

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีมาเป็นเวลานานแล้ว ลักษณะการเดินทางไปทำงานมีทั้งที่เดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ทั้งนี้ในระยะแรกๆ แรงงานไทยมีการอพยพไปทำงานในทวีปยุโรปและแถบอเมริกาเหนือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรมและโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ลักษณะการเดินทางจะเดินทางด้วยตนเองโดยไม่ได้ผ่านนายหน้าหรือบริษัทจัดหางาน การเดินทางเข้าไปในประเทศเหล่านี้จะใช้เหตุผลเพื่อการท่องเที่ยวหรือการศึกษาต่อจากนั้นจะเปลี่ยนสถานะเป็นการทำงาน ในระยะต่อมารูปแบบการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเริ่มเปลี่ยนแปลงไป และประเทศที่นิยมเดินทางไปทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปจากในทวีปยุโรปและอเมริกาเหนือ เป็นประเทศในแถบตะวันออกกลาง ได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย คูเวต กาตาร์ ลิเบีย อิรัก อิหร่าน ฯลฯ เนื่องจากประเทศเหล่านี้เป็นกลุ่มประเทศผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) มีการพัฒนาประเทศ การก่อสร้างโครงการพัฒนาประเทศ โครงการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (Infra - Structure) จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติมาก แรงงานไทยได้หลั่งไหลเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมากเช่นกันซึ่งค่าจ้างของแรงงานไทยในระยะแรกๆ (พ.ศ. 2515 - พ.ศ. 2522) อยู่ในอัตราที่สูง มีการทำงานล่วงเวลามาก ดังนั้นรายได้ที่ส่งกลับมาให้ครอบครัวจึงอยู่ในอัตราที่สูง ทำให้ครอบครัวมีฐานะดีขึ้น จึงเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางมากที่สุดถึงประมาณ 105,313 คน และในปีถัดมามีแรงงานไทยไปทำงานในตะวันออกกลางปีละไม่ต่ำกว่า 70,000 คน (กรมการจัดหางาน, 2540, น.2) จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2533 - พ.ศ. 2534 เมื่อเกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซียและกรณีโจรกรรมเครื่องบินในประเทศซาอุดีอาระเบีย ทำให้ตลาดแรงงานในตะวันออกกลางซบเซาลงอย่างมาก

ปี พ.ศ. 2534 ในขณะที่ตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลางเริ่มซบเซาลง ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียได้เข้ามาแทนที่ ได้แก่ ใต้หวัน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศบรูไน และฮ่องกง โดยเฉพาะตลาดแรงงานในใต้หวันมี แรงงานไทย เดินทางไปทำงานมากที่สุด จากข้อมูลของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มประสานราชการต่างประเทศในระหว่างปี พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2546 พบว่าประเทศ ในภูมิภาคเอเชียซึ่งมีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่ 3 ลำดับแรกที่มี แรงงานไทยทำงานอยู่ มากที่สุดได้แก่ ใต้หวัน ประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซีย ตามลำดับ ตามตาราง 1.1 และสถิติที่แรงงานไทยขออนุญาตเดินทางไปทำงานใน 3 ประเทศ ในแต่ละปีจะมี มากเช่นกัน ตามตาราง 1.2

ตารางที่ 1.1

จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

ระหว่างปี พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2547

ประเทศ	ปี พ.ศ. 2545	ปี พ.ศ. 2546	ปี พ.ศ. 2547
ใต้หวัน	98,950	86,544	104,994
ประเทศสิงคโปร์	48,000	45,000	40,800
ประเทศมาเลเซีย	39,000	34,656	32,200

ที่มา : กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ตารางที่ 1.2

สถิติแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติเดินทางไปทำงานในใต้หวัน ประเทศสิงคโปร์

ประเทศมาเลเซียระหว่างปี พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2547

ประเทศ	ปี พ.ศ. 2545	ปี พ.ศ. 2546	ปี พ.ศ. 2547
ใต้หวัน	79,589	75,849	69,982
ประเทศสิงคโปร์	15,354	12,480	11,338
ประเทศมาเลเซีย	14,619	7,479	5,853

: กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มี 5 วิธี ประกอบด้วย บริษัทจัดหางานจัดส่ง รัฐเป็นผู้จัดส่ง นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ และคนหางานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ดังนี้ (ลักษณะ สิริเวชประเสริฐ, 2546, น. 3 – 4)

1. บริษัทจัดหางานจัดส่ง

บริษัทจัดหางานที่จะส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) และเมื่อบริษัทจัดหางานติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้วในขั้นตอนการเตรียมคนจะต้องขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าและเมื่อบริษัทรับสมัครและคัดเลือกคนหางานได้แล้วในขั้นตอนการขออนุญาตจัดส่งคนหางานกรมการจัดหางานจะพิจารณาอนุญาตให้ไปทำงานกับนายจ้างที่ให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม

2. รัฐจัดส่ง

นายจ้างในต่างประเทศไม่สามารถเข้ามาทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเว้นแต่จะติดต่อให้บริษัทจัดหางานหรือหน่วยงานของรัฐจัดหาคนงานให้ ในปัจจุบันกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดส่งคนงานให้นายจ้างในต่างประเทศเมื่อมีการติดต่อโดยตรง

ในกรณีกรมการจัดหางานได้รับการติดต่อจากนายจ้างในต่างประเทศให้จัดส่งคนงานได้แล้ว กรมการจัดหางานจะดำเนินการประกาศรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานไปให้นายจ้างในต่างประเทศโดยคนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงและน้อยที่สุด เช่น ค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้แก่ ค่าธรรมเนียมสนามบิน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่อย่างใด

3. นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

นายจ้างผู้มีความประสงค์ดังกล่าวจะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย เพื่อพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งนายจ้างประมุขงานได้หรือสาขาที่กิจการตั้งอยู่

4. นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

นายจ้างที่ประสงค์จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือลูกจ้าง เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเมื่อมีการฝึกงานในต่างประเทศเสร็จสิ้นลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างตามเดิมโดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานการกลับเข้ามาทำงานของลูกจ้างให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบตามแบบที่กำหนด การฝึกงานแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

(ก) กรณีที่ไม่เกิน 45 วัน จะต้องแจ้งอธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าก่อนส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

(ข) กรณีเกินกว่า 45 วัน จะต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะพึงได้รับในต่างประเทศตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดนอกเหนือจากค่าจ้างในประเทศไทยที่ลูกจ้างต้องได้รับเป็นปกติตลอดระยะเวลาการฝึกงานกับนายจ้าง การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

5. คนหางานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

คนหางานที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเองโดยการแนะนำของเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่อยู่ในต่างประเทศ รวมทั้งกรณีคนหางานเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทยระหว่างอายุสัญญาจ้างงานและจะกลับไปทำงานต่อ หรือผู้ที่ทำงานครบสัญญาจ้างงานแล้วและประสงค์จะกลับไปทำงานอีกโดยได้รับการต่อสัญญาจ้างจากนายจ้าง การไปทำงานในลักษณะนี้ คนหางานต้องแจ้งอธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ ก่อนการเดินทางกลับไปทำงานไม่น้อยกว่า 15 วัน สำหรับวิธีเดินทางไปทำงานต่างประเทศใน 3 ประเทศ ของแรงงานไทยตามตาราง 1.3

ตาราง 1.3

สถิติแรงงานไทยที่ขออนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามวิธีการเดินทาง ระหว่างปี พ.ศ. 2545 – 2547

ปี	เดินทาง ด้วยตนเอง	RE - ENTRY	กรมการ จัดหางานส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัท จัดส่ง	รวม
				ทำงาน	ฝึกงาน		
ได้วัน							
พ.ศ.2545	145	32,439	179	22	73	46,731	79,589
พ.ศ.2546	107	21,218	208	32	43	54,241	75,849
พ.ศ.2547	194	20,330	482	58	132	48,786	69,982
สิงคโปร์							
พ.ศ.2545	511	11,539	-	267	101	2,936	15,354
พ.ศ.2546	865	9,935	-	396	142	1,142	12,480
พ.ศ.2547	1,329	9,086	-	187	156	580	11,338
มาเลเซีย							
พ.ศ.2545	568	849	-	573	382	12,247	14,619
พ.ศ.2546	496	1,880	30	482	71	4,520	7,479
พ.ศ.2547	2,635	2,387	54	458	206	113	5,853

: กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ บางส่วน
ก็ยังประสบปัญหา ซึ่งปัญหาในภาพรวมมีดังนี้ (ธนภูมิ ชัยฤกษ์, 2546, น.27 – 29)

ปัญหาภายในประเทศ

(1) คนหางานมีค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ แต่ขาดความรู้
ความเข้าใจในขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนให้ความเชื่อถือ
บุคคลภายนอกที่เป็นสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐทำให้คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง
บางครั้งถูกหลอกลวงให้เสียเงินแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงาน

(2) คนงานไม่มีฝีมือตามที่นายจ้างต้องการ บางคนพยายามให้ทำงานทำโดยปลอมแปลงเอกสารรับรองฝีมือ ใบทดสอบฝีมือ ซึ่งเป็นการสร้างปัญหาให้กับตนเองเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ ต้องถูกส่งตัวกลับ

(3) คนงานขาดการเตรียมพร้อมในเรื่องสุขภาพเมื่อไปทำงานทำให้เกิดปัญหาไม่ผ่านการตรวจโรค

(4) คนงานขาดความรู้ภาษาต่างประเทศ ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารระหว่างทำงานกับนายจ้าง

(5) คนงานมีหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก เนื่องจากต้องการเงินเพื่อนำไปจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้บริษัทจัดหางานทำให้เกิดความเครียด

ปัญหาในต่างประเทศ

(1) คนงานหลบหนีนายจ้างเพื่อหางานทำใหม่ที่ค่าจ้างดีกว่า ซึ่งเป็นการกระทำผิดกฎหมายท้องถิ่น เสี่ยงต่อการถูกจับ นายจ้างใหม่อาจโกงค่าจ้างและไม่ได้รับการคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ

(2) คนงานทำผิดกฎหมายท้องถิ่น เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท

(3) คนงานผลงานหรือนัดหยุดงาน

(4) วิชาหมดอายุแล้วไม่เดินทางกลับ แต่หลบหนีอยู่ทำงานต่อไป (Over stay)

(5) เกิดความเครียด เนื่องจากเสียค่าบริการสูง ต้องทำงานหนัก สุขภาพเสื่อมโทรม

(6) หนีกลับประเทศไทยก่อนครบสัญญาจ้าง

(7) ไม่มีฝีมือตรงตามที่นายจ้างต้องการ ถูกลดค่าจ้างหรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน

(8) คนงานชอบรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ก่อเหตุรำคาญ บางครั้งมีการใช้ ยาเสพติด

(9) คนงานไม่เรียนรู้การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

(10) คนงานไม่รู้ภาษาต่างประเทศ ถูกหลอกให้ลงนามเปลี่ยน สัญญาจ้าง

(11) คนงานไม่พยายามเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ทำให้ขาดโอกาส การต่อสัญญาและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

มูลเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจและเลือกศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุผลดังนี้

ประการแรก แนวโน้มการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งปัจจุบัน ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย ยังถือว่าเป็นตลาดที่น่าสนใจสำหรับแรงงานไทยอยู่ ถึงแม้ว่าตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซียจะเป็นตลาดที่ไม่น่าสนใจสำหรับแรงงานไทยเนื่องจากอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ก็ยังพบว่าในแต่ละปียังมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานปีหลายพันคน ดังนั้นหากเรามีการศึกษาถึงตลาดแรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานไทย จะช่วยทำให้การเดินทางไปทำงานเกิดความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศไทยและครอบครัว

ประการที่สอง จากข้อมูลตามตารางที่ 1.3 พบว่า แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางานมากที่สุด แต่เนื่องจากแรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายสูง เสียค่าบริการจัดหางานสูงบางรายเมื่อเสียเงินแล้วกลับไม่ได้เดินทางไปทำงานและเมื่อไปทำงานยังไม่มีฝีมือตามที่นายจ้างต้องการ

และมูลเหตุเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อเมื่อไปทำงานในประเทศมาเลเซีย กล่าวคือ การที่คนหางานมีหนี้สินจำนวนมากก่อให้เกิดความเครียดระหว่างทำงานซึ่งเป็นต้นเหตุให้เกิดปัญหาอื่นตามมา อาทิ การดื่มสุรา ใช้จ่ายเสพติด การเล่นการพนัน สุขภาพเสื่อมโทรม นอกจากนั้นการไม่มีฝีมือตามความต้องการของนายจ้างจะทำให้ถูกลดค่าจ้างหรือเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นต้นเหตุส่วนหนึ่งให้เกิดปัญหาร้องเรียนเพื่อให้ติดตามสิทธิประโยชน์ทดแทน ดังนั้นการศึกษาถึงตลาดแรงงานที่เหมาะสมนอกจากเหตุผล ตามข้อ 1 ที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังช่วยให้ประเทศไทยสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซียได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สาม สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส) ซึ่งเริ่มรุนแรงขึ้นตามลำดับตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของประเทศไทยชีวิตความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมาก ทั้งนี้ตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย ถือว่าเป็นตลาดที่มีความสำคัญสำหรับประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพราะสามารถห้มีจ้างงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หากภาครัฐมีการศึกษาตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย อย่างจริงจังพร้อมทั้งเตรียมคนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และจัดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ นอกจากจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังช่วยคลี่คลายปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างสันติวิธี และอาจเกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยมของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ไม่ชอบทำงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Net Work Theory ที่กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานมีมูลเหตุจูงใจจากเพื่อนบ้านหรือญาติที่ทำงานในต่างประเทศมาชักชวนไปทำงานส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2550
2. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการรักษาตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย
3. เพื่อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่ดูแลแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้มีขอบเขตแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษานโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของประเทศไทยและนโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย กฎหมายแรงงานสถานการณ์แรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย แนวคิดระบบการย้ายถิ่นและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศมาเลเซีย

นิยามคำศัพท์

แรงงานไทยในต่างประเทศ หมายถึง แรงงานไทยที่เดินทางออกจากประเทศไทย เพื่อเข้าไปทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศมาเลเซีย

การส่งเสริม หมายถึง ปัจจัยหรือแนวทางในอนาคตที่จะส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

มาตรการ หมายถึง แนวทางที่ประเทศไทยกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่กฎหมายประเทศมาเลเซียบัญญัติไว้ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดนั้น ภายในระยะเวลาทำงานหนึ่งวัน โดยให้ถือเป็นจำนวนที่ต่ำที่สุด และจะจ่ายให้น้อยกว่านี้ไม่ได้

คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของนายจ้างที่จ้างแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซียในระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2550
2. เพื่อเป็นการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย
3. เพื่อปรับปรุง การพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานไทยให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย
4. เพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างเป็นระบบ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศ มาเลเซีย ใช้แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศและระบบการย้ายถิ่น
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบการศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีวัตถุประสงค์ แรงจูงใจ และสาเหตุการย้ายที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะทำให้การตัดสินใจในการย้ายถิ่นแตกต่างกันได้ ความคิดในการย้ายถิ่นมีทั้งระดับจุลภาคคือ "ระดับบุคคล" พบว่าความแตกต่างในเรื่องค่าจ้างและรายได้ที่เป็นมูลเหตุสำคัญที่ให้คนตัดสินใจย้ายถิ่น สำหรับระดับมหภาค มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้คนตัดสินใจย้ายถิ่นตั้งแต่ปัจจัยเรื่องค่าจ้าง สภาพแวดล้อม การได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ปัจจัยทางการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งตลาดแรงงานในแต่ละประเทศด้วย โดยตลาดแรงงานระหว่างประเทศพิจารณาได้จากอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน (สุณี ฉัตราคม, 2524, น. 5-18 อ้างในต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา 2545, น.15 - 17) ตลาดแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ตลาดแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงระหว่างประเทศ

(1) อุปสงค์ระหว่างประเทศของตลาดแรงงานนี้ เกิดขึ้นในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศแถบยุโรป และสหรัฐอเมริกา โดยประเทศเหล่านี้จะต้องมีการใช้เทคนิคแผนใหม่จะต้องมีการค้นคว้าวิจัยในระดับสูง และแรงงานในระดับนี้จะต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องจนความต้องการแรงงานภายใน

ประเทศนั้นๆ มีขึ้นอย่างรวดเร็ว และแรงงานในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงขึ้นจึงเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานในประเทศอื่น ๆ ที่มี ค่าจ้างในระดับต่ำกว่าเคลื่อนย้ายเข้ามา เช่น กรณีแพทย์ในสหรัฐอเมริกา วิศวกร หรือนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

(2) อุปทานระหว่างประเทศ เกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานภายในประเทศมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการ และแรงงานในสาขานี้เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญสูงจึงใช้เวลานานในการผลิตบุคลากรนานนอกจากนั้นยังมีค่าใช้จ่ายสูง ถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างในประเทศจะสูงเพียงใด แต่แรงงานภายในประเทศก็ยังขยายตัวไม่เพียงพอกับความต้องการจึงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างประเทศ

2. ตลาดแรงงานกึ่งฝีมือ

(1) อุปสงค์ระหว่างประเทศ แรงงานในระดับนี้เป็นระดับกลาง ที่ใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่มากนัก ความต้องการของแรงงานโดยทั่วไปจะมีลมนำเสมอ และเพิ่มขึ้นเมื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสูงขึ้น ทำให้ค่าจ้างของแรงงานประเภทนี้สูงขึ้น กรณีที่ความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือของบางประเทศมีมาก แต่ในระยะสั้นไม่อาจผลิตได้ทันกับความต้องการ หากประเทศมีความมั่งคั่งและยินดีจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูง ก็จะมีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าไป เช่น กรณีประเทศแถบตะวันออกกลางที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน

(2) อุปทานระหว่างประเทศ เป็นแรงงานอยู่ระดับกึ่งฝีมือจึงสามารถผลิตได้ในเวลาอันรวดเร็วในจำนวนมากตามความต้องการ หากมีการวางโครงสร้างทางการศึกษาไว้พร้อม สำหรับประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูงจะดึงดูดให้มีปริมาณแรงงานมากขึ้น ดังนั้นอุปทานแรงงานจะขึ้นอยู่กับค่าจ้างเป็นหลัก อย่างไรก็ตามหากประเทศที่โครงสร้างทางการศึกษาพัฒนาไม่มากนัก อุปทานแรงงานภายในประเทศอาจไม่สามารถผลิตได้มากพอกับความต้องการ ซึ่งหากอัตราค่าจ้างสูงพอจะดึงดูดแรงงานจากตลาดระหว่างประเทศให้อพยพเข้าได้

3. ตลาดแรงงานไร้ฝีมือ

(1) อุปสงค์ระหว่างประเทศ โดยทั่วไปแรงงานจะมีอยู่มากเกินความต้องการในแต่ละประเทศ แต่มีใช้ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะไม่มี บางประเทศที่การพัฒนาประเทศอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแรงงานที่มีความรู้สูงจะเลือกทำงานที่มีค่าจ้างสูงและเหลืองานหนักหรือได้ค่าจ้างต่ำไว้ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานประเภทนี้ได้

(2) อุปทานระหว่างประเทศ โดยทั่วไปมีปริมาณเสนอขายมากเพียงพอหรืออาจมากเกินไปอยู่เสมอแต่บางกรณีอุปทานของแรงงานอาจมีไม่เพียงพอหากเกิดกรณีตามข้อ 3(1) ดังนั้น หากประเทศที่มีกำลังแรงงานไร้ฝีมือจำกัดอัตราค่าจ้างจะมีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานและถ้าอุปทานแรงงานมีจำกัดจะเป็นสิ่งจูงใจให้มีการอพยพแรงงานจากต่างประเทศ (โดยเฉพาะประเทศใกล้เคียง)

นอกจากนี้กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกและกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมือง ได้อธิบายสาเหตุการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติ ดังนี้ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2545, น.6 – 7) กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกเห็นว่าแรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลเชิงเศรษฐกิจ (Economic Migrant) หรือเป็นแรงงาน (Labour) ซึ่งปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) และโอกาสการได้งานทำ (Employment) นั่นคือการเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจน้อยไปประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากกว่า นอกจากนั้นอัตราการเจริญขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของประเทศผู้รับแรงงาน ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงานได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะทำด้วย สำหรับนักเศรษฐศาสตร์การเมืองเห็นว่าอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐกิจมีผลต่อการย้ายถิ่นกล่าวคือสภาพเศรษฐกิจของประเทศผู้รับแรงงานที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงจะมีโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ โครงสร้างตลาดแรงงานระดับปฐม (Primary Sector) ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก เป็นงานวิชาชีพที่

ต้องการทักษะสูงมีค่าตอบแทนสูง สำหรับโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติยะ (Secondary Sector) เป็นตลาดระดับรองหรืองาน 3 Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานและงานยากลำบาก (Difficult) ในสังคมดังกล่าว ประชาชนของประเทศจะพยายามพัฒนาตนเองในตำแหน่งงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับทุติยะ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจช้าย้ายถิ่น กระบวนการนี้จะเกิดการลักลอบเข้าไปทำงานของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในที่สุด นักทฤษฎีที่เสนอแนวคิดนี้คือ Piore (1979) และ Taylor (1992) ซึ่งเห็นว่าการย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูดด้านความต้องการแรงงานระดับทุติยะในประเทศผู้รับเป็นสำคัญ

1.2 แนวคิดเรื่องระบบการย้ายถิ่น (Migration System) ของ Castles and Miller (สุภาวงศ์ จันทวานิช 2545, น. 7 – 11)

นักสังคมวิทยา มองการย้ายถิ่นแตกต่างจากนักเศรษฐศาสตร์ กล่าวคือ การย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง ขั้นการเริ่มย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรคือ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น คือการไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง หรือการว่างงานสาเหตุของการย้ายถิ่น การได้ค่าแรงที่สูงกว่าการได้งานทำในประเทศต้นทางทั้งนี้นโยบายของประเทศผู้รับจะจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงานที่ขาดแคลนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงาน 3 Ds ในตลาดทุติยะ คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) ตัวแปรย่อยในระบบนี้ถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การตัดสินใจย้ายถิ่นระดับครอบครัว เครือญาติและท้องถิ่นเดียวกัน

ขั้นตอนที่สอง ขั้นระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่ กระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ตัวแปรที่สำคัญคือค่าเดินทาง

ค่านายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก กระบวนการนี้ก่อให้เกิด “กระบวนการค้ามนุษย์” (Human Trafficking) ที่หลอกลวงหญิงและเด็ก และแรงงานทั่วไปให้เดินทางไปทำงานและบังคับทำงาน ตัวแปรในระบบสังคมที่สำคัญได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า เป็นต้น

ขั้นตอนที่สาม ขั้นที่เดินทางถึงประเทศปลายทางและได้พำนักอยู่ในประเทศนั้นๆ ตัวแปรในขั้นนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นด้านเศรษฐกิจ ได้แก่งานและค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่ทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับได้ ผลกระทบด้านการเมืองเป็นเรื่องนโยบายของรัฐซึ่งอาจปรับเปลี่ยนไปตามสภาพความขาดแคลนแรงงานโดยอาจมีนโยบายต้อนรับหรือขับไล่งานต่างชาติซึ่งขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานต่างชาติเป็นหลัก

1.3 ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มีดังนี้

(1) Net Work Theory (Peter Stalker, 1994, pp. 34-35) คือทฤษฎีที่กล่าวถึง การเคลื่อนย้ายแรงงานในแง่สังคมวิทยา ว่ามีเหตุจูงใจจากเพื่อนบ้านหรือญาติที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศก่อนและชักชวนไปทำงานด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเพราะการมีญาติหรือคนรู้จักซึ่งทำงานในต่างประเทศมาก่อน บุคคลเหล่านี้มักจะนำประสบการณ์จากการเดินทางไปทำงานมาแล้วสู่กันฟังถึงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนที่เคยไปมาก่อน ทำให้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีญาติพี่น้องหรือคนในหมู่บ้านเดียวกันทำงานอยู่แล้ว ก็จะตัดสินใจเร็วขึ้นเพราะแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคเรื่องภาษา ไม่มีประสบการณ์ในต่างประเทศ มีเงินน้อย จึงทำให้ ขาดความมั่นใจ แต่หากได้รับการชดเชยด้วยญาติหรือคนรู้จัก ตลอดจนการมีช่องทางช่วยเหลือจะทำให้แรงงานมีความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นมากขึ้นโดยบ่อยครั้งพบว่าชุมชนแรงงานไทยในต่างประเทศจะเกาะกลุ่มและต้องการทำงานในกลุ่มเดียวกัน

(2) World System Theory เป็นทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์ของระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันที่การเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถทำได้ง่ายและสะดวกในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากระบบการสื่อสารและการคมนาคมที่ทันสมัย ทำให้โลกมนุษย์เข้าสู่ยุคไร้พรมแดน เมืองอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมาก โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาหรือก้าวไปสู่การเป็นอุตสาหกรรม ซึ่งเมืองเหล่านี้ในที่สุดกลายเป็นตลาดแรงงานใหญ่สำหรับแรงงานอพยพต่างชาติ

2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้น หลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและประเทศไทยปรับเปลี่ยนนโยบายโดยส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมีมากขึ้น ประกอบด้วย

สุภาวงศ์ จันทวานิช (2544, น. 85 - 97) ศึกษาเรื่องตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 เป็นการศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์และไต้หวันสำหรับในประเทศมาเลเซียพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียเป็นคนไทยมุสลิมจากภาคใต้เป็นแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ซึ่งมีทั้งผู้ที่มีสถานภาพถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แรงงานส่วนใหญ่เดินทางเข้า/ออก ผ่านแดนตลอดเวลา มีการสมรสกับคนท้องถิ่นมาก มีเครือข่ายหรือคนรู้จักแนะนำเข้าไปทำงาน สำหรับรายได้ที่ได้รับสูงกว่าในประเทศไทยแต่มักเฉลี่ยเดือนละ 400 - 800 บาท ต่อคน ผู้ที่ไปทำงานส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง อุตสาหกรรมโรงงาน ร้านอาหาร ภาคเกษตรกรรม นอกจากนั้นเป็นการประกอบอาชีพและเป็นที่น่าสนใจว่าหญิงมุสลิมมีแนวโน้มเดินทางไปทำงานมากขึ้น ส่วนใหญ่ผู้ไปทำงานมักไปเป็นเวลานาน 3 - 5 ปี แต่จะไปๆ กลับๆ เพราะอยู่ใกล้บ้าน สถานประกอบการที่ไปทำงานส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ทำงานวันละ

8 ชั่วโมง ระหว่างทำงานแรงงานจะส่งเงินกลับบ้านเฉลี่ยไม่เกิน 80,000 บาท/ปี/คน ซึ่งการส่งเงินกลับบ้านมีทั้งในระบบและนอกระบบ ผู้ที่มีสถานภาพผิดกฎหมายมักส่งเงินกลับบ้านนอกระบบ เพราะไม่มีเอกสารประจำตัวที่ธนาคารต้องการให้แสดง เมื่อขอส่งเงินไปต่างประเทศ เงินที่ส่งมานำไปใช้หนี้มากที่สุด รองลงมานำไปใช้จ่ายในครัวเรือนซื้อที่ดินและบ้าน มีเพียงร้อยละ 13 ที่เป็นการเก็บออมไว้ และร้อยละ 12 นำไปลงทุน เมื่อแรงงานเดินทางกลับมาประเทศไทยส่วนใหญ่กลับไปสู่อาชีพการเกษตร มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพระหว่างไปกับหลังไปน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าทักษะที่แรงงานไทยได้เรียนรู้จากการไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมโรงงานและงานก่อสร้าง ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทย นอกจากอาชีพไม่เปลี่ยนแล้ว รายได้ที่กลับมาก็ไม่เปลี่ยนแปลงด้วยส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ยังคงมีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน เป็นสาเหตุให้แรงงานเหล่านี้ดิ้นรนกลับไปทำงานใหม่สำหรับผลเสียของการไปทำงานในต่างประเทศเกือบครึ่งหนึ่งคิดว่าไม่มีข้อเสีย อีกครึ่งหนึ่งเห็นว่าข้อเสียที่สำคัญคือความเหงา ภาวะหนี้สินที่เกิดจากการหาเงินจ่ายค่าบริการจัดหางาน การถูกหลอกลวง ปัญหาครอบครัว สำหรับตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซียเป็นตลาดที่ถูกทะเลาะเลยทั้งรัฐบาลและแรงงาน ซึ่งไม่ได้ตระหนักถึงศักยภาพของตลาดนี้ ที่จริงการเคลื่อนย้ายเป็นไปโดยธรรมชาติโดยเป็นแรงงานไทยจากภาคใต้อาศัยความเป็นมุสลิม ความเป็นเครือญาติและการใช้ภาษาร่วมกันเป็นจุดเชื่อมโยงให้แรงงานจากภาคใต้เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยไม่ได้ผ่านกระบวนการจ้างแรงงาน ต่างชาติเนื่องจากภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่างในประเทศมาเลเซียยังมีอยู่และ แรงงานจากประเทศอินโดนีเซียก็ไม่ได้เข้ามาในบริเวณมาเลเซียตอนเหนือที่ต่อกับ ภาคใต้ของประเทศไทย โอกาสของแรงงานไทยจึงสูงมาก รัฐควรมีการจัดระบบกระแสการเคลื่อนย้ายให้เข้าที่เข้าทางมากขึ้น

กระแสการเคลื่อนย้ายในอนาคต มีแนวโน้มว่าแรงงานหญิงจะเดินทางไปทำงานมากขึ้นโดยเฉพาะงานภาคบริการ ดังนั้นมิติทางด้านเพศ เป็นมิติที่ต้องให้

ความสำคัญเนื่องจากการไปทำงานของแรงงานหญิงจะมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว และคู่สมรส สำหรับความต้องการแรงงานชายโดยเฉพาะภาคก่อสร้างลดน้อยลง ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการเจรจาหารือกับรัฐบาลมาเลเซียเพื่อจัดระบบการจ้างงาน เพราะถ้ามีการวางแผนที่ดีประเทศมาเลเซียจะเป็นตลาดที่ดีมากสำหรับแรงงานไทยและเป็นตลาดที่โอกาสเปิดกว้างทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เช่น งานร้านอาหาร งานภาคอุตสาหกรรมภาคบริการแบบไปเช้าเย็นกลับ (Commuter) และงานเกษตรแบบตามฤดูกาล ควรมีการเจรจากับรัฐบาลในระดับท้องถิ่นเพื่อจัดระบบการผ่านแดนและการทำงานให้ถูกต้องเพราะปัจจุบันแรงงานไทยสามารถเดินทางเข้าไปได้ 14 วัน โดยไม่ต้องใช้วีซ่า ควรมีการพิจารณาร่างงานลักษณะใดที่เหมาะสมกับชาวไทยมุสลิม เท่านั้น และงานลักษณะใดที่เหมาะสมสำหรับแรงงานจากภาคอื่น

ลักษณะ สิทธิพิเศษ (2546, น. 55 - 62) ศึกษาเรื่องการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ พบว่าประเทศสิงคโปร์นำเข้าแรงงานภาคก่อสร้างและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการก่อสร้าง ซึ่งมีแรงงานไทยทำงานอยู่ประมาณ 45,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานสาขาก่อสร้างและอุตสาหกรรม รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติชัดเจนกล่าวคือจะรับเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ตลาดแรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานสาขาก่อสร้างเป็นแรงงานไร้ฝีมือจึงได้รับผลกระทบอย่างมากส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานไทยในปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2547 มีแนวโน้มชะลอลง แต่ในปี พ.ศ. 2548 และอนาคตในช่วง 10 - 15 ปีข้างหน้ายังมีโครงการก่อสร้างใหญ่ๆ อีกหลายโครงการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติทั้งสิ้น ดังนั้นหากประเทศไทยสามารถปรับตัวให้ทันกับนโยบายแรงงานและเร่งพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานจากไร้ฝีมือเป็นกึ่งทักษะฝีมือพร้อมทั้งแก้ปัญหานายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ปัญหาด้านสื่อสารของแรงงานไทย การปรับตัว การขาดระเบียบวินัย กลุ่มหลงการพนันและยาเสพติด ประเทศไทยจะรักษาตลาดแรงงานได้ โดย

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะด้านนโยบาย เช่น พัฒนารวมกลุ่มบริษัทจัดหางานโดยอาจมีองค์กรมหาชนอิสระรองรับ พัฒนาศูนย์ทะเบียนคนหางานให้เป็นแหล่งอุปทานคนหางาน ด้านยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์โดยพัฒนาด้านการทำงานของสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์เป็นองค์กรเชิงรุก มุ่งรักษาสถาบันแรงงาน บุกเบิก และขยายตลาด แรงงานใหม่ๆ ในทุกระดับอาชีพ ทำการสำรวจข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีการลงทุนในโครงการสำคัญๆ เป็นต้น การฝึก อบรมและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมพร้อมรองรับโครงการสำคัญๆ เช่น สาขาช่างเชื่อมโรงยา โรงกลั่นน้ำมัน สาขาช่างติดตั้งเครื่องจักรอุตสาหกรรมหนัก เป็นต้น และควรมีการปรับปรุงกฎหมายระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

รติวัฒน์ สุนทรา (2547 น. 51 - 54) ศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิตของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าแรงงานไทยในฮ่องกงส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน พื้นความรู้เพียงระดับประถมถึงมัธยมศึกษาเท่านั้น อาชีพเดิมคือทำนาหรือทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเมื่อไปทำงานในฮ่องกงซึ่งเป็นเมืองทันสมัย มีขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษาที่แตกต่าง ประกอบกับบางส่วนมีความกดดันจากปัญหาหนี้สินก่อนไปทำงานจึงประสบปัญหา ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ ไม่สามารถทำงานให้นายจ้างพอใจได้ เกิดความแตกต่างด้านวัฒนธรรม นายจ้างให้ทำงานหลายที่ได้รับความบีบคั้นทางจิตใจ เมื่อถึงวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ จึงระบายความเครียดด้วยการดื่มเหล้า เล่นการพนัน อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาเห็นว่า ตลาดแรงงานไทยในฮ่องกงหากรายได้และระยะเวลาการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ดีขึ้น เพราะระยะเวลาการทำงานที่นานส่งผลต่อรายได้ ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าควรมีการประสานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์ฝึกอบรมภาคกลาง เพื่อเร่งขยายการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะฝีมือให้แรงงานทั้งเก่าและใหม่ที่ต้องการเดินทางไปทำงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนต่างๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเอกสารการจ้างแรงงานไทยให้กับบริษัทจัดหางานในฮ่องกง เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและให้ความ

รู้แก่คนหางานหรือผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงาน รวมทั้งควรเร่งดำเนินการจัดเตรียม แรงงานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานและจัดส่งแรงงานให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของนายจ้างเพื่อเป็นการรักษาตลาดแรงงานไทยและเพิ่มอำนาจการต่อรองในเรื่องค่าจ้างโดยรวมมีทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ภาครัฐ เอกชน และแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ

ธนภูมิ ชัยฤกษ์ (2546, น.78 - 82.) ศึกษาเรื่อง การยกระดับ ความสำคัญในการจัดเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ พบว่าปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ คือ คนหางานขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนให้ความเชื่อถือ บุคคลภายนอกที่เป็นสาย/นายหน้ามากกว่าเจ้าหน้าที่รัฐ จึงยอมเสียค่าใช้จ่ายสูงเพื่อ ได้ไปทำงานโดยไม่เตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเอง จึงขาดทักษะที่จำเป็นเพื่อจะ ทำงานและดำรงชีวิตในต่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนหางานคือหลบหนี นายจ้างเดิม มีคุณภาพชีวิตในต่างประเทศต่ำ เนื่องจากต้องทำงานหนักในขณะที่ ได้รับอาหารและการพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องประหยัดค่าใช้จ่ายและทำงาน ล่วงเวลามาก เกิดความเครียด ขาดทักษะและมีมือ ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การจ้างงานใน ต่างประเทศกล่าวคือนายจ้างขาดความเชื่อถือระบบการคัดเลือกคนหางานของ ภาครัฐ และเอกชนของไทย นายจ้างต้องรับภาระการดูแลแรงงานสูง ทำให้ผลักดันให้มี การหักค่าใช้จ่ายจากรายได้ของแรงงานไทยเพิ่มขึ้น นายจ้างเบียดนายพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมและขาดวินัยในการทำงานจึงหันไปจ้างแรงงานจากชาติอื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยรวม และส่งผลให้เกิดการกีดกันเข้มงวดการเข้าออก ของแรงงานไทยที่ บริสุทธิ ไม่สามารถรักษาตลาดแรงงานเดิมและขาดโอกาสการขยาย ตลาดแรงงานใหม่ทำให้สูญเสียรายได้ที่จะนำกลับประเทศ ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเดินทางไปทำงาน ให้ความคุ้มครอง ขณะทำงานโดย คนหางานต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและมีความพร้อมที่จะ

ดำรงชีพในต่างประเทศ นอกจากนั้นมาตรการด้านยกระดับคุณภาพของแรงงานไทยที่เห็นเด่นชัดและเป็นรูปธรรมคือมาตรการฝึกอบรม ซึ่งกรมการจัดหางาน ต้องเร่งปรับตัวเพื่อดำเนินนโยบายดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลใน 3 ระดับ คือ

1) การแก้ไขปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ให้มีคุณภาพมากขึ้น

2) ยกระดับความสำคัญในนโยบายเรื่องการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนออกไปทำงานต่างประเทศ

3) พัฒนาองค์กรที่ทำหน้าที่เตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการเตรียมคนและดูแลการให้ข้อมูลแก่คนหางาน เพื่อช่วยในการคุ้มครองแรงงานไทยตั้งแต่เตรียมความพร้อมก่อนไป ทำงานในต่างประเทศ และให้การดูแลสนับสนุนให้มีงานทำหลังกลับอย่างครบ วงจร

วลัยพร อาสาพันธ์ประภิต (2532, น. 141-157 อ้างใน ต້องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา, 2545, น. 24 - 25) ศึกษาเรื่องบทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่าการที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ก่อให้เกิดผลดีคือ ช่วยลดปัญหาการว่างงานลงได้ระดับหนึ่ง ลดการขาดดุลการค้าของประเทศได้และตัวแรงงานยังได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำกลับมาใช้ในประเทศได้ นอกจากนั้นยังช่วยให้สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นและครอบครัวดีขึ้น ในด้านบทลงโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นขัดแย้งกัน โดยผู้จัดหางานมีความเห็นว่าไม่เหมาะสมไม่ยุติธรรม และควรมีบทลงโทษคนหางานกรณีที่มีความผิดเกิดขึ้นจากคนหางาน สำหรับเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่าบทลงโทษมีความเหมาะสมและสามารถป้องกันปราบปรามการหลอกลวงเอาเปรียบได้ ส่วนมาตรการช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาโดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศนั้นผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นแตกต่างกันโดยผู้จัดหางานมีความเห็นว่า

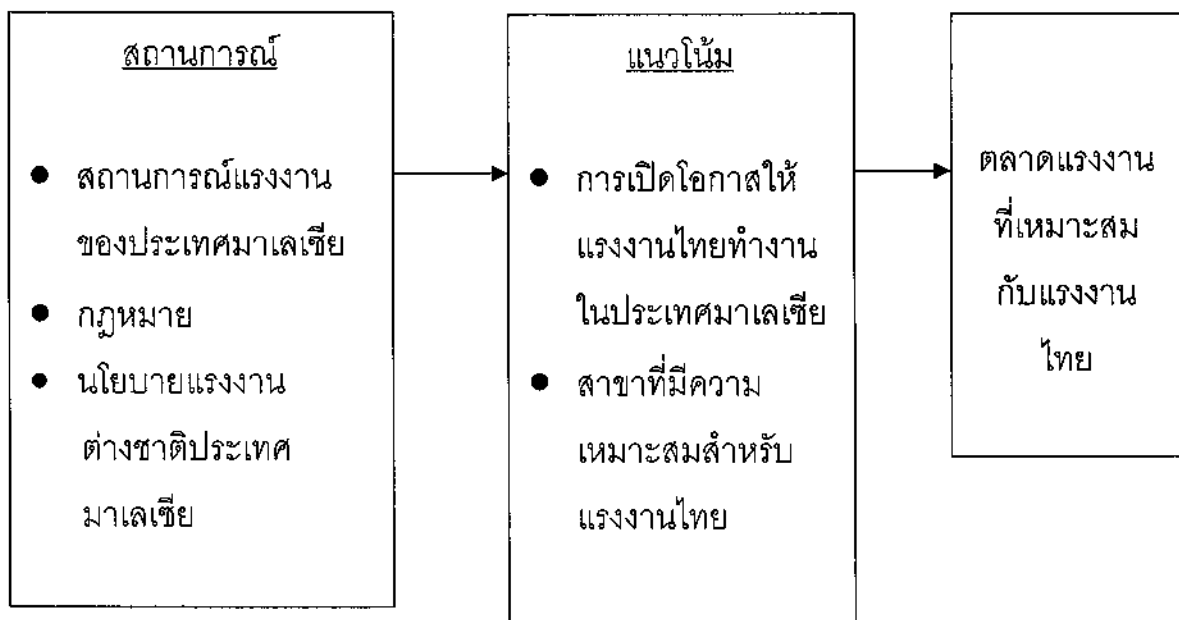
มาตรการดังกล่าวไม่สามารถช่วยเหลือและมีผลต่อการคุ้มครองคนหางานได้ ในขณะที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่ามาตรการดังกล่าวสามารถให้ความช่วยเหลือ คนหางานที่ประสบปัญหาได้ นอกจากนี้ยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า

(1) ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เช่น กรมตำรวจ กระทรวงการต่างประเทศและหน่วยงานในส่วนภูมิภาค และธนาคารซึ่งเป็นแหล่งเงินกู้เพื่อให้ธนาคารตรวจสอบความถูกต้องกับกรมแรงงานก่อน

(2) ควรมีการแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้สามารถนำเงินกองทุนมาใช้ในการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรม คนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศได้ และควรนำเงินกองทุนฯ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศรวมถึงการช่วยเหลือคนหางานและครอบครัวที่ประสบปัญหาที่รัฐควรช่วยเหลือในบางเรื่องโดยการนำเงินผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุนมาใช้

(3) ควรเข้มงวดแก่ผู้จัดหางานที่เก็บค่าบริการจัดหางานมากเกินไปกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดโดยในการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรมีการสอบถามข้อมูลเหล่านี้จากแรงงาน หากพบว่ามีบริการสูงควรดำเนินการอย่างจริงจัง

3. กรอบการศึกษา



บทที่ 3

แรงงานไทยในประเทศประเทศมาเลเซีย

การนำเสนอผลการศึกษาในบทที่ 3 ประกอบด้วยการศึกษาเรื่อง สภาพทั่วไป สภาพเศรษฐกิจ นโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย หลักเกณฑ์ในการพิจารณานำเข้าแรงงานต่างชาติ สภาพการจ้างแรงงานในประเทศมาเลเซีย สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน สถานการณ์แรงงานต่างชาติ สถานการณ์แรงงานไทย ปัญหาแรงงานไทยและแนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีผลการศึกษา ดังนี้

สภาพทั่วไป

ประเทศมาเลเซีย ตั้งอยู่บนพื้นที่ 329,758 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยรัฐทั้งหมด 13 รัฐและอีก 2 สหพันธรัฐ โดยรัฐจำนวน 11 รัฐ ตั้งอยู่บนมาเลเซีย ตะวันตกซึ่งอยู่บนคาบสมุทรมลายู ได้แก่ เปอรลิส เคดาห์ เปรัก กลันตัน ปีนัง ตรัง กานู ปาหัง สลังงอร์ เนกรี - เซมบิลัน มะละกา และยะโฮร์ ส่วนอีก 2 รัฐอยู่บนเกาะ กะลิมันตัน (บอร์เนียว) คือ รัฐซาบাহ์ และซาราวัก สำหรับ 2 เขตสหพันธรัฐ คือ กรุง กัวลาลัมเปอร์ และเกาะลาบวน (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2544, น. 3)

ประเทศมาเลเซียมีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 23.26 ล้านคน (ในปี พ.ศ. 2547) อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 10.28 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณ 358,000 คน หรือประมาณร้อยละ 3.1 (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2548, น.1) ประชากรทั้ง 23.62 ล้านคนมีความแตกต่างกันทางด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม จัดเป็นรัฐพหุสังคม โดยกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ชาวมาเลย์หรือชาวภูมิมุตร มีประมาณร้อยละ 58.0 ของ ประชากรทั้งประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวนา ชาวไร่ อยู่ในชนบทและยากจนมาก กลุ่มที่มีจำนวนมากรองลงมา ได้แก่ ชาวจีน มีประมาณร้อยละ 26.0 ของประชากรทั้งประเทศ ส่วนใหญ่อยู่ในเมือง เป็นพ่อค้า นักธุรกิจ และมีบางส่วนทำงานในเหมืองหรือสวนยาง ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ ชาวอินเดีย มีประมาณร้อยละ 7.0 ของประชากรทั้งประเทศ เดิมเดินทางมาทำงานในสวนยางแล้วมาตั้งหลักแหล่ง

โดยกลุ่มชาวอินเดียจะเป็นพ่อค้า ทำงานในโรงงาน หรือทำงานบริการต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ร้อยละ 9.0 รวมถึงชาวพื้นเมืองที่อยู่ในรัฐซาบาห์และซาราวัก อีกหลายกลุ่ม เช่น อีบาน (ดัยกน้ำ) ไปดายู (ดัยกบก) และชาวยุโรป (สถาบันจิตวิทยา ความมั่นคง, 2538, น.1 และสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2544, น. 3)

การนับถือศาสนา ชาวมาเลเซียมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ มีผู้นับถือประมาณร้อยละ 60.4 นับถือศาสนาพุทธ 19.2 นับถือศาสนาคริสต์ประมาณ ร้อยละ 11.6 และนับถือศาสนาฮินดูประมาณร้อยละ 6.3และอื่นๆ ร้อยละ 5 สำหรับ ภาษาราชการได้แก่ ภาษามาเลย์ (Bahasa Malayu) (สำนักงานแรงงานในประเทศ มาเลเซีย, 2544, น. 3)

ประเทศมาเลเซียปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย มีสมเด็จพระราชาธิบดี (Yang di – Pertuan Agong) เป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญ โดยเลือกตั้ง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นดำรงตำแหน่งวาระละ 5 ปี จากเจ้าผู้ปกครองรัฐ 9 รัฐ ได้แก่ เปอร์ลิส เคดาห์ เปรัก กลันตัน ปาหัง ตรังกานุ สลังงอร์ เนกรีเซมบิลัน ยะโฮร์ (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์, มีนาคม, 2548, น.2) มี ศาลสหพันธ์ (Federal Court) เป็นศาลสูงสุด โดยมีประธานศาล (Lord President) เป็นหัวหน้า (สถานการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในประเทศมาเลเซีย สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย กันยายน 2544) มีองค์กรที่จัดอยู่ในฝ่าย ตุลาการ ได้แก่ Supreme Court, High Court of Malaya and Borhso, Sessions Court, Magistrates Court (ซึ่งมีทั้งชั้น 1 และชั้น 2), Juvenile Court และ Peghulu's Court สำหรับในบางท้องที่ ได้แก่ ซาบาห์และซาราวัก ยังมีส่วนขยายออกไปเรียกว่า Subordinate Court และมีระบบของตนเป็นการเฉพาะโดยอาศัยกฎหมายและ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นประจำชาติ (เผ่าพันธุ์) เป็นหลักในการพิจารณา ทางคดี เรียกว่า Native Court (สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, 2538, น. 23)

สภาพเศรษฐกิจ

ในอดีตมาเลเซียเป็นประเทศที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหลักมีผลผลิตที่สำคัญคือ ยางพารา น้ำมันปาล์ม และดีบุกที่ใหญ่ที่สุดในโลก รวมทั้งเป็นผู้ผลิตไม้เนื้อแข็ง กระจาดและโกโก้ ขณะเดียวกันเป็นผู้ส่งออกน้ำมัน ดิบและก๊าซธรรมชาติอีกด้วย ที่ผ่านมารัฐบาลมาเลเซียได้สนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจทางด้านอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงสาธารณูปโภคและปรับปรุงกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดความสะดวกรถยนต์นักลงทุนต่างชาติ ที่สำคัญ ได้แก่ ญีปุ่น เกาหลี ไต้หวัน สิงคโปร์ ฮองกง และชาติอื่น ๆ นอกจากนี้มาเลเซียได้ทำการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานมาโดยตลอดเพื่อเป็นการรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคต (สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, 2538, น. 64)

การดำเนินนโยบายเศรษฐกิจ รัฐบาลมาเลเซียใช้นโยบายที่เรียกว่านโยบายเศรษฐกิจใหม่ (New Economic Policy – NEP) ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2514 – พ.ศ. 2533 โดยมีวัตถุประสงค์ในการขจัดความยากจนและสร้างความเสมอภาคในสังคมด้วยการมุ่งเน้นให้โอกาสและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ให้กับชาวมาเลเซีย – ภูมิบุตรมากขึ้น การใช้นโยบายเศรษฐกิจใหม่ ส่งผลให้มีการยกระดับการพัฒนาประเทศและกระจายรายได้ไปสู่ ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อสิ้นสุด NEP แล้ว รัฐบาลได้เริ่มใช้นโยบายพัฒนาประเทศฉบับใหม่ เรียกว่า New Development Policy (NDP) ระหว่างปี 2534 – 2543 เพื่อสานต่อ NEP โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนบทบาทของชาวมาเลย์ในระบบเศรษฐกิจของประเทศและเพื่อพัฒนาให้มาเลเซียเป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2563 (ค.ศ.2020) ที่เรียกว่า Vision 2020 (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2544, น. 4) ที่เน้นการสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้มาเลเซียยังได้วางนโยบายเศรษฐกิจสืบต่อจาก Vision 2020 คือ นโยบายวิสัยทัศน์แห่งชาติ (National Vision Policy : NVP) ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างมาเลเซียให้เป็น “ประเทศที่มีความยืดหยุ่นคงทนละมีความสามารถในการแข่งขัน (resilient and competitive nation)” โดยลดความสำคัญของการลงทุนที่ทำให้

เกิดการเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืนและไม่มีประสิทธิภาพลงและให้ความสำคัญต่อการเติบโตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสิทธิภาพการผลิตโดยรวม (total factor productivity) ที่เน้นการลงทุนที่มีการค้นคว้าและวิจัย (R&D) และเทคโนโลยีสูง เพื่อกระตุ้นและเพิ่มผลวัตรของภาคการเกษตร การผลิต และการบริการโดยการให้ความรู้และเทคโนโลยีวิทยาการเพิ่มการมีส่วนร่วมของภูมิบุตรในภาคเศรษฐกิจชั้นนำ

ประเทศมาเลเซียมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ.2545 มีการอัตราการเติบโตร้อยละ 4.21 ในปี 2546 ร้อยละ 5.2 และในปี 2547 ไตรมาสที่ 3 ร้อยละ 6.8 ปัจจัยหลักที่ผลักดันให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่าง ต่อเนื่องเกิดจากการใช้จ่ายของผู้บริโภคและการลงทุนของภาคเอกชน ซึ่งเป็นการใช้จ่ายของภาครัฐเพียงเล็กน้อย สำหรับภาคอุตสาหกรรมการผลิตขยายตัวร้อยละ 11.5 โดยภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกขยายตัวร้อยละ 26.3 ภาคบริการขยายตัวร้อยละ 6.1 ภาคเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 6.1 ภาค mining ขยายตัวร้อยละ 4.2 โดยมีการผลิตน้ำมันดิบเพิ่มขึ้นในขณะที่ผลิตก๊าซธรรมชาติลดลง ภาคก่อสร้างลดลงร้อยละ 3 (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2547, น.1) นอกจากนี้ รัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจตามโครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจระหว่างอินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย (IMT – GT) ทำให้ภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้างมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาที่ประเทศมาเลเซียมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้การเตรียมประชากรเข้าสู่ตลาดแรงงานทำได้ไม่ทัน ประกอบกับกำลังแรงงานส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำงานหนัก ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน เช่น งานก่อสร้าง งานเกษตร และงานบริการ ซึ่งแรงงานบางส่วนมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงานจึงทำให้มีการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานทดแทน (กรมการจัดหางาน, สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2547, น.1)

สภาวะแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซียในอนาคต ธนาคารแห่งชาติ มาเลเซียประเมินว่าจะสามารถรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยภาคเอกชนจะมีบทบาทนำ นอกจากนี้ยังมีการคาดการณ์ว่าจะมีการลงทุนเพิ่มขึ้นในภาค ICI

ภาคบริการ ภาคการเกษตร รวมทั้งธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีที่มีมูลค่าเพิ่มสูง (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2547 น.1)

นโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย

นโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซียมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ประเทศมาเลเซียกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและในระยะหลังเศรษฐกิจของมาเลเซียพัฒนาอย่างรวดเร็ว ประกอบกับประชาชนนิยมการรับราชการหรือทำงานในบริษัทห้างร้านมากกว่าทำงานที่ใช้แรงงานและตั้งแต่ช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจเมื่อปลายปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมาเลเซียได้พยายามเพิ่มความเข้มงวดในการนำเข้าแรงงานต่างชาติมากยิ่งขึ้น เนื่องจากต้องการสงวนงานไว้ให้คนมาเลเซีย แต่ขณะเดียวกันด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคม รัฐบาลมาเลเซียจึงจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายในประเทศ โดยให้ความคุ้มครองด้านค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับตามสัญญาจ้าง สำหรับนโยบายด้านแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซียที่สำคัญมีดังนี้ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน, เอกสารโรเนียว, 2547, น.1 – 3)

1. รัฐบาลมาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้าไปทำงานได้ในทุกภาคการผลิตยกเว้นอาชีพ 134 อาชีพ ที่ไม่อนุญาต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาชีพฝีมือและกึ่งฝีมือเช่น นักดนตรี ช่างเทคนิค พนักงานขับรถ พนักงานเสิร์ฟ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้ช่างฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นคนงานมาเลเซีย ทั้งยังเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติอีกด้วย และได้อนุญาตให้แรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือจำนวน 13 ประเทศ คือ ไทย พม่า กัมพูชา เนปาล อินโดนีเซีย ลาว ฟิลิปปินส์ (เฉพาะแม่บ้าน) คาซัคสถาน เติร์กเมนิสถาน เวียดนาม อุซเบกิสถาน จีนและบังคลาเทศ เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้างและการเกษตร ทั้งนี้การนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากหลายประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อไม่พึ่งพิงแรงงานจากประเทศใดเพียงประเทศเดียว

2. อนุญาตให้นำแรงงานรับใช้ในบ้านได้จาก 5 ประเทศ คือประเทศอินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ กัมพูชาและศรีลังกา โดยแรงงานต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี

3. ไม่อนุญาตให้นายจ้างจ้างคนต่างชาติที่ถูกต้องกันในด้านค่าจ้างกัน

4. ประเทศมาเลเซียใช้นโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายโดยการจับกุม ปรับ และส่งกลับประเทศภูมิลาเนายังคงมีการบังคับใช้อยู่ตลอดเวลา และตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา รัฐบาล มาเลเซียมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ จึงได้มีมาตรการต่าง ๆ ในการเข้มงวดกวดขัน จับกุม ลงโทษแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ลงโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติโดยผิดกฎหมายมากขึ้น ส่งเสริมให้นายจ้างเน้นการใช้เครื่องจักรมากกว่าแรงงานคน สนับสนุนให้นายจ้างแรงงานท้องถิ่นมากกว่าแรงงานต่างชาติ รวมทั้งในการพิจารณาอนุญาตให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างชาติ จะพิจารณาเหตุผลความจำเป็นเป็นราย ๆ ไป โดยอนุญาตให้นายจ้างเฉพาะรายที่จำเป็นเท่านั้นระยะเวลาจ้างแรงงานต่างชาติ 3 ปี ยกเว้นตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านที่ไม่จำกัดระยะเวลาจ้าง

5. เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2544 รัฐบาลมาเลเซียประกาศมาตรการแรงงานต่างชาติ โดยปรับลดอายุใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) จากเดิม 6 ปี ลดลงเหลือ 3 ปี ในทุกสาขาที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ยกเว้นงานผู้ช่วยแม่บ้าน (maids) ซึ่งไม่จำกัดระยะเวลาการจ้าง

6. ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2545 ทางกรมมาเลเซียจะดำเนินการเอาผิดกับต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กฎหมายใหม่ตามพระราชบัญญัติฉบับแก้ไข มีบทลงโทษ ดังนี้

(1) ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย

- ถูกปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับและถูกเซ็นไม่เกิน 6 ครั้ง

(2) นายจ้าง

- ถูกปรับตั้งแต่ 10,000 – 50,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี (ต่อลูกจ้าง 1 คน) หรือทั้งจำทั้งปรับ

(3) นายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากกว่า 5 คน

- มีโทษถูกเขียนและจำคุกไม่เกิน 5 ปี

(4) เจ้าของอาคารบ้านเรือนที่อนุญาตให้ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายเข้า

อยู่อาศัย

- ถูกปรับตั้งแต่ 5,000 – 30,000 ริงกิต หรือถูกจำคุกไม่เกิน 1 ปี

ต่อคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

- หรือถูกปรับตั้งแต่ 10,000 – 60,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน

2 ปี ต่อคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีพบความผิดเป็นครั้งที่ 2

(5) ผู้ปกป้องหรือให้ความคุ้มครองผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย

- ถูกปรับตั้งแต่ 10,000 – 50,000 ริงกิต และถูกจำคุกตั้งแต่

6 เดือน ถึง 5 ปี และถูกเขียนไม่เกิน 6 ครั้ง

ทั้งนี้ รัฐบาลมาเลเซียไม่รับจดทะเบียนแรงงานต่างชาตินิติผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายอีก เนื่องจากเห็นว่า ขณะนี้มีแรงงานต่างชาตินิติจำนวนมากเพียงพอแล้ว ส่วนแรงงานต่างชาตินิติที่มีฝีมือ อนุญาตให้เข้าไปทำงานได้ แต่จะพิจารณาถึงความจำเป็นของสถานประกอบการแต่ละแห่ง

7. ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2542 รัฐบาลประกาศลดค่าภาษี (Levy) แรงงานต่างชาติดลดลงเหลือปีละ 1,200 ริงกิต จากปีละ 1,500 ริงกิต สำหรับคนงานก่อสร้าง อุตสาหกรรม และสาขาบริการสำหรับค่าภาษีของคนงานรับใช้ในบ้านและแรงงานเกษตรเพิ่มขึ้นจากเดือนละ 300 ริงกิต เป็น 360 ริงกิต

8. เนื่องจากมาเลเซียมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาตินิติผิดกฎหมายออกนอกประเทศ และต้องการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างชาตินิติ โดยมียุทธศาสตร์ความร่วมมือกับประเทศที่จัดส่งแรงงานเข้าไปทำงานในมาเลเซีย เพื่อให้การคุ้มครองและรักษาสិทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาตินิติ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้าง บริษัทจัดหางาน โบรกเกอร์ของมาเลเซียไว้อย่างชัดเจน สำหรับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซีย กระทรวงแรงงานและกระทรวง

ทรัพยากรมนุษย์ มาเลเซีย ได้ลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้าง แรงงานระหว่าง ไทย – มาเลเซีย ไปเมื่อเดือนตุลาคม 2546

หลักเกณฑ์ในการพิจารณานำเข้าแรงงานต่างชาติ

1. ก่อนการจ้างคนงานต่างชาติ นายจ้างในประเทศมาเลเซียต้องรับสมัครคนงานท้องถิ่นโดยการประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ทั้งภาษามาเลเซีย และภาษาอังกฤษ หากไม่สามารถรับสมัครคนงานท้องถิ่นได้ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากที่ประกาศทางหนังสือพิมพ์แล้ว จึงขออนุญาตต่อกระทรวงมหาดไทยของ มาเลเซียในการจ้างคนงานต่างชาติ

2. นอกจากหลักฐานแสดงว่า ได้พยายามรับสมัครคนงานท้องถิ่น แล้วแต่ไม่สามารถรับสมัครได้ นายจ้างยังต้องมีหลักฐานเอกสารจากกรมจัดหางาน มาเลเซีย (Department of Manpower) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ว่าไม่สามารถจัดหาคคนงานตามที่นายจ้างต้องการได้ เพื่อขออนุมิตินำเข้าแรงงานต่างชาติ

3. กิจการของบริษัทนายจ้างต้องเป็นกิจการเพื่อการส่งออกและไม่ได้ซื้อ วัตถุดิบจากต่างประเทศ

4. ต้องมีการจ้างคนงานท้องถิ่นด้วย

5. เมื่อได้รับอนุมัติให้นำเข้าแรงงานต่างชาติจากกระทรวงมหาดไทยแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่เป็นรายละเอียดของคนงาน (ภาพถ่ายหน้าหนังสือเดินทาง ของคน ไปผ่านการตรวจโรค รูปถ่าย) และตำแหน่งที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไป ติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติวีซ่าประเภททำงานให้คนงานที่จะ นำไปทำงาน และชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีในการจ้างคนงานต่างชาติ รวมทั้ง ทำประกันเงินทดแทนให้กับคนงานด้วย

สภาพการจ้างงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย

รัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานไทยในภาคต่างๆ ได้แก่ ภาคก่อสร้าง ภาคบริการ งานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2547, เอกสารโรเนียว, น.3-4)

ค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย มีดังนี้

1. ภาคก่อสร้าง

- คนงานทั่วไป 30 เหรียญริงกิต/วัน (ประมาณ 330 บาท)

2. ภาคบริการ

- ผู้ประกอบอาหารไทย 1,000 ริงกิต/เดือน (ประมาณ 11,000 บาท)
- ผู้ช่วยผู้ประกอบอาหารไทย 800 ริงกิต/เดือน (ประมาณ 8,800 บาท)
- พนักงานทั่วไป 700 ริงกิต/เดือน (ประมาณ 7,700 บาท)
- พนักงานนวดแผนไทย 1,350 ริงกิต/เดือน (ประมาณ 14,850 บาท)
- ผู้ดูแลเด็ก 700 เหรียญริงกิต/เดือน (ประมาณ 7,700 บาท)
- ผู้ดูแลผู้สูงอายุ 1,000 เหรียญริงกิต/เดือน (ประมาณ 11,000 บาท)
- แม่บ้านทันสมัย 700 เหรียญริงกิต/เดือน (ประมาณ 7,700 บาท)

3. งานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานตัดเย็บเสื้อผ้า 25 เหรียญริงกิต/วัน (ประมาณ 275 บาท)

(1 ริงกิต ประมาณ 11 บาท)

- อัตราค่าจ้างรายเดือนตามที่กำหนด เป็นอัตราค่าจ้างต่อการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน โดยนายจ้างจัดหาที่พักอาศัยให้ตามความเหมาะสมโดยไม่คิดมูลค่า

- ภาคก่อสร้างอัตราที่กำหนดเป็นรายได้สุทธิหลังหักภาษี (Levy) แล้ว

ภาคบริการนายจ้างจัดที่พักและอาหารให้วันละ 3 มื้อ หรือจ่ายเป็นค่าอาหารให้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้อัตราค่าธรรมเนียม อื่น ๆ ดังนี้

1. ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นแรงงานถูกกฎหมาย (Legalise) ในกิจการอุตสาหกรรม ก่อสร้าง และบริการ (เข้าทำงานก่อนหรือวันที่ 10 กรกฎาคม 2539)

- ค่าปรับ นายจ้างจ่าย 300 ริงกิต/คนงาน 1 คน
- คนงานจ่าย 300 ริงกิต/คน

2. ค่าใบอนุญาตทำงานชั่วคราว

- นายจ้างจ่าย 60 ริงกิต/คนงาน 1 คน

3. ค่าวีซ่า

- คนงานไทยไม่ต้องเสีย

4. ค่ามัดจำ

- นายจ้างเสียในการจ้างแรงงานต่างชาติ หากเป็นคนงานไทย

คิดคนละ 250 ริงกิต

5. ค่าภาษีคนงาน (Levy Tax) ตามตาราง 2.1

ตาราง 2.1

ค่าภาษีแรงงาน (Levy Tax)

ประเภท	อัตราภาษี	ค่าดำเนินการ (ริงกิต)
งานบ้าน/ภาคเกษตร	30 ริงกิต/เดือน	10
	360 ริงกิต/ปี	
อุตสาหกรรม/ก่อสร้าง/บริษัท	100 ริงกิต/เดือน	50
	1200 ริงกิต/ปี	

ที่มา : กรมการจัดหางาน, สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานประเทศมาเลเซีย

ทางการมาเลเซียมีการออกระเบียบว่าด้วยการควบคุมดูแลแรงงานต่างชาติ โดยการฝึกอบรมภาษา/วัฒนธรรม/กฎหมาย ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้แรงงานต่างชาติทุกประเทศผ่านการอบรมและทดสอบในเรื่องภาษา/วัฒนธรรม/กฎหมาย ประมาณ 60 ชั่วโมงหรือ 10 วันทำการ แบ่งเป็น ด้านภาษา 30 ชั่วโมง วัฒนธรรม 10 ชั่วโมงและกฎหมาย 20 ชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 โดยบังคับใช้กับคนงานทั่วไปไม่รวมงานรับใช้ในบ้านและคนงานเกษตร สำหรับค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมคนละ 10 เหรียญสหรัฐ (กรมการจัดหางาน,สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2547, เอกสารโรเนียว.)

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายแรงงานประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ (ต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา, 2545, น90 – 92) ดังนี้

ระยะเวลาการจ้างงาน โดยทั่วไปมีกำหนด 2 ปี นับจากวันที่เดินทางมาถึงมาเลเซีย เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ทั้ง 2 ฝ่ายอาจตกลงต่อสัญญาไปได้อีก

การทดลองงาน โดยทั่วไป นายจ้างจะกำหนดทดลองงานเป็นเวลา 30 – 90 วัน

วันเวลาทำงาน วันทำงานปกติ 6 วันทำงาน/สัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมง รวมสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน

วันหยุดประเพณี ปีละ 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(1) ทำงานไม่ถึง 2 ปี ได้หยุดพักผ่อน 8 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

(2) ทำงาน 2 ปี ไม่ถึง 5 ปี ได้หยุดพักผ่อน 12 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

(3) ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ได้หยุดพักผ่อน 16 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

การทำงานล่วงเวลา

- (1) ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
- (2) ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประเพณี ได้ค่าล่วงเวลาในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

การทำงานในวันหยุด ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างปกติ แต่ถ้าทำงานในวันหยุดประเพณีซึ่งได้รับค่าจ้างปกติอยู่แล้ว จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดประเพณีในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

การลาป่วย

- (1) ทำงานไม่ถึง 2 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 14 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
- (2) ทำงาน 2 ปี ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 18 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
- (3) ทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาป่วยได้ 22 วัน โดยได้รับค่าจ้างและหากจำเป็นต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ไม่เกิน 60 วัน ในการลาป่วยทุกครั้ง คนงานต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงการลาป่วยภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เริ่มลา มิฉะนั้นจะถือเป็นการขาดงาน และต้องรับการรักษาจากแพทย์หรือสถานพยาบาลที่นายจ้างแนะนำ มิฉะนั้นจะไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาล หรือได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย

ค่าจ้าง นายจ้างอาจกำหนดเป็นรายเดือน รายวัน หรือตามผลงานก็ได้ (ประเทศมาเลเซียไม่มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับ) กำหนดการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างช้ากว่ากำหนดได้ แต่ต้องไม่เกิน 7 วันนับแต่กำหนดการจ่ายค่าจ้าง

สวัสดิการ

- (1) สำหรับคนงานต่างชาติ ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดที่พักอาศัยให้ ส่วน อาหารคนงานต้องจัดหาเอง

(2) กรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างจัดการรักษาพยาบาลฟรียกเว้นการตกแต่งฟัน และประกอบแว่นสายตา

(3) กรณีสิ้นสุดสัญญา นายจ้างจัดหาพาหนะเดินทางให้ลูกจ้างเดินทางกลับประเทศโดยนายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ยกเว้นกรณีที่คนงานถูกเลิกจ้าง เพราะมีความผิดและลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว

กองทุนเลี้ยงชีพลูกจ้าง กรณีจ้างแรงงานต่างชาติ กฎหมายมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงิน (EPF) สมทบกองทุนเลี้ยงชีพลูกจ้างเดือนละ 5 ริงกิตต่อคนงานต่างชาติ 1 คน และให้ลูกจ้างจ่ายสมทบ 11 % ของค่าจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้างเดือนละ 11 % ทุกเดือน เพื่อสมทบกองทุนเลี้ยงชีพ แต่เงินนี้ลูกจ้างขอคืนได้ก่อนเดินทางกลับประเทศหลังจากทำงานครบสัญญาจ้างแล้ว โดยต้องกรอกแบบฟอร์มให้นายจ้างนำไปยื่นให้สำหรับการคืนเงิน สำนักงานกองทุนเลี้ยงชีพจะส่งเป็นเช็คหรือโอนเงินไปให้ตามบัญชี หรือที่อยู่ทีลูกจ้างแจ้งในแบบฟอร์ม ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2544 รัฐบาลมาเลเซียไม่บังคับให้ลูกจ้างต้องจ่ายแล้ว

เงินทดแทน

(1) นายจ้างทำประกันชีวิตให้คนหางานทุกคน

(2) หากเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล นายจ้างรับผิดชอบทั้งหมด

(3) หากเสียชีวิต จะได้ค่าทดแทนไม่เกิน 18,000 เหรียญริงกิต และได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามโครงการประกันคนงานต่างชาติอีก 2,000 เหรียญริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือน แล้วแต่จำนวนใดน้อยกว่ากัน (การเสียชีวิตรวมถึงการเสียชีวิตนอกเวลาทำงานด้วย ยกเว้นการการเสียชีวิตตามธรรมชาติ การฆ่าตัวตาย หรือการตายที่สืบเนื่องมาจากการเสพยาเสพติด)

(4) หากประสบอันตราย และทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้หรือเป็นอัมพาตจะได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 23,000 เหรียญริงกิต หากพิการบางส่วนให้คิดเป็นสัดส่วนตามสภาพความพิการโดยจะได้รับเงินค่าทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000

เหรียญริงกิต และหากพิจารณาชั่วคราวจะได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 165 เหรียญริงกิต หรือ 1/3 ของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่ว่าจำนวนใดจะน้อยกว่า

การบอกเลิกสัญญา ลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะเลิก สัญญาต่อกัน ต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือล่วงหน้า ดังนี้

- (1) ทำงานไม่ถึง 2 ปี แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์
- (2) ทำงาน 2 ปี ไม่ถึง 5 ปี แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 6 สัปดาห์
- (3) ทำงาน 5 ปีขึ้นไป แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 8 สัปดาห์

การเลิกจ้างที่ไม่ต้องบอกล่วงหน้า ความผิดต่อไปนี้ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงนายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างได้

- (1) ลูกจ้างกระทำความผิดและไม่อยู่ในกฎระเบียบตามเงื่อนไขในสัญญา
- (2) ลูกจ้างทำผิดกฎหมายของมาเลเซีย
- (3) ลูกจ้างจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือมีอาการมีนเมาในขณะที่ทำงาน
- (5) ลูกจ้างขาดงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
- (6) ลูกจ้างเป็นโรคที่จำเป็นต้องรักษาเวลานาน
- (7) ลูกจ้างไม่ผ่านการตรวจโรคในการขอใบอนุญาตทำงาน หรือตั้งครรรภ์
- (8) ลูกจ้างเล่นการพนัน

การเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหากถูก จับกุม จะได้รับโทษอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทุกกรณีใน 4 ลักษณะ คือ

1. ส่งเข้าค่ายกักกัน
2. ปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต (ประมาณ 100,000 บาท)
3. จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย ทำให้มีความต้องการ แรงงานต่างชาติมากโดยเฉพาะตลาดล่าง (Secondary Labour Market) เนื่องจากคนท้องถิ่นไม่นิยมทำ และจากนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่

กำหนดให้วันที่ 1 มีนาคม 2548 เป็นวันกวาดล้างและจับกุมผู้เข้าเมืองและแรงงานผิดกฎหมายต่างชาติทั่วประเทศ ส่งผลให้มีชาวต่างชาติเดินทางออกจากประเทศมาเลเซียประมาณ 3 แสน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กและร้านอาหารที่มีการปิดกิจการหรือเปิดทำการครึ่งวันเนื่องจากขาดแคลนแรงงานสำหรับตลาดบนประเทศมาเลเซียประกาศชัดเจนว่าจะยกฐานะประเทศเป็นประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อรองรับการลงทุนจากต่างประเทศโดยเฉพาะกิจการด้านบริการและสาขาซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดช่องว่างตลาดล่างและทำให้มีความต้องการแรงงานต่างชาติมาก ปัจจุบันมาเลเซียมีแรงงานต่างชาติมากกว่า 1.7 ล้านคน ซึ่งร้อยละ 83 เป็นแรงงานมาจากอินโดนีเซียที่เหลือเป็นแรงงานจากบังคลาเทศ เวียดนาม เนปาล อินเดีย พม่า และไทย ตามลำดับ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2548, สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย, น. 2)

แรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียจะได้กำหนดมาตรการต่างๆที่จะให้นายจ้าง จ้างแรงงานท้องถิ่น แต่เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นไม่นิยมที่จะทำงานหลายประเภท โดยทำให้การเดินทางติดต่อกันเป็นไปอย่างสะดวกสบาย ซึ่งปรากฏว่าคนไทยที่อาศัยอยู่บริเวณชายแดนมาเลเซียได้เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียมานานหลายทศวรรษแล้ว (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กองประสานราชการต่างประเทศ, 2540, น. 3)

สำหรับการเดินทางเข้าไปทำงานของแรงงานไทยในมาเลเซีย นั้น ดังที่กล่าวแล้วในตอนต้นว่าประเทศไทยและประเทศมาเลเซียมีชายแดนติดต่อกันทำให้การเดินทางไปมาระหว่างสองประเทศเป็นไปโดยสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำเพราะสามารถใช้ใบผ่านแดน (Border Pass) เดินทางเข้าไปในมาเลเซียได้เกิน 25 กิโลเมตร ดังนั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่จึงเดินทางเข้าไปทำงานด้วยตนเองตามการชักชวนของญาติ

พี่น้องและเพื่อนฝูง แรงงานไทยเป็นที่นิยมของนายจ้างมาเลเซียเนื่องจาก ไม่หลบหนี และไม่คิดตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศมาเลเซีย (กรมประสานราชการ, 2543, น. 30)

ในปี พ.ศ. 2547 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ประมาณ 32,200 คน เป็นแรงงานที่เดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องกฎหมายประมาณ 19,700 คน (กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2547, เอกสารโรเนียว,) ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและงานก่อสร้าง ส่วนผู้ทำงานเกษตรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ใน 5 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งสามารถใช้ใบผ่านแดน (Border Pass) ได้ (กรมการจัดหางาน, สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2547, เอกสารโรเนียว, น.3) สำหรับสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียได้สรุปไว้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2547, น.7)

1. ภาคก่อสร้าง แรงงานในภาคก่อสร้างหากเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะอยู่อย่าง ง่าย ๆ โดยนายจ้างอาจเช่าหรือปลูกเป็นเรือนไม้มุงสังกะสีอย่างหยาบๆ อยู่กันอย่าง แออัด ขาดแคลนน้ำ ห้องน้ำ/ห้องส้วม ไม่เพียงพอ ต้องเคลื่อนย้ายบ่อย ซื้อหาอาหาร ลำบาก อาศัยรถกระบะซึ่งวิ่งออกขายทำให้จ่ายแพงกว่าปกติ หากเป็นแรงงานระดับฝีมือ ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่แรงงานแจ้งการเดินทางเข้ามาทำงานเอง จะมีสวัสดิการ และรายได้อยู่ในระดับที่แรงงานพอใจ มีงานทำอย่างต่อเนื่อง

2. ภาคบริการ หากเป็นงานในร้านอาหาร ปกติจะกินอยู่กับนายจ้าง สภาพ ความเป็นอยู่นายจ้างจะจัดหาเช่าบ้านหรืออยู่ชั้นบนของร้าน

3. พนักงานนวดแผนไทย นายจ้างจะเช่าหรือจัดการที่พักโดยกันส่วนของ ห้องให้ นอกจากนั้นจะมีการจ่ายช่วยเหลือค่าอาหาร มีวันหยุดและให้การดูแล สวัสดิการอื่นๆ

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ปัญหาที่เกิดกับแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย สามารถจำแนกเป็น ปัญหาต่างๆ ได้ ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, สำนักงานบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2547, เอกสารโรเนียว, น.5 - 6)

1. ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้าง

1.1 ตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซียเป็นตลาดที่ไม่จูงใจแรงงานไทย เนื่องจากค่าจ้างต่ำนอกจากนี้ คนงานบางคนต้องจ่ายภาษีในการทำงานของคนงานต่างชาติ (Levy) อีกปีละ 1,310 ริงกิต สำหรับเงิน Levy นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อนแล้วจึงหักจากค่าจ้างคนงานเป็นรายเดือน ๆ ละ 110 ริงกิต ดังนั้นค่าจ้างที่เหลือในแต่ละเดือนจึงมีเพียงเล็กน้อย

1.2 แรงงานไทยไม่ทราบรายละเอียดข้อเท็จจริงเรื่องสภาพการจ้างงานในมาเลเซียที่มีรายได้ไม่มาก เนื่องจากปัญหาสภาพเดิมฟ้าอากาศ ฝนตกชุกทำให้เวลาทำงานไม่สม่ำเสมอและต้องเสียค่าใช้จ่ายอาหารสูงไม่คุ้มกับค่าที่เสียไปเป็นจำนวนทำให้เกิดปัญหากับนายจ้างเมื่อคนงานถูกหักค่าภาษีแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าแล้วหักจากคนงานรายเดือน จึงมีรายได้ต่อเดือนเหลือน้อย (ธนภูมิ ชัยฤกษ์, 2546, น.27)

1.3 ปัญหาการเปรียบเทียบสภาพการจ้าง การจ้างแรงงานไทยในกิจกรรมก่อสร้างมีลักษณะเป็นการรับเหมาช่วงหลายต่อประกอบด้วยนายจ้างหลายราย คนงานไทยในบางสถานประกอบการ จึงมีนายจ้าง (ผู้รับเหมาช่วง) หลายคน และทำงานร่วมกับแรงงานชาติอื่น ๆ เช่น อินโดนีเซีย เวียดนาม เนปาล เป็นต้น และพักอาศัยอยู่ในที่เดียวกัน ทำให้เกิดการเปรียบเทียบสภาพการจ้าง การสื่อข้อความ และสภาพที่อยู่อาศัย โดยนายจ้างกล่าวว่าคนงานไทยมีปัญหาการสื่อสารข้อความ ร่องเรียนบ่อย แม้เป็นปัญหาเพียง เล็กน้อย ในขณะที่คนงานไทยอ้างว่าสภาพความเป็นอยู่ของคนงานชาติอื่น ๆ ดีกว่า

1.4 ปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามสัญญาจ้าง การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลาโดยไม่บอกล่วงหน้าหรือระบुरายการที่ถูกหักให้แก่ลูกจ้างในวันจ่ายค่าจ้าง

2. ปัญหาเรื่องสวัสดิการ เช่น ขาดการดูแลสุขภาพเจ็บป่วย ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ในบางสถานประกอบการ ปัญหาการรับส่งคนงานจากที่พักไปยังสถานที่ทำงาน เนื่องจากคนงานต้องตื่นแต่เช้าเพื่อประกอบอาหารและต้องนั่งรถไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาทำงานนานหลายชั่วโมง เป็นต้น

3. ปัญหาการถูกรีดไถจากตำรวจ เพราะไม่มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาตินและใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากการออกไปสำคัญดังกล่าวล่าช้ามาก ต้องใช้เวลาประมาณ 3 – 6 เดือน ทำให้คนงานไทยมีปัญหาในการทำธุรกรรมและการออกจากที่พัก ซึ่งมักถูกตรวจสอบจากตำรวจและถูกกล่าวหาว่าเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

4. ปัญหาการเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย โดยผิดกฎหมาย เนื่องจากมีพรมแดนติดกับประเทศไทยทำให้ประสบปัญหาต้องหลบหนีเจ้าหน้าที่ทางการ เมื่อมาเลเซียมีนโยบายกวาดล้าง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย (ธนภูมิ ชัยฤกษ์, 2546, น.27)

5. ปัญหาการลักลอบเดินทางไปทำงานและการหลอกลวงไปทำงาน กรณีลักลอบไปทำงานโดยความสมัครใจ เมื่อเดินทางไปถึงเมื่อนายจ้างจะสามารถขอใบอนุญาตทำงานให้ได้ก็ตาม แต่คนงานมักได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดสำหรับการจ้างแรงงานไทย นอกจากนี้ นายจ้างไม่ได้ทำประกันให้คนงาน กรณีเกิดอุบัติเหตุจะถูกนายจ้างทอดทิ้งรวมทั้งการได้รับสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือบางรายนายจ้างไม่ขอใบอนุญาตให้ต้องลักลอบทำงานเมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถไปร้องเรียนต่อสำนักงานแรงงานของมาเลเซียได้ ทำให้ยากต่อการติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่าย หรือบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

6. ปัญหาการถูกหลอกลวงไปทำงานในประเทศมาเลเซีย เมื่อไปทำงานมักพบปัญหาเช่นเดียวกับกรณีสมัครใจ การลักลอบไปทำงานนอกจากไม่สามารถให้ข้อมูล นายจ้างได้แล้ว ยังไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับคนที่หลอกลวงไปทำงานอีกด้วย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้ที่หลอกลวงไปทำงานได้โดยแรงงานที่ลักลอบเข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมายในประเทศมาเลเซียมีโทษ ดังนี้

- ผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจะถูกปรับ 10,000 ริงกิต หรือถูกลงโทษจำคุก 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ รวมทั้งถูกเซ็นด้วยหวาย 6 ที

- คนงานต่างชาติที่มีหนังสือเดินทางถูกต้อง แต่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ หรือวีซ่าหมดอายุจะถูกปรับ 10,000 ริงกิต หรือจำคุก 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

- นายจ้างซึ่งว่าจ้างคนงานผิดกฎหมายจะมีโทษปรับตั้งแต่ 10,000 ถึง 50,000 ริงกิต หากว่าจ้างคนงานตั้งแต่ 1 – 5 คน และหากว่าจ้างคนงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป จะถูกจำคุกระหว่าง 6 เดือนถึง 5 ปี และถูกเขียนด้วยหยาวย

แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ปัจจุบันรัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายไม่สนับสนุนจ้างแรงงานชาวอินโดนีเซีย เนื่องจากก่อปัญหาหลบหนีนายจ้าง ทำให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานไทยไปทำงานโดยเฉพาะด้านภาคก่อสร้างและอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออก สำหรับแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในภาพรวมถือว่ามีศักยภาพดีแต่ในภาคก่อสร้างเริ่มชะลอตัวสำหรับงานในภาคบริการและภาคอื่นๆ ยังมีโอกาสในการขยายตลาดได้แต่จำเป็นต้องเน้นการส่งเสริมยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งแนวโน้มตลาดแรงงานที่มีศักยภาพและควรได้รับการส่งเสริมได้แก่ ภาคร้านอาหาร เช่น พ่อครัว แม่ครัว (เป็นงานที่โรงแรมชั้นหนึ่ง) แนวแผนไทยภาคอุตสาหกรรมผลิตที่เน้นฝีมือและในภาคก่อสร้าง ซึ่งสมาคมก่อสร้างมาเลเซีย มีความเห็นว่าควรส่งระดับช่างกึ่งฝีมือและฝีมือเข้าไปทำงาน ซึ่งในปี พ.ศ. 2547 ประเทศมาเลเซียมีความต้องการแรงงานภาคก่อสร้างเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีโครงการก่อสร้างนครอุตสาหกรรม (Kota Perdana) และในรัฐกลันตัน อนุญาตให้นำเข้าแรงงานไทย 3 สาขา คืองานบริการ ได้แก่ ผู้ช่วยแม่บ้าน ผู้ช่วยในร้านอาหาร/ร้านค้า ภาคเกษตรกรรม ได้แก่ คนงานในไร่น้ำส้ม แรงงานตามฤดูกาล (Seasonal Workers) โดยเฉพาะในสวนปาล์มน้ำมัน นอกจากนั้น ทั้งนี้สภาพโดยทั่วไปของแต่ละภาคมีดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, เอกสารโรเนียว, 2547, น. 3 – 4)

ภาคก่อสร้าง ตลาดแรงงานภาคก่อสร้างในประเทศมาเลเซียถือเป็นตลาดล่าง มีแรงงานไทยทำงานอยู่จำนวนไม่น้อย ซึ่งปัญหาที่สำคัญคือ ค่าจ้างต่ำไม่

ดึงดูดใจ การจ่ายค่าจ้างซ้ำ และการมีงานทำไม่เต็มที่ ตลอดจนปัญหาการขาดแคลน
สวัสดิการ

ภาคบริการ ในภาคนี้มีการหลังไหลเข้าไปทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกิจการร้านอาหาร จึงถือว่ามีความศักยภาพในการขยายตลาดแรงงานได้มาก โดยเฉพาะแรงงานวัยทำงานในเขต 5 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยซึ่งสำนักงาน
แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมตลาด เช่น
ฝึกอบรมระดับฝีมือพ่อครัว แม่ครัว

ภาคอุตสาหกรรมและการเกษตร หรืออุตสาหกรรมการผลิต แม้จะมีการ
จ้างแรงงานไทยไม่มากนักและความต้องการแรงงานไทยยังมีเป็นระยะๆ และไม่พบ
ปัญหาเหมือนภาคก่อสร้าง

การนวดแผนไทย ถือเป็นตลาดใหม่ที่มีความศักยภาพ ปัจจุบันแรงงาน
ไทยทำงานกิจการนวดแผนไทยเป็นจำนวนมาก โดยได้รับใบอนุญาตเข้ามาทำงานอย่าง
ถูกต้อง อย่างไรก็ตามการมาทำงานนวดแผนไทยประเทศมาเลเซียกำหนดว่าต้องผ่าน
การฝึกอบรมจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับ และมีใบประกาศนียบัตรผ่านการฝึกอบรม
มาอย่างน้อย 372 ชั่วโมง

บทที่ 4

การส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

แนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย นโยบายที่ควรนำมาศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณา คือ นโยบายของประเทศไทยในการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศซึ่งที่ผ่านมาหลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ในรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี มีการกำหนดมาตรการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อคลี่คลายปัญหาการว่างงานในประเทศ มาตรการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็น 1 ใน 7 มาตรการที่รัฐบาลใช้ในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2546) ได้มีการปรับแผน เน้นคนเป็นศูนย์กลาง การส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเน้นการให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนไปทำงานตลอดจนให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น สำหรับในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549) ในรัฐบาลของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการพัฒนาต่อจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอยู่ในกลุ่มที่ 2 ว่าด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมมีดังนี้ (ชาญชัย วิเศษเฝ้า, 2546, น.15.)

1. การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยยกระดับทักษะฝีมือของคนไทยให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถคิดเป็น ทำเป็น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบ

2. การส่งเสริมให้คนมีงานทำ โดยกระจายโอกาสการมีงานทำในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ขยายการจ้างงานนอกภาคเกษตร และส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในต่างประเทศเพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ให้แก่แรงงานไทย

นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมีดังนี้ (ชาญชัย วิเศษเฒ่า, 2546, น. 14)

นโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศโดยตรง ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางาน และนายจ้าง การส่งเสริมรักษาคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งของภาคเอกชนไทย แรงงานไทยและคนไทยในต่างประเทศ

นโยบายทางอ้อม เน้นการพัฒนาภาคบริการในการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานของการบริการ รวมถึงการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคบริการและท่องเที่ยว โดยการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยพื้นฐานต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคบริการไทย ทั้งด้านการผลิตและยกระดับฝีมือแรงงาน โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยรัฐบาลสนับสนุนด้านการเงินและการคลัง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้สามารถสนองความต้องการในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสมและให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

นอกจากนั้น การปฏิรูประบบราชการในรัฐบาล (พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร) มีการเปลี่ยนรูปแบบเป็นการปฏิรูประบบราชการในต่างประเทศเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในต่างประเทศได้ โดยเน้นการทำงานเป็นทีมเศรษฐกิจเชิงรุก มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐในต่างประเทศอย่างใกล้ชิด (Inter-agency Coordination) เรียกว่า การบริหารราชการในต่างประเทศ

ที่เป็นเอกภาพ หรือเอกอัครราชทูต (CEO) Chief Executive Officer โดยบทบาทเอกอัครราชทูต (CEO) มี 2 ฐานะ (ต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา 2545, น. 45 – 46)

1. บทบาทในฐานะ นักการทูต (Diplomat) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนดูแลรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ของประเทศไทยในทุกด้าน

2. บทบาทในฐานะ “ประธานผู้บริหารสูงสุด” ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมประเทศไทยหรือเจ้าภาพที่รับผิดชอบในทุกเรื่อง มีข้าราชการทุกฝ่ายที่ประจำอยู่ในต่างประเทศให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นเอกภาพ โดยให้บรรลุเป้าหมายของรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์ทวิภาคี โดยเอกอัครราชทูตต้องบริหารด้านการจัดการการดำเนินงานของทีมประเทศไทยใน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ดังนี้

2.1 ด้านนโยบาย

2.1.1 การวางแผน เป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริหารทีมประเทศไทย ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานและข้าราชการคณะเอกอัครราชทูต เพื่อกำหนดความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่ประเทศไทยควรดำเนินในประเทศที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของรัฐบาลและแบบที่กำหนดขึ้นที่ส่วนกลาง

2.1.2 การนำแผนไปปฏิบัติ เป็นผู้นำ กำกับ ดูแล การดำเนินการของทุกส่วนราชการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ร่วมผลักดันโครงการ/กิจกรรมตลอดจนสนับสนุนหลักการที่จำเป็นของหัวหน้าสำนักงานต่าง ๆ รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.2 ด้านงบประมาณ

ร่วมกำหนดทิศทางการใช้งบประมาณของรัฐบาลที่จัดสรรไปในประเทศที่ประจำการ โดยหัวหน้าสำนักงานต่าง ๆ กับเอกอัครราชทูตจะร่วมกันขอตั้งงบประมาณและพิจารณาการบริหารงบประมาณ สำหรับงบประมาณที่ร่วมกันบริหาร

นั้น เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม/โครงการของสำนักงานเท่านั้น ไม่รวมงบประมาณด้านการบริหาร

2.3 ด้านบุคลากร

การให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นเอกภาพ

นโยบายกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีนโยบายส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นให้มีการควบคุมปัญหาการหลอกลวง ลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนงาน นอกจากนี้ยังเน้นการคุ้มครอง ช่วยเหลือดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในเรื่องของแรงงานไทยในต่างประเทศมี 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ต้องเป็นไปตามนโยบาย 3 ประการ คือ (กรมการจัดหางาน, 2547, น.3.)

1. จะต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ คือ สถานประกอบการในต่างประเทศนั้นเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยีและสถานฝึกฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
2. จะต้องมียายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานในต่างประเทศ
3. จะต้องมีความปลอดภัยชีวิต หรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดุลยภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยดี และเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทบาทของกระทรวงแรงงานต่อการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงาน มีบทบาทในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ครอบคลุมตลอดทั้งกระบวนการนับตั้งแต่เริ่มต้นคือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแลทั้งก่อนเดินทาง และเมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย บทบาทของกระทรวงแรงงาน อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543. น. 95.)

1. บทบาทในการควบคุม โดยควบคุมดูแลให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานในทุกวิถี ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือคนหางานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ

2. บทบาทในการส่งเสริม โดยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศได้แก่ การลดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานในประเทศต่าง ๆ รวมทั้งแสวงหาหรือเจรจาเพื่อเปิดตลาดใหม่ ๆ ในประเทศที่มีแนวโน้มจ้างแรงงานต่างชาติ

3. บทบาทในการคุ้มครอง เป็นการให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างคนงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือคนงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทยและให้การสงเคราะห์แก่คนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศ

นอกจากนโยบายดังที่ได้กล่าวมาแล้วการศึกษาแนวทางการศึกษาตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ผู้ศึกษาเห็นว่าการศึกษาถึงความเหมาะสมของตลาดแรงงานต้องมีการวิเคราะห์โอกาสความเป็นไปได้และข้อมูลหลักในเรื่องสภาพ

เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศมาเลเซีย นโยบายแรงงานต่างชาติสถานการณ์
แรงงานต่างชาติ ปัญหาแรงงานไทย แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง ของประเทศมาเลเซีย

1) ด้านเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซีย นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมามีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปี พ.ศ. 2545 มีอัตราการเติบโตร้อยละ 4.21 ในปี พ.ศ. 2546 ร้อยละ 5.2 และในปี 2547 ไตรมาส 3 ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ซึ่งการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องนี้ ทำให้ การอุตสาหกรรม การผลิต อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ภาคบริการ ภาคเกษตรกรรม ฯลฯ ขยายตัวตามไปด้วย ทั้งนี้ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการขยายตัวอย่างต่อเนื่องเกิด จากการบริโภคภายในประเทศและการส่งออกจึงทำให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น ประกอบ กับประชาชนของประเทศมาเลเซียไม่นิยมทำงานในตลาดล่าง คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) และนโยบายรัฐบาลมาเลเซีย ที่เน้นการลงทุน การค้นคว้าวิจัยและเทคโนโลยีขั้นสูง ปัจจัยเหล่านี้มีส่วน ผลักดันให้ แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียในอีก 3 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2548 - พ.ศ. 2550) ยังคงมีโอกาสเป็นไปได้มาก โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมการผลิตการ ส่งออก ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรม

2) รัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจตามโครงการ สวมเหลี่ยมเศรษฐกิจระหว่างอินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย (IMT - CT) ทำให้ ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างยังคงต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการตลาดแรงงานในภาคนี้ไม่น่าสนใจนัก เนื่องจากอัตราค่าจ้างต่ำ ดังนั้น หากเป็นแรงงานจากภาคอื่นของประเทศไทย เช่น ภาคอีสาน ภาคเหนือ หรือ ภาคกลาง น่าจะไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไป แต่หากเป็นแรงงานจากภาคใต้แนวโน้ม ยังคงเป็นไปได้

2. การวิเคราะห์นโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย

1) ประเทศมาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือ 13 ประเทศเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และการเกษตร แต่ขณะเดียวกันก็มีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายออกนอกประเทศ และมีนโยบายจะลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ แต่เนื่องจากกำลังแรงงานในประเทศมีประมาณ 9.7 ล้านคน ประกอบกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนของประเทศมาเลเซียในช่วงปี พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2547 มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศมาเลเซียยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติอยู่มาก นอกจากนั้น การที่รัฐบาลมาเลเซียประกาศลดค่าภาษี (Levy) จากปีละ 1,500 ริงกิต เหลือ 1,200 ริงกิต ในภาคการก่อสร้าง อุตสาหกรรม และภาคบริการ ทำให้เห็นว่า ในข้อเท็จจริงประเทศมาเลเซียยังคงต้องการแรงงานในภาคดังกล่าวอยู่มาก

2) นโยบายการผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยการจับกุม ปรับและส่งกลับภูมิลำเนา ยังคงบังคับใช้อยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นการที่รัฐบาลมาเลเซียกำหนดระเบียบการควบคุมดูแลแรงงานต่างชาติโดยการฝึกอบรมภาษา/วัฒนธรรม/กฎหมาย ซึ่งฝ่ายรัฐบาลไทยได้จัดเตรียมประสานการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับการที่ทางการมาเลเซียเรื่องจัดทำ MOU ระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียเรื่องการจัดส่งแรงงานไปทำงาน สิ่งเหล่านี้น่าจะเป็นโอกาสให้ประเทศไทยจะมีการเจรจาจัดส่งแรงงานไทย โดยการจัดระบบเคลื่อนย้ายแรงงานในทุกสาขาเพื่อให้เกิดการขยายตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบได้

3) จากการที่ประชาชนของประเทศมาเลเซียไม่นิยมทำงานระดับล่าง ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) เป็นเหตุให้ประเทศมาเลเซียต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ แต่จากมาตรการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติ และนโยบายลดการเก็บค่าธรรมเนียมภาษี (Levy) จะเห็นว่านโยบายดังกล่าวน่าจะเอื้ออำนวยให้ธุรกิจขนาดใหญ่ และธุรกิจการส่งออกมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก เพราะธุรกิจเหล่านี้ต้องใช้แรงงานต่างชาติจำนวนมาก การลด

ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ทำให้ต้นทุนสินค้าลดลงซึ่งธุรกิจในด้านนี้แรงงานไทยมีส่วนแบ่งทางการตลาดไม่มากนัก เนื่องจากแรงงานไทยมีข้อจำกัดด้านภาษาและค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับ การเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น เช่น ไต้หวัน สิงคโปร์ เป็นต้น

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการแรงงานต่างชาติ/แรงงานไทย

ปัจจุบันประเทศมาเลเซียยังคงต้องการแรงงานต่างชาติอยู่มาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจเอื้ออำนวยและคนมาเลเซียไม่นิยมทำงานระดับล่าง (Secondary Labour Market) สำหรับตลาดบนจากข้อมูลในบทที่ 3 พบว่าประเทศมาเลเซียมีนโยบายจะปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อรองรับการลงทุนการค้าโดยเฉพาะกิจการทางด้านบริการและสถานที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ทั้งด้านอุตสาหกรรม สุขภาพอนามัย การศึกษา การท่องเที่ยวและการเงิน ดังนั้นโอกาสการขยายตลาดแรงงานในตลาดบน (White Collor Worker) ของสาขาต่าง ๆ ยังคงมีโอกาสมุ่งไปได้แต่เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซียต่ำ จึงคาดว่าในปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2550 แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียยังคงเป็นแรงงานในระดับล่าง ในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม การผลิต ภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และภาคบริการ ซึ่งองค์ประกอบแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียมีความหลากหลาย เพราะขณะนี้มาเลเซียเปิดรับแรงงานอย่างเป็นทางการ (โดยเฉพาะคนงานทั่วไป) 11 ประเทศประกอบด้วย ประเทศไทย/อินโดนีเซีย / คาซัคสถาน / กัมพูชา / ลาว / พม่า / เนปาล / เติร์กเมนิสถาน / อุซเบกิสถาน / เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ในจำนวนนี้ ประเทศที่ถือว่ามีสัดส่วนแรงงานมากที่สุด คือ อินโดนีเซีย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 83 ที่เหลือประกอบด้วย บังคลาเทศ เนปาล อินเดีย พม่า เวียดนาม ไทย หากจัดลำดับจากการพิจารณาจำนวนคนงานต่างชาติ อินโดนีเซียจะมีมากเป็นอันดับหนึ่งโดยมีคนงานมากกว่า 5 แสนคน ส่วนใหญ่เป็นคนงานผู้ช่วยแม่บ้านรองลงมาเป็นบังคลาเทศประมาณ 9 หมื่นคน และส่วนใหญ่ทำงาน

ในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมการผลิต เวียดนามปัจจุบันมีกว่า 70,000 คน ทำงาน
ในภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้าง สำหรับแรงงานไทย ภาคก่อสร้าง ในช่วงปี พ.ศ.
2545 และปี พ.ศ. 2546 มีการชะลอตัวลงมามากเนื่องจากอัตราค่าจ้างต่ำ

4. วิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

การวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียในภาค
ต่าง ๆ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการตลาดแรงงานที่ควรนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการ
รักษาหรือส่งเสริมจะพิจารณาจากข้อมูลของกรมการจัดหางานในการออกใบอนุญาตส่ง
แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียมาประกอบ ตามตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1

สถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียผ่านกรมการจัดหางาน
ระหว่างปี พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2547

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ. 2545	ปี พ.ศ. 2546	ปี พ.ศ. 2547
ภาคก่อสร้าง	3,485	1,307	767
ภาคบริการ (ทั่วไป)	125	51	28
พ่อครัว	16	48	35
แม่ครัว	35	24	31
นวดแผนโบราณ	24	3	27
ภาคเกษตรกรรม	90	2,034	1,383
รวม	3,775	3,467	2,271

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

สำหรับแนวโน้มตลาดแรงงานไทยที่ควรรักษาหรือส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซียระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ.2550 มีดังนี้

1. ภาคก่อสร้าง จากข้อมูลสภาพความเป็นอยู่แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียของสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียพบว่า แรงงานในภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ โดยนายจ้างอาจเช่าหรือปลูกเรือนไม้มุงสังกะสีอย่างหยาบ ๆ ให้อยู่กันอย่างแออัดขาดแคลนน้ำ ห้องน้ำ/ห้องส้วม ต้องเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ๆ การหาซื้ออาหารทำได้ลำบาก ต้องอาศัยรถกระบะวิ่งออกทำให้ต้องจ่ายแพงกว่าปกติ แต่หากเป็นแรงงานระดับฝีมือในโครงการขนาดใหญ่ นายจ้างจะจัดสวัสดิการให้ รายได้อยู่ในระดับน่าพอใจ มีงานทำอย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าปัญหาที่สำคัญของแรงงานในภาคนี้ คือ เรื่องค่าจ้างต่ำ ไม่ดึงดูดใจ การจ่าย ค่าจ้างช้า การมีงานทำไม่เต็มที่ ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนสวัสดิการ ซึ่งในช่วงปลายปี พ.ศ. 2545 และปี พ.ศ. 2546 แรงงานไทยมีการร้องเรียนขอกลับประเทศไทยมาก โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2546 เป็นช่วงที่สถานการณ์แรงงานมีมากที่สุด และเป็นปัญหาภาคก่อสร้างแทบทั้งหมด ตามตารางที่ 4.1 พบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียลดลงอย่างมาก กล่าวคือในปี พ.ศ. 2545 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน 3,485 คน ในปี พ.ศ.2546 ลดลงเหลือ 1,307 คน และในปี พ.ศ. 2547 ลดลงเหลือ 767 คน แต่อย่างไรก็ตาม กรมการจัดหางานได้ศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงานในภาคนี้พบว่า รัฐทางตอนเหนือของประเทศมาเลเซียมีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจำนวนมาก เพราะมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ คือ นครอุตสาหกรรม (Kota Perdana) แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ จันทวานิช ที่เห็นว่าตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ภาคบริการ ร้านอาหาร ในรัฐบาลตอนเหนือของประเทศมาเลเซียยังเปิดกว้างสำหรับแรงงานไทย

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในภาคนี้ ควรเน้นตลาดแรงงานสำหรับแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานมีฝีมือสำหรับแรงงานไร้ฝีมือไม่ควรส่งเสริมให้ไปทำงานและเลือกนายจ้างที่มีคุณภาพซึ่งควรพิจารณาอนุญาตเฉพาะ

นายจ้างที่มีธุรกิจก่อสร้างขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ โดยสำนักงานแรงงานในประเทศ มาเลเซียควรเน้นการเจรจาเรื่องสวัสดิการ การคุ้มครองแรงงาน เป็นอันดับแรกสำหรับ อัตราค่าจ้างคงจะเจรจาไม่ได้มากนักเนื่องจากประเทศมาเลเซียมีการอนุญาตนำเข้า แรงงานในหลายประเทศ แต่หากประเทศไทยมีการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคนี้ อย่าง จริงจังจนกระทั่งแรงงานมีทักษะฝีมือ ตลาดแรงงานในภาคนี้ก็ยังคงเป็นตลาดที่น่าสนใจ อยู่การต่อรองเพื่อขอค่าจ้างสูงขึ้นมีโอกาสเป็นไปได้มากเนื่องจากนายจ้างยังนิยมจะจ้าง แรงงานไทยเพราะไม่สร้างปัญหาเหมือนแรงงานชาติอื่น ประกอบกับแรงงานไทยไม่ นิยมพำนักอยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างถาวรด้วย สำหรับแรงงานไทยที่ควรส่งเสริมให้ เข้าไปทำงานควรเป็นแรงงานจาก 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสงขลา เป็นหลักซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวงศ์ จันทวานิช ที่มีการเก็บข้อมูลภาคสนามใน 4 พื้นที่ ของประเทศมาเลเซียประกอบด้วย กัวลาลัมเปอร์ สลังวอร์ เคดาร์ และกลันตัน จาก การสัมภาษณ์แรงงานไทย 110 คนพบว่า เป็นแรงงานจากจังหวัดทางภาคใต้ถึงร้อยละ 86.4 ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานีร้อยละ 42.7 จังหวัดยะลาร้อยละ 16.4 จังหวัด นราธิวาสร้อยละ 10 และจังหวัดสงขลาร้อยละ 17.3 ผู้ไปทำงานร้อยละ 82 ไม่มี ใบอนุญาตทำงานส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง โรงงาน งานบริการ งานเกษตรและ งานประมง แรงงานไทยในมาเลเซียหางานทำโดยอาศัยเครือข่ายญาติและคนรู้จักทำให้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Net Work Theory ของ Peter Stalker ที่เห็นว่าการ เคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศในแง่สังคมวิทยา มีมูลเหตุจูงใจจากเพื่อนบ้าน ญาติ พี่น้องในต่างประเทศชักชวน อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาเห็นว่าการขออนุมัติเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียของแรงงานไทยในปี พ.ศ. 2546 มีจำนวน 7,479 คน พบว่าเป็นแรงงานจากภาคใต้เพียงร้อยละ 2.43 คนเท่านั้น ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานที่เข้าไปทำงานในภาคก่อสร้างอาจเป็นแรงงานที่เข้าไปอย่างผิดกฎหมาย ประกอบกับรัฐบาลมาเลเซียเข้มงวดแรงงานผิดกฎหมายมากขึ้นและพยายามจัดระบบ

การเคลื่อนย้ายมาอยู่ในกรอบที่รัฐบาลมาเลเซียควบคุมได้ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานในภาคนี้อย่างจริงจังคือ รัฐบาลไทยควรเจรจากับรัฐบาลมาเลเซียในเรื่องการจัดระบบแรงงานในสาขานี้อย่างจริงจังเน้นการจัดส่งโดยรัฐต่อรัฐเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองเรื่องสวัสดิการและค่าจ้าง

2. ภาคบริการ ตลาดแรงงานในภาคนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นสอดคล้องกับสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียที่ได้กล่าวในบทที่ 3 ว่า การประกอบอาหารไทยยังเป็นที่นิยมอย่างสูงในประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ได้มีความเห็นว่า ร้านอาหารไทยถือว่าเป็นสินค้าที่มีศักยภาพในตลาดแรงงานมาเลเซีย ซึ่งกิจกรรมที่ควรพัฒนาคือการขยายแฟรนไชส์ร้านอาหารไทยเข้าไปในมาเลเซียและการจัดสัปดาห์อาหารไทยในโอกาสต่างๆ นอกจากนี้งานภาคบริการสาขาที่ควรส่งเสริมคือการนวดแผนโบราณหรือนวดไทย ซึ่งทั้งร้านอาหารไทย และการนวดแผนโบราณหรือนวดแผนไทยจากสถิติของกรมการจัดหางานตามตารางที่ 4.1 เริ่มมีมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นแนวทางที่ควรนำมาวิเคราะห์ มี ดังนี้

2.1 ร้านอาหารไทย จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียพบว่ากิจการในร้านอาหาร ปกติแรงงานไทยจะกินอยู่กับนายจ้าง ในช่วงปี พ.ศ. 2546 แรงงานในภาคนี้แทบไม่มีการร้องเรียนและ แรงงานไทยสามารถมีรายได้ส่งกลับประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง สภาพความเป็นอยู่ นายจ้างจะจัดหาเช่าบ้านให้หรืออยู่ชั้นบนของร้าน ซึ่งปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานในร้านอาหารพบว่าปัญหาที่สำคัญมี 3 ด้านคือ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานภาคหน่วยประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคใต้ ตอนล่าง, 2547, น. 34 – 42)

1) ปัญหาการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน การอยู่เกินกำหนดที่วีซ่าออกให้ เนื่องจากแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานใน

ประเทศมาเลเซียจะถือหนังสือเดินทาง (Passport) ได้สิทธิการพำนักตามวีซ่า (Visa) 1 เดือน หลังจากนั้นต้องมีการต่อวีซ่าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง ทำให้แรงงานไทย บางรายไม่ได้ต่อวีซ่าเองแต่ให้เจ้าของร้านรับผิดชอบโดยเสียค่าใช้จ่าย 800–1,200 บาท ขึ้นอยู่กับระยะทางจากร้านอาหารไปด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือบางรายจะอยู่อย่าง ผิดกฎหมายประมาณ 2–3 เดือน จึงลากลับบ้าน จากนั้นจะเดินทางเข้าไปทำงานใหม่ เพราะงานในร้านอาหารนายจ้างจะอนุญาตให้ลาพักได้เมื่อทำงานไปแล้วประมาณ 3 ถึง 4 เดือน

2) สวัสดิการและความไม่มั่นคงในการทำงาน เรื่องดังกล่าวความ แตกต่างจะขึ้นอยู่กับนายจ้าง หากนายจ้างเป็นชาวมาเลเซียและลูกจ้างเป็นคนไทย นายจ้างจะดูแลดี เมื่อมีปัญหา นายจ้างสามารถเจรจากับทางการมาเลเซียได้ง่ายกว่า นายจ้างคนไทย เพราะหากนายจ้างเป็นคนไทยการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างจะมีความผิดทั้งสองฝ่าย

3) มาตรฐานรสชาติอาหารไทยที่เปลี่ยนไป สาเหตุของปัญหา เนื่องจากรสชาติการทำอาหารของพ่อครัว แม่ครัวบางรายไม่ได้มาตรฐานตามรสชาติ แบบไทย ซึ่งการทำงานจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ในการปรุงอาหารว่าทำมานานเท่าไร ในเรื่องดังกล่าวเจ้าของกิจการร้านอาหารในประเทศมาเลเซียบางรายพยายามปรับปรุง ให้กูกุชาวมาเลเซียทำอาหารให้ได้รสชาติเอกลักษณ์ตามแบบไทยแต่ทำได้ยาก

จากการวิเคราะห์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ เห็นว่าอาหารไทยเอกลักษณ์อยู่ที่รสชาติ ซึ่งพ่อครัวจากประเทศอื่น เลียนแบบได้ยาก ดังนั้นผู้ศึกษามีความเห็นว่ แนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยใน ภาคนี้ควร ดำเนินการ ดังนี้

1. เน้นการฝึกอบรมการประกอบอาหารไทยให้กับพ่อครัว แม่ครัวใน ประเทศมาเลเซีย แบบเคลื่อนที่ (Mobile Training) เพื่อให้รสชาติได้มาตรฐานแบบ เดียวกัน

2. กิจกรรมอีกกิจกรรมหนึ่งที่สามารถสนับสนุนตามแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ได้คือการจัด Road Show การทำอาหารไทยเพื่อขยายตลาด พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อศึกษาความต้องการตลาดที่แท้จริงของประเทศมาเลเซีย วัฒนธรรมในการรับประทานอาหารของคนมาเลเซีย รวมทั้งรสชาติอาหาร เป็นต้น

3. รัฐบาลไทยควรมีการเจรจากับรัฐบาลมาเลเซีย เพื่อผ่อนปรนอนุญาตให้แรงงานไทยอยู่ในประเทศมาเลเซียได้ 90 – 120 วัน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายนอกระบบเรื่องการต่อวีซ่า ทั้งนี้เนื่องจากการทำงาน ในภาคนี้ นายจ้างจะอนุญาตให้ลากลับบ้านได้ 3 – 4 เดือน / 1 ครั้งตามที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น

2.2 การถอดแผนโบราณหรือถอดแผนไทย จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียในบทที่ 3 พบว่าแรงงานในภาคนี้หากไปทำงานโดยผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย หรือนายจ้างขอให้สำนักงาน แรงงานในประเทศมาเลเซียเข้าไปดูแลจะพบว่าสภาพที่พักอยู่ในระดับใช้ได้โดยนายจ้างจะเช่าห้องพักหรือจัดที่พักโดยกันห้องให้ และมีการช่วยเหลือค่าอาหาร พร้อมทั้งดูแลสวัสดิการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า ตลาดแรงงานไทยในภาคนี้เป็นตลาดแรงงานใหม่ที่มีศักยภาพเพราะจากสถิติการเดินทางไปทำงานที่กรมการจัดหางานอนุมัติพบว่ามีมากขึ้นตามลำดับ และนโยบายของประเทศมาเลเซียที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 ที่จะอนุญาตให้แรงงานเข้าไปทำงานอย่างถูกต้องจะต้องผ่านการฝึกอบรมมาอย่างน้อย 372 ชั่วโมง และจะต้องมีใบประกาศนียบัตร ทำให้โอกาสที่แรงงานไทยจะเข้าไปทำงานยากขึ้น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวหากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยเข้ามาเสริมในเรื่องการฝึกอบรมและสำนักงานในประเทศมาเลเซีย การเข้าไปดูแลแรงงานอย่างใกล้ชิด หมั่นออกตรวจเยี่ยมทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง

ตลาดแรงงานในภาคนี้ น่าจะมีศักยภาพสูง ทั้งในประเทศมาเลเซียและประเทศแถบยุโรปในอนาคต

3. ภาคการเกษตร การจ้างแรงงานไทยในภาคนี้จากรายงานของสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียพบว่า มีไม่มากนักและไม่พบปัญหา เช่น ภาคก่อสร้าง แต่ความต้องการแรงงานไทยจะมีเป็นระยะ ๆ ซึ่งสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียวิเคราะห์ว่า ควรจะรักษาตลาดแรงงานในภาคนี้ไว้ เพราะเป็นแรงงานตามฤดูกาล เช่น งานไร่ อ้อย งานในไร่ ส้ม สวนปาล์ม น้ำมัน เป็นต้น ซึ่งแรงงานในภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้แรงงานในภาคนี้ยังเป็นแหล่งซึมซับแรงงานไทยให้เข้าไปทำงานในช่วงการทำงานต่ำระดับ (หน้าร้อน) แรงงานไทยจะอพยพเข้าไปทำงานชั่วคราว ทั้งนี้สอดคล้องกับ สุภาวงศ์ จันทวานิช ที่มีความเห็นว่างานภาคเกษตรแบบตามฤดูกาล (Seasonal Workers) ยังเป็นตลาดที่เปิดกว้างสำหรับแรงงานไทย เพราะประเทศมาเลเซียมีพื้นที่ติดกับประเทศไทยประชาชนสามารถไปทำงานเข้าไป - เย็นกลับได้

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นตามตาราง 4.1 พบว่ามีแรงงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานในภาคนี้เพิ่มมากขึ้นจำนวน เพราะในปี พ.ศ. 2545 มีเพียง 90 คน ในปี พ.ศ. 2546 เพิ่มขึ้นเป็น 3,467 คน และในปี พ.ศ. 2547 เพิ่มขึ้นเป็น 2,271 คน ตามลำดับ ดังนั้นตลาดแรงงานในภาคนี้ควรเป็นตลาดที่ประเทศไทยควรรักษาไว้ เพราะสามารถช่วยซึมซับแรงงานจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น แรงงานส่วนหนึ่งอาจไม่กล้าเข้าไปทำงานในสวนยาง สวนผลไม้ ดังนั้นตลาดแรงงานนี้จะช่วยซึมซับแรงงานได้ โดยแนวทางการรักษาไว้คือ เน้นการเจรจาระดับทวิภาคีในระดับท้องถิ่น และเน้นการจัดระบบการผ่านแดน เพื่อให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานอย่างถูกต้อง เพราะการไปทำงานในภาคนี้เป็นการลงทุนที่ ต้นทุนต่ำสำหรับแรงงาน เพราะไม่มีค่าบริการจัดหางานหรือมีแต่ราคาถูก หากภาคนี้มีการวางแผนการไปทำงานที่ดีจะเป็นตลาดที่ซึมซับแรงงานไทยได้มาก

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีมาเป็นเวลานาน ลักษณะการเดินทางมีทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระยะเวลาๆ แรงงานไทยอพยพไปทำงานในทวีปยุโรปและแถบอเมริกาเหนือ ระยะเวลาต่อมา รูปแบบการเดินทางเปลี่ยนเป็นประเทศแถบตะวันออกกลาง ได้แก่ซาอุดีอาระเบีย คูเวต กาตาร์ ลิเบีย เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2525 เป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางมากที่สุดประมาณ 105,313 คน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2533 – พ.ศ. 2534 เมื่อเกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซียและกรณีโจรกรรมเครื่องบินในประเทศซาอุดีอาระเบีย ทำให้ตลาดแรงงานในตะวันออกกลางเริ่มซบเซาลง ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียได้เข้ามาแทนที่ ได้แก่ ใต้หวัน ประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย เป็นต้น ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ประกอบด้วย บริษัทจัดหางานจัดส่ง รัฐเป็นผู้จัดส่ง นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ และคนหางานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศบางส่วนประสบปัญหา ซึ่งปัญหาในภาพรวม ได้แก่

1. ปัญหาในประเทศ ปัญหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของคนหางานมีค่านิยมการไปทำงานในต่างประเทศ การขาดความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงาน ความเชื่อถือบุคคลภายนอกที่เป็นสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูง ถูกหลอกลวง คนหางานไม่มีฝีมือตามที่นายจ้างต้องการ คนหางานมีปัญหาเรื่องสุขภาพไม่ผ่านการตรวจโรค ขาดความรู้ภาษาต่างประเทศ และคนหางานมีหนี้สินก่อนการไปทำงานมากทำให้เกิดความเครียด

2. ปัญหาในต่างประเทศ ปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาคนงานหลบหนี นายจ้างไปทำงานที่ได้ค่าจ้างดีกว่า คนงานทำผิดกฎหมายท้องถิ่น เช่น ต้มสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท การนัดหยุดงาน ผลະงาน วิช่าหมดอายุและไม่เดินทางกลับ ปัญหาความเครียดเนื่องจากเสียค่าบริการสูง สุขภาพเสื่อมโทรม การไม่มีฝีมือตรงตามที่นายจ้างต้องการ

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แนวคิดระบบการย้ายถิ่น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเริ่มย้ายถิ่น ขั้นระหว่างการย้ายถิ่น ขั้นที่เดินทางถึงประเทศปลายทาง และพำนักอยู่ในประเทศนั้นๆ ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เช่น ทฤษฎี Net Work Theory และทฤษฎี World System Theory สำหรับประเทศมาเลเซีย มีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 23.62 ล้านคน อยู่ในกำลังแรงงาน 10.28 ล้านคน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 3.1 ชาวมาเลเซียมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติมีผู้นับถือประมาณร้อยละ 60.4 สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปของประเทศมาเลเซียมีพื้นฐานทางการเกษตรเป็นหลัก มีผลผลิตที่สำคัญคือ ยางพารา น้ำมันปาล์ม และดีบุกที่ใหญ่ที่สุดในโลกทั้งนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2514 – พ.ศ. 2533 รัฐบาลมาเลเซียใช้นโยบายเศรษฐกิจใหม่ (New Economic Policy – NEP) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขจัดความยากจน มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2545 อัตราการเติบโตร้อยละ 4.21 ในปี พ.ศ. 2546 ร้อยละ 5.2 และปี พ.ศ. 2547 ร้อยละ 6.8 ซึ่งปัจจัยที่ผลักดันให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเกิดจากการใช้จ่ายในประเทศและการลงทุนของภาคเอกชน แนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซีย ธนาคารแห่งชาติมาเลเซียประเมินว่าจะมีการลงทุนเพิ่มขึ้นในภาค ICT ภาคบริการ ภาคการเกษตร และธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีที่มีมูลค่าเพิ่มสูง สำหรับนโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซียมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันประเทศมาเลเซียใช้นโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายโดยการจับกุม ปรับ และส่งกลับประเทศภูมิลำเนา ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีจุดประสงค์ต้องการลดการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติและสนับสนุนให้คนท้องถิ่นทำงาน

สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย พบว่ามีความต้องการแรงงานโดยเฉพาะระดับล่าง (Secondary Labour Market) เนื่องจากคนงานท้องถิ่นไม่นิยมทำงานระดับล่าง ปัจจุบันประเทศมาเลเซียมีแรงงานต่างชาติมากกว่า 1.7 ล้านคน ร้อยละ 83 เป็นแรงงานจากประเทศอินโดนีเซีย สำหรับแรงงานไทยปัจจุบันมีประมาณ 32,200 คน เป็นแรงงานที่เดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 19,700 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรมงานก่อสร้าง ส่วนผู้ที่ทำงานภาคการเกษตรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยพบว่า นายจ้างมาเลเซียนิยมจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานจากประเทศอินโดนีเซียเนื่องจากแรงงานจากประเทศอินโดนีเซียมักก่อปัญหาหลบหนี นายจ้าง แนวโน้มตลาดแรงงานในภาพรวมถือว่าดีมีศักยภาพแต่ในภาคก่อสร้างเริ่มชะลอตัว ส่วนในภาคอื่นๆ ยังมีโอกาสขยายตลาดได้ เช่น ภาคบริการร้านอาหาร การนวดแผนโบราณหรือนวดแผนไทย ปัญหาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ได้แก่ ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้าง ปัญหาเรื่องสวัสดิการขาดการดูแลเมื่อยามเจ็บป่วย ปัญหาการถูกรีดไถจากตำรวจ (กรณีแรงงานผิดกฎหมาย) ปัญหาการเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมาย และปัญหาการถูกหลอกลวงไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาคือการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบขั้นตอนสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากทางราชการในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การแทรกแซงตลาดเพื่อให้แรงงานไทยได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เร่งรัดการจัดตั้งคณะทำงานร่วมไทยมาเลเซียเพื่อพิจารณาคู่ครองแรงงานและตลาดแรงงาน การทำความเข้าใจเพื่อลดหย่อนภาษีเงินได้ของคนงานที่เข้าไปทำงานชั่วคราว การเข้มงวดในการตรวจรับรองเอกสารการจ้างงานโดยเฉพาะในกิจการก่อสร้าง สำหรับอัตราค่าจ้างของแรงงานไทยในภาคต่าง ๆ มีดังนี้

- ภาคก่อสร้าง 30 ริงกิต/วัน
- ภาคบริการให้แก่ผู้ประกอบการอาหารไทย 1,000 ริงกิต/เดือน
- ผู้ช่วยผู้ประกอบการอาหารไทย 800 ริงกิต/เดือน

- พนักงานทั่วไป 700 ริงกิต/เดือน
- พนักงานนวดแผนไทย 1,350 ริงกิต/เดือน
- ผู้ดูแลเด็ก 700 ริงกิต/เดือน
- ผู้ดูแลผู้สูงอายุ 1,000 ริงกิต/เดือน
- แม่บ้านทันสมัย 700 ริงกิต/เดือน
- งานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือ
งานตัดเย็บเสื้อผ้า 25 ริงกิต/วัน

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยยกระดับทักษะฝีมือแรงงานไทย ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงการส่งเสริมให้คนมีงานทำโดยกระจายโอกาสการมีงานทำในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในต่างประเทศเพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ให้แก่แรงงานไทย

นโยบายรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศ ทางตรงได้แก่การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง ทางอ้อมเน้นการพัฒนาภาคบริการเพื่อส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานของการบริการรวมถึงยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคบริการและการท่องเที่ยว นอกจากนั้นการปฏิรูประบบราชการในต่างประเทศเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในต่างประเทศได้ เน้นการทำงานเป็นทีมเศรษฐกิจเชิงรุก มีการบริหารราชการในต่างประเทศที่เป็นเอกภาพหรือเอกอัครราชทูต (CEO) ซึ่งมีบทบาทใน 2 ฐานะ คือ

1. บทบาทในฐานะนักการทูต (Diplomat) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนดูแลรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ของประเทศไทยในทุกด้าน

2. บทบาทในฐานะ "ประธานผู้บริหารสูงสุด" ทำหน้าที่หัวหน้าทีมประเทศไทย รับผิดชอบในทุกเรื่อง นอกจากนั้นเอกอัครราชทูตต้องบริหารจัดการใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณและ ด้านบุคลากร

นโยบายกระทรวงแรงงานสำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศแบ่งเป็น 3 บทบาทหลัก คือ บทบาทในการควบคุม บทบาทในการส่งเสริม และบทบาทในการคุ้มครอง ดูแลช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการรักษาและส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2550

1.1 ภาคก่อสร้าง ตลาดแรงงานในภาคนี้ควรเน้นการรักษาเน้นตลาดแรงงานมากกว่าการส่งเสริมให้แรงงานเดินทางไปทำงานและกรมการจัดหางานในฐานะหน่วยงานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานควรจัดทำบัญชีรายชื่อนายจ้างที่ไม่เคยมีปัญหาเรื่องเรียนไว้เพื่อให้แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานได้ตรวจสอบรวมทั้งสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียต้องออกตรวจเยี่ยมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

1.2 ภาคบริการ

1) การประกอบอาหารไทย เน้นการรักษาและส่งเสริมตลาดแรงงานในภาคนี้ สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย ควรจัดการฝึกอบรมให้กับพ่อครัว แม่ครัวไทยในประเทศมาเลเซียแบบเคลื่อนที่ (Mobile Training) เน้นการจัด Road Show การทำอาหารไทย การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ด้านฝึกอบรม ดูงาน เพื่อศึกษาความต้องการตลาดที่แท้จริง วัฒนธรรมในการรับประทานอาหารรสชาติอาหารของคนมาเลเซียและควรมีการเจรจากับรัฐบาลมาเลเซีย ผ่อนปรนอนุญาตให้แรงงานไทยอยู่ในประเทศมาเลเซียได้ 90 – 120 วัน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายนอกระบบในการต่อวีซ่า

2) การวางแผนโบราณหรือนวดแผนไทย ตลาดแรงงานในภาคนี้เป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพ สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียควรมีการดูแลอย่างใกล้ชิด หมั่นตรวจเยี่ยมทั้งนายจ้างและแรงงานไทย การประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอรายชื่อผู้ผ่านการอบรมและติดต่อนายจ้างเพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานไทย กรมการจัดหางานควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้คนหางานมาขึ้นทะเบียนและพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการส่งไปทำงานในประเทศมาเลเซียและในประเทศอื่นๆ ที่ต้องการแรงงานในสาขานี้

1.3 ภาคการเกษตร แรงงานในภาคนี้ควรเน้นการรักษาตลาดแรงงานมากกว่าการส่งเสริมให้แรงงานเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปทำงานในช่วงหน้าร้อนเป็นงานตามฤดูกาลในไร่อ้อย ไร่ส้ม สวนปาล์ม น้ำมัน เป็นต้น แต่กรมการจัดหางานควรเน้นการเจรจาวิภาคิระดับท้องถิ่นและจัดระบบการผ่านแดนเพื่อให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งหากมีการวางแผนที่ดีจะเป็นภาคที่ซึ่มซับแรงงานไทยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างดี

1.4 ตลาดแรงงานในภาคอื่นๆ กรมการจัดหางานและสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียควรประสานการดำเนินงานเพื่อขยายตลาดแรงงานในภาคอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น ภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ภาคบริการบางสาขา (Call Center) ควรส่งเสริมทักษะด้านภาษา(ภาษาอังกฤษ/ภาษาซา) การอบรมเทคนิคงานด้านบริการ

2. ข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่ดูแลแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

2.1 กรมการจัดหางาน

1) ดำเนินงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน NGO ในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกลงไปถึงระดับตำบล หมู่บ้าน ผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งตีพิมพ์ เทปเพลง วีดีโอ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการเดินทางไปทำงานอย่าง

ถูกต้อง บทลงโทษผู้ทำงานอย่างผิดกฎหมาย สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายควบคู่กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

2) ประชาสัมพันธ์ให้คนหางานทราบว่า มีนายจ้างรายใดบ้างที่ไม่เคยมีประวัติถูกร้องเรียน รวมถึงการให้ประกาศนียบัตรแก่นายจ้างเหล่านั้น

3) การแทรกแซงตลาดเพื่อให้แรงงานไทยได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ บริษัทจัดหางาน นายจ้าง ผู้แทนนายจ้าง (Local Agent) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3) การจัดตั้งคณะทำงานร่วมไทย – มาเลเซีย เพื่อพิจารณาและหารือเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในเรื่องการลดหย่อนภาษี การเดินทางเข้าไปทำงานของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แบบไป – กลับโดยเฉพาะภาคการเกษตร

5) ปรับปรุงระบบปฐมนิเทศ เพิ่มหลักสูตรเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายการลงโทษผู้ทำงานอย่างผิดกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ความรู้เรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ภาษา และทำคู่มือแจกจ่ายให้แรงงานนำติดตัวเมื่อไปในประเทศมาเลเซีย

6) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่เดินทางไปทำงาน รวมทั้งประมวลผลวิเคราะห์ปัญหา / อุปสรรคเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับปฏิบัติงานและระดับนโยบาย

7) เน้นการเจรจาทวิภาคีระดับรัฐบาลกับรัฐบาล เรื่องการจัดระบบการไปทำงานของแรงงานไทย ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ เช่น ก่อสร้าง พ่อครัว แม่ครัว การนวดแผนโบราณหรือแผนไทย เป็นต้น การเจรจาอนุญาตให้แรงงานไทยอยู่ในประเทศมาเลเซียได้ 90 – 120 วัน

8) แทรกแซงตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มอำนาจการเจรจาต่อรองในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ เน้นการจัดส่งแรงงานไทยโดยกรมการจัดหางาน

9) ปรับปรุงระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการขออนุญาต และการรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าในเรื่องขั้นตอนการยื่นเอกสารให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนต่าง ๆ ที่เห็นว่ามีความซ้ำซ้อน รวมถึงการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการรับแรงงานต่างชาติของรัฐบาลมาเลเซีย

2.2 สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย

1) ส่งเสริมบทบาทการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานไทยในภาคต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคก่อสร้าง ภาคการเกษตร และออกตรวจเยี่ยมนายจ้าง แรงงานไทยเพื่อเป็นการรักษาและขยายตลาดแรงงาน

2) การรับรองเอกสารการจ้างงานในตำแหน่งพนักงานводแผนโบราณหรือนวดแผนไทย ต้องพิจารณาเป็นพิเศษเพื่อป้องกันการแอบแฝงเข้าไปทำงานที่อาจกระทบต่อภาพพจน์ของหญิงไทย และทำให้ตลาดแรงงานในภาคดังกล่าวขาดความน่าเชื่อถือสำหรับรัฐบาลมาเลเซีย

3) จัดทำทะเบียนประวัตินายจ้างที่ดีที่ควรส่งเสริมให้แรงงานไปทำงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยทราบ และส่งข้อมูลให้กรมการจัดหางานจัดทำทะเบียนประวัติสำหรับเผยแพร่

4) การศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงานที่เหมาะสมควบคู่กับการกำหนดประเภทงานที่จะสนับสนุนและทักษะต่าง ๆ ที่แรงงานไทยควรมีก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

5) การเข้มงวดในเรื่องการตรวจรับรองเอกสารมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสภาพนายจ้าง และสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในกิจการภาคก่อสร้าง สำหรับงานภาคบริการได้ให้การส่งเสริมสำหรับงานในกิจการร้านอาหาร กิจการเกษตร และภาคบริการอื่น ๆ ซึ่งประสบปัญหาในการทำงานน้อยกว่าภาคก่อสร้างหรือภาคอุตสาหกรรม

2.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) การปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย โดยเฉพาะในสาขาการนวดแผนโบราณหรือนวดแผนไทย

2) ศึกษาแนวโน้มสาขาอาชีพใหม่ ที่คาดว่าจะในอนาคตจะมีศักยภาพและเตรียมการสำหรับการฝึกอบรม

3) หลักสูตรการอบรมต่างๆ หากหลักสูตรใดเป็นงานวิชาชีพ ควรมีการประสานกับหน่วยงานการศึกษาเพื่อบรรจุเข้าในหลักสูตรการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ

4) หลักสูตรการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดทางภาคใต้โดยเฉพาะจังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานีและนราธิวาส ควรมีการอบรมภาษาท้องถิ่นของประเทศมาเลเซียเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสาร

กองแผนงานและสารสนเทศ, กรมการจัดหางาน, สถิติจัดหางาน, พฤษภาคม, 2547.

กองวิชาการและแผนงาน, กรมการจัดหางาน. ศัพท์แรงงาน, โรงพิมพ์อักษรไทย
(น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย, 2543).

กระทรวงการต่างประเทศ, เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกอัครราชทูต
เพื่อการบริหารราชการในต่างประเทศที่เป็นเอกภาพ "เอกอัครราชทูต CEO" 18
มีนาคม 2545.(เอกสารโรเนียว)

กองประสานราชการ, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, สถานการณ์แรงงานไทย
ในประเทศมาเลเซีย. เมษายน 2543. (เอกสารโรเนียว)

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (นายกรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร)."
26 กุมภาพันธ์, 2544.

ชาญชัย วิเศษเผ่า, "แนวทางการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานไทย."
2546.

ต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา, "การส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ : แนวโน้มและ
มาตรการเพื่อการดำเนินการ."วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ธนภูมิ ชัยฤกษ์, "การยกระดับความสำคัญในการจัดเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน
ไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ." 2546.

ลักษณะ สิริเวชประเสริฐ, "การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์."2546.

วลัยพร อาสาฬหประภิต, "บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไป
ต่างประเทศ." วิทยานิพนธ์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2532.

สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, สหพันธ์รัฐมาเลเซีย, นักศึกษาลักสูตรการปฏิบัติการ
ฝ่ายอำนวยการ รุ่นที่ 73 คณะที่ 4, กุมภาพันธ์, 2538.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานภาคหน่วยงานประสานงานวิจัยเพื่อ
ท้องถิ่นภาคใต้ตอนล่าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ครัว
ไทยในมาเลเซีย. (เอกสารโรเนียว), พฤษภาคม, 2547.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน. "สรุปสถานการณ์การ
ไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย.", มีนาคม, 2547.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน สรุปข้อมูลแรงงาน
ไทยในประเทศมาเลเซีย, (เอกสารโรเนียว) มิถุนายน 2547.

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,
สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ.2544
- พ.ศ. 2549

สุภางค์ จันทวานิช, ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียง
ใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90, กันยายน,
2544.

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย (เอกสารโรเนียว), สถานการณ์ตลาดแรงงาน
และแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย, เอกสารประกอบการประชุมหัวหน้าสำนัก
งานแรงงานในต่างประเทศ, พฤศจิกายน, 2547.