

จากการศึกษาพบว่าสาเหตุของปัญหาที่แรงงานไทยที่ทำงานภาคเกษตรในอิสราเอลประสบ มีดังนี้

1) โครงสร้างการจ้างงาน

การจ้างแรงงานไทยภาคเกษตรในอิสราเอล แตกต่างจากโครงสร้างการจ้างงานของประเทศไทย โดยแรงงานไทยต้องทำงานกระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ กับนายจ้างซึ่งเป็นเกษตรกรจำนวนไม่น้อยกว่า 5,000-6,000 ราย ทำให้มาตรฐานการจ้างมีความหลากหลาย ขาดที่จะควบคุมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามสัญญาจ้างและกฎหมาย

2) กลไกภาครัฐในการตรวจสอบ

กระทรวงแรงงานอิสราเอลมีขีดจำกัดในการควบคุมให้นายจ้างและบริษัทจัดหางานปฏิบัติตามสัญญาจ้างและกฎหมายแรงงานต่างชาติ นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐของอิสราเอลยังไม่มีความจริงจัง และความพร้อมในการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติ

3) ด้านแรงงานไทย

(1) พื้นฐานประการสำคัญที่สุดของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย คือ ความต้องการที่จะมีฐานะดีขึ้น ซึ่งนายหน้า และบริษัทจัดหางานทราบดีเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงได้นำเอาตัวเลขค่าจ้างในสัญญาจ้างจำนวนที่สูงมาล่อใจ พร้อมทั้งถือโอกาสเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

(2) แรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง พูดภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่นไม่ได้ นอกจากนี้ ลักษณะนิสัยพื้นฐานสำคัญของคนไทยทั่วไป ประการหนึ่ง ก็คือ การนิ่ง ไม่เรียกร้องทวงตังใด ๆ ในกรณีที่ถูกบริษัทจัดหางานอิสราเอล นายจ้างอิสราเอล เอาเปรียบ (ซึ่งต่างจากแรงงานต่างชาติอื่น เช่น

ปาเลสไตน์ จีน) จึงเป็นผลให้ตกเป็นเหยื่อ บริษัทจัดหางานอิสราเอลจะเป็นผู้กำหนดค่าจ้างโดยการแจ้งอัตราค่าจ้างแก่นายจ้างให้ต่ำกว่าบริษัทจัดหางานคู่แข่งอื่น ๆ จึงเป็นผลให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และกฎหมายแรงงาน

3) นายจ้างอิสราเอล

(1) นายจ้างอิสราเอลซึ่งเป็นเกษตรกรนับว่าเป็นคนชั้นเดียวกับแรงงานไทย คือ เป็นเกษตรกรที่อพยพมาจากประเทศต่าง ๆ ที่ยากจน เช่น รัสเซีย โมร็อกโค อิรัก อิหร่าน เชนเมิน ซึ่งมีการศึกษาไม่สูง มีความต้องการทำกำไรและเพิ่มรายได้ให้แก่ตัวเองโดยไม่คำนึงถึงสัญญาจ้าง กฎหมายและมนุษยธรรม ด้วยการลดต้นทุนการผลิต โดยหลีกเลี่ยงที่จะจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแก่แรงงานไทย เรียกเก็บเงินค่าที่พักสูงเกินสภาพที่แท้จริง ไม่จ่ายเงินสวัสดิการตามกฎหมาย

(2) เพื่อลดต้นทุนการผลิต นายจ้างจึงมักจะเลือกรับแรงงานไทยจากบริษัทจัดหางานอิสราเอลที่เสนอค่าจ้างในอัตราที่ต่ำที่สุด โดยไม่คำนึงถึงกฎหมาย หรือสัญญาจ้าง หรือแม้แต่จรรยาบรรณและมนุษยธรรม

4) พฤติกรรมบริษัทจัดหางานอิสราเอลและไทย

บริษัทจัดหางานไทยและอิสราเอล รวมทั้งนายจ้างท้องถิ่นถือโอกาส เนื่องจากอุปสงค์หรือความต้องการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย จึงอยู่ในฐานะได้เปรียบที่จะเรียกร้อย ชูครีเดอรัลเอาเปรียบ หากำไรทุกรูปแบบจากแรงงานไทย โดยไม่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม และกฎหมายดังนี้

บริษัทจัดหางานอิสราเอล

(1) บริษัทจัดหางานอิสราเอลไม่ให้การดูแลเอาใจใส่แรงงานไทยในเรื่องสิทธิตามสัญญาจ้าง และกฎหมายแรงงานของอิสราเอล โดยปิดความรับผิดชอบด้านการจ้างว่าเป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานอิสราเอล ทั้ง ๆ ที่ในทางกฎหมายนั้น บริษัทจัดหางานอิสราเอลเป็นผู้มอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานไทยลงนามในสัญญาจ้างเพื่อจัดส่งแรงงานไทย นอกจากนี้ ค่าหมายหน้าตามกฎหมายนั้นยังหมายรวมถึง ค่าบริการที่บริษัทจัดหางานอิสราเอลจะต้องให้การดูแลแก่แรงงานไทยในระหว่างที่ทำงานในประเทศอิสราเอลด้วย

(2) ในทางกฎหมาย บริษัทจัดหางานอิสราเอลจะพิจารณาจัดส่งแรงงานให้นายจ้างใด ๆ ที่จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้าง และกฎหมายแรงงาน แต่ในความเป็นจริงบริษัทจัดหางานอิสราเอลเป็นผู้กำหนดค่าจ้างโดยการแจ้งอัตราค่าจ้างแก่นายจ้างให้ต่ำกว่าบริษัทจัดหางานคู่แข่งอื่น ๆ จึงเป็นผลให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างและกฎหมายแรงงาน

(3) นายจ้าง และพนักงานบริษัทจัดหางานอิสราเอลข่มขู่คนงานที่ร้องเรียนขอความช่วยเหลือว่าจะส่งตัวกลับประเทศไทย ซึ่งทำให้คนงานไทยตกอยู่ในภาวะจำยอม และถูกกีดกันทางจิตใจ เพราะกลัวหนีข่มขู่ เป็นค่านายหน้า เป็นผลให้นายจ้างบริษัทจัดหางานอิสราเอลเอารัดเอาเปรียบต่อไป

บริษัทจัดหางานไทย

(1) เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

(2) ไม่แจ้งข้อเท็จจริงแก่แรงงานเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องหักจากรายได้ และไม่สนใจว่าแรงงานไทยที่ส่งไปทำงานในประเทศอิสราเอลจะถูกบริษัทจัดหางานอิสราเอล และนายจ้างเอรัคเอาเปรียบเพียงใด เนื่องจากคำนึงแต่เพียงอย่างเดียวว่าจะต้องส่งคนงานให้ได้จำนวนมากเพื่อที่จะได้ค่าบริการเพิ่มมากขึ้น แม้กระทั่งโน้มน้าว หลอกลวงว่าแรงงานจะได้รับค่าจ้างตอบแทนประมาณ 30,000 บาท - 40,000 บาทต่อเดือน ทั้ง ๆ ที่ข้อเท็จจริงมีรายได้ประมาณเดือนละ 15,000 บาท - 20,000 บาทเท่านั้น

แนวทางการแก้ไขปัญหาค่าจ้าง

1. สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ และฝ่ายแรงงานได้ออกตรวจเยี่ยมแรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเมื่อออกตรวจติดตามผลก็ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างส่วนใหญ่ แต่เมื่อมีการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีก ก็จะเกิดปัญหานายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศฉบับใหม่จนกว่าจะมีการร้องเรียน

2. เจรจาขอความร่วมมือกับบริษัทจัดหางานอิสราเอลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจรจากับนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมาย

3. ให้บริษัทจัดหางานจัดทำหนังสือรับรองว่าจะจัดส่งแรงงานไทยให้แก่นายจ้าง ที่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะจ่ายค่าจ้างส่วนต่าง หากนายจ้างยังไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่แรงงานไทยว่าจะได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายแรงงานอิสราเอลกำหนด

4. นำผลการดำเนินการ และการให้ความร่วมมือของบริษัทจัดหางานในการแก้ไขปัญหา มาประกอบการพิจารณาอนุญาตหรือรับรองเอกสารการจ้างแรงงานไทย

5. พบและขอความร่วมมือ รมว. รส. อิสราเอล (ฯพณฯ Eliyahu Yishai) สำนักงานการจ้างงานแห่งชาติอิสราเอล (นาย Moshe Dimri) และกรรมการคุ้มครองแรงงานอิสราเอล (นาย Efraim Cohen) ในการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และดูแลแรงงานไทย

6. พบองค์กรเอกชนเพื่อพิทักษ์แรงงานต่างชาติ (KAV LAOVED) เพื่อปรึกษาหารือผลักดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

7. มาตรการกดดันทางสังคมโดยการให้ข่าวผลการดำเนินการปัญหาและอุปสรรคในการแก้ปัญหาแรงงานภาคเกษตรไทยของ สอท. ทางสื่อมวลชนท้องถิ่น ได้แก่ หนังสือพิมพ์ และโทรทัศน์ ฯลฯ

จากมาตรการแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่ผ่านมา ทำให้ปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมายบรรเทาลง แต่ก็ยังไม่หมดสิ้นไป ในส่วนของกรมการจัดหางานก็ได้วางมาตรการในการเข้มงวดบริษัทจัดหางานไทย โดย

(1) ให้บริษัทจัดหางานไทยทำหน้าที่รับรองประกอบการขออนุญาตจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอล ใน 3 กรณี คือ

- รับรองว่าจะให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- รับรองว่าจะไม่ส่งคนหางานเข้าไปทำงานในเขตเสี่ยงภัยหรือพื้นที่อันตราย
- รับรองว่าคนหางานจะได้งานทำครบตามสัญญาจ้างงาน

โดยหากเกิดเหตุใดเหตุหนึ่งขึ้น บริษัทจัดหางานไทยยินดีที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายคนงานกลับประเทศ และค่าใช้จ่ายเงินให้ครบตามสัญญา

(2) เข้มงวดกวดขันในการตรวจสอบการเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานไทย ให้เป็นไปตามกฎหมาย หากมีการร้องเรียนก็จะถูกลงโทษอย่างเข้มงวด

(3) ประชาสัมพันธ์ให้คนหางานตระหนักถึงผลได้ ผลเสียของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หากต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง ก็จะไม่คุ้มกับรายได้

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ ศักดิ์ศรีและครอบครัว แต่ก็มีความกังวลใจของคนที่ต้องประสบปัญหาการถูกหลอกลวงต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในอัตราที่สูงมาก เมื่อเดินทางไปถึงสถานที่ทำงานกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ การวางมาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและโครงสร้างทางสังคมตลอดจนสถานการณ์ เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสม

ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ปรากฏว่าในปัจจุบันแรงงานไทยสนใจไปทำงานในประเทศอิสราเอลมาก และโควตาการนำเข้าแรงงานไทยยังคงมี โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร รองลงมาเป็นงานด้านก่อสร้างและงานบริการ ในภาคเกษตรและภาคก่อสร้าง ซึ่งมีแรงงานไทยทำงานอยู่มาก หากพิจารณาตามสัญญาจ้างจะเห็นว่าแรงงานไทยได้สิทธิประโยชน์สูงมาก โดยได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทางการอิสราเอล ซึ่งมีประกาศกำหนดขั้นต่ำค่าจ้างทุกปีบางปีขึ้นถึงสองครั้ง จนปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 3,226.58 เซกเกอร์ ซึ่งถือว่าเป็นค่าจ้างสูงมากกว่าประเทศอื่น ๆ สำหรับแรงงานประเภทเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีเมื่อศึกษาจากสภาพข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่าแรงงานไทยเมื่อเข้าไปทำงานต่างประเทศประสบกับปัญหา ดังนี้

- นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่กำหนด
- นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามสัญญา
- ไม่คืนค่าตัวเครื่องบินขากลับ
- ไม่จัดสวัสดิการให้ตามที่ตกลงกัน

นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ ที่สำคัญ คือ การที่บริษัทจัดหางานไทยและอิสราเอลต่างแย่งโควตาจากนายจ้าง โดยเสนอลดสิทธิประโยชน์ของคนหางาน และเสนอรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายและข้อตกลงต่าง ๆ แล้ว ผลักภาระให้กับคนหางานอีกทอดหนึ่ง ทำให้ค่าบริการและค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานอิสราเอลสูงขึ้นในอัตราที่รวดเร็วมาก สาเหตุของปัญหาเกิดจากระบบโครงสร้างการจ้างงานและการบังคับใช้กฎหมายของทางการอิสราเอลที่ยังมีข้อบกพร่อง ในส่วนของบริษัทจัดหางานไทยนั้นบางรายก็มีความคิดที่จะแสวงหาผลประโยชน์จากคนหางานโดยไม่เป็นธรรม คนหางานเองก็มี

ความต้องการที่จะไปทำงานในต่างประเทศมากจนยินยอมเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายมาก จนไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มฟื้นตัวและมีแนวโน้มว่าปัญหาการว่างงานของประชากรวัยทำงานจะบรรเทาลง แต่เป็นที่คาดการณ์ได้ว่าตลาดแรงงานในประเทศคงไม่สามารถรองรับกำลังแรงงาน ที่ต้องการทำงานได้โดยหมดสิ้น การแสวงหาตลาดใหม่ในต่างประเทศรวมทั้งการรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไว้ให้ได้เพื่อรองรับแรงงานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ จึงเป็นภารกิจที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนจำเป็นต้องดำเนินการ ในกรณีของประเทศอิสราเอลนั้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. รัฐบาลไทยควรเจรจากับรัฐบาลอิสราเอลขอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างชาติ เพิ่มความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้แรงงาน ต่างชาติรวมทั้งแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างจริงจัง รวมทั้งขอความร่วมมือให้สอดคล้องดูแลการขาดตำแหน่งงานของนายหน้าอิสราเอลในลักษณะซุกหีบบริษัทจัดหางานไทย

2. รัฐบาลไทยควรกำหนดแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานระหว่างส่วนราชการไทยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการไปทำงานของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสานงานระหว่างกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับกระทรวงการต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. รัฐบาลไทยควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการขยายตลาดแรงงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยประจำการในประเทศอิสราเอล และควรจัดให้มีอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน นอกจากนี้รัฐบาลควรกำหนดนโยบายให้ส่วนราชการของไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศอิสราเอลดำเนินการทุกวิถีทางในอันที่จะทำให้คนท้องถิ่นมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้าไปทำงานของแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการต่อต้านแรงงานไทยอันอาจจะมีขึ้น

4. รัฐบาลไทยควรแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเอกชนในประเทศอิสราเอลและองค์กรเอกชนระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองดูแลแรงงานไทยไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

5. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรเพิ่มความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องลงโทษบริษัทจัดหางานที่เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดอย่างจริงจัง รวมทั้งจะต้องประสานงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติปราบปรามผู้หลอกลวงคนหางานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

6. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยกรมการจัดหางานควรเพิ่มความเข้มงวดในการพิจารณาอนุญาตให้บริษัทจัดหางานส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณสมบัติของคนหางาน เพื่อป้องกันปัญหานายจ้างล่อลวงโดยอ้างว่าคนหางานที่จัดส่งให้มีทักษะฝีมือต่ำกว่าระดับที่ขอให้บริษัทจัดหางานจัดส่ง

7. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยกรมการจัดหางานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนหางานทราบข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานในประเทศอิสราเอลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนหางานที่อาจเกิดขึ้นได้

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน . การส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร . สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ , 2544
- เกษมสันต์ จิณณาโส . แรงงานอพยพจากต่างประเทศ : ข้อเท็จจริงประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข . กรุงเทพมหานคร . กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2539
- กระทรวงการต่างประเทศ . เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกอัครราชทูตเพื่อการบริหารราชการในต่างประเทศที่เป็นเอกภาพ เอกอัครราชทูต CEO . (เอกสารอัครสำเนา) , 18 มีนาคม 2545
- กุศล สุนทรธาดาและอุมาภรณ์ กัทรวาณิช . กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง . เสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ ทางเลือกนโยบายการนำแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ” โรงแรมรอยัลซิดี วันที่ 26-28 พฤษภาคม 2540
- ประจัญพล ชีรเนตร . นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปได้ทุกวัน . วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2524
- ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ . รายงานสถานการณ์แรงงานในประเทศอิสราเอล (เอกสารอัครสำเนา) กันยายน 2543
- พรรณศิริ พรหมพันธุ์ . นโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538
- พีรเทพ รุ่งธีวินและคณะ . รายงานการศึกษาวิจัยปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย . กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2525
- วลัยพร อาสาห์ประกิต . บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ , วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ . รัฐอิสราเอล (เอกสารอัครสำเนา) กันยายน 2540
- สุณี ฉัตราคม . เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ . กรุงเทพฯ : หอรัศนชัยการพิมพ์ , 2523

ตุลาการฯ จันทวานิชและคณะ . รายงานผลการวิจัยเบื้องต้น เรื่อง การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมันนี :
สาเหตุ ชีวิต ความเป็นอยู่และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมันนี . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2541
