

คำนำ

สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2550 - 2551 ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเอกสารประกอบการประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน ซึ่งกำหนดจัดขึ้นในระหว่าง วันที่ 8-9 พฤษภาคม 2550 โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ในปัจจุบัน สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ สำนักงานแรงงานฯ แต่ละแห่ง ได้รวบรวมข้อมูล และรายงานสถานการณ์แรงงานในประเทศที่ประจำการและประเทศที่อยู่ในเขตอาณา ตลอดจนวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย แนวทางการขยายตลาดแรงงานไทยไว้ เป็นเอกสารประกอบการประชุมด้วย

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เห็นว่าเอกสารข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศฉบับนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย จึงได้รวบรวม เรียบเรียง และจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้มีการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ให้กว้างขวางต่อไป

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

มีนาคม 2550

11671

สารบัญ

	หน้า
สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในประเทศ...	
1. ชาอูดีอาระเบีย (เมืองเจดดาห์) และภาคตะวันตกของชาอูดีอาระเบีย	1
2. ชาอูดีอาระเบีย (กรุงริยาด)	16
3. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	30
4. อิสราเอล	35
5. ญี่ปุ่น	41
6. เมืองฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน ฟิลิปปินส์ และปาเลา	57
7. ไต้หวัน (ไทเป)	75
8. ไต้หวัน (เกาสง)	90
9. มาเลเซีย	103
10. สิงคโปร์	109
11. บรูไน	118
12. สาธารณรัฐเกาหลี	122
13. สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน	128
14. สวิตเซอร์แลนด์	139

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยซาอุดีอาระเบีย

โดย สำนักงานแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง

ซาอุดีอาระเบียเป็นประเทศใหญ่ที่สุดในคาบสมุทรอาหรับหรือในตะวันออกกลาง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ 80 ของคาบสมุทรอาหรับ [Arabian Peninsular] โดยตั้งอยู่ระหว่างทะเลแดงและอ่าวเปอร์เซีย มีพื้นที่ประมาณ 2.25 ล้านตารางกิโลเมตร (868,730 ตารางไมล์) หรือใหญ่กว่าประเทศไทยประมาณ 4 เท่า

อาณาเขต

ทิศเหนือ จด ประเทศจอร์แดน 744 กม. และอิรัก 814 กม.

ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ จด ประเทศคูเวต 222 กม.

ทิศตะวันออก จด อ่าวเปอร์เซีย 610 กม. ประเทศกาตาร์ 60 กม. และสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ 457 กม.

ทิศใต้ จด ประเทศโอมาน 676 กม. และเยเมน 1,458 กม.

ทิศตะวันตก จด ทะเลแดง 1,800 กม.

ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเอียงลาดจากด้านตะวันตกไปยังตะวันออก พื้นที่ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดเป็นทะเลทราย นอกจากนี้เป็นที่ราบสูงและภูเขา บางแห่งมีความแห้งแล้งจัดไม่มีคนอาศัย ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีถึง 150,000-250,000 ตารางไมล์

จุดต่ำสุด ที่บริเวณอ่าวเปอร์เซีย ที่ระดับน้ำทะเล (0 เมตร)

จุดสูงสุด ที่ 'Jabal Sawda' สูงจากระดับน้ำทะเล 3,133 เมตร

ภูมิอากาศ

มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมากในแต่ละส่วนของประเทศ สภาพภูมิอากาศทั่วไปร้อนและแห้งแล้งอย่างรุนแรง โดยเฉพาะตอนกลางประเทศเป็นลักษณะภูมิอากาศห่างจากอิทธิพลของทะเล (Continental Climate) ในช่วงฤดูร้อน (พฤษภาคม-กันยายน) อุณหภูมิสูงสุดประมาณ 47-50 องศาเซลเซียส และฤดูหนาวอุณหภูมิลดลงต่ำใกล้จุดเยือกแข็ง ภูมิอากาศบริเวณฝั่งทะเลด้านตะวันออก (อ่าวเปอร์เซีย) และตะวันตก (ทะเลแดง) ที่ได้รับอิทธิพลจากทะเลจะมีความชื้นสูง และมีอุณหภูมิประมาณ 18-38 องศา ส่วนในภาคเหนือและภาคใต้ที่มีภูเขาสูงจะมีอากาศเย็นสบาย

เมืองหลวง

กรุงริยาด เป็นส่วนหนึ่งของเขต Central Province ตั้งอยู่ในบริเวณที่เรียกว่า Najd (Highland) ซึ่งเป็นใจกลางประเทศ

เมืองสำคัญ

เจดดาห์ (Jeddah), มัคกะห์ (Makkah), มาดินะห์ (Madinah), ตาอิฟ (Taif), ดัมมัม (Dammam), จูเบล (Jubail) และ ยันบู Yanbu

การปกครอง

ซาอุดีอาระเบียปกครองโดยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช ตามกฎหมายหลัก (Basic Law) ซึ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2536 ได้กำหนดว่าราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบียปกครองโดยพระราชโอรส และหลานของปฐมกษัตริย์อับดุลอาซิสเท่านั้น โดยมีคัมภีร์อัลกุรอานเป็นธรรมนูญของประเทศ บริหารและปกครองประเทศโดยใช้กฎหมายอิสลาม (Shari'ah) มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข, หัวหน้าคณะรัฐบาล (นายกรัฐมนตรี) และผู้บัญชาการทหารสูงสุด ไม่มีพรรคการเมือง และการเลือกตั้ง พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายอิสลาม ธรรมเนียมประเพณี และฉันทานุมัติต่างๆ จากสมาชิกราชวงศ์ ผู้นำศาสนา (Ulama) และกลุ่มพลังต่างๆ ในสังคม และตามกฎหมายหลัก(Basic Law) พระมหากษัตริย์ทรงพระราชอำนาจในการคัดเลือกผู้สืบทอดวงศ์หรือมกุฎราชกุมาร แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาราชวงศ์ กษัตริย์องค์ปัจจุบันคือกษัตริย์อับดุลเลาะห์ (King Abdullah) เสด็จขึ้นครองราชย์ต่อจากกษัตริย์ฟาฮัด (King Fahd) เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2548 (โดยทรงมีพระนามเป็นทางการว่า Custodian of the Two Holy Mosques King Abdullah Bin Abdul Aziz Al-Saud) ส่วนมกุฎราชกุมารองค์ปัจจุบันคือเจ้าชาย Sultan Bin Abdul Aziz

พระมหากษัตริย์ทรงบริหารราชการแผ่นดินโดยสภาคณะรัฐมนตรี (Majlis Al Wuzarah) ซึ่งประกอบด้วยพระมหากษัตริย์ทรงเป็นนายกรัฐมนตรี มีรองนายกรัฐมนตรี 2 คน มกุฎราชกุมารทรงเป็นรองนายกรัฐมนตรีคนที่ 1 โดยตำแหน่ง สำหรับรองนายกรัฐมนตรีคนที่ 2 จะเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมด้วย นอกจากนี้จะมีรัฐมนตรีว่าการและช่วยว่าการกระทรวง 22 ตำแหน่ง รัฐมนตรี (Minister of State) 3 ตำแหน่ง และยังมีคณะที่ปรึกษา ซึ่งมาจากหน่วยงานอิสระที่สำคัญอีกจำนวนหนึ่ง เช่น สภาสูงเศรษฐกิจ สภาปิโตรเลียมและแหล่งแร่ สภาการท่องเที่ยว ฯลฯ

การออกพระราชบัญญัติจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาคณะรัฐมนตรี และจะต้องสอดคล้องกับหลักกฎหมาย อิสลาม การร้องทุกข์หรือถวายฎีกาโดยตรงไปยังผู้บริหารระดับสูงหรือสภาคณะรัฐมนตรี จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ

นอกจากนั้นพระมหกษัตริย์ยังได้ทรงจัดตั้งสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ (National Consultative Council/Majlis Al-Shoura) ขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยสมาชิก 120 คน มีวาระ 4 ปี มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งการกำหนดกรอบและแผนงานให้แก่ภูมิภาค (Region) แต่ไม่มีอำนาจในการออกกฎหมายแต่อย่างใด

การบริหารงานภูมิภาค

ซาอุดีอาระเบียแบ่งพื้นที่การบริหารออกเป็น 13 ภาค/เขต (Region) บริหารโดยผู้ว่าราชการภาค ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่ารัฐมนตรี ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการภาคแต่งตั้งโดยกษัตริย์ และแต่ละภาคจะมีจังหวัดต่างๆ ซึ่งบริหารงานโดยผู้ว่าราชการภาค ได้แก่

Region	Governor's Headquarters
Riyadh	Riyadh
Makkah Al-Mokarramah	Makkah Al-Mokarramah
Al-Madinah Al-Monawarah	Al-Madinah Al-Monawarah
Al-Qassim	Bureidah
Eastern Province	Dammam
Assir	Abha
Tabouk	Tabouk
Hail	Hail
Northern Province	Arar
Jizan	Jizan
Najran	Najran
Al-Bahah	Al-Bahah
Al-Jouf	Skakah

○ ระบบกฎหมาย

กฎหมายชาอูดีอาระเบียอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย 2 ประเภท คือ หลักกฎหมายอิสลาม (Islamic Law) หรือที่เรียกว่า Shari'ah Law และกฎหมายที่ตราออกมาบังคับใช้ (Decree Law)

Shari'ah Law มีพื้นฐานจากคัมภีร์อัลกุรอาน และแนวปฏิบัติคำสอนและความเห็นชอบของท่านศาสดา “นบีมุฮัมมัด” หรือที่เรียกว่า Sunna

ระบบศาลบริหารโดยระบบศาลศาสนา พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งผู้พิพากษาโดยคำแนะนำของสภาศาลสูง ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาอาวุโส 12 คน มีกฎหมายคุ้มครองความเป็นอิสระของศาล กษัตริย์ทรงทำหน้าที่ศาลสูงโดยตำแหน่ง และทรงมีพระราชอำนาจอภัยโทษ

ศาลดำเนินการสอบสวนการยุติธรรมในคดีอาญาทั่วไป และคดีแพ่งว่าด้วย การสมรส การหย่า การคุ้มครองผู้เยาว์และมรดก คดีลหู่โทษที่มีโทษเล็กน้อยจะพิจารณาโดยศาลชั้นต้น (Summary Court) สำหรับคดีที่มีโทษอุกฉกรรจ์จะพิจารณาโดยศาลสูง (General Court) คดีแพ่งอื่นๆ รวมทั้งการเห็นแย้งคำสั่งจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ จะพิจารณาโดยศาลพิเศษ (Tribunal) เป็นผู้ชำระความ เช่น คณะกรรมการสิทธิการแก้ไขปัญหาค้าขายขัดแย้งแรงงาน เป็นต้น

การพิจารณาคำอุทธรณ์คำตัดสินของศาลชั้นต้น จะพิจารณาทบทวนคำตัดสินโดยกระทรวงยุติธรรมร่วมกับสภาศาลสูง สำหรับคดีโทษประหารชีวิต กษัตริย์ทรงมีพระราชอำนาจอภัยโทษ

○ ประชากร

จากการสำรวจสำมะโนประชากรโดย Central Department of Statistic, Ministry of Economy and Planning เมื่อ กันยายน 2547 ชาอูดีอาระเบียมีประชากรรวมทั้งสิ้น 22.674 ล้านคน แยกเป็นเพศชาย 12.557 ล้านคน และหญิง 10.116 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นชาวต่างชาติ 6.144 ล้านคน หรือร้อยละ 27.1 อัตราการขยายตัวของประชากรระหว่างปี 2535-2547 ร้อยละ 2.45 (แต่จากการสำรวจของกระทรวงสาธารณสุขชาอูดีอาระเบียเมื่อปี 2546 ระบุว่าอัตราการขยายตัวประชากรสูงถึงร้อยละ 2.9 และประชากรมีอายุเฉลี่ย 71.4 ปี อัตราผู้ไม่รู้หนังสือ (อายุ 10 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 19.9 ประชากรอาศัยอยู่ในเขตเมืองร้อยละ 85 และมีจำนวนบ้านประมาณ 4.0 ล้านหลังคาเรือน

ประชากรประมาณร้อยละ 65 อาศัยอยู่ใน 3 เขตเมืองที่สำคัญ ได้แก่เขต Makkah ประกอบด้วยเมืองมักกะห์ เจดดาห์ และตาอ็ิบ เป็นศูนย์กลางทางด้านศาสนา เมืองท่า และการท่องเที่ยว เขต Riyadh ประกอบด้วยกรุงริยาด (เมืองหลวง) Kharaj, Doadami และ Al-Quowaiha เป็นศูนย์กลางการบริหารและปกครองประเทศ และเขต Eastern Provinces ประกอบด้วยเมือง Dammam และ Al-Khoba เป็นศูนย์กลางการขุดเจาะน้ำมันและอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

ชาอูดีอาระเบียมีประชากรอายุน้อยเป็นจำนวนค่อนข้างสูง จากการสำรวจประชากรเมื่อกันยายน 2547 พบว่ามีประชากรในวัยเด็ก 9.1 ล้านคน หรือร้อยละ 39.8 วัยทำงาน 12.9 ล้านคน หรือร้อยละ 57.3 และเพียง 0.7 ล้านคน หรือร้อยละ 2.9

○ ศาสนา

ศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ ส่วนใหญ่นับถือนิกายสุหนี่ และมีผู้นับถือนิกายชีอะห์เป็นส่วนน้อยซึ่งอยู่ทางด้านตะวันออกของประเทศ การแบ่งแยกออกเป็น 2 นิกายดังกล่าวมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาอันเนื่องมาจากความเห็นที่แตกต่างกันว่าใครควรจะเป็นผู้สืบทอดผู้นำต่อจากท่านศาสดานบีมุฮัมมัด

○ ภาษา

ภาษาอาหรับเป็นภาษาราชการ ภาษาอังกฤษใช้กันทั่วไปในแวดวงธุรกิจและการศึกษา เนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางการเมืองและการค้ามายาวนานกับอังกฤษและสหรัฐอเมริกา

○ กำลังแรงงาน

จากการสำรวจประชากรเมื่อกันยายน 2547 ซาอุดีอาระเบียมีอัตราการว่างงานค่อนข้างสูง กล่าวคือจากจำนวนประชากรในวัยทำงาน (15-64 ปี) ทั้งหมดรวมทั้งคนต่างชาติจำนวน 12.9 ล้านคน มีงานทำเพียง 7.5 ล้านคน หรือร้อยละ 57.7 สำหรับประชากรซาอุดีอาระเบียวัยทำงาน 8.4 ล้านคน มีงานทำเพียง 4.0 ล้านคน ว่างงานถึง 4.4 ล้านคน ขณะที่คนต่างชาติวัยทำงาน 4.5 ล้านคน มีงานทำได้ถึง 3.5 ล้านคน หรือร้อยละ 77

กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม และกระทรวงมหาดไทยจะร่วมกันกำหนดระเบียบการจัดหาแรงงานจากต่างประเทศ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการนำเข้าแรงงานคนมุสลิมจากประเทศมุสลิม หรือจากประเทศที่มีคนมุสลิมในสัดส่วนที่สูง แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นคนอินเดีย อียิปต์ ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ และบังคลาเทศ ตั้งแต่เดือนกันยายน 2537 เป็นต้นมา การนำเข้าแรงงานต่างชาติจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมก่อน ว่าตำแหน่งงานที่ว่างไม่สามารถหาจ้างจากคนซาอุดีอาระเบียได้ ซึ่งได้แก่งานกรรมกรที่ใช้แรงงาน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะสูง หรือช่างฝีมือ จากนั้น กระทรวงมหาดไทยจึงจะออกวีซ่าคณะ (Block Visa) ให้

กฎหมายแรงงานซาอุดีอาระเบียห้ามมิให้มีการข่มขู่ขูดรีดงานประทุ้งเพื่อต่อรอง รัฐบาลอนุญาตให้บริษัทที่มีแรงงานตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป สามารถตั้งกรรมการแรงงานขึ้นมาได้ แต่จะต้องเป็นคนซาอุดีอาระเบียเท่านั้น การจ่ายค่าล่วงเวลาคิดเป็นอัตรา 1.5 เท่าของค่าแรงปกติ อายุแรงงานขั้นต่ำจะต้องไม่ต่ำกว่า 14 ปี ไม่มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างแรงงานกรรมกรตามภาวะตลาด ประมาณเดือนละ 400-500 ริยัล หรือเดือนละ 106-133 เหรียญสหรัฐ ซาอุดีอาระเบียไม่เป็นสมาชิก ILO

ปี 2539 รัฐบาลได้ออกนโยบาย Saudization มีวัตถุประสงค์เพื่อลดการจ้างแรงงานต่างชาติลง โดยออกระเบียบกำหนดให้บริษัทที่มีคนงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จะต้องจ้างคนสัญชาติซาอุดีอาระเบียเข้าทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของคนงานทั้งหมด และให้เพิ่มขึ้นทุกปีในอัตราเดียวกัน หากบริษัทใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ทางกรก็จะไม่ออกวีซ่าคนงานต่างชาติรายใหม่ให้ อย่างไรก็ตามนโยบายนี้ยังไม่ประสบผลเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ คนซาอุดีอาระเบียยังไม่มีความพร้อมในการทำงานในบางสาขา และต้องการค่าจ้างแรงงานสูงกว่าแรงงานต่างชาติ

แรงงานต่างชาติในซาอุดีอาระเบีย

แรงงานต่างชาติมีสัดส่วนเป็นร้อยละ 65 ของแรงงานทั้งหมดในภาคเอกชน ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติประมาณ 6.3 ล้านคน (ตัวเลขทางการสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากเอเชียใต้ ได้แก่ อินเดีย ปากีสถาน บังคลาเทศ และศรีลังกา นอกจากนี้แรงงานจากชาติอื่นๆ ที่มีสัดส่วนค่อนข้างสูง ได้แก่ อียิปต์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และเยเมน

ซาอุดีอาระเบียเคยเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญที่สุดแห่งหนึ่งของไทย ในระหว่างปี พ.ศ. 2515 ถึงปี 2530 ซึ่งเชื่อว่ามีจำนวนแรงงานไทยอยู่เป็นจำนวนมากถึงสองแสนคน แต่ต่อมาเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2532 ได้เกิดคดีจرائمเพชรจากพระราชวังของเจ้าชาย ไฟซาล บิน ฟาฮัด และหลังจากนั้นในปี 2533 ได้เกิดคดีฆาตกรรมนักการทูตและการสูญหายของนักธุรกิจซาอุดีอาระเบียรวม 4 รายที่ประเทศไทย ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับซาอุดีอาระเบียไม่ราบรื่นนับแต่นั้นมา และรัฐบาลซาอุดีอาระเบียได้งดออกวีซ่าใหม่ให้แก่คนงานไทยตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2533 เป็นต้นมา ประกอบกับเกิดวิกฤตการณ์สงครามอ่าวเปอร์เซีย อิรักบุกเข้ายึดคูเวตเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2533 ทำให้คนงานไทยในซาอุดีอาระเบียไม่มั่นใจในความปลอดภัย จึงมีการเดินทางกลับเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันมีแรงงานไทยคงเหลืออยู่ในซาอุดีอาระเบียเพียงประมาณ 20,000 คน จากเดิมที่มีอยู่ประมาณ 200,000 คน ส่วนใหญ่จะอยู่ภาคตะวันตกประมาณ 17,000 คน ซึ่งได้แก่เมืองเจดดาห์ มักกะห์ ตาอ็ฟ อัลบาฮา บันจูเรชี บิชา มุซลิลิฟ อัลเลาะห์ กุนฟูดะห์ ราบิค ยันบู และมาดินะห์

○ วันและเวลาทำงาน

วันทำการปกติ	วันเสาร์ถึงวันพุธ
ราชการ	07.30-14.30 น. (ช่วงเดือนรอมฎอน 10.00-15.00 น.)
ธุรกิจ	08.30-12.00 น., 17.00-21.30 น.

ธนาคาร	09.30 – 16.30 น. (เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2006 ซึ่งแต่เดิมคือ 08.00/08.30-12.00/12.30 น. และ 16.00/16.30-19.00/19.30 น.)
ร้านค้า	10.00-13.00 น., 17.00-23.00 น.

วันหยุดประจำปี

ราชการ	วันพฤหัสบดีและวันศุกร์
เอกชน	วันพฤหัสบดีครึ่งวัน และวันศุกร์เต็มวัน

หน่วยงานราชการ บริษัท และร้านค้าจะปิดทำการชั่วคราว วันละ 4 ครั้งๆ ละประมาณ 1/2 ชั่วโมง เพื่อทำพิธีละหมาด ได้แก่ช่วงเวลาโดยประมาณ 12.30 น., 16.30 น., 19.30 น. และ 20.30 น.

○ วันหยุดราชการ และภาคเอกชนประจำปี

มีเพียง 2 ครั้งๆ ละ 5-10 วันสำหรับภาคเอกชน ส่วนหน่วยงานราชการครั้งละ 10 วัน ครั้งแรกหลังจากเสร็จสิ้นเทศกาลถือศีลอดเรียกว่า Eid Al-Fitr ซึ่งอยู่ในช่วงต้นเดือนที่ 10 ของปีปฏิทินอิสลาม (Hejira Calendar) และครั้งที่ 2 เรียกว่า Eid Al-Adha เป็นการเฉลิมฉลองในช่วงที่ชาวมุสลิมเข้าไปชุมนุมประกอบพิธีฮัจญ์ที่เมืองมักกะห์ ซึ่งอยู่ในช่วงวันที่ 5-13 ของเดือนที่ 12 ของปฏิทินอิสลาม โดยที่ปฏิทินของอิสลามเป็นระบบจันทรคติ ซึ่งจะมีจำนวนวันน้อยกว่าระบบสุริยคติ (Gregorian) ปีละ 11 วัน ดังนั้นช่วงวันหยุดแต่ละปีจะไม่ตรงกับปฏิทินในระบบสุริยคติ

○ สกุลเงิน และอัตราแลกเปลี่ยน

เงิน 1 ซาอุดีเรียล (Saudi Riyal) แบ่งออกเป็น 100 ฮาลาลาห์ (Halalah) มูลค่าธนบัตรประกอบด้วย 1, 5, 10, 20, 50, 100, 200 และ 500 เรียล รัฐบาลได้กำหนดอัตราแลกเปลี่ยนคงที่ไว้กับเงินเหรียญสหรัฐไว้ที่ 3.75 เรียล/เหรียญสหรัฐ ตั้งแต่ปี 2530 จนถึงปัจจุบัน

○ การเดินทางเข้าประเทศและการขอวีซ่า

ซาอุดีอาระเบียค่อนข้างเข้มงวดการออกวีซ่าให้แก่ต่างชาติ ไม่อนุญาตนักท่องเที่ยวหรือผู้ที่วางแผนผ่านเดินทางเข้าไป ผู้เข้าประเทศจะต้องได้รับวีซ่าก่อนจึงจะเดินทางเข้าประเทศได้ ยกเว้นบุคคลสัญชาติในกลุ่ม Gulf Cooperation Council – GCC ได้แก่ โอมาน กาตาร์ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน และคูเวต สามารถเดินทางเข้าประเทศได้โดยไม่ต้องมีวีซ่า ผู้ที่มีสิทธิ์ยื่นขอวีซ่าได้แก่

1. นักธุรกิจ
2. ผู้มีสัญญาจ้างจากบริษัทในซาอุดีอาระเบีย
3. ญาติใกล้ชิดของผู้ทำงานในซาอุดีอาระเบีย
4. ชาวมุสลิมผู้เดินทางไปแสวงบุญ

สำหรับนักธุรกิจที่จะเดินทางเข้าประเทศซาอุดีอาระเบียได้ จะต้องมียุติบัตรในซาอุดีอาระเบียหรือคู่ค้าเป็นผู้ดำเนินการออกหนังสือพร้อมด้วยสำเนาภาพถ่ายหนังสือเดินทางของผู้รับเชิญแจ้งไปยังสถานเอกอัครราชทูตซาอุดีอาระเบียในประเทศนั้นๆ ว่าได้เชิญผู้ใดผู้หนึ่งไปเยือนซาอุดีอาระเบียเพื่อติดต่อธุรกิจ ทั้งนี้หนังสือที่แจ้งไปยังสถานเอกอัครราชทูตจะต้องผ่านการรับรองจากหอการค้าของเมืองที่บริษัทเป็นสมาชิกอยู่ นักธุรกิจที่ได้รับเชิญจะต้องนำสำเนาจดหมายเชิญไปเป็นหลักฐานประกอบขอวีซ่าจากสถานเอกอัครราชทูตซาอุดีอาระเบียในประเทศนั้น ๆ

○ น้ำหนัก และหน่วยวัด

ระบบเมตริกเป็นระบบที่ใช้กันทั่วไปทั้งระยะทางและน้ำหนัก

○ เวลา

ชาอุติอาระเบียมีเวลาเดียวกันทั่วประเทศ (One time zone) เร็วกว่าเวลา GMT 3 ชั่วโมง หรือช้ากว่าประเทศไทย 4 ชั่วโมง

○ ระบบไฟฟ้า

ระบบกระแสไฟฟ้าตามบ้านและอาคารสถานที่ต่างๆ จะมี 2 ระบบ คือ 127/220 โวลต์ 60 Hertz แต่แนวโน้มบ้านและอาคารที่ปลูกใหม่ นิยมที่จะใช้กระแสไฟฟ้า 220 โวลต์ ระบบเดียว

○ ภาษี

ภาษีไม่ถือเป็นรายได้หลักของรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย เนื่องจากมีรายได้หลักจากน้ำมัน ภาษีนำเข้า และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ ไม่มีการจัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม การจัดเก็บภาษีมีย 3 ประเภท ดังนี้

1. ซากาต (Zakat)

เป็นข้อกำหนดตามหลักศาสนาอิสลามที่คนซาอุดีอาระเบียและบริษัทห้างร้านที่คนซาอุดีอาระเบียเป็นเจ้าของจะต้องจ่าย “ซากาต” (เงินบำรุงสังคมคล้ายกับภาษี) ในอัตราคงที่ร้อยละ 2.5 ของรายได้ เพื่อเป็นกองทุนช่วยเหลือแก่บุคคลผู้ยากจน เตื่อตรอน และไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. ภาษีเงินได้ส่วนบุคคล

ไม่มีการจัดเก็บภาษีรายได้จากลูกจ้าง ทั้งคนซาอุดีอาระเบียและคนงานต่างชาติ แต่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เช่น แพทย์ นักบัญชี นักกฎหมาย วิศวกร ฯลฯ จะต้องเสียภาษีประจำปีจากรายได้สุทธิ ตามอัตราดังต่อไปนี้

เงินได้ (ริยัล)	อัตรา (ร้อยละ)
0-6,000	ยกเว้น
6,001-10,000	5
10,001-20,000	10
20,001-30,000	20
30,100 ขึ้นไป	30

3. ภาษีเงินได้นิติบุคคล

จัดเก็บจากผลกำไรของบริษัทต่างชาติ และเงินปันผลกำไรที่คนต่างชาติถือหุ้นหรือเป็นหุ้นส่วน ค่าใช้จ่ายและต้นทุนรวมทั้งผลขาดทุนและค่าเสื่อมราคา สามารถนำมาหักจากกำไรได้ กำไรจากมูลค่าหลักทรัพย์ที่เพิ่มขึ้น (Capital gain) ก็ต้องนำมาคำนวณเสียภาษีด้วย อัตราจัดเก็บภาษีจากนิติบุคคลที่มีรายได้ตั้งแต่ 1 ล้านริยัลขึ้นไป ได้ลดลงจากร้อยละ 45 เป็น 30 เพื่อจูงใจให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้น.

○ การแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และการชำระเงิน

รัฐบาลซาอุดีอาระเบียมีนโยบายทางการเงินและการค้าเสรี ไม่มีการควบคุมการโอนเงินและซื้อขายเงินตราเพื่อทางการค้า ธนาคารกลางของซาอุดีอาระเบียได้กำหนดอัตราแลกเปลี่ยนคงที่ไว้ที่ 3.75 ริยัล/เหรียญสหรัฐ ตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

การชำระเงินซื้อขายส่วนใหญ่ใช้ Irrevocable L/C การเปิดบัญชีและการชำระเงินล่วงหน้าก็นิยมใช้เช่นกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย ไม่มีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการกำหนดเงื่อนไขการให้สินเชื่อ

○ ธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคมและธุรกิจ

การรู้จักธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติทางสังคมและธุรกิจ รวมทั้งกริยาท่าทางหรือภาษากายของคนชาอูดีอาระเบียหรืออาหรับจึงมีความสำคัญประการหนึ่ง และอาจมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการเจรจาทางธุรกิจได้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. นักธุรกิจชั้นนำและข้าราชการระดับสูงส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสหรัฐอเมริกาหรือจากประเทศตะวันตก จึงมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมทางตะวันตกเป็นอย่างดี ควรแสดงออกถึงการให้ความนับถือและยอมรับในประเพณีและวัฒนธรรมของชาวชาอูดีอาระเบียบนพื้นฐานศาสนาอิสลาม

2. การจัดทำกำหนดการล่วงหน้าอาจจะไม่ได้รับการสนองตอบทันทีจากนักธุรกิจชาอูดีอาระเบีย จนกว่าจะได้เดินทางไปถึงแล้ว ควรหลีกเลี่ยงการจัดทำนัดหมายในช่วงวันหยุดทางศาสนา คือช่วงเทศกาลรอมฎอนและอีดญ์ รวมทั้งต้องคำนึงถึงช่วงเวลาหยุดสวดหรือทำละหมาดประจำวัน

3. นักธุรกิจชาอูดีอาระเบียส่วนใหญ่จะไม่ยอมที่จะสรุปหรือตกลงปัญหาในระหว่างการประชุมที่เผชิญหน้ากัน ด้วยเหตุที่การประกอบธุรกิจของคนชาอูดีอาระเบียยังคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

4. การแต่งกายที่เหมาะสมด้วยชุดสุททาสลากสุกเนคไทจะเป็นที่ยอมรับ และถือว่าเป็นการให้เกียรติแก่ผู้ให้พบหรือคู่เจรจา

5. การเจรจาจะอยู่ภายใต้บรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดพร้อมด้วยน้ำชาหรือกาแฟ และจะไม่เข้าสู่ประเด็นทางธุรกิจทันที แต่ก็เป็นเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะนักธุรกิจชาอูดีอาระเบียชอบที่จะให้มีความคุ้นเคยเป็นการส่วนตัวกันก่อนที่จะมีการตกลงหรือลงนาม การประชุมเจรจาอาจยาวนาน โดยที่นักธุรกิจชาอูดีอาระเบียจะยินยอมให้มีคนโทรศัพท์เข้ามา หรือมีเจ้าหน้าที่บริษัทเข้ามาพบในระหว่างการประชุม ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติ

6. คนชาอูดีอาระเบียถือว่าธรรมเนียมการทักทายเป็นพิธีกรรมอย่างหนึ่ง คนชาอูดีอาระเบียจะยืนจับมือทักทาย เมื่อพบกับผู้เข้าร่วมประชุมรวมทั้งแขก หากสามารถทักทายด้วยภาษาอารบิก ก็จะสร้างความประทับใจให้แก่ชาวชาอูดีอาระเบีย

7. การเรียกชื่อคนชาอูดีอาระเบียหรือชาวอาหรับ จะเรียกชื่อแรก เช่น Mr. Ahmed Bin Al-Rahman ก็จะเรียกว่า Mr. Ahmed เท่านั้น คำว่า Bin หรือ Ibn แปลว่า “บุตรของ” ดังนั้นคำว่า Bin Al-Rahman จะไม่นำมาเรียกเป็นชื่อในการทักทายกันในการสนทนาและพบปะ

8. คนชาอูดีอาระเบียหรืออาหรับโดยทั่วไปจะให้การต้อนรับที่ดีแก่ผู้มาเยือนหรือคนแปลกหน้า ทำให้ผู้เข้าพบเกิดความอบอุ่นและความสบายใจ โดยเจ้าบ้านจะออกมาต้อนรับที่หน้าประตู หากช่วงเวลาที่เหมาะสมตรงกับเวลาอาหาร คนชาอูดีอาระเบียจะถือโอกาสเป็นเจ้าภาพอาหารมื้อนั้น โดยทั่วไปคนชาอูดีอาระเบียมีท่าทีจะสบายเมียงในการรับเชิญอย่างน้อยหนึ่งครั้ง โดยไม่ถือว่าเป็นการไม่สุภาพ

9. ในระหว่างการสนทนา คนชาอูดีอาระเบียจะยืนอยู่ในตำแหน่งที่ใกล้กว่าคนอื่น ๆ และอาจใช้ร่างกายสัมผัสเพื่อเรียกร้องความสนใจให้รับฟังในประเด็นที่สำคัญ จึงไม่ควรแสดงท่าทางถอยห่างออกมาหรือหลบหลีก ซึ่งอาจจะแลดูว่าเป็นการบอกปิดหรือปฏิเสธ

10. การให้เกียรติและให้ความเคารพเป็นประเพณีสำคัญของคนอาหรับ ไม่ว่าในวงสังคมทั่วไปหรือในด้านธุรกิจ

11. โดยธรรมเนียมคนอาหรับใช้มือขวาในการปฏิบัติต่างๆ เช่น จับมือ รับประทานอาหาร ตีมือ และการส่งของ การพูดโดยใช้มือประกอบท่าทางเพียงข้างเดียว ถือว่าไม่สุภาพ

12. การปฏิบัติต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุภาพ คือ

พูดโดยใช้มือประกอบท่าทางเพียงข้างเดียว

□ หันฝ่าเท้าไปยังผู้ร่วมสนทนา

□ ถามหรือพูดถึงภรรยาและบุตรสาวกับคู่สนทนา ทั้งนี้อาจจะถามได้ในระหว่างตม้มน้ำชาหรือกาแฟ

□ ควรรับตม้มน้ำชาหรือกาแฟอย่างน้อย 1 ถ้วย หลังจากตม้แล้วและไม่ต้องการให้เติมอีก ให้ส่ายแก้วเพื่อแสดงว่าไม่ต้องการอีกแล้ว

□ หากจำเป็นต้องติดต่อธุรกิจในช่วงเดือนรอมฎอน ต้องงดตม้มน้ำรับประทานอาหาร และสับบะห์ ในช่วงกลางวันหรือดวงอาทิตย์ยังไม่ลับขอบฟ้า

○ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ควรทราบและพึงปฏิบัติ

หากท่านจะมีโอกาสได้เดินทางไปยังประเทศชาอูดีอาระเบีย ก็ควรที่จะศึกษาและทราบถึงขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาอูดีอาระเบียที่พึงปฏิบัติ ดังนี้

1. ห้ามดื่มสุราและสิ่งมีเมาทุกประเภท
2. ห้ามเล่นการพนันทุกประเภท
3. ห้ามเสพยาเสพติดทุกชนิด
4. ห้ามถ่ายรูปในสถานที่ราชการ สถานที่ประกอบพิธีศาสนา อาคารบ้านเรือน หรือสิ่งก่อสร้างและศูนย์การค้า
5. ห้ามมิให้ถ่ายรูปสวนสาธารณะที่อนุญาตให้เข้าได้เฉพาะบุคคลที่มีครอบครัวเท่านั้น หรือถ่ายรูปบุคคลที่สามหรือสตรีพื้นเมือง
6. ห้ามมิให้ผู้มิใช่มุสลิม เดินทางเข้าในเมืองมักกะห์และเมืองมาดินะห์
7. ห้ามมิให้สุภาพสตรีขับรถ
8. ห้ามมิให้ผู้ชายและผู้หญิงที่ไม่ได้เป็นสามีภรรยากันอยู่ด้วยกัน เดินด้วยกัน หรือนั่งรถด้วยกันสองต่อสอง หรือหญิงนั่งข้างหน้ากับชายผู้ที่ไม่ใช่สามีของตน หากนั่งรถแท็กซี่สตรีจะต้องนั่งข้างหลัง ห้ามนั่งข้างหน้ากับคนขับอย่างเด็ดขาด
9. ในเดือนรอมฎอนหรือเดือนแห่งการถือศีลอด พึงละเว้นจากการรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือสูบบุหรี่ในเวลากลางวัน (ช่วงถือศีลอด) ในสถานที่ทำงาน ที่เปิดเผยหรือที่สาธารณะ ผู้ละเมิดจะต้องได้รับโทษมีตั้งแต่ถูกออกจากการงานและถูกเนรเทศ
10. ตามประเพณีชาอูดีอาระเบีย สตรีเวลาออกนอกบ้านไม่ว่าจะไปเพื่อกรณีใด เช่น ไปตลาด หรือไปเที่ยวหรือไปเพื่อวัตถุประสงค์อย่างอื่น ต้องคลุมศีรษะด้วยผ้าสีดำทุกครั้ง และสวมเสื้อคลุม สีดำ (Abaya) ทับชุดแต่งตัวปกติอีกชั้นหนึ่ง
11. สังคมชาอูดีอาระเบียโดยทั่วไป ผู้ชายกับผู้หญิงแยกห้องสังสรรค์ต่างหากไม่รวมกัน ผู้ชายสมาคมแต่ผู้ชาย ผู้หญิงสมาคมแต่ผู้หญิง หากไม่ใช่ญาติจะพูดคุยกันไม่ได้และห้ามนั่งปะปนกัน
12. การร่วมเพศกับหญิงหรือชายที่ไม่ได้เป็นสามีภรรยากันอย่างถูกต้อง ถือว่ามีความผิดอย่างร้ายแรง และอาจจะถูกลงโทษอย่างหนักถึงขั้นประหารชีวิต หรือแล้วแต่กรณี
13. ห้ามนำสิ่งสักการบูชาทั้งหลาย อาทิเช่น พระพุทธรูป ไม้กางเขน เป็นต้น เข้าประเทศ รวมทั้งการประกอบพิธีทางศาสนาอื่นอย่างเปิดเผย
14. ห้ามจัดงานรื่นเริงทุกประเภท เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากทางการ
15. ห้ามชุมนุมหรือตั้งชมรมหรือสโมสรต่างๆ และเรียไรในโอกาสต่างๆ
16. ห้ามนำสิ่งเหล่านี้เข้าประเทศชาอูดีอาระเบีย ได้แก่ สุราและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ยาเสพติด อาวุธและกระสุน เนื้อหมูและน้ำมันหมูหรือผลิตภัณฑ์อาหารที่ทำจากหมู หนังสือเอกสารทางการเมืองและที่ขัดต่อศีลธรรมและศาสนา รูปลามกต่างๆ ภาพและรูปเคารพของศาสนาอื่น
17. ไม่ควรไปเยี่ยมเยียนหรือพบชาวอาหรับที่บ้านระหว่างเวลา 14.30-17.00 น. เพราะช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเวลาพักผ่อนหรือนอนพัก การไปเยี่ยมเยียนดังกล่าวอาจต้องมีการนัดหมายไว้ล่วงหน้า ในเดือนรอมฎอนหากไม่มีความจำเป็นควรจะหลีกเลี่ยง

สำนักงานแรงงานในประเทศชาอูดีอาระเบีย (เจดดาห์) กับสถานการณ์แรงงานในภาคตะวันตกของชาอูดีอาระเบีย

ประวัติความเป็นมา

เนื่องจากมีคนไทยเดินทางไปทำงานกลุ่มประเทศในแถบตะวันออกกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศชาอูดีอาระเบียเป็นจำนวนมาก ดังนั้นรัฐบาลโดยกรมแรงงาน (ปัจจุบันคือกระทรวงแรงงาน) กระทรวงมหาดไทย จึงได้พิจารณาจัดตั้งสำนักงานแรงงานในประเทศชาอูดีอาระเบีย (เจดดาห์) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2522 เพื่อทำหน้าที่ดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศนั้น ซึ่งนับเป็นสำนักงานแรงงานในต่างประเทศแห่งแรกของไทย โดยมีสถานภาพเป็นฝ่ายแรงงาน ภายใต้การกำกับดูแลของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเจดดาห์ (ในขณะนั้น) และต่อมา สถานเอกอัครราชทูต และสำนักงานแรงงานฯ ได้ย้ายไปอยู่ที่เมืองหลวงกรุงริยาด ตามนโยบายของทางการชาอูดีอาระเบีย โดย สนร. ได้ย้ายไปเมื่อเดือนเมษายน 2528 และ สอท. ย้ายไปเมื่อเดือนสิงหาคม 2528

จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2532 กรมแรงงาน จึงได้จัดตั้งสำนักงานแรงงานในประเทศชาอูดีอาระเบียขึ้นอีกแห่งหนึ่งที่เมืองเจดดาห์ เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2532 ภายใต้การกำกับดูแลของสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์ เพื่อดูแลแรงงานไทยในภาคตะวันตกที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และยังคงปฏิบัติหน้าที่ให้บริการดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

○ ภารกิจหน้าที่ของสำนักงานฯ

“ดูแลคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริม รักษาและขยายตลาดแรงงาน” โดย

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การทำงาน และตลาดแรงงาน
2. การออกเยี่ยมเยียนพบปะนายจ้างและแรงงานไทย เพื่อดูแลคุ้มครองสภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รับทราบข้อมูลและปัญหาข้อขัดข้องของทั้งสองฝ่าย และดำเนินการป้องกันหรือแก้ไขได้อย่างทันทั่วถึง
3. แสวงหาและเสริมสร้างโอกาสในการขยายตลาดแรงงานไทยในอนาคต
4. พบปะเยี่ยมเยียนและสร้างความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ของทางการชาอูดีฯ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย กรมตรวจคนเข้าเมือง สภาก่อการค้า สถานีตำรวจ เรือนจำ และโรงพยาบาล เป็นต้น
5. ดูแลและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานและทายาท ได้แก่ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินทดแทนและเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ
6. เยี่ยมเยียนคนงานตามสถานที่ทำงานและที่พัก เพื่อบำรุงขวัญ และดูแลสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนงาน
7. ช่วยเหลือคนงานไทยที่ตกทุกข์ได้ยากและช่วยเหลือผู้ที่ถูกจับกุมดำเนินคดีต่างๆ
8. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ แก่คนงาน
9. ปฏิบัติงานร่วมกับ สถานกงสุลใหญ่ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ และสถานเอกอัครราชทูต
10. อำนวยความสะดวกแก่บุคคลและคณะบุคคลที่เดินทางไปปฏิบัติราชการต่างๆ
11. อำนวยความสะดวกแก่คนไทยมุสลิม ในการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์

○ พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานฯ

สนร. เจดดาห์ มีขอบเขตพื้นที่ความรับผิดชอบตามเขตอาณาของสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์ คือ เขตภาคตะวันตกของประเทศชาอูดีอาระเบีย ซึ่งพื้นที่ประมาณ 204,000 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยเมืองสำคัญต่างๆ ได้แก่ เจดดาห์ มัคกะห์ ตาอ็ฟ อัลบาศา บิซา ปันจูเรชี มุซัลลิฟ อัลเลาะห์ กุนฟุเดห์ ราบิค ยันบู และมาดินะห์

○ สถานการณ์แรงงานไทย

กลุ่มประเทศในแถบตะวันออกกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศซาอุดีอาระเบียเคยเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญยิ่งของ ไทยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2515 ถึง 2530 ซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคทองของแรงงานไทยในสมัยนั้น ที่เชื่อว่ามีจำนวนแรงงานไทย อยู่ในซาอุดีอาระเบียสูงสุดถึงเกือบสองแสนคน

แต่ต่อมาเมื่อเกิดคดีโจรกรรมเพชรจากพระราชวังของเจ้าชายไฟซาล บิน ฟาฮัด โดยแรงงานไทยคนหนึ่งเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2532 และต่อเนื่องไปถึงเหตุการณ์ฆาตกรรมนักการทูตและการสูญหายของนักธุรกิจซาอุดีอาระเบียในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2533 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับซาอุดีอาระเบียลดระดับลงอย่างมาก จนถึงขั้นที่ทางการซาอุดีฯ ระงับการออก วีซ่าใหม่ให้แก่แรงงานไทยตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา ผ่นวกกับวิกฤตการณ์สงครามอ่าวเปอร์เซียตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ที่อิรักส่งกำลังทหารเข้ายึดครองประเทศคูเวตจนเกิดเป็นสงครามต่อเนื่องมา ส่งผลให้จำนวน แรงงานไทยในซาอุดีอาระเบียลดลงเป็นลำดับ จนถึงปัจจุบันคาดว่ามีความแรงงานไทยคงเหลืออยู่ในประเทศซาอุดีอาระเบียทั้ง ลิ่นเพียงประมาณสองหมื่นกว่าคน ซึ่งอยู่ในเขตภาคตะวันตกอันเป็นพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์) ประมาณร้อยละ 75 หรือคิดเป็นจำนวนประมาณ 17,500 คน โดยคาดว่าคนไทยเหล่านี้ส่งเงินรายได้กลับประเทศ ปีละไม่น้อยกว่า 1,000 ล้านบาท แม้ว่าจะเป็นแรงงานที่อยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (มีใบอนุญาตทำงานหรือมีใบถิ่นที่อยู่) เพียงประมาณ 7,500 คน ส่วนที่เหลืออีกประมาณ 8,000 คน ที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายหรือหนีภัยมาจาก 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้โดยเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าประกอบกิจการทางศาสนา (ฮัจญ์หรืออุมเราะห์) แล้วหลบหนีหรือลักลอบอยู่ ทำงานโดยไม่มีวีซ่าหรือใบอนุญาตให้ทำงาน หรือเป็นคนงานเดิมที่หลบหนีนายจ้างไปประกอบอาชีพอิสระ

แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในซาอุดีฯ ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีสัญญาจ้างงานและเอกสารหลักฐานต่างๆ อย่างสมบูรณ์ ส่วนใหญ่จะกระจายกันทำงานอยู่ในกิจการหลายประเภท ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ, ผู้จัดการด้านบริการฮัจญ์และอุมเราะห์, ช่างเทคนิค, พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม, ช่างทำเครื่องประดับ (ทอง/เพชรพลอย), ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า, ช่างเสริมสวย, ช่างซ่อมรถยนต์, พนักงานประกอบอาหาร, พนักงานบริการ, พนักงานขับรถยนต์ รวมถึงคนงานทั่วไปเป็นต้น ซึ่งรายได้ก็จะมีแตกต่างกัน ออกไปแล้วแต่ประเภทของสาขาอาชีพ

แรงงานที่ถูกกฎหมายนั้นส่วนใหญ่จะมีอายุงานมากกว่าสิบถึงยี่สิบปีขึ้นไปเกือบทั้งสิ้น กล่าวคือเดินทางไปทำงานก่อนที่ จะมีการระงับวีซ่าดังกล่าวแล้ว อย่างไรก็ดีในแต่ละปีก็ยังคงมีการจ้างแรงงานไทยโดยวีซ่าใหม่อยู่บ้างจากนายจ้างที่ได้รับสิทธิพิเศษ เป็นจำนวนประมาณปีละหนึ่งถึงสองร้อยคน

ส่วนแรงงานไทยที่อยู่อย่างไม่ถูกต้องนั้น ส่วนใหญ่ได้แก่คนไทยมุสลิมที่เดินทางเข้าประเทศซาอุดีอาระเบีย ด้วยวีซ่าฮัจญ์ หรืออุมเราะห์แล้วไม่เดินทางกลับเมืองไทยตามกำหนด แต่ได้ลักลอบอยู่ทำงานต่อโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานและไม่มีวีซ่า ส่วน มากเป็นผู้ที่มาจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีการติดต่อกันเป็นเครือข่าย และเมื่อเดินทางไปถึงก็จะไปพักอาศัย รวมกันอยู่กับญาติหรือเครือข่ายของตนหลายๆ ครอบครัวในหมู่บ้านหรือชุมชนเดียวกัน คนเหล่านี้มักจะทำงานกันในตอนกลางคืน และพักผ่อนในตอนกลางวัน โดยจะไม่ค่อยออกไปนอกบ้าน เนื่องจากเกรงกลัวจะถูกทางการจับกุมและส่งกลับประเทศในที่สุด สำหรับ งานที่ทำกันมาก ได้แก่ ช่างเย็บเสื้อผ้าโต๊ป เย็บหรือดักหมวก ตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี เป็นต้น มีรายได้ระหว่างเดือนละ 1,200 - 4,000 บาท ขึ้นอยู่กับฝีมือ ความขยัน และปริมาณงานในแต่ละช่วงระยะเวลาของปี

สำหรับคนไทยที่นับถือศาสนาอื่นที่อยู่อย่างผิดกฎหมายก็จะมีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เมื่อเริ่มแรกเดินทางเข้าไปทำงานอย่างถูกต้อง แต่ต่อมาได้หลบหนีนายจ้างและลักลอบทำงานอยู่โดยไม่มีวีซ่าและใบอนุญาตทำงานเช่นกัน ปัญหาที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานไทย

1. นโยบาย Saudization ของรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย
2. การถูกแทรกแซงหรือแข่งขันด้านอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าจากแรงงานชาติอื่นๆ
3. ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งสองดังกล่าวแล้วข้างต้น

○ ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย

1. ขาดการติดต่อกับทางบ้าน โดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางครอบครัวเป็นส่วนใหญ่

2. นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างไม่ตรงกำหนด
3. เมื่อคนงานต้องการลาออกเพื่อเดินทางกลับประเทศไทย นายจ้างส่วนใหญ่จะยังไม่ ยากให้ลาออก เพราะหาก ลูกจ้างคนไทยลาออกแล้ว วีซ่าที่ได้รับอนุมัติให้จ้างคนงานรายนั้นก็จะต้องยกเลิก และไม่สามารถนำโควตาไปขอจ้างแรงงานไทย รายใหม่มาทดแทนได้
4. นายจ้างปายเมียงที่จะจ่ายเงินรางวัลสิ้นบริการ [End Service Award] ตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อสิ้นสุด สัญญาจ้างหรือเมื่อลูกจ้างลาออก หลังจากที่ได้ทำงานมาเป็นเวลานาน
5. หลบหนีนายจ้างไปทำงานอิสระหรือทำงานกับนายจ้างอื่นโดยไม่ถูกต้อง
6. ลักลอบอยู่ทำงานโดยไม่มีวีซ่า,ใบอนุญาต และหลักฐานประจำตัวต่างๆ
7. การกระทำที่ผิดกฎหมายหรือขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวคูด

○ นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของชาวคูดอาระเบีย

ชาวคูดอาระเบียได้พยายามแก้ไขปัญหานี้จำนวนคนต่างชาติที่มีอัตราส่วนสูงถึงเกือบร้อยละ 30 ของประชากรทั้งประเทศ และแก้ไขปัญหการว่างงานของประชากรชาวคูด ด้วยการดำเนินนโยบาย Saudization มาตั้งแต่ปี 2539 โดยกำหนด ขอบเขตและอัตราส่วนของการจ้างแรงงานต่างชาติกับแรงงานชาวคูด ในสาขาอาชีพต่างๆ อันเป็นการสร้างงานใหม่ และเพิ่ม ตำแหน่งงานสำหรับการจ้างแรงงานชาวคูด เพื่อทดแทนแรงงานต่างชาติ และเมื่อต้นปี 2547 ก็ได้ออกประกาศประเภทของ อาชีพต่างๆ ที่ห้ามคนต่างชาติทำ โดยสงวนไว้ให้เฉพาะคนชาวคูด เท่านั้นจำนวน 38 รายการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาชีพทางด้านการ บริการ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547

แม้ว่าจะได้ดำเนินนโยบายดังกล่าวมาเป็นเวลานานหลายปีแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังคงมีแรงงานต่างชาติอยู่ใน ชาวคูดอาระเบียเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุหลายประการ อันได้แก่สภาพทางสังคม วัฒนธรรม ของคนชาวคูด ที่มี นิสัยไม่ชอบทำงานหรือไม่ชอบเป็นผู้ให้บริการ รวมทั้งการเลือกงานและความต้องการอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าที่นายจ้างทั่วไปจะ ยอมรับได้เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านการขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยังไม่อนุญาตหรือให้ออกาสผู้หญิงทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่ ต้องพบปะกับผู้คน ดังนั้นงานต่างๆ ในทุกสาขาอาชีพ จึงยังคงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างชาติทั้งถูกกฎหมายและที่ลักลอบเข้าไป อยู่อีกเป็นจำนวนมาก แต่รัฐบาลก็ได้พยายามที่จะกำหนดมาตรการใหม่ต่างๆ ออกมาอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนนโยบายดัง กล่าวต่อไป

○ ประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ

1. หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจเป็นนายจ้างของแรงงานต่างชาติโดยตรงได้แก่ งานซ่อมบำรุงอาคาร สำนักงานและบ้านพัก งานบริการของการไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ งานเกี่ยวกับ การขนส่งและคมนาคม งานของสายการบิน แพทย์และพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ
2. กิจการเอกชนรับเหมาจากรัฐบาล ได้แก่ งานทำความสะอาดในสำนักงาน งานติดตั้งและวางสายโทรศัพท์ งานก่อสร้างโรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และสาธารณูปโภค
3. บริษัทเอกชน ได้แก่ งานในโรงพยาบาล (ทุกระดับ) งานแม่บ้าน ช่างยนต์ บริการโรงแรม พนักงานห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ผลิตกระดาษ ผลิตเม็ดพลาสติก ผลิตปูนซีเมนต์ ผลิตอาหาร และเครื่องดื่ม เป็นต้น

○ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศชาวคูดอาระเบีย

โดยปกติฝ่ายนายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการขออนุญาตนำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงานจนถึงขั้นขอมิ หลักฐานประจำตัวในประเทศชาวคูดอาระเบีย ซึ่งประกอบด้วยค่าธรรมเนียมวีซ่า ค่าตรวจร่างกายคนงาน ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่าย ในการขอใบอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัว/ใบถิ่นที่อยู่ [Iqama] สำหรับคนต่างชาติ รวมทั้งสิ้นประมาณ 5,500 ريالต่อ คนงาน 1 คน

○ แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติ

ซาอุดีอาระเบียเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ทำให้มีการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก และมีทรัพยากรน้ำมันสำรองมากที่สุดในโลก ประมาณ 1 ใน 4 ของโลก ส่งเป็นสินค้าออกทำรายได้เป็นจำนวนมหาศาลในแต่ละปี ทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะได้ดำเนินนโยบาย Saudization เพื่อสร้างตำแหน่งงานและอนุรักษ์งานบางประเภทให้แก่คนซาอุดีก็ตาม ความต้องการแรงงานต่างชาติในทุกสาขาอาชีพยังคงมีอยู่สูงมาก ไม่ว่าจะเป็นสายวิชาชีพหรืองานบริการในด้านต่างๆ แต่ความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาท้องถิ่น (อารบิก) เป็นข้อได้เปรียบที่ตลาดต้องการ รวมทั้งความเข้าใจขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นด้วยเช่นกัน

กระทรวงการวางแผนของซาอุดีฯ ประมาณการว่า จะมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในภาคราชการและเอกชนอีกประมาณ 90,000 – 100,000 คน ซึ่งประเทศที่ได้ส่วนแบ่งตลาดแรงงานนี้ที่สำคัญ ได้แก่ อินเดีย อียิปต์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ปากีสถาน บังคลาเทศ และศรีลังกา เป็นต้น

○ แนวโน้มและโอกาสในการขยายการจ้างแรงงานไทย

เนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีมานานกว่าสิบปี และในปัจจุบันซาอุดี อาระเบียก็ยังไม่อนุมัติให้มีการจ้างแรงงานใหม่จากประเทศไทยอย่างเป็นทางการ ดังนั้นแม้ว่าความต้องการแรงงานไทยของตลาดจะยังมีมากก็ตาม แต่โอกาสในการขยายตลาดแรงงานในประเทศนี้จึงยังไม่อาจเป็นที่คาดเดาได้

○ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

ซาอุดีอาระเบียยังไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานซาอุดีฯ ก็ได้ประกาศย้ำอยู่เสมอว่าจะยังไม่มีมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนี้ เนื่องจากยังมีแรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะหากประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวในขณะนี้ แรงงานต่างชาติเหล่านั้นก็ต้องได้รับสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายอย่างดังกล่าวโดยเท่าเทียมกันด้วย ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของซาอุดีฯ ดังนั้นสถานการณ์การจ้างงานในซาอุดีฯ จึงเป็นแบบเสรี

ซาอุดีอาระเบียมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานที่ประกาศใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490 ชื่อ “กฎหมายแรงงานและคนงาน” และแก้ไขปรับปรุงเมื่อปี พ.ศ. 2548 (เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2549) โดยมีผลคุ้มครองแรงงานในประเทศและแรงงานต่างชาติโดยเสมอภาคกัน

○ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานฯ

1. สถานที่ทำงานคับแคบมาก และอยู่ในพื้นที่ชั้นในของ สกญ. เป็นอุปสรรคในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ สนร.
2. ไม่มีพนักงานขับรถยนต์ ทำให้การใช้รถยนต์เดินทางไปปฏิบัติงานเป็นไปอย่างขลุกขลัก และขาดผู้ดูแลรับผิดชอบยานพาหนะส่วนกลางโดยเฉพาะ
3. ข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาการทำงาน ระบบและวัฒนธรรมการทำงานของท้องถิ่น

○ ที่ตั้งปัจจุบันของ สนร. เจดดาห์

No.2 Safwan Ibn Wahab Street [29]
Sharafiah Dist. 3 Jeddah
[Off Palestine Street, Behind Jeddah Dome]

○ สถานที่ติดต่อทางไปรษณีย์

Office of Labour Affairs, Royal Thai Consulate-General
P.O. Box 2224, Jeddah 21451, Saudi Arabia

โทรศัพท์ +966 2 6655317 ต่อ 109, +966 2 6697088

โทรสาร +966 2 6641584

อี-เมล jeddah@mol.go.th

โทรศัพท์เคลื่อนที่ หัวหน้าสำนักงาน + 966 2 503609572

ล่าม + 966 2 502715107 (ส่วนตัว)

เสมียน + 966 2 509052018 (ส่วนตัว)

กรอบอัตรากำลังและบุคลากร สนร. ในปัจจุบัน

1. อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) / ข้าราชการระดับ 8 จำนวน 1 อัตรา
นายยุทธนันท์ ศรีพญา (19 ธันวาคม 2546)
2. ล่าม/ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ จำนวน 1 อัตรา
นายคอแข็ง ลาเตะ (21 มิถุนายน 2532)
3. เสมียน / ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ จำนวน 1 อัตรา
นายอารี เกตุเลขา (20 มกราคม 2528)
4. พนักงานขับรถยนต์ / ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ จำนวน - อัตรา
(ไม่มีอัตราจ้าง)

○ อาสาสมัครแรงงานไทย

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำนักงานฯ จึงได้พิจารณาแต่งตั้งอาสาสมัครช่วยราชการขึ้นตามเมืองต่างๆ โดยให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นศูนย์กลางกระจายข้อมูลข่าวสารต่างๆ จาก สนร. ไปยังแรงงานไทยที่อยู่ใกล้เคียง
2. เป็นศูนย์รวบรวมข้อมูลและข่าวสารของแรงงานไทยในพื้นที่ให้แก่ สนร.
3. เป็นตัวแทน สนร. รับเรื่องราวร้องทุกข์ของแรงงานไทยในเบื้องต้นและประสานแจ้งต่อไปยัง สนร.
4. เป็นตัวแทน สนร. ในการให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ของแรงงานไทย

○ อาสาสมัครแรงงาน สำนักงานแรงงานในประเทศชาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)

ที่	เมือง	ชื่อ-สกุล	โทรศัพท์	
			บ้าน/ที่ทำงาน	มือถือ
1	เจดดาห์	นายชูเดช อินทรวงศ์	02-6828525	05-05600235
2		นายวิจิตร ไชยปัญญา		05-09550839
3		นายจันดี โพนาคา	02-6772370	
4		นายอนันต์ ณ ปัตตานี		05-07894185
5		นายสุสันต์ มีภู	02-6542574	05-02534168
6		นายสมเจต ธรรมศักดิ์การ		05-09347520
7	มักกะห์	นายอัปดุลเลาะห์ ปายอ	02-5744737	05-05546278
8		นายมะรอเซะ หะยีมิง	02-6488159	05-03661953
9	ดฮาฟ	นายสงขลา คุณขุนทด	02-7322706	05-09617607
10		นางสุภาวดี ชาชาน	02-7401787	05-07027933
11	อัลบาฮา	นายอนันต์ แวหะยี		05-02663072
12		นายสมศักดิ์ เสียงเสนาะ	07-7257152	05-09619035
13		นายการิมุดิง เจ๊ะมะ	05-03780207	

ที่	เมือง	ชื่อ-สกุล	โทรศัพท์	
			บ้าน/ที่ทำงาน	มือถือ
14	บันจูเรชี	นายสำรอง รอดขันเมือง		05-02788302
15		นายอัมรี ดือระ		05-07603255
16		นายสมชาย ขุมทอง		05-06670738
17		นางประเพท กุลคง		05-08186924
18		นายอันวาร์ ยูโซะ		05-07030134
19	บันบู	นายอุสมาน บูละ	07-7340293	
20		อัลเลศนายรอซาลี อาแว	07-7420477	05-06525398
21		นายสุชาติ ปรีชาเวทย์	04-3905399	05-07842668
22		นายวิเชียร อินทร	04-3227274	05-09398921
23		นายอาแซ ปิอะห์	07-7257152	05-02372812
24	คามิส มูเซต	นายธนู จุลพันธ์	07-2213976	05-07514364
25		นายอนูวัฒน์ ด่านจำนง	07-2201186	05-02372812

○ ทำเนียบหัวหน้า สนร. เจดดาห์

1. นายฐาปนุตร ชมเลวี ปี 2522 ถึง 2527
2. นายสม ศุภนคร ปี 2527 ถึง 2528 (ย้ายสำนักงานไปตั้งที่กรุงริยาด)
3. นายสันโดษ เต็มแสงเลิศ 24 มิถุนายน 2532 (เปิดสำนักงานใหม่) ถึง 9 เมษายน 2536
4. นายวิฑูร สุขะวันกุล (รักษาราชการ) 9 เมษายน 2536 ถึง 4 ตุลาคม 2537
5. นายยุทธนันท์ ศรีพญา 4 ตุลาคม 2537 ถึง 15 มกราคม 2538
6. นายอาคม ไหมสนธิ์ (รักษาราชการ) 15 มกราคม 2538 ถึง 14 พฤศจิกายน 2538
15 พฤศจิกายน 2538 ถึง 6 ธันวาคม 2539
7. นายกมล สวัสดิ์ชูแก้ว (รักษาราชการ) 6 ธันวาคม 2539 ถึง 23 มกราคม 2540
8. นายวัชรรา ศรีจุญ 23 มกราคม 2540 ถึง 1 มิถุนายน 2541
9. นายกมล สวัสดิ์ชูแก้ว 1 มิถุนายน 2541 ถึง 16 พฤศจิกายน 2543
10. นายธเนศ สนิทวาทิ 16 พฤศจิกายน 2543 ถึง 19 ธันวาคม 2546
11. นายยุทธนันท์ ศรีพญา 19 ธันวาคม 2546 ถึง ปัจจุบัน

หน่วยงานราชการอื่นๆของไทยในซาอุดีอาระเบีย

ROYAL THAI EMBASSY

P.O. BOX 94359

RIYADH 11693

TEL: 966-1-488-0300, 4880797, 4881174, 4881507

FAX: 966-1-4881179

E-mail: thaiemry@awalnet.net.sa

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS

ROYAL THAI EMBASSY

P.O. BOX 94370, RIYADH 11693

TEL: 966-1-4827977, 4827689

FAX: 966-1-4881176

E-mail: riyadh@mol.go.th

ROYAL THAI CONSULATE-GENERAL

P.O. BOX 2224

JEDDAH 21451

TEL: 966-2-6655317

FAX: 966-2-6655318

E-mail: thaicongen@sps.net.sa

THAI TRADE CENTRE

ROYAL THAI CONSULATE-GENERAL

SHAKER BUILDING, ROOM 303

HAIL ROAD

P.O. BOX 8014

JEDDAH 21482

TEL: 966-2-6445059, 6452542

FAX: 966-2-6442234

E-mail: thaitrade@sps.net.sa

สถานการณ์แรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย

โดย สำนักงานแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)

ซาอุดีอาระเบีย (Kingdom of Saudi Arabia)

1. ข้อมูลทั่วไป*

- เมืองหลวง : กรุงริยาด (Riyadh)
- ประชากร : 20.8 ล้านคน (ไม่รวมแรงงานต่างชาติ ที่มีอยู่ในขณะนี้ ราว 6.5 ล้านคน)
- ศาสนา : อิสลาม
- ภาษาราชการ : อาระบิก
- สกุลเงินตรา และอัตราแลกเปลี่ยน : เรียล (Riyal) (1 Riyal = 100 Halala) = 10 บาท
: 1 ดอลลาร์สหรัฐ = 3.75 เรียล(อัตราคงที่) :
- เขตการปกครอง แบ่งเป็น 13 เขต หรือภาค (Region) ได้แก่

(1) Riyadh Region	(2) Makkah Region	(3) Eastern Region
(4) Madinah Region	(5) Qassim Region	(6) Aseer Region
(7) Jazan Region	(8) Najran Region	(9) Tabuk Region
(10) Northern Border Region	(11) Hail Region	(12) Baha Region
(13) Jouf Region		

2. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

ประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นสมาชิกกลุ่มประเทศที่ส่งออกน้ำมันปิโตรเลียมเป็นสินค้าออก หรือ OPEC ในจำนวนทั้งหมด 11 ประเทศ ทั้งยังเป็นผู้นำกลุ่มความร่วมมือในอ่าวอาหรับ หรือ Cooperation Council of Gulf States (GCC) นอกจากนี้ ซาอุดีอาระเบีย ยังได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) เมื่อไม่นานมานี้อีกด้วย

ดังนั้น เศรษฐกิจของซาอุดีอาระเบีย จึงพึ่งรายได้จากการส่งออกน้ำมันเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในขณะนี้ รัฐบาลภายใต้การนำของ King Abdullah Bin Abdullaziz มีการเร่งดำเนินนโยบายที่จะสร้างผลผลิตมวลรวมในประเทศ (GDP) โดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมและการลงทุนด้านอื่นๆ มากขึ้น แต่รายได้หลักของประเทศก็ยังมาจากการค้าขายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ที่มีน้ำมันสำรองมากถึงร้อยละ 25 ของโลก โดยเฉพาะในภาวะที่ราคาน้ำมันพุ่งสูงขึ้นเป็นประวัติการณ์อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ทำให้ซาอุดีอาระเบีย ได้รับประโยชน์อย่างมหาศาล ตลาดหลักทรัพย์และการลงทุนมีการขยายตัวต่อเนื่องทั้งโดยนักลงทุนในประเทศ และการลงทุนจากต่างประเทศที่เปิดกว้างมากขึ้น การซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ซาอุดีอาระเบีย พุ่งสูงขึ้นเกิน 15,000 จุดทุกภาคการลงทุน ทั้งในภาคการธนาคารและการเงิน และภาคอุตสาหกรรม และยังคงมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวเพิ่มขึ้นต่อไป

แม้ว่าในระยะที่ผ่านมาจะมีสถานการณ์การก่อการร้ายเกิดขึ้นเป็นระยะๆ แต่ด้วยมาตรการเฝ้าระวังของรัฐบาล ทำให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุนต่างชาติได้ในระดับหนึ่ง และการที่องค์การการค้าโลก (World Trade Organization) รับซาอุดีอาระเบีย เข้าเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์เมื่อเดือนตุลาคม 2548 ถือว่าส่งผลด้านบวกอย่างสำคัญต่อบทบาททางการค้าและเศรษฐกิจของซาอุดีอาระเบีย ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เชื่อว่า ซาอุดีอาระเบีย จะมีบทบาทในเวทีการค้าโลกเพิ่มมากขึ้น และการขยายตัวทาง

* แหล่งข้อมูล : Department of Migrant Labour Care, Ministry of Labour, Kingdom of Saudi Arabia, Important Information for Migrants Coming to Work in the Kingdom of Saudi Arabia, 2005.

เศรษฐกิจจะเพิ่มสูงขึ้นไปอีกต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10-15 ปี ทั้งนี้ หากไม่มีปัญหาอุปสรรคจากการก่อการร้าย และเสถียรภาพของราชวงศ์และรัฐบาลซาอุดีฯ ยังอยู่ในระดับปัจจุบัน

1.2 สภาพสังคม

สังคมของชาวซาอุดีฯ เป็นสังคมมุสลิม ที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามนิกายสุหนี่ (Sunni) ที่เคร่งครัดมากกว่าประเทศอื่นๆในละแวกเดียวกัน เพราะถือว่าเขตประเทศของตนเป็นดินแดนศักดิ์สิทธิ์ (Holy Land) เพราะเป็นแหล่งกำเนิดของศาสนาอิสลาม และมีเพียงกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศ ที่นับถืออิสลามนิกายชีอะห์ (Shiite) ซึ่งก็มีกลักร้างปัญหาต่อต้านรัฐเกิดขึ้นบ่อยๆ

การปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ที่ปัจจุบัน ษัตริย์ อับดุลเลาะห์ บิน อับดุล อาซิส ขึ้นครองราชย์ภายหลังการเสด็จสวรรคตของษัตริย์ฟาอัด ตั้งแต่ต้นเดือนสิงหาคม 2548 เป็นต้นมานั้น ทำให้ประเทศมีความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่น และสามารถรวบรวมชนเผ่าเร่ร่อนในอดีตที่อยู่อาศัยในภูมิประเทศแบบทะเลทรายที่กว้างใหญ่กว่า 2.2 ล้านตารางกิโลเมตร ให้มีเอกภาพได้มากขึ้น และมีการกระจายความเจริญ กระจายรายได้ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างขนานใหญ่ จนเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป

1.3 สถานการณ์ตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานในซาอุดีอาระเบีย นับเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในตะวันออกกลางของแรงงานไทยและแรงงานชาติต่างๆ มาช้านาน ด้วยปัจจัยด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การลงทุน และอุตสาหกรรม ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง มาหลายทศวรรษ โดยในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมานี้ มีแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในซาอุดีฯ ทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย มากเกือบ 10 ล้านคน ในขณะที่ประชากรซาอุดีฯ มีเพียงราว 20 ล้านคนเท่านั้น

ด้วยสัดส่วนด้านประชากรที่ถือว่าไม่สมดุลดังกล่าว ทำให้รัฐต้องกลับมาพิจารณาหาทางลดจำนวนแรงงานต่างชาติ และเพิ่มการจ้างงานแรงงานชาวซาอุดีฯ โดยเร็ว หรือ นโยบาย Saudisation แต่ปัญหาลำคัญคือ

(1) ซาอุดีอาระเบีย ไม่ได้เตรียมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานต่างชาติ ในขณะที่การขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมดำเนินรุดหน้าอย่างรวดเร็ว จนไม่อาจรองรับการพัฒนาคนของทางการซาอุดีฯ ได้มากนัก เพราะธุรกิจอาจชะงักงัน

(2) ลักษณะการดำรงชีวิตและทัศนคติของสังคมซาอุดีฯ ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่น คือ การไม่นิยมทำงานระดับล่างที่ดูเหมือนไม่มีเกียรติ การนิยมทำงานภาคราชการมากกว่าภาคเอกชน การไม่ชอบทำงานบ้านด้วยตนเอง โดยนิยมที่จะมีแรงงานต่างชาติไว้รับใช้ในบ้าน และงานใดๆ ที่อาจถูกว่าต่ำต้อย โดยเฉพาะการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน เป็นต้น

ค่านิยมและทัศนคติอย่างนี้ นับเป็นผลเสียต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจระดับล่างของซาอุดีฯ เอง มาช้านาน แต่ในทางตรงกันข้าม ส่งผลให้แรงงานต่างชาติเข้าไปอยู่อาศัยทำงานในประเทศนี้มากมายอย่างที่เห็นอยู่ และอัตราการว่างงานของแรงงานท้องถิ่น ที่อยู่ในอัตราค่อนข้างสูง ทำให้รัฐบาลหันมาให้ความสนใจกับนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่น หรือที่เรียกว่า Saudization อย่างจริงจัง นโยบายนี้ นอกจากจะกีดกันแรงงานต่างชาติไม่ให้ทำงานในเกือบ 40 สาขาแล้วยังบังคับให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานซาอุดีฯ ในสัดส่วนที่กำหนดอีกด้วย คือ ต้องจ้างชาวซาอุดีฯ ร้อยละ 30 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ มาตรการดังกล่าว ส่งผลให้จำนวนแรงงานต่างชาติลดลงอย่างรวดเร็วในช่วงปี 2547-2549

1.4 จำนวนแรงงานต่างชาติ

□ จำนวนแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบีย โดยการประมาณการของทางการซาอุดีฯ เมื่อสิ้นปี 2547 มีอยู่ทั้งหมดประมาณ 7.1 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 29.22 ของจำนวนประชากรทั้งหมด 24.3 ล้านคน โดยแบ่งเป็นแรงงานและชนชาติอื่นๆ ดังนี้

ลำดับ	สัญชาติแรงงาน	จำนวน (คน)
1	อินเดีย	1,400,000
2	ปากีสถาน	950,000
3	อียิปต์	850,000
4	ฟิลิปปินส์	800,000
5	บังกลาเทศ	700,000
6	เยเมน	520,000
7	อินโดนีเซีย	350,000
8	ศรีลังกา	300,000
9	จอร์แดน	145,000
10	ซีเรีย	123,000
11	ซูดาน	100,000
12	ไนจีเรีย	60,000
13	ตุรกี	50,000
14	เนปาล	50,000
....	ไทย**	17,910

หมายเหตุ - ไทย** ข้อมูลจากการประมาณการที่ สท.รียาดได้สรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน/ผลการใช้จ่ายเงิน

ประจำเดือนพฤศจิกายน 2549 เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อทราบแล้ว

- จำนวนแรงงานต่างด้าวตามข้อ 1.4 เป็นการรวมตัวเลขทั้งที่เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ซาอุดี ไม่มีการเปิดเผยตัวเลขที่ชัดเจนเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ไม่ถูกกฎหมายเท่าใด แต่ในระยะตั้งแต่ต้นปี 2547 เป็นต้นมา ทางซาอุดีได้ดำเนินการกวาดล้างอาชญากรรมสิ่งผิดกฎหมาย การก่อการร้าย และแรงงานเถื่อนทั่วประเทศ ทำให้มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากถูกเนรเทศ และลดจำนวนลง แต่จากข้อมูลเชิงลึกทราบว่า มีแรงงานไทยหลบหนีเข้าเมืองซาอุดี ตลอดเวลา โดยใช้วีซ่าแสวงบุญ (ฮุมเราะห์) เฉลี่ยเดือนละราว ๕๐-๑๐๐ ราย และมีการโยกย้ายที่อยู่เข้าเขตเมืองหลวงและจังหวัดภาคตะวันออก

□ แต่ในรายงานข่าวของกระทรวงแรงงานซาอุดี ที่เปิดเผยโดย ดร. อัล-โกไฮบี ในหนังสือพิมพ์ Saudi Gazette เมื่อสิ้นปี 2548 แจ้งว่า มีแรงงานต่างชาติในซาอุดี ลดเหลือเพียงราว 6.51 ล้านคน ทั้งนี้ ถือว่า นโยบาย Saudization เพื่อการส่งเสริมแรงงานท้องถิ่น และนโยบายลดกำลังแรงงานต่างชาติ ทั้งโดยการลดโควตาวีซ่า และการกวาดล้างแรงงานผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด ประสบความสำเร็จอย่างมากทีเดียว ทั้งนี้ ซาอุดี ตั้งเป้าว่า จะลดจำนวนแรงงานต่างชาติให้ได้ปีละ 100,000 คน และจะกระจายการจ้างแรงงานชาติต่างๆ ชาติละไม่เกิน 40,000 คน หรือพยายามลดให้เหลือแรงงานต่างชาติเพียงไม่เกิน 4 ล้านคนภายในปี 2554

1.5 นโยบายแรงงาน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับจ้างแรงงานต่างชาติ

1.5.1 นโยบายแรงงาน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับจ้างแรงงานต่างชาติในซาอุดีซึ่งออกมาบังคับใช้ในปี 2548 ที่ระบุในหนังสือ Department of Migrant Labour Care, Ministry of Labour, Kingdom of Saudi Arabia, Important Information for Migrants Coming to Work in the Kingdom of Saudi Arabia, 2005. ที่ได้แจ้งแล้วข้างต้นกำหนดไว้กว้างๆ ว่า

“รัฐบาลซาอุดีอาระเบียนำระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี (Free Market Economy) มาใช้ โดยเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติจากทั่วโลกเข้าไปหางานทำได้โดยไม่มีข้อจำกัด โดยมีเงื่อนไขว่า บุคคลผู้นั้นมีสุขภาพดี มีคุณสมบัติทั้งสาขาอาชีพ การศึกษา และการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ นายจ้างสามารถยื่นแบบขออนุญาตนำเข้าแรงงานจากทุกประเทศทั่วโลก ตามกรอบระเบียบกฎหมายแรงงาน หรือประกาศและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”

1.5.2 ระเบียบทั่วไปที่แรงงานต่างชาติควรรู้และยึดถือปฏิบัติ

- (1) สัญญาจ้างงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น จึงจะมีผลบังคับทางกฎหมาย
- (2) คนงานต้องตรงต่อเวลาในการทำงานให้นายจ้าง
- (3) ต้องไม่พยายามขาดงานโดยไม่ขออนุญาตล่วงหน้า นอกจากมีเหตุจำเป็นจริงๆ
- (4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป
- (5) ต้องไม่ใช้เครื่อง เครื่องจักรของสถานประกอบการ ในทางที่ไม่ถูกต้อง
- (6) ต้องไม่แสดงความเป็นปฏิปักษ์กับหัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป ไม่ว่าด้วยวาจาหรือการกระทำใดๆ
- (7) ต้องไม่แก่งแย่ง
- (8) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อต่อข้อแนะนำด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านสุขอนามัย
- (9) ต้องไม่วิ่งออกนอกที่ทำงาน นอกจากเกิดเหตุฉุกเฉิน
- (10) เมื่อสิ้นสุดการพักผ่อน หรือการลางานใดๆ ให้รีบกลับเข้าทำงานโดยทันที
- (11) เมื่อเดินทางเข้าซาอุฯแล้ว นายจ้างต้องเริ่มดำเนินการขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และขอใบถิ่นพำนัก (Resident Permit) ภายใน 90 วัน นับตั้งแต่เดินทางถึง ทั้งนี้ หนังสืออนุญาตใดๆ ที่องค์กรอื่นออกให้ จะไม่สามารถเอามาใช้แทนได้
- (12) คนงานต้องทำงานให้นายจ้างของตนเท่านั้น หากไปทำงานให้ผู้อื่น จะถือว่าฝ่าฝืนกฎหมาย นอกจากจะได้รับอนุญาตตามขั้นตอน
- (13) คนงานต้องทำงานในตำแหน่งที่ได้รับอนุญาตและระบุในใบอนุญาตทำงาน เท่านั้น นอกจากจะได้รับอนุญาตตามขั้นตอนแล้ว
- (14) หากเกิดปัญหา หรือข้อพิพาทกับผู้หนึ่งผู้ใดในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ และคนงานไม่สามารถแก้ไขได้อย่างสันติวิธี ให้แจ้งความต่อสำนักงานแรงงานในเขตนั้น
- (15) การค้ามนุษย์ หรือวิชา ถือว่าผิดกฎหมาย และผู้นั้นต้องได้รับโทษ
- (16) สถานประกอบการต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลแก่คนงานของตนตามกฎหมายแรงงาน และระเบียบที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงาน
- (17) สถานประกอบการต้องขึ้นทะเบียนคนงานของตนทั้งหมด กับสำนักงานประกันอันตรายจากการทำงาน (Occupational Hazards Branch) ในเขตนั้นๆ และในกรณีที่เกิดได้รับบาดเจ็บ ป่วย หรือ ประสบนอันตราย หรือ เป็นโรค เนื่องจากการทำงาน คนงานจะได้รับเงินค่าทดแทนกรณีนั้นๆ จาก Occupational Hazards Branch ตามกฎหมายประกันสังคม (Social Insurance Law)

1.5.3 ระเบียบว่าด้วย Work Permit, Resident Permit และ Recruitment Fees

- (1) นายจ้างต้องขอ Work Permit และ Resident Permit ให้ลูกจ้างต่างชาติภายใน 90 วันนับจากคนงานเดินทางถึงซาอุฯ หากไม่ทันกำหนดดังกล่าว นายจ้างจะต้องถูกปรับ นอกจากนี้ หากให้คนงานทำงานโดยยังไม่มีใบอนุญาตทั้งสองรายการดังกล่าว ถือว่าผิดกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานที่มีใช้ชาวซาอุฯ ทั้งนี้ คนงานดังกล่าวพึงรายงานต่อสำนักงานแรงงานเพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อนายจ้างต่อไปด้วย
- (2) คนงานต้องมีสุขภาพร่างกายเหมาะสมกับลักษณะงานที่จะทำ และต้องมีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ได้รับอนุญาตในซาอุฯ ว่าไม่เป็นโรคใดๆ
- (3) **Work Permit** จะออกให้คราวละ 1-2 ปี และสามารถขอต่อได้อีกในระยะเวลาเท่าเดิม โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องให้การยินยอม ซึ่งนายจ้างต้องดำเนินการโดยทันทีที่หมดอายุ ไม่เช่นนั้นนายจ้างจะต้องถูกลงโทษ ทั้งนี้ คนงานต้องขอให้นายจ้างรีบดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและใบถิ่นที่อยู่ด้วย ตราบที่ยังทำงานให้นายจ้าง แต่ถ้าหากจ้างนายจ้างแล้ว นายจ้างมิได้ดำเนินการต่ออายุให้ ให้คนงานแจ้งสำนักงานแรงงานในเขตท้องที่ เพื่อดำเนินคดีกับนายจ้างต่อไป

(4) นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเรื่องการขอวีซ่าเข้าประเทศ ค่า Work Permit ค่า Resident Permit รวมทั้ง ค่าโอนย้ายนายจ้าง และค่าขอวีซ่าออก และวีซ่าเข้าประเทศด้วย (Exit & Return Visa)

(5) คนงานต่างชาติทุกคน ต้องพก Work Permit และ Resident Permit ติดตัวเสมอ และต้องแสดงบัตรดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่แรงงาน และเจ้าหน้าที่กองหนังสือเดินทาง เป็นต้น

1.5.4 ระเบียบว่าด้วยชั่วโมงทำงาน และการหยุดพักผ่อน (Working Hours and Vacations)

(1) ชั่วโมงการทำงานสูงสุดไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยอาจเพิ่มหรือลดได้หากได้รับการอนุมัติจากกระทรวงแรงงาน และต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน การปรับเพิ่มหรือลดชั่วโมงการทำงานดังกล่าว ขึ้นอยู่กับลักษณะการทำงาน และธรรมชาติของงาน ทั้งนี้ เวลาในการเดินทาง การละหมาด และการพักผ่อน จะไม่นับรวมในจำนวนชั่วโมงการทำงาน แต่ในช่วงถือศีลอด (Ramadan) ชั่วโมงการทำงานจะลดลงวันละ 2 ชั่วโมง เพื่อให้คนงานประกอบศาสนกิจ

(2) การทำงานล่วงเวลา คนงานจะต้องได้รับเงินค่าจ้างในอัตราเดียวกับชั่วโมงทำงานปกติแล้วเพิ่มอีกร้อยละ 50 หรือได้รับร้อยละ 150 ของอัตราค่าจ้างปกติตนเอง

(3) วันศุกร์ถือเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ที่คนงานต้องได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน หรืออาจขออนุมัติจากสำนักงานแรงงาน เพื่อขอเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเป็นวันอื่นก็ได้ โดยต้องไม่เกินเดือนละ 6 วัน ทั้งนี้ คนงานมีสิทธิเต็มที่ที่จะประกอบศาสนกิจตามหลักข้อบังคับของศาสนา (อิสลาม)

(4) เมื่อทำงานครบ 1 ปีเต็ม คนงานมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยได้รับค่าจ้างล่วงหน้าจากนายจ้างจำนวน 15 วัน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะเพิ่มเป็น 21 วันต่อปีเมื่อทำงานให้นายจ้างรายนั้นครบ 10 ปีต่อเนื่อง ทั้งนี้ การลาพักผ่อนอาจเลื่อนหรือขยายออกไปได้ตามแต่จะระบุในสัญญาจ้างงาน หรือตามระเบียบของกระทรวงแรงงาน โดยนายจ้างอาจเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสมของงานว่าคนงานจะเริ่มลาพักผ่อนได้เมื่อใด และคนงานอาจขอลาพักผ่อนได้ไม่เกินปีละ 10 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2549 กำหนดให้คนงานลาพักผ่อนประจำปีเพิ่มเป็น 21 วัน และหากทำงานครบ 5 ปีต่อเนื่องกับนายจ้างรายนั้นจะมีสิทธิลาพักผ่อนได้ 30 วัน)

(5) คนงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างได้ไม่เกิน 30 วันแรกของการเจ็บป่วย ส่วนการลาป่วยในระยะ 60 วันถัดจากนั้น จะได้รับเงินค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ ทั้งนี้ ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบ และนายจ้างรับรองด้วย หากนายจ้างไม่มีแพทย์ผู้ได้รับอนุญาต อาจใช้ใบรายงานแพทย์ของสถานพยาบาลที่รัฐบาลรับรองก็ได้

(6) สิทธิประโยชน์ในการลาพักร้อนอื่นๆ ของคนงาน

(6.1) ลาหยุดเพื่อการแต่งงานได้ 3 วัน

(6.2) ลาหยุดเพื่อการคลอด (ของภรรยา) ได้ 1 วัน

(6.3) หยุดงาน 3 วันในช่วงสิ้นสุดการถือศีลอด (Ramadan) เรียกว่า อีด (Eid Alfiter)

(6.4) หยุดงาน 4 วัน ในช่วงฮัจญ์ (Hajj)

(6.5) หยุดงานในวันชาติ 1 วัน (23 กันยายน)

(6.6) นายจ้างมีสิทธิพิจารณาเพิ่มวันหยุดอีกมากกว่าที่กำหนดก็ได้ โดยอาจเพิ่มวันหยุดได้ในช่วงก่อนหรือหลังอีด ก็ได้เช่นกัน

(6.7) การลาหยุดเนื่องจากตั้งครรภ์และการคลอดของคนงานหญิง มีรายละเอียดดังนี้

(6.7.1) คนงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 4 สัปดาห์ และลาต่อหลังคลอดแล้วได้อีก 6 สัปดาห์ รวมเป็น 10 สัปดาห์ โดยวันที่กำหนดคลอดให้ถือตามที่แพทย์ระบุในรายงานแพทย์ ทั้งนี้ คนงานหญิงที่ลาคลอดนั้นจะได้รับค่าจ้างร้อยละ 50 หากทำงานให้นายจ้างครบ 1 ปีขึ้นไป และจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนระหว่างลาคลอด หากทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป

(6.7.2) ภายหลังลาคลอดและกลับเข้าทำงาน คนงานหญิงมีสิทธิพักผ่อนวันละ 1 ชั่วโมง

เพื่อให้การเลี้ยงดูทารก ทั้งนี้ นอกเหนือจากเวลาที่คนงานทั้งหลายได้รับอนุญาตให้หยุดพักโดยทั่วไป

(6.7.3) นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจ การรักษาพยาบาล และการคลอดของคนงานหญิง

(6.7.4) นายจ้างจะปลดคนงานหญิงในระหว่างที่ลาคลอดมิได้

(7) ข้อมูลและระเบียบเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานเอกชน (Private Recruitment Agencies)

(7.1) มีบริษัทจัดหางานหลายแห่งในชาอุดีอาระเบีย ที่ได้รับอนุญาตให้จัดหาแรงงานต่างชาติเพื่อเข้าไปทำงาน

(7.2) บริษัทจัดหางานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐกำหนด และต้องไม่เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมใดๆ จากคนงาน แต่ให้เรียกเก็บเงินค่าบริการจากนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติตามแต่ละตกลงกัน

(7.3) หากบริษัทจัดหางานในซาอุฯ บริษัทใดเรียกเก็บเงินใดๆ จากคนงาน ให้คนงานแจ้งสำนักงานแรงงานที่อยู่ใกล้ เพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

(7.4) บริษัทจัดหางานอาจจัดหาแรงงานต่างชาติเพื่อเข้ามาทำงานในบริษัทของตนก็ได้ แต่อนุญาตเฉพาะแรงงานชายเท่านั้น

(7.5) ข้อกำหนดที่สำคัญในการจัดหาแรงงานต่างชาติ

(7.5.1) ต้องจัดที่พักให้คนงานอย่างเหมาะสม

(7.5.2) ในสัญญาที่ลงนามระหว่างคนงานกับบริษัทจัดหางาน ต้องระบุว่า บริษัทจัดหางานมีสิทธิในการมอบงานได้การกำกับดูแลของตน และตามตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ

(7.5.3) ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ประกาศ ระเบียบข้อบังคับที่ออกมาบังคับใช้

(8) สำนักงานแรงงาน และการระงับข้อพิพาทด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานซาอุฯ มีสำนักงานแรงงานกระจายอยู่ทั่วทุกภาค รวมทั้งสิ้น 37 แห่ง ซึ่งคนงานสามารถเข้าร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือยื่นฟ้องนายจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ณ สำนักงานแห่งใดก็ได้ สำนักงานแรงงานซาอุฯ จะใช้วิธีไกล่เกลี่ยเพื่อยุติปัญหาพิพาทโดยสันติก่อน หากไม่สำเร็จจะส่งให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป โดยมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่คล้ายศาลพิเศษ หรือศาลแรงงาน 2 ระดับ ได้แก่

(8.1) Preliminary Committees for Settling Labour Disputes หรือ คณะกรรมการขั้นต้นว่าด้วยการยุติปัญหาพิพาทแรงงาน

(8.2) High Committees for Settling Labour Disputes หรือ คณะกรรมการขั้นสูงว่าด้วยการยุติปัญหาพิพาทแรงงาน

1.6 มาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่ซาอุฯ ออกมาบังคับในระบปี 2548 เป็นต้นไป

1.6.1 การกำหนดโควต้า และการอนุมัตินำเข้าแรงงานต่างชาติจากกระทรวงแรงงาน

เจ้าของสถานประกอบการที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างชาติ มาทำงานในประเทศซาอุดี-อาระเบีย นั้น จะต้องยื่นความจำนงขอนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อมาทำงานในบริษัท หรือสถานประกอบ การของตัวเอง ต่อกระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติในคำขอดังกล่าว ว่า สมควรหรือไม่ และมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด และตำแหน่งงานที่ต้องการนำเข้ามาทำงานนั้น เป็นตำแหน่งงานที่สงวนไว้ให้คนซาอุดีหรือไม่ ตามนโยบาย Saudization

ก่อนหน้านี้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการอนุมัติวีซ่าทำงาน (Employment Visa) สำหรับแรงงานต่างชาติ เพื่อเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คือ กองนำเข้าแรงงานต่างชาติ กระทรวงมหาดไทย ต่อมาได้มีการมอบอำนาจหน้าที่นี้ให้กระทรวงแรงงาน เป็นผู้พิจารณาทั้งหมด

1.6.2 การตรวจคนเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย จากด่านชายแดนที่มีพรมแดนติดกัน

ชาอูดีฯ จะตั้งด่านตรวจคนเข้าเมืองตามจุดผ่านระหว่างพรมแดนที่ติดกับประเทศต่างๆ อาทิ ทางตอนใต้ที่ติดกับประเทศเยเมน หรือทางภาคตะวันออกที่ติดกับประเทศบาห์เรน กาตาร์ และสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ติดกับประเทศคูเวต และประเทศอิรัก และภาคเหนือที่ติดกับประเทศจอร์แดนซึ่งแต่ละด่านก็จะตรวจตราการเดินทางผ่านเข้า-ออก จากผู้สัญจรผ่านด่านเหล่านั้นอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะจากรถเทรลเลอร์ที่ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

1.6.3 การตั้งด่านตรวจ (Check Points) ในเส้นทางหลัก เพื่อสกัดกั้นการลักลอบเข้าประเทศ หรือทำงานอย่างผิดกฎหมาย

ชาอูดีฯ จะตั้งด่านตรวจค้นตามจุดต่างๆ ตลอดเส้นทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่างเมือง และจังหวัดต่างๆ เพื่อตรวจค้นรถยนต์ และรถบรรทุกที่วิ่งผ่าน เพื่อตรวจผู้คนที่สัญจรผ่านเส้นทาง และตรวจสิ่งผิดกฎหมาย ที่อาจมีการลักลอบนำเข้ามาในประเทศ โดยจะตรวจบัตรประจำประชาชนสำหรับชาวชาอูดี และตรวจบัตรอิความา (ใบถิ่นที่อยู่ หรือ Iqama) สำหรับคนต่างชาติ ตลอดจนใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ ทะเบียนรถยนต์ โดยตรวจค้นทุกคนที่นั่งโดยสารอยู่ในรถ

ส่วนรถยนต์ของคณะทูต ซึ่งมีป้ายทะเบียนสีเขียว มักจะได้รับการยกเว้นการตรวจค้นเป็นกรณีพิเศษ นอกจากกรณีที่เกิดเหตุที่ต้องตรวจค้นความแน่ใจของบัตรอิความาของผู้ที่นั่งโดยสารมาในรถด้วย โดยเฉพาะในระยะหลังๆ นี้มีการก่อการร้ายเกิดขึ้น และมีการโจรกรรมป้ายทะเบียนรถยนต์ของคณะทูต และนำไปใช้ประโยชน์ปลอมแปลงเพื่อการก่ออาชญากรรม

1.6.4 มาตรการห้ามจ้างงาน ห้ามให้ที่พัก หรือที่หลบซ่อนแก่คนงานที่ผิดกฎหมาย พร้อมกำหนดบทลงโทษรองรับไว้ ดังนี้

(1) ทางราชการชาอูดีฯ ได้มีมาตรการในการห้ามประชาชนของตัวเองว่าจ้างคนงานต่างชาติที่หลบหนี นายจ้างเดิม และคนหางานที่ลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย เช่น หลบหนีข้ามพรมแดนตามชายแดนที่มีพรมแดนติดกัน และคนงานที่เข้ามาถูกต้องตามกฎหมายด้วยวีซ่าเยี่ยมเยียน (Visit Visa) วีซ่าแสวงบุญ (ฮุมเราะห์ หรือฮัจญ์) และหลบหนีอยู่ในประเทศต่อเพื่อทำงาน โดยทางการชาอูฯ มีมาตรการลงโทษประชาชน เจ้าของบริษัท หรือสถานประกอบการที่รับเอาคนงานที่ผิดกฎหมายเหล่านี้เข้าทำงาน หรือให้ที่พักพิง แก่ผู้ที่หลบอยู่อย่างผิดกฎหมายแรงงาน (Labour Law) และกฎหมายการพำนักในประเทศ (Residence Law) โดยการจำคุก เป็นเวลาอย่างต่ำ 6 เดือน อย่างมากไม่เกิน 2 ปี หรือปรับเป็นเงินระหว่าง 10,000 – 100,000 รียาล หรือทั้งจำ ทั้งปรับ แล้วแต่กรณีโดยคิดเป็นรายหัวคนงานแต่ละคนที่นำเข้ามาทำงาน หรือให้ที่พักแก่บุคคลเหล่านั้น

(2) กรณีประชาชน หรือบริษัท ห้างร้าน สถานประกอบการใด ตลอดจนคนต่างชาติที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศชาอูดีฯ ที่จัดจ้างงานคนงานต่างชาติที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การอุปถัมภ์ของตัวเอง (Sponsor) หรือปล่อยให้คนงานของตัวเองไปทำงานกับคนอื่น หรือไปทำงานอิสระโดยค่าใช้จ่ายของตัวเองภายใต้การเป็นสปอนเซอร์เพียงในนามและได้รับค่าตอบแทนจากคนงานเหล่านั้นที่จะจ่ายให้ บุคคลเหล่านี้จะต้องถูกลงโทษจำคุกเป็นเวลา ไม่เกิน 3 เดือนหรือปรับเป็นเงินระหว่าง 5,000 – 50,000 รียาล (ไม่น้อยกว่า 5,000 รียาล และไม่เกิน 50,000 รียาล) โดยการพิจารณาปรับตามรายหัวคนงาน และบุคคลเหล่านี้จะถูกระงับการนำเข้าวีซ่าแรงงานต่างชาติเป็นระยะเวลา 1 ปี นอกจากนี้ ยังอาจถูกสั่งปิดกิจการ และประกาศลงหนังสือพิมพ์ ท้องถิ่น เพื่อเป็นการประจานอีกด้วย

1.6.5 มาตรการแจ้งความติดตามคนงานหลบหนีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

ทางการชาอูดีฯ กำหนดให้นายจ้างที่ลูกจ้างของตนหลบหนี ต้องแจ้งความกับหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ทราบเกี่ยวกับสภาพของคนงาน เพื่อประกาศ แจ้งเวียนตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร และจับกุม และดำเนินคดีตามระเบียบว่าด้วยเรื่องการหลบหนีนายจ้างต่อไป ถ้าไม่แจ้งความนายจ้างจะต้องรับผิดชอบกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาในภายหลัง และภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด โดยเฉพาะถ้าหากคนงานผู้นั้นไปกระทำความผิด หรือก่ออาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องส่งเอกสาร หลักฐานของคนงาน เช่น หนังสือเดินทาง และใบถิ่นที่อยู่ (IQAMA) (ถ้ามี) ให้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป และหน่วยงานดังกล่าวจะได้ส่งหนังสือเดินทางคืนมาให้สถานทูตของคณงานที่หลบหนี และขอให้สถานทูตนั้น ระวังการออกเอกสารอื่นใดที่ใช้แทนหนังสือเดินทางแก่คณงานเพื่อใช้ในการเดินทางกลับประเทศ จนกว่าจะได้มีการเคลียร์ปัญหากับนายจ้างก่อนการเนรเทศ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาคณงานทำผิดกฎหมายแล้วหนีกลับประเทศโดยการช่วยเหลือของสถานทูตของตน

1.6.6 มาตรการลงโทษผู้ที่หลบอยู่อย่างผิดกฎหมาย

(1) ผู้ที่หลบอยู่อย่างผิดกฎหมาย เมื่อถูกจับได้ จะถูกลงโทษเบื้องต้นด้วยการจำคุก เป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง และความพัวพันกับคดีอื่นใดหรือไม่ เพื่อเตรียมการเนรเทศกลับประเทศโดยผู้นั้น จะต้องมิบัตรโดยสารเครื่องบิน (ซึ่งอาจจะซื้อเตรียมไว้แล้ว หรือเพื่อนซื้อให้ หรือด้วยการช่วยเหลือจากสถานทูตของคณงานนั้น) แต่ถ้าหากผู้ที่ถูกจับไม่มีบัตรโดยสารเครื่องบิน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของซาอุฯ (กองเนรเทศ หรือเรือนจำ) จะมีหนังสือขออนุมัติงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินให้กับผู้ต้องขังที่ต้องดำเนินการเนรเทศ แต่จะต้องใช้เวลานาน อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 1 เดือนขึ้นไป กว่าจะได้รับการอนุมัติ ทั้งนี้ ผู้ต้องขังเหล่านั้นจะต้องไม่มีคดีแพ่ง หรือคดีอาญาอื่นใด ที่ต้องรับโทษก่อนเนรเทศ

(2) แต่ถ้าผู้ที่หลบอยู่อย่างผิดกฎหมาย มีคดีอื่นที่นอกเหนือจากคดีหลบอยู่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย จะต้องรับโทษตามที่ศาลได้มีคำพิพากษาออกมาให้ครบสมบูรณ์ก่อน ถึงจะสามารถเนรเทศออกจากประเทศได้ ตัวอย่างเช่น

➤ กรณีถ้ามีคดีที่เกี่ยวข้องกับสุรา (มีสุราไว้ในครอบครอง เพื่อดื่ม ผลิต หรือจำหน่าย) ก็จะต้องรับโทษโดยการโบยก่อน อย่างน้อย 40 – 80 ที และอย่างมาก 400 ที (ตามที่มีปรากฏ แล้วแต่กรณีของคดีสุราว่า อยู่ในประเภท ดื่ม หรือ ผลิต หรือจำหน่าย เป็นต้น) และต้องจำคุกอีก ขึ้นอยู่กับคำพิพากษาของศาล และสุดท้ายคือ เนรเทศออกจากประเทศซาอุฯ กลับสู่ประเทศภูมิลำเนา

➤ สำหรับกรณีลักลอบนำเข้าสิ่งผิดกฎหมาย เช่น ัญชยา เฮโรอีน ฝิ่น หรือสิ่งเสพติดให้โทษร้ายแรงทั้งหลายที่ทางการซาอุดีฯ ได้มีระบุมห้ามไว้ โทษคือประหารชีวิตโดยการตัดคอสถานเดียว

สำหรับงบประมาณค่าใช้จ่ายในการติดตามกวาดล้าง และจับกุม ตลอดจนการดูแลคนต่างด้าวที่หลบอยู่อย่างผิดกฎหมาย ในเรือนจำกองเนรเทศ ในเขตเมืองเมกกะห์ ซึ่งมีรายงานของปี 2545 มีสูงถึง 400 ล้านเรียล ซึ่งรัฐบาลซาอุฯ ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการดูแล โดยแบ่งเป็นค่าอาหารเลี้ยงดู 45 ล้านเรียลต่อปี และเป็นค่าบัตรโดยสารส่งกลับประเทศที่รัฐต้องออกให้อีกจำนวน 30 ล้านเรียล นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เกี่ยวกับที่พัก ค่าไฟฟ้า ค่าบริการดูแลด้านสุขภาพอนามัย การจัดตั้งคลินิกแพทย์ในกองเนรเทศ รวมทั้งการว่าจ้างบริษัทรับเหมาเข้ามาดูแลซ่อมบำรุง และทำความสะอาด และอื่นๆ ในกองเนรเทศ ด้วย

1.6.7 มาตรการในการป้องกันแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าไปทำงาน มาตรการในการดูแล และการลงโทษ

กระทรวงแรงงานซาอุฯ มีมาตรการในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานอย่างเข้มงวด โดยแรงงานที่จะเข้าไปทำงานได้ จะต้องมิผู้อุปถัมภ์ (Sponsor) หรือนายจ้างที่ได้รับอนุญาต/โควตา ให้จ้างแรงงานต่างชาติดังเท่านั้น โดยมีการกำหนดจำนวนที่เหมาะสมตามขนาดของกิจการ และบางกิจการ โดยเฉพาะงานภาคบริการหรืออุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการขึ้นใหม่ และกิจการที่มีอยู่เดิม จะต้องจ้างแรงงานชาวซาอุฯ เข้าทำงานอย่างน้อยร้อยละ 30 ของจำนวนคณงานที่มีอยู่ทั้งหมด หรือบางกิจการ เช่น พนักงานขายหน้าร้าน และผู้บริหารระดับผู้จัดการบางประเภทก็บังคับให้จ้างชาวซาอุฯ ทั้งหมดก็มี ทั้งนี้ เป็นไปตามนโยบาย Saudisation ที่พยายามกระตุ้นให้คนซาอุฯ ออกมาทำงานในภาคเอกชนมากขึ้น และลดอัตราการว่างงานที่คาดว่าจะมีอยู่ราว 300,000 คน หรือประมาณร้อยละ 1.5 ของกำลังแรงงานในประเทศ

กรณีที่มีการลักลอบเข้าไปทำงานและถูกจับกุม ซาอุฯมีมาตรการลงโทษคณงาน โดยการคุมขัง โบย และเนรเทศ นอกจากนี้ นายจ้างที่จ้างคณงานที่หลบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย จะถูกดำเนินคดีและลงโทษหนักเบาแล้วแต่กรณี

1.6.8 ซาอุดีอาระเบีย จำกัดอายุแรงงานต่างชาติไม่เกิน 60 ปี ยกเว้นบางตำแหน่งงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(1) สรร.รียาดได้ติดตามข่าวหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นเป็นประจำ และในหนังสือพิมพ์ภาษาอาหรับ Al-Watan ฉบับวันที่ 20 พฤศจิกายน 2548 พาดหัวข่าวใหญ่ว่า กระทรวงแรงงานซาอุดีอาระเบีย ห้ามนำคนงานต่างชาติที่อายุเกิน 60 ปีเข้ามาทำงาน และได้แจ้งให้สำนักงานแรงงานของซาอุดีอาระเบียที่มีอยู่ทั้งหมด 37 แห่งทั่วประเทศ ให้ระงับการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในซาอุดีอาระเบียที่มีอายุเกิน 60 ปีอีกด้วย ทั้งนี้ **ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 เป็นต้นไป**

(2) ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลซาอุดีอาระเบียสามารถลดจำนวนแรงงานต่างชาติตามนโยบาย Saudisation ลงได้มากเกือบ 2 ล้านคน จากเดิมที่มีอยู่ในปี 2547 ราว 8 ล้านคน เหลือเพียง 6.51 ล้านคนทำงานภาคเอกชนร้อยละ 87.96 ในปัจจุบัน ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานซาอุดีอาระเบีย ราวเพียงร้อยละ 12.04 เท่านั้น ทั้งนี้ เป็นรายงานของกระทรวงแรงงานซาอุดีอาระเบีย

(3) ขณะนี้ประเทศสมาชิกกลุ่มความร่วมมือในอ่าวอาหรับ หรือ GCC ซึ่งประกอบด้วย **คูเวต บาห์เรน ซาอุดีอาระเบีย กาตาร์ ยูเออี และโอมาน** กำลังพิจารณาที่จะกำหนดมาตรการร่วมกันในการลดจำนวนแรงงานต่างชาติ โดยมีแนวคิดที่จะกำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้าทำงานในประเทศเหล่านี้ได้เพียงไม่เกิน 6 ปีเท่านั้น หากมาตรการนี้มีผลบังคับใช้จริง ก็จะมีผลกระทบต่อแรงงานต่างชาติมากขึ้น

(4) การออกกฎหมายเพื่อจำกัดอายุแรงงานต่างชาติเหลือเพียง 60 ปีดังกล่าว ได้รับเสียงวิพากษ์วิจารณ์มาก โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่พึ่งพาอาศัยแรงงานต่างชาติมานาน และในบางสาขาอาชีพที่ยังไม่มีชาวซาอุดีอาระเบียสามารถรองรับงานได้ ในที่สุด กระทรวงแรงงานซาอุดีอาระเบีย จึงได้ออกกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อให้ยังคงสามารถต่อวีซ่าทำงาน (Employment Visa) หรือนำคนงานต่างชาติที่อายุเกิน 60 ปี เข้ามาทำงานได้ในบางสาขาบางตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะความชำนาญ (Professionals/Skilled Labour) ดังนี้

- ⇒ แพทย์ (Doctors)
- ⇒ อาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย (University Professors)
- ⇒ ที่ปรึกษา (Consultants)
- ⇒ วิศวกร (Engineers)
- ⇒ ช่างเทคนิค (Technicians)
- ⇒ ผู้เชี่ยวชาญ (Experts)
- ⇒ งานตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน (Others in the same category)

(5) ข่าวดังกล่าวสร้างความพึงพอใจแก่นายจ้างและคนงานต่างชาติสาขาและตำแหน่งงานดังกล่าวมากพอสมควร แต่แรงงานไร้ฝีมือ หรือกึ่งฝีมือ และที่มีอายุครบ 60 ปี จะต้องเดินทางกลับประเทศของตนแน่นอน

(6) ในปี 2547 ครัวเรือนชาวต่างชาติของบริษัทเอกชนที่จะจ้างแรงงานต่างชาติ ถูกตัดลงถึงร้อยละ 17.8 จากที่เคยให้โควตานำแรงงานเข้า 832,244 คนในปี 2546 เหลือเพียง 684,201 คน โดยกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายที่จะจ้างแรงงานซาอุดีอาระเบียในทุกสถานประกอบการเอกชนในอัตราร้อยละ 75 ของลูกจ้างทั้งหมด

(7) อย่างไรก็ตาม การประกาศดังกล่าว ปรากฏว่ามีความเห็นแตกต่างกันไปหลายกระแส หนังสือพิมพ์อาหรับนิวส์ ฉบับวันที่ 21 พฤศจิกายน 2548 วิพากษ์วิจารณ์การออกกฎหมายดังกล่าวว่า **Ban on Expats Aged 60 Draws Mixed Reaction** น่าจะมีความเสียหายต่อภาคธุรกิจ และการเติบโตทางเศรษฐกิจของซาอุดีอาระเบียมากกว่าผลดี ส่วนอีกฟากหนึ่งซึ่งมีจำนวนไม่น้อยเช่นกัน เห็นด้วยกับการออกกฎหมายเพื่อลดจำนวนแรงงานต่างชาติให้เร็วที่สุดนี้ เพราะเชื่อว่าจะทำให้นโยบาย Saudisation บรรลุผลเร็วและเป็นรูปธรรม

กระแสความเห็น ของสาธารณชนที่ขัดแย้งกันดังกล่าว ทำให้กระทรวงแรงงานและรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย โดยเฉพาะ **สภาที่ปรึกษา (Shourah)** ซึ่งทำหน้าที่ให้ความเห็นแก่รัฐบาลในเรื่องต่างๆ ต้องกลับมาทบทวนรายละเอียดของกฎหมายดังกล่าวอีกครั้ง จนในที่สุดก็ได้ข้อสรุปว่าจะต้องมีข้อยกเว้นการกำหนดอายุคนงานต่างด้าว ที่ทำงานในบางตำแหน่งดังกล่าวแล้ว

Dr. Samir Nassaralddin, Chairman of the Arab Society for Human Resource Development กล่าวว่า ก่อนที่จะตัดสินใจดังกล่าว แม้ว่าจะเป็นผลดีที่จะทำให้ชาวซาอุดีมีงานทำมากขึ้น แต่ก็สมควรที่จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบ และพึงรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะในระยะที่ผ่านมา แรงงานต่างชาติมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาประเทศ และการกำหนดระเบียบบังคับนี้ พึงดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป และควรมีข้อยกเว้นสำหรับชาวต่างชาติที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งชาวซาอุดียังไม่สามารถเข้าไปทำงานทดแทนได้

Dr. Mahmoud Khan ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่ามีความผิดพลาดในการตัดสินใจดังกล่าวของกระทรวงแรงงานซาอุดี เพราะจะทำให้มีผลกระทบด้านลบต่อตลาดแรงงาน เนื่องจากปัจจุบัน ชาวซาอุดีอยู่ในขั้นของการพัฒนาการเรียนรู้งาน (Learning Stage) เท่านั้น จึงควรรักษาคณานต่างชาติไว้เพื่อให้แรงงานซาอุดีรุ่นใหม่ได้เรียนรู้ประสบการณ์จากคนเหล่านี้ก่อน อีกประการหนึ่ง แรงงานต่างชาติที่มีประสบการณ์สูงดังกล่าว หลายคนได้ลงหลักปักฐานในซาอุดีมานาน และมีคุณค่าต่อประเทศซาอุดี มาก

นอกจากนี้ ผลเสียอีกประการหนึ่งสำหรับสังคมซาอุดีเอง คือ แรงงานซาอุดีที่ได้งานทำ อาจจะต้องย้ายที่อยู่อาศัยไปตามโรงงานหรือสถานประกอบการที่มีตำแหน่งงานให้ทำ ทำให้ไม่ได้อยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่นเช่นเดิม

Dr. Mahmoud Khan ชี้ให้เห็นอีกว่า แรงงานอาวุโสชาวต่างชาติส่วนมากล้วนมีอายุเกิน 60 ปี และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ดังนั้น การจะบรรลุผลของนโยบาย **Saudisation** จึงไม่ ควรมุ่งเน้นเรื่องจำนวนแรงงานซาอุดีที่จะมีงานทำ หรือจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จะถูกกำจัดออกไป แต่พึงเน้นคุณภาพของแรงงานมากกว่า

เขากล่าวเพิ่มอีกว่า อัตราการจ้างงานแรงงานของกลุ่มอายุแรงงานต่างชาติในบริษัทต่างๆ จะขึ้นอยู่กับประเภทและตำแหน่งงานบางชนิดก็ไม่สามารถจ้างแรงงานอายุมากได้อยู่แล้ว และงานบางชนิดก็ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานหลายปี เช่น งานด้านบริหาร ก็มักจะต้องใช้ผู้มีความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งมักต้องมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ส่วนงานที่ต้องอาศัยกำลังมากกว่าสมองความคิด (Labour Intensive) ก็มักต้องใช้แรงงานที่มีอายุ 20-30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีพลังกำลังดีกว่าคนแก่ ดังนั้น จึงควรพิจารณาตามความจำเป็น และตามประโยชน์ของเนื้องานจะเหมาะสมมากกว่า

เขากล่าวทิ้งท้ายว่า นโยบายดังกล่าวที่กำหนดอายุแรงงานต่างด้าวไม่เกิน 60 ปีนั้น เป็นเรื่องที่ดีสำหรับแรงงานประเภท Labour Intensive Jobs ซึ่งต้องการผู้ที่มีกำลังวังชาและสภาพร่างกายที่ฟิตพอ และยังจะเป็นการเปิดโอกาสให้ชาวซาอุดีสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานและมีงานทำมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ประเทศซาอุดีก็จะสูญเสียแรงงานระดับทักษะฝีมือชั้นสูง(Highly Skilled Labour) และระดับมืออาชีพ (Professional Jobs) กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะต้องสูญเสียประสบการณ์ที่มีคุณค่า (Valuable Experience) ของแรงงานสูงอายุ

1.6.9 การจำกัดตำแหน่งงาน อาชีพ ให้กับชาวซาอุดี

การจำกัดตำแหน่งงานอาชีพไว้ให้ชาวซาอุดีในปัจจุบัน ตามนโยบาย **Saudization** ซึ่งมีอยู่จำนวน 25 ประเภทกิจการ / สาขานั้น และให้โอกาสยืดหยุ่นโดยการต่ออายุได้เป็นเวลา 3 ปี เริ่มตั้งแต่ปี อีจเราะห์ศักราช 1425 - 1428 (ตรงกับปี 2547 - 2550) แต่ไม่ได้กำหนดให้ทั้ง 25 ประเภทนั้น ต้องเป็นแรงงานชาวซาอุดีทั้งหมด 100 เปอร์เซ็นต์ แต่ได้กำหนดให้จำนวนแรงงานในบริษัท หรือสถานประกอบการนั้นจะต้องมี แรงงานชาวซาอุดีทำงานอยู่อย่างน้อยร้อยละ 30 ของแรงงานทั้งหมด โดยแต่ละปีจะต้องเพิ่มจำนวนขึ้นไปเรื่อยๆ ปีละ 5 เปอร์เซ็นต์ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย **Saudization** อย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ใช่ปรับเปลี่ยนอย่างเต็มรูปแบบโดยทันที

ตำแหน่งงานที่สงวนไว้ให้คนซาอุดี ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งงาน

- ⇒ ด้านการบริหาร
- ⇒ งานด้านธุรการ
- ⇒ หัวหน้าแผนก
- ⇒ เจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน
- ⇒ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
- ⇒ เจ้าหน้าที่ประสานงาน

- ช่างเทคนิค
- วิศวกร
- พนักงานเก็บเงิน
- ยามรักษาความปลอดภัย
- งานด้านกฎหมายหรือทนายความ หรือตัวแทนผู้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย
- งานประเภทการให้บริการทั่วไปที่อยู่ระดับกลาง และระดับบน
- กิจการร้านค้าทอง
- กิจการร้านค้าผักและผลไม้
- คนขับรถแท็กซี่

ส่วน **งานประเภทผู้ซ่อมรถยนต์** ทั้งหมด นั้น ส่วนมากจะเป็นแรงงานชาวต่างชาติทั้งหมด ยังไม่พบชาวชาอุดี เข้าไปทำงานในด้านนี้ อาทิ ช่างซ่อมเครื่องยนต์ ช่างเคาะ พ่นสีรถยนต์ ช่างไฟฟ้ารถยนต์ ช่างเชื่อม ช่างอ็อก และช่างเหล็ก เป็นต้น แต่จะพบว่า แรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานต่างด้าว เช่น ชาวเยเมน ชูดาน อียิปต์ ตุรกี ซีเรีย จอร์แดน ปาเลสไตน์ ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ ไทย อินเดีย โดยจะมีคนงานจากกลุ่มประเทศอาหรับเป็นผู้บริหารกิจการ และชาวชาอุดีเป็นผู้อุปถัมภ์ หรือเป็น Sponsor ให้ โดยระบบแบ่งเปอร์เซ็นต์รายได้ ที่ได้รับตามแต่จะมีการตกลงกัน

งานประเภทเสื้อผ้า ช่างตัดเย็บ และพนักงานขาย มักเป็นแรงงานจากอินเดีย บังคลาเทศ ปากีสถาน และไทย โดยเจ้าของร้านคือชาวชาอุดี

งานธุรกิจด้านเครื่องไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ จะพบชาวเยเมน ฟิลิปปินส์ และชาวอินเดีย เป็นพนักงานขายเป็นส่วนใหญ่

งานธุรกิจด้านคอมพิวเตอร์ จะพบว่าในตลาดคอมพิวเตอร์พนักงานขายจะเป็นชาวอินเดีย และชาวฟิลิปปินส์เป็นส่วนใหญ่

งานกิจการร้านอาหารอาหรับพื้นเมือง ร้านขายไก่ย่าง หรือเนื้อย่างไฟ จะพบว่า จะเป็นชาวตุรกี อียิปต์ อินเดีย ผลมผลานอยู่ เป็นส่วนใหญ่ ส่วนร้านอาหารประเภทอาหารเร่งด่วน หรือFast Foods เช่นร้าน McDonal ร้านไก่ย่าง Kentucky หรืออื่นๆในประเภทเดียวกัน คนงานจะเป็นชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ ส่วนร้านอาหารที่ขายอาหารตามสั่งอาหารชาติของตัวเอง ก็จะมีคนงานชาตินั้นๆ เป็นผู้บริหาร และดำเนินกิจการ เช่นร้านอาหารไทย ร้านอาหารอินเดีย ร้านอาหารปากีสถาน ร้านอาหารจีน ร้านอาหารเกาหลี เป็นต้น โดยตาม กฎหมายนั้น แต่ละกิจการจะต้องมีสปอนเซอร์คือชาวชาอุดี เป็นเจ้าของกิจการ สำหรับซูเปอร์มาร์เก็ต หรือร้านขายของชำ จะมีพนักงานผลมผลานกัน ทั้งชาวเยเมน อินเดีย บังคลาเทศ ปากีสถาน และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

งานกิจการประเภทร้านขายยา เกสซักร จะเป็นชาวอียิปต์เกือบทั้งหมด

งานกิจการโรงพยาบาลเอกชน พบว่า แพทย์ตามโรงพยาบาลส่วนใหญ่ยังคงเป็นชาวอียิปต์ อินเดีย และซีเรีย เป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันเริ่มพบแพทย์ชาวชาอุดีมากขึ้นเรื่อยๆ แล้ว สำหรับนางพยาบาล และ บุรุษพยาบาล ก็ยังคงเป็นชาวฟิลิปปินส์ อินเดีย ศรีลังกา และกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เป็นส่วนใหญ่ ที่ยังคงครองตลาดด้านนี้อยู่

งานกิจการด้านโรงแรม พนักงานต้อนรับ และพนักงานบริการส่วนใหญ่ จะเป็นชาวอินเดีย ฟิลิปปินส์ และชาวอาหรับบางส่วน

งานด้านการบริการระดับล่าง หรือคนรับใช้ โดยเฉพาะคนรับใช้ในบ้าน หรือคนทำงานบ้าน ก็จะเป็นแรงงานจากอินโดนีเซีย มากเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาคือแรงงานจากศรีลังกา และฟิลิปปินส์

งานช่างซ่อมประปา ไฟฟ้า ซ่อมแอร์ พบว่า เป็นแรงงานต่างชาติทั้งหมด อาทิ ชาวอียิปต์ ปากีสถาน และอินเดีย เป็นต้น ส่วนงานด้านตกแต่ง เช่นทำเฟอร์นิเจอร์ จะพบว่า เป็นชาวปากีสถาน และบังคลาเทศ ส่วนใหญ่

งานบริการตามปั้มน้ำมัน พบว่า พนักงานเป็นชาวเนปาล บังคลาเทศ และอินเดีย เป็นส่วนใหญ่

งานภาคราชการ ชาวชาอุดีนิยมและต้องการทำงานในภาครัฐบาล และภาคเอกชนที่เป็นงานในบริษัทใหญ่ๆ โดยชาวชาอุดีส่วนใหญ่ เมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะสมัครงานตามหน่วยงานที่เปิดรับซึ่งกำหนดคุณสมบัติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น มีจำนวนน้อยมากที่เรียนต่อในระดับปริญญาตรี

ปัจจุบันทางการซาอุดี ได้กำหนดมาตรการการออกมาเป็นระยะๆ เพื่อสนองตอบนโยบาย Saudization และได้มีการห้ามโอนสปอนเซอร์ หรือเปลี่ยนนายจ้าง สำหรับคนงานต่างชาติในตำแหน่งงานธรรมดาทั่วไป ในทุกกิจการงาน ยกเว้นตำแหน่งงานอาชีพที่คนงานผู้นั้นมีวุฒิการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และวุฒิด้านการศึกษาด้านเทคนิค โดยต้องได้รับการรับรองจากสถานกงสุลซาอุดี ที่ตั้งอยู่ในประเทศของคนงานผู้นั้นด้วย ซึ่งมาตรการนี้ได้เริ่มมาตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2547 (เคยมีลงข่าวหนังสือพิมพ์อัล-วาตอน ฉบับวันที่ 13 กรกฎาคม 2004) ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ชาวซาอุดีได้มีโอกาสทำงานมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน ทางกาได้กำหนดมาตรการลงโทษสถานประกอบการที่ใช้เล่ห์เหลี่ยมในการขอรื้อานำเข้าแรงงานต่างชาติ แล้วนำวีซ่านั้นไปขายต่อ ซึ่งยังคงมีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ

แต่สำหรับแรงงานที่ทำงานในบ้าน และกิจการส่วนตัว ซึ่งจะรวมถึง คนงานตำแหน่งขับรถ คนรับใช้ และคนงานในบ้านทั่วไป ตลอดจนคนงานตามสถานบริการพักผ่อน คนงานเกษตร คนทำอาหาร หรือก๊ัก และตำแหน่งงานอื่นๆ ที่หน่วยงาน “จาวาชาต” (หรือกรมหนังสือเดินทาง) ได้กำหนดไว้ และเป็นผู้อนุมัตินั้นยังคงสามารถโอนนายจ้างได้ตามปกติ หรือสามารถเข้าตัวไปทำงานได้โดยไม่ถือว่าผิดกฎหมาย

ขณะนี้ทางการซาอุดี ได้เริ่มมี มาตรการห้ามนำเข้าแรงงานต่างชาติ แล้ว ยกเว้น ตำแหน่งงานในบ้าน เช่น ตำแหน่งหญิงคนรับใช้ทั้งหลาย คนขับรถบ้าน เป็นต้น ที่ยังคงอาศัยชาวต่างชาติมาทำงานในด้านนี้ เพราะชาวซาอุดี ไม่ยอมรับงานบริการระดับล่างลักษณะนี้ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ต่ำต้อยไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ไม่สมเกียรติ อีกทั้งจากพื้นฐานของชาวซาอุดีที่ไม่เคยทำงานในด้านนี้มาตั้งแต่ต้น เมื่อมีความร่ำรวยขึ้นมาด้วยน้ำมัน ครอบครัวชาวซาอุดีส่วนใหญ่จึงต้องมีคนรับใช้ไว้ในบ้าน และคนขับรถประจำบ้าน เพราะกฎหมายยังไม่อนุญาตให้สตรีสามารถขับรถได้ ซึ่งปัจจุบันประเด็นการขับรถของสตรีชาวซาอุดี ยังคงเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์อย่างมาก ว่าเมื่อใดที่สตรีชาวซาอุดีจะมีสิทธิเสรีภาพในการขับรถยนต์เช่นประเทศเพื่อนบ้านทั้งหลาย ดังนั้นจึงยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในด้านนี้อยู่

ดังนั้น สรุปได้ว่า คนงานด้านบริการระดับกลาง และระดับล่าง ซาอุดี ยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติเป็นสำคัญ เพราะชาวซาอุดีไม่ยอมรับงานระดับนี้ แม้ว่าจะมีมาตรการห้ามนำเข้าแรงงานต่างชาติแล้วก็ตาม โดยรัฐมนตรีแรงงาน Dr. Al Ghosaibi ได้กล่าวว่า “หมดยุคการนำเข้าแรงงานต่างชาติแล้วปัจจุบันเป็นยุคของแรงงานชาวซาอุดี” ก็ไม่น่าจะเป็นการห้ามอย่างเด็ดขาด แต่เป็นการลดปริมาณลง เฉพาะบางสาขาอาชีพมากกว่า

1.6.10 สัดส่วนตำแหน่งงานแยกตามสาขาอาชีพในชาอูดีอาระเบีย

ลำดับ	สาขาอาชีพ	จำนวน (%)
1	ภาคบริการ	61
2	ภาคอุตสาหกรรม	20
3	ภาคเกษตร ป่าไม้ ประมง	19

แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทยในชาอูดีอาระเบีย

ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน: การเปิดวีซ่าแก่แรงงานไทยรอบใหม่

ดังที่ทราบกันดีว่า ชาอูดีอาระเบีย เคยเป็นแหล่งงานใหญ่ที่สุดของแรงงานไทยในต่างประเทศ และสามารถโอนเงินเข้าประเทศได้ปีละหลายหมื่นล้านบาท ปัจจุบันมีแรงงานไทยในซาอุดี ราว 20,000 คน จากเดิมที่เคยมีอยู่ถึงกว่า 200,000 คน เพราะปัญหาการเมืองและความสัมพันธ์ที่เสื่อมถอยตั้งแต่ปี 2530

ในปัจจุบัน แรงงานไทยที่ทำงานในซาอุดี ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายรวมจำนวนราว 17,910 คนนั้น ส่วนมากประมาณร้อยละ 80 เป็นแรงงานที่มีอายุมากกว่าระหว่าง 45-65 ปี และหลายรายที่อายุเกิน 75 ปี เนื่องจากเป็นแรงงานที่ตกค้างมาตั้งแต่ช่วงก่อนปี 2530 ที่ไทยเริ่มมีปัญหาความสัมพันธ์กับซาอุดี และซาอุดี ได้สั่งระงับการออกวีซ่าทำงาน (Employment Visa) แก่แรงงานไทยตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาจนถึงทุกวันนี้

แม้ว่าสถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศในขณะนี้จะเริ่มดีขึ้นบ้าง และมีแรงงานไทยรุ่นใหม่สามารถเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียได้บ้างแล้วก็ตาม เนื่องจากแรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของนายจ้างซาอุดีอาระเบียที่ชื่นชอบในฝีมือความชำนาญและความซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง แต่ก็ยังมีจำนวนไม่มากนัก และยังมีได้มีการประกาศเปิดวีซ่าทำงานแก่แรงงานไทยอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานซาอุดีอาระเบีย แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม ได้มีข่าวตึกเกิดขึ้นแล้ว คือ สนวน.รียาด ได้รับแจ้งสัญญาณบางอย่างที่แสดงให้เห็นว่า ทางซาอุดีอาระเบียอาจมีการผ่อนปรนแก่แรงงานไทยมากขึ้น โดยมีการแจ้งความจำนงค์จากบริษัทจัดหางานในซาอุดีอาระเบียหลายราย ขอนำเข้าแรงงานไทยไปทำงานในซาอุดีอาระเบียจำนวนมาก อีกครั้งแล้ว ดังนี้

1) **เหตุการณ์แรก** ในกลางเดือนเมษายน 2549 มีตัวแทนบริษัทจัดหางานท้องถิ่น ชื่อ **Delta Recruiting Office** เดินทางเข้าพบเจ้าหน้าที่ สนวน.รียาด แสดงความประสงค์ที่จะได้รายชื่อบริษัทจัดหางานของไทย เพื่อติดต่อให้จัดส่งแรงงานไทยจำนวนราว 200 คนเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบีย

ทั้งนี้ ได้รับการยืนยันแน่นอนแล้วว่า ทางกระทรวงแรงงานของซาอุดีอาระเบีย ได้อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานไทยได้จริง หลังจากที่หยุดการออกวีซ่าแก่แรงงานไทยมาตั้งแต่ปี 2530 ด้วยเหตุผลของความเสื่อมถอยทางความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศ

ตัวแทนบริษัทจัดหางานดังกล่าว ยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า **สามารถขอวีซ่าทำงานให้คนงานไทยจำนวน 200 คนได้แล้ว** ซึ่งจะได้อนุญาตให้บริษัทจัดหางานของไทยดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยเข้าซาอุดีอาระเบีย ตามขั้นตอนต่อไป โดยได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ประเทศสำคัญ ที่ได้รับการอนุมัติให้ส่งแรงงานเข้าซาอุดีอาระเบีย ได้ในครั้งนี้ คือ เวียดนาม ในขณะที่แรงงานอินเดีย ปากีสถาน บังกลาเทศ ศรีลังกา เนปาล และฟิลิปปินส์ ซึ่งมีแรงงานในซาอุดีอาระเบียจำนวนมากแล้วนั้น ทราบว่าทางซาอุดีอาระเบียพยายามระงับการออกวีซ่าทำงานแล้ว กับพยายามกักตุนแรงงานผิดกฎหมายอย่างจริงจังอีกด้วย

2) เหตุการณ์ที่ 2

ในวันที่ 9 พฤษภาคม 2549 ได้มี **Mr.Muhammad Iqbal Malik, Marketing Manager (Overseas) บริษัทจัดหางาน TAYYEB Enterprises กรุงริยาด** โทรศัพท์/โทรสาร +966-14726528 มือถือ +966-504121024 เดินทางเข้าพบที่ร้อยตรีสุรัชย์ หาญพานิชเจริญ หัวหน้าสำนักงานฯ เพื่อขอข้อมูลและให้รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานไทย ดังนี้

(1) ขอรายชื่อและที่อยู่บริษัทจัดหางานของไทย ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

(2) แจ้งความประสงค์ และขอทราบขั้นตอนการนำเข้าแรงงานไทยจำนวน 600-700 คน ซึ่ง สนวน.รียาดได้ชี้แจงแนวการนำเข้าแรงงานไทยตามระเบียบ พร้อมมอบรายชื่อบริษัทจัดหางานของไทยให้ด้วยแล้ว

(3) ตำแหน่งงานที่นายจ้างซาอุดีอาระเบีย ต้องการจ้างแรงงานไทยในขณะนี้ มีอยู่อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะตำแหน่งด้านการก่อสร้างถนน (Road construction) อาทิ Heavy Duty Operators, Hydraulic Technicians, Mechanics, Electricians, Surveyors, Engineers รวมทั้งตำแหน่งงานด้านแพทย์ พยาบาล และบุคลากรในโรงพยาบาล เป็นต้น

(4) Mr.Muhammad แจ้งว่า **ทางการซาอุดีอาระเบีย เปิดอนุญาตให้วีซ่าแก่แรงงานไทยแล้วแน่นอน** โดยนอกจากนี้ แรงงานจากเวียดนาม เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ซาอุดีอาระเบีย อนุญาตให้ออกวีซ่าแล้วเช่นกัน และแรงงานไทยเป็นที่ต้องการของนายจ้างซาอุดีอาระเบีย มาก

(5) ปัญหาสำหรับบริษัทจัดหางานในซาอุดีอาระเบีย ขณะนี้ คือ นายจ้างจะมีกักตุนสต็อกวีซ่าไว้ขายแก่บริษัทจัดหางาน จนกลายเป็นธุรกิจ **Visas Trading** ที่สร้างรายได้แก่นายจ้าง (**Sponsors**) ได้อย่างมหาศาล ภาระจึงตกแก่บริษัทจัดหางาน และคนงานที่อาจจะถูกเรียกเก็บค่าบริการเพิ่มสูงขึ้นด้วย

3) เหตุการณ์ที่ 3

วันที่ 12 มิถุนายน 2549 กระทรวงสาธารณสุขซาอุดีอาระเบีย โดยนายสมิธ อัล-ชาห์รี หัวหน้าสำนักงานนายแพทย์ ตอฮา บิน อาลี มิสบารี รองอธิบดีกรมสัญญา (Deputy General Director of Contracting Department –

Ministry of Health) ติดต่อ สนร.ริยาต แจ้งว่า นายแพทย์ ตอฮา มีความประสงค์ขอเข้าพบปะหารือเกี่ยวกับรายละเอียดระเบียบปฏิบัติในการจะจ้างแรงงานไทย รวมทั้ง แสดงความจำนงค์จะจ้างแพทย์และพยาบาลของไทยให้เข้าไปทำงานในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงริยาตและเมืองสำคัญในอาตุติอาระเบีย โดยเฉพาะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการผ่าตัด ศัลยกรรมตกแต่งด้านวิสัญญีแพทย์ และแพทย์ทั่วไป รวมทั้งแพทย์ด้านโรคสตรี โดยต้องการทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และเกี่ยวกับโรงพยาบาลในประเทศไทย เนื่องจากทราบว่าแพทย์ในประเทศไทยมีความเชี่ยวชาญ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง

ซึ่งจากการสอบถามเรื่องวิชาแรงงานไทยนั้น นายสมิร กล่าวว่า กรณีนี้เป็นความต้องการของหน่วยงานราชการนั้น ไม่มีปัญหาในการขออนุมัติวีซ่าทำงาน (Employment Visa) จากกระทรวงแรงงานซาอุฯ แต่อย่างใด

4) เหตุการณ์ที่ 4

ในเดือนพฤศจิกายน 2549 ได้มีตัวแทนบริษัทนายจ้าง Bin Jalallah Group จากเขตภาคใต้ของซาอุติอาระเบีย เข้ายื่นเอกสารการจ้างงานแรงงานไทย 25 คน ให้ สนร.ริยาต ประทับรับรองตำแหน่งงาน โดยแรงงานไทยทั้งหมดนายจ้างมอบหมายให้บริษัทจัดหาพนักงานกิตติ บราเดอร์ ของไทยเป็นผู้จัดส่ง ซึ่ง สนร. ทราบว่า บริษัทดังกล่าวเป็นบริษัทรับสัมปทานก่อสร้างถนนเชื่อมต่อเมืองหลวงกับเมืองหลักในภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ปัจจุบันมีคนไทยทำงานอยู่แล้ว 6 คน ไม่มีปัญหาเรื่องการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ คนงานส่วนใหญ่เป็นช่างเทคนิค หรืองานที่ต้องใช้ความชำนาญ จึงไปประทับรับรองเอกสารให้

นอกจากนี้ บริษัทนายจ้างดังกล่าวยังแจ้งจำนวนแรงงานไทยที่ต้องการว่าจ้างเพิ่มอีก 276 คนเพื่อให้ไปทำงานสร้างถนนสายหลักตัดจากเมืองคามิส มุเซต (Khamis Mushayt) ไปยังเมืองจีซาน (Jizan) ทางภาคใต้ ระยะทางราว 300 กิโลเมตร โดยขณะนี้ กำลังดำเนินเรื่องขอวีซ่าทำงานแก่แรงงานไทย ทั้งนี้ สนร.ริยาตได้รายงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน แล้ว

สรุป

สนร.ริยาต เห็นว่า ตลาดแรงงานในซาอุฯ เป็นตลาดขนาดใหญ่และมีศักยภาพไปอีกนานนับ 10 ปี เนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการจ้างงานมาก แต่ก็เริ่มมีข้อจำกัดมากขึ้นตามลำดับ จากมาตรการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ประกอบกับการแข่งขันสูง จากแรงงานในเอเชียใต้ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย จีน เวียดนาม และประเทศใกล้เคียง

แม้ว่า แรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เพราะมีภาพพจน์ที่ดีมาแต่อดีต ทั้งในเรื่องฝีมือความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความขยัน แต่ก็มีจุดอ่อนในเรื่องพฤติกรรมชอบเล่นการพนัน ดื่มสุรา และค่าบริการทางเพศ รวมทั้ง การด้อยความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นและภาษาอังกฤษ เหล่านี้ แรงงานไทยจะต้องพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นมากๆ จึงจะสามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ และกลุ่มแรงงานที่กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมให้เข้ามาทำงานในซาอุติอาระเบีย ควรเน้นเฉพาะแรงงานระดับฝีมือ หรือกึ่งฝีมือเท่านั้น ทั้งนี้ สนร.ริยาต จะได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพการจ้างและสวัสดิการ รวมทั้งการจ่ายเงินเดือนตรงเวลา อย่างเข้มงวดก่อนประทับรับรองเอกสารการจ้างงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับแรงงานไทยในอนาคต

สถานการณ์แรงงานของรัฐดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

โดย สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ

1. สถานะปัจจุบันของแรงงานไทยในรัฐดูไบและรัฐทางตอนเหนือ

ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในดูไบและรัฐทางตอนเหนือประมาณ 1,500 คน ส่วนใหญ่อยู่ในรัฐดูไบและชาร์จาห์ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคก่อสร้าง ช่างฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม ลูกจ้างในร้านอาหาร อุ้งซ่อมรถ ประกอบกิจการส่วนตัว (ค้าขาย ร้านอาหาร ตัดเย็บเสื้อผ้า) และภาคบริการ (ท่องเที่ยว โรงแรม สปา และนวดแผนไทย)

2. นโยบายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (ยูเออี)

ปัจจุบันยูเออีมีนโยบายแรงงานที่สำคัญๆ คือ

2.1 การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย

2.2 การลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติสัญชาติอินเดียและปากีสถานลง (ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติของทั้งสองประเทศคิดเป็นร้อยละ 80 ถึง 90 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในยูเออี) โดยพยายามลดการจ้างแรงงานของทั้งสองสัญชาติลงและจ้างแรงงานสัญชาติอื่นๆ มากขึ้น

2.3 การยกระดับคุณภาพแรงงานต่างชาติ โดยเน้นการจ้างแรงงานประเภท แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือมากขึ้น และกำหนดให้จ้างแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปเพื่อลดการจ้างแรงงานไร้ฝีมือลง

2.4 การสนับสนุนให้คนยูเออี เข้าทำงานในภาคเอกชนมากขึ้น (Emiratization) เนื่องจากที่ผ่านมา ตลาดแรงงานของคนยูเออีอยู่ในภาครัฐ ซึ่งให้ผลตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในระยะยาวตำแหน่งงานภาครัฐจะน้อยลงตามลำดับ รัฐบาลยูเออี จึงพยายามผลักดันนโยบายนี้ เพื่อแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในภาคธุรกิจของยูเออี โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร

2.5 การให้ความสำคัญกับการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของแรงงานต่างชาติมากขึ้น โดยการออกกฎหมายลงโทษนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง รวมทั้ง การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงโทษนายจ้างที่เก็บหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้เป็นประกัน

3. แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติในดูไบ

3.1 ความต้องการแรงงานในรัฐดูไบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากเศรษฐกิจของยูเออีมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องโดยเฉลี่ยร้อยละ 10 ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา โดยดูไบเป็นตัวจักรสำคัญในการขยายตัวทางเศรษฐกิจของยูเออี โดยเฉพาะในด้านธุรกิจการค้า การท่องเที่ยว การโรงแรมและบริการ ซึ่งมีการขยายตัวของ Non-oil Sector ถึงร้อยละ 40 ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ดูไบได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ดูไบ 2015 (Dubai Strategic plan 2015) โดยมุ่งที่จะเป็นศูนย์กลางในด้านต่างๆ อาทิ การค้า การท่องเที่ยว การบิน การเงินการธนาคาร การรักษาพยาบาล ฯลฯ และได้มีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ขึ้นมารองรับแนวคิดดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงการสำคัญๆ ที่เริ่มดำเนินการแล้วและอยู่ในระหว่างดำเนินการ อาทิ

- โครงการขยายนิคมอุตสาหกรรม Jabel Ali Free Zone
- โครงการ Palm Island รวม 3 เกาะ (Palm Jumeira, Palm Jebel Ali, Palm Deira) มูลค่ารวม 6 พันล้านเหรียญสหรัฐ
- โครงการขยายสนามบินดูไบ มูลค่า 2.5 พันล้านเหรียญสหรัฐ
- โครงการ Dubai Marina ประกอบด้วยที่พักอาศัย โรงแรม อาคารสำนักงาน สวนสนุก และศูนย์การค้าที่ใหญ่ที่สุดในโลก
- โครงการ Health Care City มูลค่า 1.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ

- โครงการ Dubai Land มูลค่า 15 พันล้านดีแรมห์ ประกอบด้วยที่พัก อาคารสำนักงาน สวนสนุกขนาดใหญ่ และพื้นที่จัดแสดงและจำหน่ายสินค้า (Global Village)
- โครงการ Dubai Festival City มูลค่า 2 พันล้านเหรียญสหรัฐ
- Burj Dubai Complex and Business Bay โครงการสร้างตึกที่สูงที่สุดในโลก จำนวน 80 อาคาร ได้แก่ ที่พักอาศัย โรงแรม อาคารสำนักงาน สวนสนุกและศูนย์การค้า
- The World โครงการสร้างเกาะประมาณ 200 เกาะ เลียนแบบแผนที่โลก
- โรงแรมใต้ทะเล (Under Water Hotel)
- โครงการสร้างรถไฟลอยฟ้าและรถไฟใต้ดินสาย Sharja-Dubai และ Dubai - Jebel Ali
- โครงการเมืองใหม่ Crystal City
- การสร้างโรงแรมที่พักเพิ่มอีก 9,628 ห้อง ภายในปี 2008
- โครงการ Dubai Water Front ซึ่งจะมีการถมทะเลบริเวณโครงการ Jebel Ali สร้างเป็นเกาะขนาดใหญ่ เพื่อรองรับผู้พักอาศัย 750,000 คน โดยมีพื้นที่โครงการ 81 ล้าน ตร.ม. และขุดคลองยาว 75 ก.ม.
- โครงการ Jebel Ali Airport City บนพื้นที่ 140 ตร.กม. ประกอบด้วยสนามบินขนาด 6 ทางวิ่ง อาคารธุรกิจและที่พักอาศัย 850 อาคาร

3.2 จากความพยายามในการผลักดันแนวความคิดตามแผนยุทธศาสตร์ดูไบ 2015 อย่างเป็นทางการอย่างจริงจัง ทำให้ดูไบยังคงต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามารองรับโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่องในอีก 10 ปีข้างหน้า และจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่อเนื่องในภาคธุรกิจ การโรงแรม การท่องเที่ยว และภาคบริการอื่นๆ อีกด้วย

3.3 ปัจจุบันเริ่มมีการจ้างแรงงานจากจีนและเนปาลเข้ามาทำงานในดูไบมากขึ้น เนื่องจากค่าแรงที่ถูกกว่าและสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้พอใช้

3.4 สำหรับในระยะยาว เมื่อโครงการต่างๆ เสร็จสิ้นลง และการขยายตัวของภาคอสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะที่พักอาศัยถึงจุดอิ่มตัว ประกอบกับความพยายามที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติลง น่าจะทำให้ความต้องการแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะในด้านการก่อสร้างลดน้อยลง ขณะเดียวกันความต้องการแรงงานด้านบริการ โดยเฉพาะด้านการโรงแรม การท่องเที่ยว และการรักษาพยาบาล จะมีแนวโน้มสูงขึ้น

4. แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

4.1 จากแนวโน้มของการเพิ่มขึ้นของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่และความต้องการแรงงานในภาคบริการตามแผนยุทธศาสตร์ 2015 มีความพยายามลดจำนวนแรงงานสัญชาติอินเดียและปากีสถานในยูเออี โดยกระจายการจ้างแรงงานสัญชาติอื่นๆ มากขึ้น อีกทั้งการที่นายจ้างส่วนใหญ่ที่เคยจ้างแรงงานไทยต่างให้ความชื่นชมในฝีมือและความขยันขันแข็งของแรงงานไทย ทำให้แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในดูไบมีมากขึ้น และโอกาสที่แรงงานไทยจะได้รับการว่าจ้างมีสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีการเตรียมการที่ดีของฝ่ายไทย โอกาสของไทยต่อแผนยุทธศาสตร์ Vision 2015 คือ

➤ ด้านแรงงานและการบริการ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการของรัฐในการสร้างความสมดุลของแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศ ซึ่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากเอเชียใต้ การลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติสัญชาติอินเดียและปากีสถานลง (ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติของทั้งสองประเทศคิดเป็นร้อยละ 80 ถึง 90 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในยูเออี) และจ้างแรงงานสัญชาติอื่นๆ มากขึ้น

นอกจากนี้ ในด้านการบริการนั้น ด้วยความเจริญเติบโตของดูไบ และการประสบความสำเร็จในนโยบายการท่องเที่ยวและบริการ ทำให้มีโครงการโรงแรมใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอีกจำนวนมาก ซึ่งต้องการแรงงานทางด้านบริการอีกมาก อันเป็นโอกาสที่ดีที่ฝ่ายไทยควรใช้โอกาสนี้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นด้านการโรงแรม สปา หรือร้านอาหาร อย่างไรก็ตาม การที่ดูไบส่งเสริมให้โรงพยาบาลเอกชนได้รับการรับรองจากต่างประเทศ อาจมีผลต่อการเป็นศูนย์กลางในการรักษาพยาบาลของไทยได้ ปีที่ผ่านมาชาวยูเออีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลในไทยมีจำนวนประมาณ 70,000 คน

4.2 ประเภทของแรงงานไทยที่เป็นที่ต้องการในดูไบ ได้แก่

- ☞ วิศวกรและผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ด้าน CAD
- ☞ ช่างเทคนิค ช่างไฮดรอลิก ช่างไฟฟ้า
- ☞ ผู้ประกอบอาหารไทย พ่อครัว
- ☞ พนักงานต้อนรับ ในโรงแรมและสถานบริการ
- ☞ พนักงานเสิร์ฟอาหาร
- ☞ พนักงานนวดแผนไทย / พนักงานนวดด้วยน้ำมัน / สปา
- ☞ ช่างตัดเสื้อผ้า
- ☞ ช่างเชื่อม
- ☞ ช่างซ่อมรถยนต์ ทำสี ปะผุ
- ☞ พนักงานขับรถยนต์ทั่วไป รถแทรกเตอร์ รีดัก
- ☞ กรรมกร

หมายเหตุ มีร้านอาหารไทยเปิดให้บริการในดูไบและรัฐทางตอนเหนือ 46 ร้าน

5. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการจ้างงานในดูไบและรัฐทางตอนเหนือ

- ☐ แรงงานไร้ฝีมือ 800 – 1,200 ดีแรเหมห์
- ☐ แรงงานกึ่งฝีมือ 1,200 – 2,000 ดีแรเหมห์
- ☐ แรงงานฝีมือ 2,000 ดีแรเหมห์

6. การช่วยเหลือแรงงานไทย

ในกรณีที่แรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สกญ. สามารถนำเรื่องแจ้งที่สำนัก งานแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อ สนง.แรงงาน จะได้ตั้งกรรมการ (Arbitration) ขึ้นมาพิจารณาข้อพิพาท โดย จนท.แรงงานในฐานะของ คนกลางจะเชิญคู่กรณีและเจ้าหน้าที่กงสุลของไทยเข้าฟังการพิจารณาด้วยแต่ไม่อนุญาตให้ทนายความของทั้งสองฝ่ายเข้าร่วมทั้งนี้ การพิจารณาดังกล่าวเป็นการตัดสินข้อพิพาทในเบื้องต้น ซึ่งถ้าหากทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ ก็ไม่ต้องนำเรื่องขึ้นฟังในชั้นศาล และไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น นอกจากนี้ สนง.แรงงานยังได้ติดตามบังคับให้คู่กรณีปฏิบัติตามคำตัดสิน และติดตามสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามหากคู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ สนง.แรงงานก็จะนำเรื่องขึ้นสู่ชั้นศาล การพิจารณาคดีแรงงานในชั้นศาล ลูกจ้างจะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลทั้งหมด และศาลจะพิจารณาจัดหาทนาย แก่ต่าง(Advocate) ให้กับลูกจ้าง โดยทนายแก่ต่างจะได้ผลประโยชน์เป็นเปอร์เซ็นต์จากค่าเสียหายที่ลูกจ้าง จะได้รับเมื่อคดีสิ้นสุด แต่ถ้าแพ้คดีก็จะคิดค่าทนายตามที่ตกลงไว้ล่วงหน้า

ในกรณีที่แรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย สกญ. จะต้องประสานกับตำรวจและ สนง.ตรวจคนเข้าเมือง เพื่อ ผลักดันออกนอกประเทศต่อไป ทั้งนี้ สกญ. ได้จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยในดูไบและรัฐทางตอนเหนือ ซึ่งได้รับการ บริจาคจากคนไทยในดูไบและรัฐทางตอนเหนือ ในการช่วยเหลือแรงงานไทยในกรณีฉุกเฉิน

7. ปัญหาแรงงานที่ สกญ.พบเป็นประจำ

7.1 ปัญหาที่เกิดจากบริษัท นายจ้างและบริษัทจัดหางาน

7.1.1 ทำสัญญาซ้อน คนงานไม่ได้รับเงินเดือนตามสัญญาที่ทำไว้ที่เมืองไทย ซึ่งผ่านกรมการจัดหางาน เนื่องจาก บริษัทจัดหางานให้คนงานเซ็นสัญญาฉบับใหม่ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าเดิม โดยให้เซ็นก่อนขึ้นเครื่องบิน หรือเมื่อเดินทางไปถึงนายจ้างก็ให้เซ็นสัญญาใหม่ ซึ่งคนงานอยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมเซ็นโดยที่ไม่รู้สาระสำคัญของสัญญา เนื่องจากเป็น ภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ นายหน้าค้าแรงงานไทยจะไปแนะนำนายจ้างในต่างประเทศให้ทำเอกสารเพื่อให้ผ่านขั้นตอนอนุมัติของ ทางราชการไทย

7.1.2 การปลอมแปลงเอกสารการจ้างงาน บริษัทจัดหางานไทยจะใช้เอกสารการจ้างงานที่ สกญ.เคยรับรองให้นำไปแก้ไขชื่อ ตำแหน่งและเงินเดือน

7.1.3 การนำแรงงานเข้ามาโดยวีซ่าท่องเที่ยวแล้วนำมาเร่หาตำแหน่งงาน ปัจจุบันนี้ มี กลุ่มผู้หลอกลวงคนไทยหลายรายหลอกลวงคนงานมาทำงานที่ดูไบ โดยเก็บค่าหัวในอัตราสูงและให้มาโดยวีซ่าท่องเที่ยว โดยที่ยังไม่มีตำแหน่งงาน แต่มาเร่ขายซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้งานและถูกกลุ่มบุคคลดังกล่าวหลอกลวง ซึ่ง สกญ.ต้องช่วยเหลือส่งกลับประเทศไทยโดยคนงานต้องรับสภาพหนี้ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินกลับประเทศไทย

7.1.4 สิทธิประโยชน์ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขในสัญญา

❑ ค่าล่วงเวลา เป็นปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนบ่อยครั้งมาก นายจ้างมักอ้างว่ามีปัญหาเรื่องการเงินจึงไม่สามารถจ่ายค่าล่วงเวลาได้ แต่ขอให้ทำล่วงเวลา

❑ ค่าจ้างค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างล่าช้า เป็นปัญหาที่พบเป็นประจำและได้รับทราบมาว่า ที่บริษัทที่ยูเออีกระทำการเป็นเรื่องปกติซึ่งไม่น่าจะยอมรับได้ ปัญหานี้ค่อนข้างแก้ไขลำบากเนื่องจากนายจ้างจะอ้างว่าประสบปัญหาการเงินและผิดผ่อนไปเรื่อยๆ

❑ การดูแลคนงานและสภาพที่พักอาศัย บริษัทนายจ้างมักคอยให้ความสนใจดูแลพาคนงานไปโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ปัญหานี้เป็นความเดือดร้อนของคนงานมากเนื่องจากคนงานไม่มีพาหนะจะไป หากเจ็บมากต้องไปเองก็ต้องเสียค่าแท็กซี่ซึ่งมีราคาค่อนข้างแพง นอกจากนี้ สภาพที่พักอาศัยมักจะแออัดและอยู่ในสภาพเลว

7.1.5 คุณสมบัติไม่ตรง หลายกรณีบริษัทจัดหางานส่งคนงานที่มีคุณสมบัติไม่ตรงหรือความสามารถไม่ถึงไปทำงาน เพียงเพื่อให้ได้ค่าหัว ทำให้คนงานไม่ผ่านการทดลองงาน ถูกส่งกลับหรือถูกลดค่าแรง

8. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไทยที่มีสาเหตุมาจากกฎระเบียบของไทย

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในยูเออีส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากกฎระเบียบของไทย ข้อจำกัดของแรงงานไทยในด้านการสื่อสารกับนายจ้าง และทัศนคติของแรงงานไทย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

8.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงานของไทยกำหนดไว้สำหรับการจ้างงานแรงงานไทยในยูเออีสูงเกินไป ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้เกิดการยกเลิกการจ้างแรงงานไทย การนำเข้าแรงงานไทยอย่างผิดกฎหมาย ปัญหาการหลอกลวงคนงานโดยใช้วีซ่าท่องเที่ยว การจัดทำสัญญาจ้างงานซ่อนเพื่อว่าจ้างแรงงานในอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อเสนอแนะ เสนอให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของดูไบ

8.2 สกญ. ได้รับการร้องเรียนจากผู้ประกอบการทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยว่า ขั้นตอนในการดำเนินการขออนุญาตจ้างแรงงานมีความล่าช้า ยุ่งยาก ทำให้นายจ้างบางรายหันไปจ้างแรงงานจากชาติอื่น

ข้อเสนอแนะ เสนอให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้กระบวนการส่งออกแรงงานมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้นแก่แรงงานไทย

8.3 ปัญหาแรงงานไทยขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ทำให้เสียเปรียบเมื่อทำงานในรัฐดูไบ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มาจากภูมิภาคเอเชียใต้ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษได้ดี และในอนาคตรัฐดูไบจะออกระเบียบให้แรงงานต่างชาติต้องผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษก่อน

ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจกับแรงงานถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ และอาจไม่ได้รับการจ้างหากไม่ผ่านการทดสอบ

8.4 ปัญหาคนงานไทยบอกเลิกสัญญาาก่อนกำหนด เนื่องจากมีความคาดหวังที่ผิดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในยูเออี ซึ่งมิได้รับการบอกกล่าวก่อนอย่างถูกต้องก่อนลงนามในสัญญาว่าจ้าง

ข้อเสนอแนะ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจกับแรงงานเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการดำรงชีพ กฎหมายแรงงานและระเบียบต่างๆ ของยูเออี ก่อนการเดินทางมาทำงาน ทั้งนี้ การบอกเลิกสัญญาที่กำหนด นอกจากจะสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีกับแรงงานไทยแล้ว ผู้ถูกจ้างอาจจะต้องชดเชยค่าเสียหายให้กับนายจ้างอีกด้วย

8.5 ปัญหาการโดนหลอกลวงให้ลงนามในสัญญาจ้างงานอีกครั้งเมื่อเดินทางมาถึงรัฐดูไบ โดยมีเงื่อนไขการจ้างที่ไม่ตรงกับที่เคยลงนามที่ประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยได้เข้าใจถึงความสำคัญของสัญญาจ้างงานที่ลงนามไว้ และไม่ควรถูกหลอกลวง หากไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้

8.6 ปัญหาแรงงานไทยดื่มสุรา ทะเลาะวิวาทและเล่นการพนัน

ข้อเสนอแนะ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจและสร้างค่านิยมให้กับแรงงานในการประพฤติปฏิบัติตัวให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศมุสลิม ซึ่งมีกฎหมายที่เข้มงวดเกี่ยวกับการดื่มสุรา การทะเลาะวิวาทและการเล่นการพนัน

9. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การที่จะส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในยูเออี ควรมุ่งเน้น **ยุทธศาสตร์เชิงรุก** กล่าวคือ

9.1 จะต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทยเป็นสำคัญ และมุ่งส่งออกแรงงานทั้งฝีมือและแรงงานฝีมือที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านวิชาการ ภาษาอังกฤษ ข้อปฏิบัติ ขนบธรรมเนียมต่างๆ ของท้องถิ่น เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ไปผลักดันการจ้างแรงงานไทยในระดับอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากแรงงานฝีมือในระดับวิศวกร ช่างเทคนิค ซึ่งเป็นผู้คุมงาน (foreman) นอกจากจะมีอำนาจในการคัดเลือกคนเข้าทำงานแล้ว ยังสามารถเป็นที่ปรึกษาและควบคุม ดูแลแรงงานไทยได้อีกด้วย ดังนั้น ในช่วงที่ทางการยูเออีมีนโยบายกระจายสัญชาติแรงงาน น่าจะเป็นโอกาสดีของรัฐบาลไทยในการมุ่งการส่งออกแรงงานไทยทั้งฝีมือและฝีมือดังกล่าว

9.2 ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศอย่างเป็นระบบ และจัดการฝึกอบรมให้แก่แรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานเป็นระยะๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยให้สามารถตอบสนองความประสงค์ของผู้ว่าจ้างได้อย่างทันทั่วถึง (มีไชรอให้มี demand แล้วจึงหา supply)

9.3 โดยปัจจุบันรัฐบาลไทยให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีรายได้และอาชีพที่มั่นคงสุจริต เพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในภาคใต้ จึงอาจกำหนดมาตรการส่งเสริมการฝึกทักษะฝีมือแรงงานให้แก่เยาวชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในตะวันออกกลาง รวมทั้ง อบรมภาษาอังกฤษและอาระบิกพื้นฐาน โดยจัดทำเป็น Pool ไว้ เมื่อมีความต้องการแรงงานจากต่างประเทศ สอท. และ สกย. ไทยจะเป็นผู้ประสาน ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้จ้างและตำแหน่งงาน เพื่อแจ้งให้กระทรวงแรงงานจัดส่งแรงงานต่อไป การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศดังกล่าวถือเป็นกรณีพิเศษ จะต้องผ่านกระทรวงแรงงานโดยตรง ไม่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการนำหน้าจัดหางานใดๆ ทั้งสิ้น

ทั้งนี้ มีข้อพิจารณาในด้านบวกและด้านลบคือ

ด้านบวก

1. เยาวชนส่วนใหญ่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นับถือศาสนาอิสลาม ความคุ้นเคยกับภาษาอาระบิกในระดับหนึ่ง
2. เยาวชนสามารถเรียนรู้และเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตแบบอิสลามสายกลาง เนื่องจากสหรัฐอเมริกาหรือเอมิเรตส์ เป็นประเทศมุสลิมสายกลาง ไม่เคยมีเหตุการณ์ก่อการร้ายในประเทศ
3. ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนจะติดตัวไปสำหรับประกอบอาชีพในอนาคต ไม่ว่าจะได้ไปทำงานในต่างประเทศหรือไม่ก็ตาม

ด้านลบ

1. เยาวชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนและการทำงาน เนื่องจากพื้นที่ภาคใต้ยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ต้องให้ความระมัดระวังการส่งเยาวชนไปทำงานในประเทศอาหรับหัวรุนแรง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะผลักดันให้เยาวชนไทยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาชาติไทย

สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล พ.ศ.2550

โดย ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเทศอิสราเอล

การเมืองและการปกครอง

ประเทศอิสราเอลมีพื้นที่ทั้งหมด 28,000 ตารางกิโลเมตร มีการปกครองระบอบสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ มีประธานาธิบดีเป็นประมุขของประเทศ ได้รับการเลือกตั้งจากสภาผู้แทนราษฎรทุก 5 ปี โดยการลงคะแนนเสียงข้างมากจากผู้ที่มีการเสนอชื่อ โดยต้องเป็นผู้ที่มีเกียรติภูมิ และทำคุณประโยชน์แก่ประเทศดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 สมัย

นายกรัฐมนตรี เป็นผู้นำรัฐบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งทุก 4 ปี

รัฐสภา (Knesset) เป็นระบบสภาเดียว ประกอบด้วยสมาชิก 120 คน มีการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภาทุก 4 ปี

พรรคการเมือง มี 3 พรรคสำคัญ คือพรรคแรงงาน พรรค Likud และพรรค Kadima

การเศรษฐกิจ

อิสราเอลมีระบบการตลาดที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้ามาก และรัฐบาลให้การสนับสนุนเอกชนในการประกอบธุรกิจต่าง ๆ สินค้านำเข้าที่สำคัญคือน้ำมันดิบ ข้าวสาลี วัตถุดิบต่าง ๆ และอุปกรณ์ทางการทหาร ถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติที่จำกัด อิสราเอลได้มีการพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมมาตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ซึ่งผลิตภัณฑ์การเกษตร (ยกเว้นข้าวสาลี) สามารถเลี้ยงประเทศได้ และเป็นสินค้าออกที่สำคัญของประเทศอีกด้วย

สำนักงานสถิติแห่งชาติอิสราเอลรายงานผลการสำรวจเมื่อเดือนมีนาคม 2550 ว่าในปี 2549 ประชากรชาวอิสราเอลมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 7,491 เซดเกิล หรือประมาณเดือนละ 63,673.5 บาท (1 เซดเกิล เท่ากับ 8.50 บาท โดยประมาณ) สำหรับชาวปาเลสไตน์ซึ่งมีประมาณ 13,000 คน ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล และแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 4,226 เซดเกิล

ในปี 2549 ประเทศอิสราเอลมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ 4.5 % และมีรายได้มวลรวมประชาชาติต่อหัว 88,300 เซดเกิล ซึ่งสูงกว่าปีที่ผ่านมา 2.7 % สำหรับรายได้ประชาชาติ (per capita income) คือ 18,000 เหรียญสหรัฐ

สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประเทศอิสราเอลมีประชากรทั้งสิ้น 7 ล้านคน อัตราการเพิ่มของประชากรร้อยละ 1.8 ต่อปี จำนวนประชากรประกอบด้วยชาวยิวประมาณ 5.3 ล้านคน ชาวมุสลิมอาหรับ 1.5 ล้านคน ชาวอาหรับคริสเตียน 200,000 คน และชาวดรูซ ประมาณ 200,000 คน

ประเทศอิสราเอลมีกำลังแรงงาน จำนวน 4.5 ล้านคน (อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) อยู่ในตลาดแรงงานประมาณ 2.6 ล้านคน โดยเป็นชาย 1.4 ล้านคน และเป็นหญิง 1.2 ล้านคน

อัตราการว่างงานในปี 2548 ประมาณ 9 % หรือประมาณ 246,400 คน และในปี 2549 มีอัตราการว่างงานประมาณ 8.4 % หรือประมาณ 236,100 คน

จากการมีสถานการณ์สู้รบทางภาคเหนือระหว่างอิสราเอลกับฝ่าย Hizbullah ระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม - 7 สิงหาคม 2549 ทำให้ธุรกิจในภาคเหนือของประเทศอิสราเอลเสียหายกว่า 10,000 ราย หรือประมาณ 1/4 ของธุรกิจทั้งหมดในภาคเหนือ ธุรกิจท่องเที่ยวซึ่งเคยทำรายได้ให้ประเทศถึงปีละ 100 ล้านเหรียญสหรัฐ ตกเหลือเพียง 30-40 ล้านเหรียญสหรัฐ ทำให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั่วประเทศหลายพันคน ดังนั้นในปี 2550 ทางกรอิสราเอลคาดว่าอัตราการว่างงานในภาคเหนือของประเทศจะสูงถึง 14 % ในขณะที่ภาคอื่นของประเทศจะมีอัตราการว่างงานระหว่าง 8 - 11.5 %

กำลังแรงงานอิสราเอลส่วนใหญ่ทำงานด้านการขายและบริการ อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง ช่างฝีมือ งานวิชาชีพ งานด้านวิชาการ ช่างเทคนิค เสมียนพนักงาน และบริหารจัดการ

จากการที่ประเทศอิสราเอลมีอัตราการว่างงานสูง รัฐบาลอิสราเอลจึงพยายามดำเนินการลดจำนวนแรงงานต่างชาติ ด้วยการกำหนดงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำ กำหนดโควตาแรงงานต่างชาติในแต่ละปี เข้มงวดการตรวจจับแรงงานผิดกฎหมาย กำหนดค่าภาษีและค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างชาติที่สูง เพื่อให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายสูงในการจ้างแรงงานต่างชาติ รวมทั้งกระตุ้นให้มีการจ้างงานชาวอิสราเอลให้มากขึ้น

ณ เดือนมีนาคม 2550 ทางกรอิสราเอลคาดว่าจะมีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ประมาณ 133,800 คน โดยเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย 66,800 คน จำแนกเป็น

- ❑ ภาคเกษตร 26,000 คน
- ❑ ดูแลคนป่วย/พิการ/คนชรา 26,350 คน
- ❑ ก่อสร้าง 11,800 คน
- ❑ อุตสาหกรรม 1,500 คน
- ❑ ร้านอาหาร 1,150 คน

สำหรับแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายมีประมาณ 67,000 คน ซึ่งมีทั้งเดินทางเข้าประเทศโดยไม่ถูกต้อง และอยู่เกินวีซ่า ทำงานอยู่ทั่วประเทศอิสราเอล โดยตัวเลขแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายนี้ เป็นการประมาณการของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานของอิสราเอล ซึ่งประมาณว่าในแต่ละปีมีจำนวนคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายทำงานในอิสราเอลในจำนวนที่ใกล้เคียงกับแรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------|------|----------------------------------|
| 1. ฟิลิปปินส์ | 24 % | ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศ |
| 2. ไทย | 21 % | |
| 3. โรมาเนีย | 13 % | |
| 4. จีน | 10% | |

นอกจากนี้เป็นแรงงานจากชาติอื่น ๆ เช่น ตุรกี จอร์แดน ยูเครน โปแลนด์ บัลกาเรีย มอลโดเวีย และเนปาล

2. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

2.1 การจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติ

ความต้องการแรงงานต่างชาติในอิสราเอลมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือ งานสกปรก อันตราย และงานหนัก ซึ่งชาวอิสราเอลไม่ต้องการทำ แต่ทางการอิสราเอลอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติใน 4 ประเภทกิจการเท่านั้น คือ ภาคเกษตร, ภาคการก่อสร้าง, ภาคงานบริการ (ดูแลคนชราและผู้พิการ) และภาคอุตสาหกรรมบริการ และร้านอาหาร

นอกจากนี้ รัฐบาลอิสราเอลมีการควบคุมและกำหนดโควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติทุกปีโดยในปีพ.ศ. 2549 ได้กำหนดโควตาอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1. ภาคก่อสร้าง จำนวน 15,000 คน โดยได้เปลี่ยนแปลงระบบการจ้างงาน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2548 เป็นต้นมา โดยให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลที่รัฐบาลคัดเลือกจำนวน 42 บริษัทเป็นนายจ้างแทนที่ให้ผู้รับเหมาก่อสร้างเป็นนายจ้างเช่นเดิม บริษัทจัดหางานเหล่านี้จะได้โควตาวิชาจากรัฐบาลโดยตรง เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ทำประกัน รวมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างของตนด้วย ซึ่งโควตาจำนวน 15,000 คนนี้ รวมถึงแรงงานต่างชาติที่ทำงานก่อสร้างในประเทศอิสราเอลอยู่แล้ว โดยรัฐบาลอิสราเอลจะพิจารณาให้นำเข้าต่อเมื่อมีแรงงานคนเก่าเดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว เป็นการนำเข้าเพื่อทดแทนแรงงานเก่าเท่านั้น

2. งานอุตสาหกรรมบริการและร้านอาหาร ได้แยกโควต้าเป็นงานอุตสาหกรรมบริการจำนวน 1,500 คน และงานในร้านอาหารที่ต้องการผู้ชำนาญงานและมีฝีมือ ซึ่งคนอิสราเอลทำไม่ได้ เช่นประกอบอาหารไทย ญี่ปุ่น จีน จำนวน 1,150 คน

3. งานเกษตร จำนวน 26,000 คน

โควตาทำงานเกษตร 26,000 คน นี้ รวมถึงคนงานเกษตรที่กำลังทำงานในประเทศอิสราเอลด้วย ซึ่งโดยปกติในเดือนมกราคมของทุกปี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกระทรวงมหาดไทยอิสราเอล กระทรวงเกษตร และกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานของอิสราเอล จะมีการพิจารณาทบทวนจำนวนโควตาทำงานเกษตร โดยในเบื้องต้นกำหนดให้นายจ้างเก่าที่มีแรงงานต่างชาติแล้วและมีวีซ่าว่างแต่ต้องการแรงงานเพิ่ม ต้องจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ถูกจับกุมก่อน และให้เวลาแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งตนต้องการจ้างต่อไปให้ไปต่อวีซ่าที่กระทรวงมหาดไทยภายในเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเมื่อทุกคนต่อวีซ่าให้ลูกจ้างของตนแล้วจะทำให้ทราบว่ามีความต้องการแรงงานส่วนที่ขาดเท่าใด จึงจะอนุญาตให้นายจ้างนั้น ๆ นำเข้าแรงงานใหม่ไปทำงานแทนคนงานเดิมซึ่งเดินทางกลับ หรือเปลี่ยนนายจ้างใหม่

4. งานดูแลคนชราและผู้พิการ ในปี 2549 ทางกรอิสราเอลไม่จำกัดจำนวนโควต้า เพราะมีคนชราและผู้พิการต้องการคนดูแลมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ประกอบกับคนอิสราเอลไม่นิยมทำงานนี้ หรือถ้าจ้างคนอิสราเอลต้องจ้างในอัตราค่าจ้างสูงมาก อย่างไรก็ตาม ก่อนจะอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ จะมีการตรวจสอบ หากเห็นว่าจำเป็นจึงจะอนุญาตให้จ้างได้ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติมาก ขณะนี้จึงมีบริษัทจัดงานอิสราเอลที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติไปทำงานดูแลคนชรา คนป่วย และผู้พิการในประเทศอิสราเอลประมาณ 400 บริษัท

สำหรับโควตาแรงงานต่างชาติในปี พ.ศ. 2550 มีดังนี้

1. กิจการโรงแรมในเมือง Eilat ซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญทางภาคใต้ของประเทศ ไม่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเลยโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550
2. ร้านอาหารต่างชาติ (ethnic restaurant) 900 คน
3. อุตสาหกรรม 15,000 คน และตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2550 เป็นต้นไป เฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 14,000 เซดเกล เท่านั้นที่จะได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อไป
4. งานเกษตร 26,000 คน และเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2550 คณะรัฐมนตรีอิสราเอลได้อนุมัติโควต้าสำหรับแรงงานต่างชาติภาคเกษตรเพิ่มอีก 3,000 คน
5. งานก่อสร้าง 15,000 คน จนถึงเดือนตุลาคม 2550 จากนั้นจะลดลงเหลือ 12,000 คน
6. งานดูแลคนชรา/คนป่วย/คนพิการ ไม่มีโควต้า อนุญาตให้จ้างตามความจำเป็นของนายจ้างแต่ละราย ซึ่งต้องผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2. การควบคุมและการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

1. การนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอล ต้องผ่านการพิจารณาของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละด้านก่อน เช่น งานเกษตรจะต้องผ่านกระทรวงเกษตรและการพัฒนาชนบท งานก่อสร้างจะต้องผ่านกระทรวงการก่อสร้าง งานดูแลคนชราและผู้พิการจะต้องผ่านกระทรวงสาธารณสุข โดยกระทรวงดังกล่าวรวบรวมความต้องการแรงงานในสาขาที่ตนควบคุมอยู่ส่งให้กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติจำนวนโควต้า แล้วส่งให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาออกวีซ่า โดยประสานกับสถานทูตอิสราเอลในแต่ละประเทศ เพื่อประทับตราวีซ่าในหนังสือเดินทางแก่คนงานต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงาน ซึ่งเป็นวีซ่าอนุญาตให้ทำงาน เมื่อคนงานเดินทางไปถึงประเทศอิสราเอลแล้ว นายจ้างต้องไปขอใบอนุญาตทำงานซึ่งปกติอนุญาตให้ทำงานปีต่อปี โดยประทับตราในหนังสือเดินทางของคนงาน

2. การให้วีซ่าแรงงานต่างชาตินั้น อิสราเอลยึดหลักการให้วีซ่าแก่นายจ้าง โดยในใบอนุญาตทำงานซึ่งประทับอยู่ในหนังสือเดินทางของคนงานจะระบุชื่อนายจ้างอยู่ด้วย วีซ่ามิได้ให้แก่แรงงานต่างชาติ แรงงานต่างชาติเป็นเพียงได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างรายนั้น ๆ ที่ได้รับโควตาวีซ่า ซึ่งจะกำหนดว่าจะมีคนงานได้จำนวนเท่าใด หากคนงานต้องการย้ายนายจ้าง

ต้องมีนายจ้างรายใหม่ที่มีวีซ่าว่างก่อนและพร้อมจะรับโอนคนงานมาโดยความยินยอมของนายจ้างรายเก่าด้วย และต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยด้วยเช่นกัน เมื่อกลางปี 2549 ศาลอิสราเอลมีคำพิพากษาให้แรงงานต่างชาติเปลี่ยนนายจ้างได้โดยที่นายจ้างเดิมไม่จำเป็นต้องยินยอม แต่ในทางปฏิบัติ การเปลี่ยนนายจ้างจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยอิสราเอลก่อนเสมอ

3. งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ทั้ง 4 ประเภทนั้น ไม่สามารถเปลี่ยนประเภทวีซ่าได้ กล่าวคือ แรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลด้วยวีซ่าประเภทใด จะได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะงานนั้น ๆ เท่านั้น หากตรวจพบว่าทำงานผิดประเภท หรือผิดนายจ้าง ถือว่าผิดกฎหมาย จะถูกจับกุมทันที

4. นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้ เริ่มจากนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานก่อนว่าสามารถจ้างได้จำนวนเท่าใด หลังจากนั้นต้องไปแจ้งต่อกระทรวงมหาดไทยว่าจะนำเข้าแรงงานต่างชาติด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า ถ้านำเข้าโดยตรงต้องประสานสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในประเทศของตนงานให้ออกวีซ่าให้คนงานที่ต้องการจ้างไปทำงาน แต่ถ้ามอบบริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการแทนจนกระทั่งคนงานเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

5. ระยะเวลาที่รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลคือ 5 ปี

(นอกจากงานดูแลคนชราและผู้พิการซึ่งสามารถทำงานเกิน 5 ปีได้ คือจนกว่านายจ้างเสียชีวิต) โดยให้วีซ่าปีต่อปี และนับติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงานครั้งแรกในประเทศอิสราเอลไม่ว่าทำงานกับนายจ้างใด

6. ต้องจ่ายภาษีรายได้ ขึ้นอยู่กับรายได้แต่ละเดือน ประมาณร้อยละ 10-27 ของค่าจ้าง

7. กรณีแรงงานต่างชาติของนายจ้างรายใดหลบหนี วีซ่าของนายจ้างรายนั้น ๆ จะไม่ถือว่าว่างลง และจะยังไม่มีสิทธิจ้างแรงงานต่างชาติใหม่ทดแทน จนกว่าจะมีหลักฐานแสดงต่อทางการอิสราเอลว่าแรงงานต่างชาติที่หลบหนีไปนั้น ได้เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว

8. กฎหมายอิสราเอลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการ และกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับจากนายจ้างมากกว่าแรงงานชาวอิสราเอลในบางเรื่องอีกด้วย เช่น สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สิทธิในการให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้ตน และสิทธิที่จะมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมซึ่งนายจ้างต้องจัดให้อีกด้วย โดยหักค่าที่พักได้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

9. เนื่องจากกฎหมายอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลได้ไม่เกิน 5 ปี (นอกจากงานดูแลคนชราหรือผู้พิการ) แต่แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบ 5 ปีแล้ว มักต้องการ กลับไปทำงานอีก จึงเดินทางกลับประเทศเพื่อเปลี่ยนชื่อ นามสกุล และเอกสารการเดินทางใหม่ แล้วกลับไปทำงานในประเทศอิสราเอลอีกครั้ง ดังนั้นเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอล ทางทางการอิสราเอลจึงออกระเบียบเพิ่มเติมในการอนุญาตวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยต้องแสดงหลักฐานใบสูติบัตรด้วย รวมทั้งพิมพ์ลายนิ้วมือ หากตรวจพบว่าผู้ใดเคยอยู่ในประเทศอิสราเอลมา 5 ปี แล้วจะปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศอิสราเอล หรือส่งกลับประเทศภูมิลำเนาเดิม

นอกจากนี้ ทางทางการอิสราเอลไม่อนุญาตแรงงานต่างชาติที่เป็นคู่สามีภรรยา หรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เช่น ลูก พี่หรือน้อง เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลโดยเฉพาะกับนายจ้างคนเดียว

10. เพิ่มมาตรการในการป้องกันแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าประเทศ โดยเพิ่มจำนวนตำรวจชายแดน โดยเฉพาะที่ภาคใต้ของประเทศซึ่งมีเขตติดต่อกับประเทศอียิปต์ เพิ่มการตรวจสอบก่อนพิจารณาให้วีซ่า รวมทั้งเพิ่มการตรวจสอบที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกจุดด้วย

11. จัดตั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ขึ้นกับกรมตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจจับ กักกันและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งแต่ละปีได้รับเงินงบประมาณจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าในแต่ละเดือนสำหรับการตรวจจับและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าที่กำหนดด้วย

นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบขึ้นในกรมแรงงานต่างชาติ เพื่อทำหน้าที่ลงโทษนายจ้างอิสราเอลที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย หรือไม่จัดสิทธิประโยชน์ให้แรงงานต่างชาติของตนตามกฎหมาย

2.3 ภาษีหรือค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างชาติ (ต่อคนงาน 1 คน / การจ้างงาน 1 ปี)

กรณีงานเกษตร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าอนุญาตในการจ้างแรงงานต่างชาติทำงานจำนวน 1,695 เซดเกล โดยจ่ายที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงาน จำนวน 1,415 เซดเกล จ่ายที่กระทรวงมหาดไทยเมื่อคนงานเดินทางไปทำงานแล้ว จำนวน 1,180 เซดเกล

กรณีงานดูแลคนชราและผู้พิการ นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดรวม 395 เซดเกล โดยจ่ายที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงาน จำนวน 250 เซดเกล และค่าวีซ่าที่กระทรวงมหาดไทย จำนวน 145 เซดเกล

กรณีงานก่อสร้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดรวม 6,945 เซดเกล โดยจ่ายที่ กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานจำนวน 6,800 เซดเกล และค่าวีซ่าที่กระทรวงมหาดไทย 145 เซดเกล

กรณีงานบริการและร้านอาหาร นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมรวม 4,780 เซดเกล โดยจ่ายค่าคำขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงาน จำนวน 500 เซดเกล และจ่ายค่าธรรมเนียม การจ้างแรงงานต่างชาติ จำนวน 4,135 เซดเกล และค่าวีซ่าอีก 145 เซดเกล ที่กระทรวงมหาดไทย (1 เซดเกล เท่ากับ 8.50 บาท โดยประมาณ)

2.4 การจ้างแรงงานต่างชาติตามระบบใหม่

เนื่องจากแรงงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล ทำให้ประเทศอิสราเอลถูกนานาชาติตำหนิว่าใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างชาติเสมือนทาส ทำให้ภาพพจน์ของประเทศเสียหาย รัฐบาลอิสราเอลจึงมีนโยบายลดค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างชาติในการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยมอบหมายให้องค์กรระหว่างประเทศสำหรับการอพยพแรงงาน (International Organization for Migration หรือ IOM) เป็นผู้จัดส่งแรงงานต่างชาติไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยเริ่มจากประเทศไทยเป็นประเทศแรก หากได้ผลจะได้ขยายไปสู่การนำแรงงานต่างชาติไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในประเทศอิสราเอลและกับประเทศอื่นต่อไป ขณะนี้อยู่ระหว่างการหารือของกระทรวงแรงงานของไทยกับ IOM

2.5 แรงงานต่างชาติ และแรงงานไทยในอิสราเอล

อิสราเอลไม่มีทรัพยากรธรรมชาติ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐบาลอิสราเอลลงทุนอย่างสูงในด้านการศึกษาระดับประชาชน ทำให้อิสราเอลเป็นหนึ่งในประเทศที่มีแรงงานที่มีการศึกษาสูงสุดประเทศหนึ่งของโลก แรงงานไร้ฝีมือในอิสราเอลส่วนใหญ่เป็นชาวยิวโพ้นทะเล จากรัสเซีย และยุโรปตะวันออกที่เข้าไปตั้งรกรากในอิสราเอล รวมทั้งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล อาทิ แรงงานโรมาเนีย ตุรกี ไทย จีน และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลตั้งแต่ปี 2523 งานที่ทำในระยะแรกได้แก่ พ่อครัว แม่ครัว และช่างฝีมือต่างๆ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างซ่อมรถยนต์ ในปี 2527 จำนวนแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นเป็นพันคน โดยเข้าไปทำงานในรูปอาสาสมัครตามคิบบุตส์ และโมชาฟ ในปี 2537 หลังจากปิดพรมแดนอิสราเอลกับเขตยึดครองเพื่อป้องกันปัญหาการก่อการร้ายจากกลุ่มปาเลสไตน์หัวรุนแรง ทางอิสราเอลได้อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติแทนคนงานปาเลสไตน์ในภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร คนไทยจึงเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลมากขึ้นเรื่อยๆ จนถึงจำนวนเกือบ 26,000 คนในปัจจุบัน โดยทำงานในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Kibbutz จำนวน 267 แห่ง และในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Moshav จำนวน 448 แห่งทั่วประเทศ

โมชาฟ คือหมู่บ้านสหกรณ์การเกษตร ปกครองตนเองภายในชุมชนแบบประชาธิปไตยมีสมาชิกแต่ละแห่งประมาณ 60-200 ครอบครัว แต่ละครอบครัวสามารถมีที่ดินเพื่อทำการเกษตรของตนเอง มีบ้านของตนเอง มีเครื่องมือทำการเกษตรของตนเอง โดยโมชาฟรับผิดชอบด้านการตลาด และจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้สมาชิกในราคาถูกลง รวมทั้งจัดการให้สมาชิกทุกคนได้ใช้น้ำและที่ดินเท่าเทียมกัน

คิบบุตส์ คือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคอมมูน ซึ่งสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกัน และได้รับการแบ่งปันผลกำไรตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละปี

แรงงานไทยในอิสราเอลส่วนใหญ่ทำงานในฐานะคนงานภาคเกษตรโดยสามารถยึดตลาดแรงงานภาคเกษตรได้เกือบทั้งหมด อัตราการเรียกเก็บค่าบริการสำหรับแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลอยู่ระหว่าง 60,350 - 350,000 บาท (ประมาณ 1,700 - 10,000 เหรียญสหรัฐ) ซึ่งค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เก็บจากคนหางานนี้ บริษัทจัดหางานในประเทศไทยต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลสำหรับค่าการตลาด ค่าดูแลคนงานตลอดสัญญาจ้าง ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับ ค่าประกันสุขภาพสำหรับ 2 ปีแรก และจ่ายให้นายจ้างอีกจำนวนหนึ่งด้วย แต่การจ่ายเงินของคนหางานให้กับบริษัทจัดหางานในประเทศไทยมักไม่มีหลักฐานการรับเงินตามจำนวนที่จ่ายจริง สำหรับกรณีของคนหางานจ่าย 60,750 บาท นั้น ไม่มีการจ่ายให้นายจ้างแต่อย่างใด และไม่รวมค่าบัตรโดยสารเครื่องบินขากลับ

สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในอิสราเอลได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 สาขา ได้แก่

- ☐ **ภาคเกษตร** แรงงานไทยถือครองตำแหน่งงานในสาขานี้มากที่สุดถึงกว่าร้อยละ 95
- ☐ **ภาคบริการและร้านอาหาร** ในอิสราเอล คนไทยครองตำแหน่งเป็น Chef และ Cook มากที่สุดถึงร้อยละ 95 ในร้านอาหารไทย จีน และญี่ปุ่น
- ☐ **ภาคก่อสร้าง** แรงงานชาติโรมาเนีย จีน และตุรกีถือครองตำแหน่งมากที่สุด
- ☐ **ภาคดูแลคนชราและผู้พิการ** แรงงานฟิลิปปินส์ถือครองตำแหน่ง ร้อยละ 95

3. แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในอิสราเอล

อิสราเอลมีความต้องการแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติใน 4 สาขาอาชีพเท่านั้น คือ การเกษตร ก่อสร้าง พ่อครัวในร้านอาหาร และดูแลคนชรา/พิการ/ป่วย และมีการกำหนดโควตาการนำเข้าทุกปีควบคู่ไปกับการมีนโยบายลดแรงงานต่างชาติ ซึ่งนโยบายนี้มีได้เลือกปฏิบัติกับแรงงานชาติใด

อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยหลายอย่างที่แสดงว่าความต้องการแรงงานไทยจะไม่ลดลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะภาคเกษตรซึ่งแรงงานไทยยึดครองตำแหน่งงานมากที่สุด เนื่องจากในหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลอิสราเอลได้รักษาโควตาปีละ 26,000 คน และในปี 2550 ได้เพิ่มโควตาอีก 3,000 คน เพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่ต้องการจ้างจากประเทศไทย ทั้งนี้เพราะนายจ้างมีความคุ้นเคย พอใจแรงงานไทยในความขยัน ความรับผิดชอบในงาน และสามารถไว้วางใจได้ เคยมีแรงงานจีนเข้าไปแย่งตลาดแรงงานเกษตรของแรงงานไทยส่วนนี้ แต่ไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานไทยได้ เพราะแรงงานจีนมีข้อเสียเรื่องหลบหนีนายจ้าง นอกจากนี้มีการนำเข้าแรงงานเนปาลไปทำงานเกษตรในประเทศอิสราเอล โดยเริ่มที่เขตกุซกาติฟ ซึ่งทางการไทยไม่อนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในเขตดังกล่าว หลังจากมีการถอนตัวจากเขตกุซกาติฟแล้ว แรงงานเนปาลดังกล่าวทำงานภาคเกษตรอยู่ทั่วไปในประเทศอิสราเอล แต่การทำงานไม่เป็นที่พอใจนักของบรรดานายจ้าง

ส่วนงานในร้านอาหารต่างชาตินั้น แรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการมาก แม้ทางการอิสราเอลลดโควตาลงทุกปี เนื่องจากต้องการให้แรงงานท้องถิ่นเข้าไปทำงานแทน แต่ยังไม่สามารถทำงานได้ดีเท่าพ่อครัวคนไทย ไม่ว่าในร้านอาหารไทย จีน หรือญี่ปุ่น ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในประเทศอิสราเอล ดังนั้นแนวโน้มของตลาดแรงงานไทยในร้านอาหารต่าง ๆ ในอิสราเอลจะลดลงตามโควตาในแต่ละปี

สำหรับงานก่อสร้าง แรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันแรงงานจากชาติอื่นได้ เพราะฝีมือ และความสามารถของแรงงานไทยทางด้านการก่อสร้างยังเป็นรองแรงงานจากชาติอื่น ซึ่งทำงานได้รวดเร็วกว่า ส่วนงานดูแลคนชรา/คนป่วย/พิการ แรงงานไทยยังเป็นรองชาติอื่นมากในด้านภาษาซึ่งใช้ในการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงาน ตลาดแรงงานไทยใน 2 สาขานี้ในประเทศอิสราเอล จึงมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นได้ยาก

สถานการณ์แรงงานทั่วไปในญี่ปุ่น

โดย สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

1. นโยบายด้านแรงงานต่างชาติ

ประเทศญี่ปุ่นมีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเฉพาะผู้ประกอบงานวิชาชีพและแรงงานที่มีฝีมือเท่านั้น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือนั้นยังไม่มียุทธศาสตร์เปิดรับเนื่องจากเกรงว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคม และเศรษฐกิจในวงกว้าง และอาจส่งผลให้อัตราการว่างงานของญี่ปุ่นยิ่งสูงขึ้นไปกว่าเดิมอีก (ในเดือนมกราคม 2550 อัตราการว่างงานของญี่ปุ่นสูงเท่ากับร้อยละ 4.0) และแม้ว่าขณะนี้อัตราการว่างงานของญี่ปุ่นมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากเศรษฐกิจญี่ปุ่นมีการขยายตัวแล้วก็ตาม แต่มักปรากฏว่ามีปัญหาในเรื่องคนต่างชาติที่ก่อคดีอาชญากรรมรุนแรงหลายคดีขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นญี่ปุ่นจึงใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากในเรื่องการพิจารณารับแรงงานต่างชาติโดยจะยึดความเห็นชอบของประชาชนเป็นหลัก และจากผลการสำรวจประชาชนเกี่ยวกับความเห็นในการรับแรงงานต่างชาติพบว่าประชากรเกินกว่าครึ่งหนึ่งยังไม่เห็นด้วยกับการเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้ามาในปริมาณมาก

อย่างไรก็ตามญี่ปุ่นกำลังประสบปัญหาอัตราการเกิดต่ำ มีเด็กน้อย และผู้สูงอายุมาก ดังนั้นในอนาคตก็มีความเป็นไปได้สูงที่ญี่ปุ่นจำเป็นต้องเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทนกำลังแรงงานของญี่ปุ่นที่ขาดแคลนในอนาคต ขณะนี้มีหลายฝ่ายพยายามเรียกร้องให้ขยายการรับแรงงานทั้งที่มีฝีมือ หรือแรงงานฝีมือมากขึ้น เช่น ให้ขยายระยะเวลาให้ผู้ฝึกงานต่างชาติจาก 3 ปีไปเป็น 5 ปี, ขอให้ผ่อนปรนหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ที่เข้ามาเป็นแรงงานฝีมือ เป็นต้น ซึ่งในปี 2549 รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดตั้งคณะทำงานจากหลายกระทรวงร่วมกันขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาในเรื่องการรับแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะ ซึ่งคาดว่าจะในปี 2550 นี้คงมีผลสรุป และแนวทางที่ชัดเจนออกมา

กฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพ (The Immigration Control and Refugee Recognition Law) ระบุสถานะการพำนัก พร้อมทั้งประเภทงาน, คุณสมบัติและเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติไว้ 14 สถานะ ได้แก่

- ⇒ คาสตราจารย์
- ⇒ ศิลปิน
- ⇒ นักข่าว
- ⇒ ผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา
- ⇒ นักกฎหมาย/นักบัญชี
- ⇒ นักลงทุน/ผู้บริหาร
- ⇒ ผู้ให้บริการทางการแพทย์
- ⇒ นักวิจัย
- ⇒ ผู้ทำงานด้านการศึกษา
- ⇒ วิศวกร
- ⇒ ผู้มีความรู้ทางวัฒนธรรม/ กิจกรรมต่างประเทศ
- ⇒ ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ
- ⇒ นักแสดง

⇒ ผู้ชำนาญการ (แรงงานฝีมือ) มี 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ ผู้ปรุงอาหาร สถาปนิกหรือวิศวกรโยธา ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตหรือซ่อมแซมผลิตภัณฑ์ ช่างเจียรไนเพชรพลอยอัญมณี ผู้เชี่ยวชาญการผลิตผลิตภัณฑ์ขนสัตว์ นักฝึกสัตว์ นักชุดเจาะน้ำมันในทะเล หรือนักพัฒนาพลังงานความร้อนโลก นักบิน และผู้ฝึกสอนกีฬา

รัฐบาลญี่ปุ่นได้ตั้งเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงานเป็นแรงงานมีฝีมือไว้อย่างเข้มงวด และต้องมีระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานสาขานั้นๆ เกินกว่า 10 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการเข้ามาทำงานแรงงานมีฝีมือในญี่ปุ่นนั้นค่อนข้างยาก และต้องผ่านการตรวจสอบอย่างละเอียด

นอกจากนี้ คนต่างชาติที่มีสถานประเภทคู่สมรสของชาวญี่ปุ่น ผู้มีถิ่นพำนักถาวร คู่สมรสของผู้มีถิ่นพำนักถาวร ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจกรรมตามที่กำหนดก็สามารถทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ ส่วนนักเรียนต่างชาติและนักศึกษาต่างชาตินั้นสามารถทำงานได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนดโดยต้องขออนุญาตจากกระทรวงยุติธรรมก่อน และจะได้รับอนุญาตเมื่อได้รับการพิจารณาแล้วว่าไม่กระทบต่อการเล่าเรียน (ทำงานได้ไม่เกิน 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับนักเรียนต่างชาติที่ทำงาน part-time กำหนดอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง)

หมายเหตุ สำหรับวิชาชีพวิศวกรรม แต่เดิมกำหนดให้ต้องมีระยะเวลาประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป (รวมระยะเวลาที่ศึกษาด้วยก็ได้) ต่อมาในปี 2546 กระทรวงยุติธรรมได้แก้ไขกฎหมายผ่อนปรนให้แก่แรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานเป็นวิศวกร IT ว่าไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาประสบการณ์ถึง 10 ปีแต่หากผ่านการทดสอบตามระดับความรู้ทาง IT ในสาขาที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งในญี่ปุ่นและต่างประเทศ (มีทั้งหมด 11 สาขา) ก็สามารถได้รับการพิจารณาให้เข้ามาทำงานได้

2. สภาพการณ์ด้านแรงงานต่างชาติ

2.1 สถานการณ์แรงงานญี่ปุ่นในปัจจุบัน

3-4 ปีก่อนหน้าญี่ปุ่นประสบปัญหาการว่างงานตกต่ำ มีผู้ว่างงานมาก โดยในปี 2546 มีอัตราการว่างงานเฉลี่ยร้อยละ 5.3 และลดลงมาเหลือเฉลี่ยร้อยละ 4.7 และร้อยละ 4.4 ในปี 2547 และปี 2548 ตามลำดับ และมีแนวโน้มลดลงต่อจนในปี 2549 อัตราการว่างงานลดลงมาเหลือเฉลี่ยร้อยละ 4.1 เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจฟื้นตัวแล้ว แต่ก็ยังถือว่าเป็นอัตราที่สูงอยู่ อย่างไรก็ตามปัญหาใหญ่อีกอันหนึ่งที่ญี่ปุ่นจะต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือ การขาดแคลนแรงงานในวัยหนุ่มสาว ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นมากทำให้ญี่ปุ่นกำลังเข้าสู่สังคมชราอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการที่มีอัตราการเกิดต่ำมากทำให้จำนวนกำลังแรงงานของญี่ปุ่นในอนาคตลดลงอย่างน่าเป็นห่วง อนาคตรัฐบาลญี่ปุ่นอาจไม่สามารถแบกรับภาระค่ารักษาพยาบาลและเงินบำนาญได้อีกต่อไป ดังนั้นญี่ปุ่นจึงต้องหาแรงงานจากส่วนอื่นมาทดแทนเพื่อให้กำลังแรงงานอยู่ในระดับที่สมดุล เช่น การส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น, การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ, การขยายกำหนดเกษียณอายุออกไปอีก หรือ การเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นมากขึ้น เป็นต้น จากรายงานของฝ่ายประชากรขององค์การสหประชาชาติระบุคาดการณ์ว่า ญี่ปุ่นจำเป็นต้อง เปิดรับแรงงานต่างชาติปีละ 10 ล้านคน หรือไม่ก็ต้องเลื่อนกำหนดเกษียณอายุออกไปเป็น ให้เกษียณเมื่อมีอายุครบ 77 ปี เพื่อที่จะรักษาอัตราส่วนของกำลังแรงงานต่อจำนวนผู้สูงอายุให้ได้เท่ากับอัตราส่วนเดียวกันของในปี ค.ศ. 1995 (เท่ากับ 4.8 ต่อ 1) โดยชี้ว่าหากญี่ปุ่นไม่เปิดรับแรงงาน ต่างชาติเข้ามาทดแทนกำลังแรงงานของญี่ปุ่นซึ่งนับวันจะน้อยลงทุกทีแล้ว ผลกระทบที่ตามมาก็คือ เมื่อถึงปี ค.ศ. 2050 อัตราส่วนของกำลังแรงงานต่อจำนวนผู้สูงอายุจะลดลงมาเหลือเพียง 1.7 ต่อ 1 เท่านั้น

สถานการณ์การจ้างงานในญี่ปุ่นในปี 2550 ภาวะการว่างงานปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น และมีสัญญาณชัดเจนชี้ให้เห็นว่าสภาวะการว่างงานฟื้นตัวแล้ว กล่าวคือ อัตราการว่างงานลดลงมาเหลือเฉลี่ยร้อยละ 4.7 ในปี 2547 และลดลงมาเหลือร้อยละ 4.4 ในปี 2548 ซึ่งเป็นอัตราต่ำสุดในรอบ 7 ปีที่ผ่านมา และล่าสุดในปี 2549 ลดลงมาเหลือร้อยละ 4.1 อัตราส่วนของตำแหน่งงานว่างต่อจำนวนคนหางานก็ปรับเพิ่มขึ้นจาก 0.54 ในปี 2545 มาเป็น 0.83 ในปี 2547 และเพิ่มขึ้นเป็น 0.95 และ 1.06 ในปี 2005 และ ปี2006 ตามลำดับ โดยตำแหน่งงานว่างเพิ่มขึ้นในทุกอุตสาหกรรม

2.2 จำนวนแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นในภาพรวม

คาดว่าปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นไม่น้อยกว่า 800,000 คน จำแนกเป็น คนต่างชาติที่เข้ามาเพื่อการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย(14 สถานะการพำนัก) ประมาณ 180,000 คน, แรงงานอื่นที่มีวีซ่าประเภทที่ทำงานได้ไม่

จำกัดประเภท(เช่น คู่สมรสชาวญี่ปุ่น ผู้สืบเชื้อสายชาวญี่ปุ่น ผู้มีถิ่นพำนักถาวร) อีกไม่ต่ำกว่า 370,000 คน, ผู้ฝึกงานเทคนิค (ผู้ฝึกงาน JITCO ปีที่ 2 และ 3) ประมาณ 85,000 คนและนอกจากนี้ยังมีแรงงานผิดกฎหมาย (ผู้อยู่เกินกำหนดที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย) อีกประมาณ 170,000 คน

แรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด แต่เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากเปิดรับเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือซึ่งกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตามหลายฝ่าย ชี้ว่าญี่ปุ่นขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากและพยายามผลักดันให้มีการขยายระยะเวลาการรับผู้ฝึกงานต่างชาติ (จาก 3 ปีเป็น 5 ปี) รวมถึงเปิดรับแรงงานไร้ฝีมืออย่างเสรีด้วย ซึ่งในอนาคตอันใกล้คาดว่าจะมีแรงงานต่างชาติจะเพิ่มขึ้นไม่น้อย

สถิติจำนวนแรงงานไทยและแนวโน้มในความต้องการจ้างแรงงานไทย

○ สถิติจำนวนแรงงานไทย

แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นมีทั้งส่วนที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย ซึ่งรวมทั้งหมดมีอยู่ราว 21,000 คน ดังนี้

ประเภทแรงงาน	จำนวน (คน)
แรงงานถูกกฎหมาย	12,500
- แรงงานมีฝีมือ(14 สถานะ)	2,000
- ผู้ฝึกงาน	5,000
- แรงงานไทยในสถานะอื่นๆที่ได้รับอนุญาตทำงานได้	5,500
แรงงานผิดกฎหมาย	8,500
รวม	21,000

หมายเหตุ ข้อมูล ณ สิ้นปี 2549

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา จำนวนแรงงานไทยเริ่มมีจำนวนลดลงเรื่อยมา โดยมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากการลดลงของแรงงานผิดกฎหมาย ในขณะที่แรงงานถูกกฎหมายกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยอย่างต่อเนื่อง และผู้ฝึกงานไทยก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน่าพอใจ

○ แรงงานถูกกฎหมาย

1. แรงงานมีฝีมือ (14 สถานะ)

ปัจจุบันรัฐบาลญี่ปุ่นเปิดรับเฉพาะแรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือเท่านั้น ยังไม่เปิดรับแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ แรงงานต่างชาติมีฝีมือที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นนั้น ทางญี่ปุ่นจะกำหนดสถานะการพำนักไว้ 14 สถานะ ซึ่งในแต่ละสถานะจะระบุคุณสมบัติ กิจกรรมประเภทงานที่สามารถทำได้ รวมถึงระยะพำนักไว้อย่างชัดเจน ตามสถิติของกรมตรวจคนเข้าเมืองระบุว่า ณ วันที่ 1 มกราคม 2549 มีแรงงานไทยที่ได้รับการอนุญาตให้เข้ามาเพื่อการทำงานโดยเฉพาะ(รวม 14 สถานะการพำนัก) จำนวน 1,556 คน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 15.3 คิดเป็นร้อยละ 0.99 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมด ดังนี้

เปรียบเทียบจำนวนแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยที่ขึ้นทะเบียนพำนักในญี่ปุ่น ณ 1 มกราคม 2549

ประเภทการลงตรา (วิชา)	แรงงานต่างชาติ (รวม)	แรงงานไทย	สัดส่วนแรงงานไทยเทียบกับ แรงงานต่างชาติ
ผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์และกิจการ ตปท.	55,276	261	1 : 212
นักแสดง	36,376	273	1 : 133
วิศวกร	29,044	221	1 : 131
แรงงานมีฝีมือ	15,112	640	1 : 24
ผู้ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ	11,977	175	1 : 68
ครู, ผู้สอน	9,449	1	1 : 9,449
ศาสตราจารย์	8,406	115	1 : 73
นักลงทุน/ผู้บริหาร	6,743	41	1 : 164
ผู้ประกอบการกิจกรรมทางศาสนา	4,588	37	1 : 124
นักวิจัย	2,494	29	1 : 86
ศิลปิน	448	1	1 : 448
นักข่าว, นักหนังสือพิมพ์	280	-	-
ผู้ให้บริการทางการแพทย์	146	-	-
นักกฎหมาย/นักบัญชี	126	-	-
รวม	180,465	1,794	1 : 101

ที่มา : สถิติคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในญี่ปุ่น ณ สิ้นปี 2548, กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น

และเนื่องจากสาขาอาชีพที่ญี่ปุ่นเปิดรับเป็นแรงงานมีฝีมือ ยังไม่ค่อยตรงกับสาขาที่แรงงานไทยมีศักยภาพในการแข่งขันมากนัก ดังนั้นจำนวนแรงงานมีฝีมือไทยยังน้อยมากเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศอื่นๆ คือมีเพียงร้อยละ 0.99 ของยอดรวม

2. ผู้ฝึกงาน

นอกจากการเปิดรับแรงงานมีฝีมือแล้ว ญี่ปุ่นยังมีการเปิดรับผู้ฝึกงานต่างชาติให้เข้ามาฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งหลายฝ่ายวิจารณ์ว่าเป็นการรับแรงงานกึ่งมีฝีมือเข้ามาทำงาน และพยายามผลักดันให้เปิดรับแรงงานต่างชาติโดยเสรีแทนที่จะแฝงการรับแรงงานกึ่งมีฝีมือมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในรูปแบบของการรับผู้ฝึกงาน

จากรายงานของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่นระบุว่า ในปี 2549 มีคน ต่างชาติที่เข้ามาฝึกงานในญี่ปุ่นรวมทั้งสิ้น 92,837 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2548 จำนวน 9,518 คนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.4 โดยพบว่าเป็นผู้ที่มาจากทวีปเอเชียมากถึงร้อยละ 94.6 ของยอดรวม จำแนกตามสัญชาติพบว่าเป็นผู้ฝึกงานชาวจีนมากที่สุด(ร้อยละ 66.7) ลำดับรองลงมาคือผู้ฝึกงานชาวอินโดนีเซีย, เวียดนาม, ฟิลิปปินส์, และไทย ตามลำดับ เฉพาะผู้ฝึกงานจาก 5 ประเทศดังกล่าวคิดเป็นเกือบร้อยละ 90 ของยอดรวม สำหรับผู้ฝึกงานไทยพบว่าเป็นปี 2549 มีคนไทยเข้ามาฝึกงานรวม 3,776 คน เพิ่มขึ้น 131 คนจากปี 2548 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.6

อย่างไรก็ตาม ตามสถิติของกรมการจัดหางาน พบว่ามีคนไทยที่ขออนุมัติเดินทางมาฝึกงานในญี่ปุ่นปีละราว 5,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่าสถิติของกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นราวเท่าตัว ทั้งนี้เนื่องจากมีผู้ฝึกงานจำนวนมากที่เข้ามาฝึกงานในระยะสั้นโดยถือวีซ่าประเภทอื่นนอกเหนือจากวีซ่าผู้ฝึกงาน

ผู้ฝึกงานที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ สิ้นปี 2548 มีจำนวนทั้งสิ้น 54,107 คน ลดลง 210 คน หรือลดลงร้อยละ 0.39 จากปีก่อนหน้า เป็นผู้ฝึกงานจากประเทศจีนมากที่สุด (ร้อยละ 74.9) ส่วน ผู้ฝึกงานไทยมีจำนวน 1,692 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ของยอดรวม มีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 5 รองจากจีน อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ตามลำดับ เฉพาะผู้ฝึกงานจาก 5 ประเทศดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 96.0 ของยอดรวมผู้ฝึกงานจากทุกชาติ

จำนวนผู้ฝึกงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ สิ้นปีต่างๆ

(หน่วย : คน)

ผู้ฝึกงานจาก ประเทศ	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	สัดส่วน	เทียบกับปี 46(%)
1. จีน	26,954	30,763	30,763	40,136	40,539	74.9%	+1.0
2. อินโดนีเซีย	3,813	4,234	4,234	4,189	3,440	6.4%	-17.9
3. เวียดนาม	2,516	2,516	3,528	3,491	3,380	6.2%	-3.2
4. ฟิลิปปินส์	2,329	2,329	2,689	2,888	2,906	5.4%	+0.6
5. ไทย	1,421	1,421	1,314	1,566	1,692	3.1%	+8.0
6. อื่นๆ	2,043	2,043	1,936	2,047	2,150	4.0%	+5.0
รวม	39,067	39,067	44,464	54,317	54,107	100.0%	-0.4

ที่มา : สถิติคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ สิ้นปี 2547 กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม

นอกเหนือจากจำนวนผู้ฝึกงานไทยที่ขึ้นทะเบียนพำนักแล้ว ยังมีผู้ฝึกงานอีกส่วนหนึ่งที่เข้ามาฝึกงานโดยถือวีซ่าผู้พำนักระยะสั้น วีซ่าดูงาน ซึ่งคาดว่า ณ ปัจจุบันมี ผู้ฝึกงานไทยทั้ง 2 ประเภทนี้อยู่ราว 3,500 คน

3. แรงงานไทยในสถานะอื่นที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ ส่วนใหญ่ได้แก่ คนไทยที่เป็นคู่สมรสของชาวญี่ปุ่น ผู้มีถิ่นพำนักถาวร ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจกรรมตามที่กำหนด(ผู้ช่วยงานบ้าน, ผู้ฝึกงานเทคนิคในปีที่ 2 และ 3) ซึ่งคาดว่า มีแรงงานในส่วนนี้อยู่ไม่ต่ำกว่า 5,500 คน

○ แรงงานผิดกฎหมาย (ผู้อยู่เกินกำหนดที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย)

รายงานของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่นระบุว่า ณ วันที่ 1 มกราคม 2550 มีคนต่างชาติที่หลบหนีไปเป็นผู้อยู่เกินกำหนดซึ่งส่วนใหญ่ลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวนทั้งสิ้น 170,839 คน ลดลงจากปีก่อนหน้า 22,906 คน หรือลดลงร้อยละ 11.8 (ปีก่อนหน้าลดลงเพียงร้อยละ 5.5) จำแนกเป็นชาย 86,885 คน และหญิง 83,954 คน ผู้อยู่เกินกำหนดแทบจากทุกชาติมีจำนวนลดลง ในอดีตผู้ที่อยู่เกินกำหนดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอดในช่วงปี 2533-2536 และหลังจากปี 2536 เป็นต้นมาก็เริ่มมีจำนวนลดลงทีละเล็กละน้อย เรื่อยมา และมาลดลงมากใน 2-3 ปีนี้เนื่องจากทางการญี่ปุ่นเร่งรณรงค์ปราบปรามผู้ลักลอบอยู่อย่างผิดกฎหมาย

ผู้อยู่เกินกำหนดเป็นผู้ที่มาจากประเทศเกาหลีมากที่สุด (ร้อยละ 21.3) มีชาวไทยมากเป็น อันดับี่ 4 รองจากเกาหลี ฟิลิปปินส์ และจีนตามลำดับ ณ วันที่ 1 มกราคม 2550 มีผู้อยู่เกินกำหนด ชาวไทย จำนวนทั้งสิ้น 8,460 คน (ร้อยละ 5.0) ลดลงจากปีก่อนถึงร้อยละ 18.3 จำแนกเป็นเพศชาย 3,146 คนและเพศหญิง 5,314 คน โดยผู้อยู่เกินกำหนดชายไทยลดลงถึงร้อยละ 24.9 และผู้กำหนดชาติอื่นๆที่เหลือส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่เกินกำหนดที่มาจากทวีป เอเชีย ดังนี้

จำนวนผู้อยู่เกินกำหนดจำแนกตามสัญชาติ/ประเทศที่มา

อันดับ	สัญชาติ/ ประเทศ	1 ม.ค. 46	1 ม.ค. 47	1 ม.ค. 48	1 ม.ค. 49	1 ม.ค. 50	เทียบกับ 1 ม.ค.49
1	เกาหลี	49,874	46,425	43,151	40,203	36,321	-9.7
2	ฟิลิปปินส์	30,100	31,428	30,619	30,777	28,491	-7.4
3	จีน	29,676	33,522	32,683	31,074	27,698	-10.9
4	ไทย	15,693	14,334	12,787	10,352	8,460	-18.3
	ชาย	7,307	6,148	5,274	4,188	3,146	-24.9
	หญิง	8,386	8,186	7,513	6,164	5,314	-13.8
5	มาเลเซีย	9,442	8,476	7,431	6,822	6,397	-6.2
6	อินโดนีเซีย	6,546	7,246	7,169	6,926	6,354	-8.3
7	ไต้หวัน	9,126	7,611	6,760	6,696	6,347	-5.2
8	เปรู	7,322	7,230	6,624	5,997	5,283	-11.9
9	ศรีลังกา	3,909	4,242	4,209	4,590	4,042	-11.9
10	เวียดนาม	2,697	3,582	3,916	4,071	3,959	-2.8
11	อื่นๆ	54,999	54,176	50,916	46,237	37,487	-18.9
	รวม	220,552	219,418	207,299	219,418	207,299	-11.8

○ แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย

จำนวนแรงงานถูกกฎหมายของไทยในญี่ปุ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีเรื่อยมา แต่เป็นการเพิ่มขึ้นที่เล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจากสาขาอาชีพที่ทางการญี่ปุ่นอนุญาตเปิดรับแรงงานต่างชาติมีฝีมือนั้นมีเพียงบางสาขาอาชีพ เท่านั้นที่ตรงกับประเภทของแรงงานมีฝีมือที่ไทยมีศักยภาพในการแข่งขัน ได้แก่ แรงงานฝีมือ (ผู้ปรุงอาหาร ครัวช่าง) นักแสดง เป็นต้น แรงงานไทยที่เพิ่มขึ้นอีกส่วนคือ ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศซึ่งเป็นการนิยมนักธุรกิจหรือบริษัทร่วมทุนต่างๆ ส่งลูกจ้างมาทำงานในบริษัทในประเทศญี่ปุ่นที่มีการเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเข้าไปลงทุนในประเทศไทยของบริษัท ญี่ปุ่น

นอกจากนี้ ในการเจรจาภายใต้กรอบ JTEPA (Japan Thai Economic Partnership Agreement) ที่จะนำไปสู่การเจรจา FTA ระหว่างไทยกับญี่ปุ่น ก็ยังได้มีการเสนอให้ทางการญี่ปุ่นขยายสาขาอาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อสนองตอบโครงการส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทยเพื่อการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศใน 5 สาขาอาชีพ คือ

- ⇒ สาขาผู้ประกอบอาหารไทย
- ⇒ สาขาผู้อภิบาลผู้สูงอายุ
- ⇒ สาขาแม่บ้านทันทสมัย
- ⇒ สาขานวดแผนไทย
- ⇒ สาขานวดด้วยน้ำมัน

สำหรับสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นเปิดรับอยู่แล้ว แต่ได้ระบุคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเป็นแรงงานมีฝีมือสาขาผู้ปรุงอาหารไว้อย่างเข้มงวด คือ ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นๆ นานกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งปัญหาที่ได้มีการเสนอในการประชุมเจรจา FTA ต่อรองขอลดประสบการณ์ของผู้ที่ขอเข้ามาทำงานเป็นผู้ปรุงอาหารให้ลดลงเหลือเพียง 5 ปี สำหรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน คาดว่าจะมีการลงนาม FTA ได้ในปี 2550 นี้

ส่วนอีก 4 สาขาอาชีพนั้นก็มิเสนอขอเปิดตลาดในการเจรจา FTA ซึ่งในอนาคตก็อาจมีความเป็นไปได้ที่ทางการญี่ปุ่นจะเปิดรับ โดยสาขาที่มีความเป็นไปได้สูงที่จะเปิดรับได้แก่

- ⇒ สาขาผู้อุปถัมภ์ผู้สูงอายุ เนื่องจากขณะนี้ญี่ปุ่นประสบภาวะสังคมชรา และมีเด็กน้อย
- ⇒ สาขานวดแผนไทยและนวดด้วยน้ำมันนึ่งทางญี่ปุ่นมีความต้องการจ้างสูงมาก หากแต่รัฐบาลญี่ปุ่นยังไม่อนุญาตให้เข้ามาทำงาน ขณะนี้ผู้ทำงานด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นหญิงไทยที่แต่งงานกับชาวญี่ปุ่น
- ⇒ ครูผู้สอนนาฏศิลป์ ดนตรีไทย สอนทำอาหารไทย สอนภาษาไทย และสอนภาษาไทย

แนวโน้มในความต้องการรับผู้ฝึกงานไทยมาฝึกงานตามโครงการฝึกงานเทคนิคในระบบของ JITCO นั้นพบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันภาพลักษณ์ของผู้ฝึกงานไทยดีขึ้นมากเนื่องจากมีการหลบหนีไปจากแหล่งฝึกงานน้อยลงและผู้ฝึกงานไทยขยัน ปรับตัวได้ดี และมักพบว่ามีองค์กรรับหลายแห่งที่เคยรับผู้ฝึกงานชาติอื่นแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็หันมาสนใจรับผู้ฝึกงานไทยมากขึ้น

สำหรับผู้ฝึกงานขององค์กรผู้รับ IMM Japan ที่กรมการจัดหางานจัดส่งมาฝึกงาน ซึ่งในอดีตเคยมีปัญหาเรื่องอัตราการหลบหนีของผู้ฝึกงานสูง ทำให้ถูกระงับการรับผู้ฝึกงานไประยะหนึ่ง และหลังจากที่มีการแก้ไขปรับปรุงเงื่อนไขการรับส่งผู้ฝึกงานแล้ว และได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจเมื่อเดือนกรกฎาคม 2546 ก็ได้เริ่มดำเนินการรับผู้ฝึกงานต่อตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 จนถึงขณะนี้(มีนาคม 2550) ได้รับผู้ฝึกงานเข้ามาอีก 35 รุ่น รวม 867 คน ณ ปัจจุบัน (สิ้นเดือนมีนาคม 2550) มีผู้ฝึกงาน IMM Japan ฝึกงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น 816 คน ปรากฏว่าผลการรับผู้ฝึกงานเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ฝึกงานหลบหนี และผู้ฝึกงานรุ่นแรกจำนวน 34 คน ได้ฝึกงานครบ 3 ปีและเดินทางกลับประเทศไปแล้วเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2550 และประกอบกับในปี 2549 จำนวนผู้ฝึกงานชาวอินโดนีเซียหลบหนีสูงมาก นายจ้างจึงสนใจหันมารับผู้ฝึกงานไทย หากสภาพการณ์การฝึกงานของผู้ฝึกงานไทยยังคงรักษาระดับไว้เช่นปัจจุบันคือ มีคุณภาพและไม่หลบหนีไปจากแหล่งฝึกงาน คาดว่าสามารถขยายการจัดส่งผู้ฝึกงานไทยได้เพิ่มขึ้นทุกปีโดยคาดว่าจะในปี 2550 จะเพิ่มการรับผู้ฝึกงานได้ประมาณ 1,000 คน

จำนวนแรงงานไทยที่ล้นเกินทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทางการญี่ปุ่นเร่งปราบปรามคนต่างชาติด้อยู่ญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งตั้งแต่ปี 2547 รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายที่จะลดจำนวนคนต่างชาติด้อยู่อย่างผิดกฎหมายให้เหลือเพียงครึ่งหนึ่งภายในระยะ 5 ปี รวมทั้งเพิ่มบทลงโทษคนต่างชาติดังกล่าวที่ไม่มีวีซ่าและนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าว ดังนั้นคาดว่าในอนาคตอันใกล้จำนวนแรงงานต่างชาติด้อยู่อย่างผิดกฎหมายจะลดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามรัฐบาลญี่ปุ่น คงต้องจัดหาแรงงานจากส่วนอื่นมารองรับจำนวนแรงงานต่างชาติด้อยู่อย่างผิดกฎหมายที่จะลดลงในอนาคต ซึ่งหลายฝ่ายพยายามที่จะเร่งให้เปิดรับแรงงานไร้ฝีมือ แต่ก็ยังได้รับการต่อต้านอยู่มาจากการประชาชนญี่ปุ่นเอง ทั้งนี้ในกฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพได้ระบุไว้ชัดเจนว่า การเปิดรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวได้โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากประชามติชาวญี่ปุ่นก่อน โดยรัฐบาลญี่ปุ่นก็ได้พิจารณาและเห็นว่าใกล้ถึงเวลาที่ต้องเปิดรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวให้เข้ามามากขึ้น ซึ่งขณะนี้กำลังรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจประชามติเกี่ยวกับการเปิดรับแรงงานต่างชาติ มาหาข้อสรุปเพื่อนำมาแก้ไขกฎหมายการควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพฉบับที่ 2 ซึ่งใช้มาเป็นระยะเวลาครบ 5 ปีแล้ว

แนวทางการขยายตลาดแรงงานไทยในญี่ปุ่น

ปัจจุบันรัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวเฉพาะผู้ที่มิทักษะฝีมือเท่านั้น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือยังไม่ยอมเปิดรับสำหรับการขยายตลาดแรงงานมีฝีมือที่น่าจะทำได้ในปัจจุบันน่าจะเป็นส่วนของการเพิ่มจำนวนผู้ปรุงอาหาร แต่ก็อยู่ในวงจำกัด เนื่องจากความต้องการจ้างงานมีจำกัด แม้ว่าชาวญี่ปุ่นจะนิยมรับประทานอาหารไทยมากก็ตาม จำนวนร้านอาหารไทยในญี่ปุ่นคงไม่ขยายตัวอย่างทวีคูณ แต่จะเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ส่วนเรื่องการขยายการจ้างงานในสาขาที่กระทรวงแรงงานสนับสนุนตามโครงการส่งเสริม ศักยภาพแรงงานไทยเพื่อการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศใน 5 สาขาอาชีพ คือ สาขาผู้ปรุงอาหารไทย สาขาผู้อุปถัมภ์ผู้สูงอายุ สาขาแม่บ้าน ทนสมัย สาขานวดแผนไทย และสาขานวดด้วยน้ำมัน นึ่ง ในสาขาผู้ปรุงอาหารก็ดำเนินการอยู่แล้วในการเจรจาภายใต้กรอบ FTA ซึ่งคาดว่าจะมีการลงนามได้ในปี 2550 นี้โดยลดข้อกำหนดระยะประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ามาทำงานเป็นผู้ปรุงอาหารจาก 10 ปี

เหลือ 5 ปี ส่วนสาขาอื่นๆกำลังอยู่ในระหว่างการเจรจาระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลญี่ปุ่นอยู่ และผลก็ยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร และถึงแม้ว่ามีนายจ้างญี่ปุ่นจำนวนมากที่ต้องการพนักงานนวดแผนไทยมาทำงานนวดในญี่ปุ่นแต่รัฐบาลญี่ปุ่นยังคงสงวนอาชีพการนวดไว้ให้แก่คนญี่ปุ่นที่มีปัญหาด้านสายตาตานั้นคนไทยในญี่ปุ่นที่ประกอบอาชีพพนักงานนวดแผนไทยจึงมักเป็นผู้ที่สมัครกับชาวญี่ปุ่น

มีอีกช่องทางหนึ่งในการขยายตลาดแรงงานไทยที่สามารถทำได้ และมีแนวโน้มที่จะขยายจำนวนได้ คือการส่งผู้ฝึกงานมาฝึกงานภายใต้โครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานเทคนิคของ JITCO ซึ่งการจัดส่งมีทั้งที่กรมการจัดหางานจัดส่งให้กับองค์กรผู้รับผู้ฝึกงาน IMM Japan และที่บริษัทจัดหางานจัดส่งมาฝึกงานกับองค์กรผู้รับเอกชนในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งการจัดส่งทั้งสองประเภทมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวมากขึ้น และปัจจุบันจำนวนผู้ฝึกงานหลบหนีก็ลดลงจากอดีตเป็นจำนวนมาก อีกทั้งองค์กรผู้รับที่มีปัญหาจากการรับผู้ฝึกงานต่างประเทศอื่นก็หันมาให้ความสนใจในการรับผู้ฝึกงานจากไทยเป็นจำนวนมาก

ในส่วนของการขยายตลาดแรงงาน ผู้ฝึกงานไทยในญี่ปุ่นนั้น กิจกรรมสำคัญที่สนร.ญี่ปุ่นได้ดำเนินการอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่องมีดังนี้

⇒ เยี่ยมเยียนคนงาน/ผู้ฝึกงานตามสถานที่ทำงานต่างๆเป็นประจำ เพื่อชี้แจงข้อความรู้ในการทำงาน/ฝึกงาน และแนะนำข้อควรปฏิบัติในการดำรงชีพในญี่ปุ่น พร้อมกับนำอาหารแห้ง หนังสือพิมพ์ต่างๆไปแจกให้แก่คนงาน/ผู้ฝึกงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน/ฝึกงาน ให้ผลการปฏิบัติงานดี เป็นที่นิยมของนายจ้าง และเข้าพบนายจ้างเพื่อสอบถาม รับฟังปัญหาต่างๆในการรับคนไทย/ผู้ฝึกงานไทยและชี้แจงให้กับคนงานทราบเพื่อให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น

- ⇒ จัดประชุมองค์กรผู้รับผู้ฝึกงานเพื่อประชาสัมพันธ์การรับผู้ฝึกงานและรับฟังปัญหาข้อคิดเห็นต่างๆในการรับผู้ฝึกงาน
- ⇒ ให้คำแนะนำ ข้อมูลต่างๆแก่นายจ้าง องค์กรผู้รับที่สนใจรับว่าจ้างคนไทย
- ⇒ ร่วมเดินทางไปกับตัวแทนขององค์กรผู้ส่งเพื่อทำการตลาดในการไปเยี่ยมเยียนองค์กรผู้รับรายใหม่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ตัดสินใจรับผู้ฝึกงานไทย
- ⇒ จัดหาโทรศัพท์สายด่วน 3 สายเพื่อให้คำปรึกษาแก่แรงงานไทย 24 ชั่วโมง
- ⇒ จัดนัดพบแรงงานเคลื่อนที่ ร่วมงานกงสุลสัญจร
- ⇒ ฯลฯ

สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทย

แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นมีทั้งส่วนที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ก็แตกต่างกันไปตามสภาพ ดังนี้

==> แรงงานถูกกฎหมาย

ส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ดีเช่นเดียวกับพนักงานชาวญี่ปุ่นทั่วไป คือมีที่พักที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกค่อนข้างครบครัน มีสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างเป็นไปตามเกณฑ์ และไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบ แรงงานเหล่านี้มักมีการทำสัญญาการจ้างงาน และตระหนักในสิทธิของตน

==> แรงงานผิดกฎหมาย

เพศชาย ส่วนใหญ่ทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้าง งานในโรงงาน และเพศหญิงพบว่าส่วนมากทำงานในสเน็คบาร์หรืองานในโรงงาน สภาพความเป็นอยู่พบว่าอาจไม่ดีเท่ากับแรงงานถูกกฎหมาย และต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ หากอยู่ในเมืองใหญ่ที่มีค่าเช่าที่พักแพงอาจเช่าห้องพักอยู่ร่วมกันหลายคน โดยเฉพาะหญิงที่มาค้าบริการและยังทำงานใช้หนี้ให้นายจ้างที่ซื้อตัวหญิงนั้นมากก็จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีและถูกบังคับให้ค้าประเวณีจนกว่าจะใช้หนี้หมด แต่ก็มีแรงงานไทยผิดกฎหมายจำนวนมากที่มีความอยู่อย่างสุขสบายและมีรายได้ที่ดี และพบว่ามีแรงงานผิดกฎหมายจำนวนไม่น้อยที่มีรายได้และความเป็น

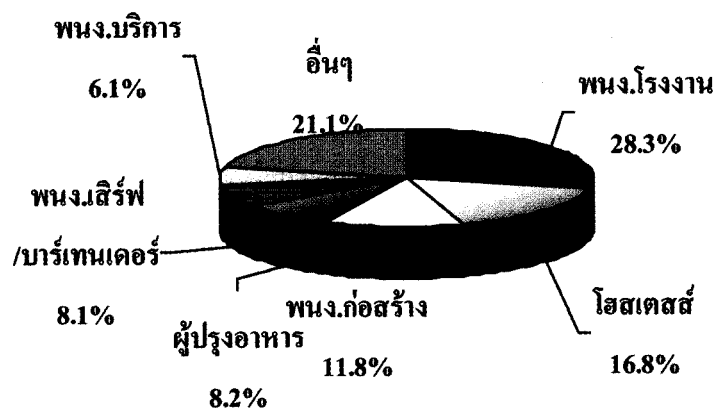
อยู่ดีกว่าแรงงานถูกกฎหมาย โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานตามต่างจังหวัดที่อยู่ญี่ปุ่นมานานมีรายได้ค่อนข้างดี (วันละมากกว่า 3,000 บาท) คนงานเหล่านี้ไม่ต้องชำระค่าประกันสังคมต่างๆ รายได้ก็ได้รับเต็มเม็ดเต็มหน่วย สามารถส่งเงินกลับไปเลี้ยงครอบครัวทางประเทศไทยและสร้างบ้านได้ และเป็นที่น่าแปลกใจว่าแรงงานไทยที่อยู่อย่างผิดกฎหมายจำนวนไม่น้อยมีรถขับใช้กันอย่างเปิดเผยทั้งๆ ที่ไม่มีวีซ่าและใบขับขี่ หากไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่คนในละแวกนั้นจนถูกชาวบ้านเรียกให้ตำรวจมาจับหรือขับรถชน หรือถูกตรวจจับใบขับขี่แล้วก็มีก็อยู่ทำงานได้ต่อเรื่อยๆ

ข้อมูลจากการตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่นเกี่ยวกับคนต่างชาติที่ถูกเนรเทศในปี 2549 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

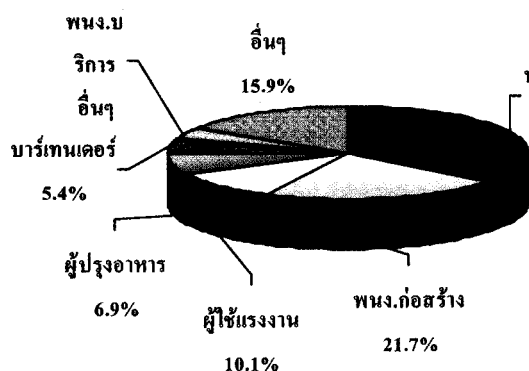
แรงงานต่างชาติที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายที่ถูกเนรเทศส่วนใหญ่ทำงานอยู่ตาม เมืองใหญ่ ได้แก่ กรุงโตเกียว ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด(ร้อยละ 31.5) ลำดับรองลงมาได้แก่ คานากาวะโออิจิ, ชิบะ, ไชตามะ, กุมมะ, อิบารากิ, โอซากา, โตเกียว และชิชิโอกะ ตามลำดับ เฉพาะผู้ถูกเนรเทศจาก 10 เมืองดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 87.3 ของผู้ที่ถูกเนรเทศทั้งหมด

หากพิจารณาตามระยะเวลาที่แรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่พบว่า ร้อยละ 44 เป็นผู้ที่ทำงานอยู่นานกว่า 3 ปีขึ้นไป ในจำนวนนี้ราวร้อยละ 64.8 ทำงานนานกว่า 5 ปีขึ้นไป หากพิจารณาตาม ค่าจ้างที่ได้รับพบว่ามีแนวโน้มลดลง โดยผู้ที่มิรายได้ อยู่ระหว่างวันละ 5,000-7,000 เยนมากที่สุด (ร้อยละ 41.2) รองลงมาคือวันละ 7,000-10,000 เยน(ร้อยละ 35.6) และวันละ 3,000-5,000 เยน(ร้อยละ 12.0) ตามลำดับ แรงงานต่างชาติเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะ เจ้าของคนเดียวที่เป็น ธุรกิจส่วนตัว และพบว่าผู้ที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายมักต้องการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กโดยกระจายกันทำงาน ในกิจการงาน ดังต่อไปนี้

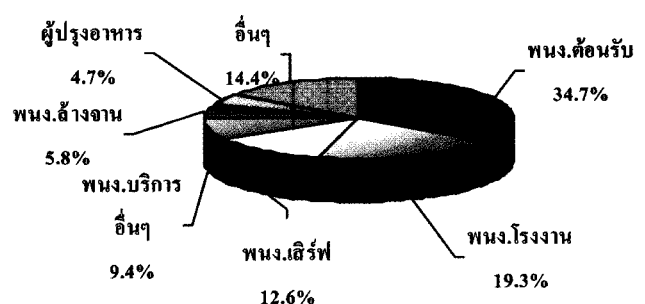
ประเภทงานที่แรงงานผิดกฎหมายทำ
รวมทุกสัญชาติ



ชาย



หญิง



○ ปัญหาของแรงงานไทย

□ การหลบหนีไปเป็นผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีค่าแรงสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นจึงเป็นแรงจูงใจให้คนต่างชาติหาทางเข้ามาและหลบหนีอยู่ในประเทศญี่ปุ่นแม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ช่วยพาเข้าประเทศญี่ปุ่นก็ตาม เนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูงนักจึงถูกมักถูกเอารัดเอาเปรียบจาก นายจ้างและมักได้รับการข่มขู่จากนายจ้างว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ที่จะถูกเนรเทศกลับประเทศ ทำให้ลูกจ้าง ไม่กล้าร้องเรียนสิทธิผลประโยชน์ที่ตนเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ลูกจ้างส่วนใหญ่ มักไม่ทราบว่า กฎหมาย แรงงานญี่ปุ่นคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดหรือมีสถานะ การพำนักที่ถูกต้องหรือไม่ก็ตาม ปัญหาที่มักเกิดกับผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่าง ผิดกฎหมายในเรื่อง การทำงาน ได้แก่

- ☞ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง
- ☞ นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกันไว้
- ☞ ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- ☞ ถูกให้ออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- ☞ ถูกนายจ้างหักค่าใช้จ่ายต่างๆที่สูงเกินความจริง
- ☞ ถูกนายจ้างลดค่าจ้างโดยอ้างว่าเศรษฐกิจไม่ดี
- ☞ ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานแต่นายจ้างไม่รับผิดชอบ
- ☞ ผู้ฝึกงานปีแรกยังทำงานล่วงเวลาไม่ได้ก็คิดหลบหนี ทำให้ทำลายตลาดแรงงานของญี่ปุ่น
- ☞ ฯลฯ

นอกจากนี้ยังมีปัญหาใหญ่อีกเรื่องหนึ่ง คือ การไม่สามารถเข้าร่วมทำประกันสุขภาพของรัฐได้ ดังนั้น เมื่อเกิดเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนที่สูงมาก บางครั้งเจ็บป่วยต้องหายารับประทานเอง โดยไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงของโรค ทำให้รักษาได้ไม่ถูกจุด อาการสะสมจนป่วยเรื้อรัง รักษาไม่หาย สุดท้ายอาจต้องเสียชีวิตในญี่ปุ่น

□ หญิงต่างชาติถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศในญี่ปุ่น

มีหญิงไทยจำนวนมากที่ได้รับการชักชวนจากนายหน้าให้มาทำงานที่ญี่ปุ่นโดยไม่ทราบว่าจะ ถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศ แต่เมื่อเข้ามาในญี่ปุ่นแล้วถูกขายต่อให้กับเจ้าของร้านสแน็คซึ่งก็คือ แหล่งขายบริการ ทางเพศในราคาสูงมาก(ประมาณคนละ 3 ล้าน 5 แสนเยนถึง 5 ล้านเยน) ซึ่งกลายเป็นหนี้ ซึ่งหญิงดังกล่าว ต้องชดใช้หนี้เหล่านี้โดยการถูก บังคับให้หาเงินจากการบริการทางเพศไปจนกว่าจะใช้ หนี้หมดแล้วจึงได้รับอิสระ

□ นายจ้างละเมิดสัญญาจ้าง

กรณีแรงงานที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมายมักมีปัญหาเรื่องนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ให้ทำงานเกินกว่าเวลาที่ระบุในสัญญาจ้าง, จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ระบุใน สัญญาจ้าง, นายจ้างไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือจ่าย น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งหากสำนักงานฯ ได้รับการร้องเรียนจากลูกจ้างก็จะช่วยไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทให้ ซึ่งในกรณีนี้ สามารถทำได้เนื่องจากใน สัญญาจ้างมีการกำกับ เงื่อนไขการจ้างไว้แล้วอย่างชัดเจน

□ ความเป็นอยู่และความสามารถในการปรับตัว

เนื่องจากต้องจากบ้านมาใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นเป็นเวลานานประกอบกับภาษา, วัฒนธรรมและ อาหารการกินก็แตกต่างจากที่เคยเป็นอยู่ทำให้เหงาและคิดถึงบ้าน ยิ่งหากเป็นผู้อยู่เกินกำหนดก็ต้องอยู่อย่างหลบๆซ่อนๆ หากเจอนายจ้างที่ไม่ดีก็จะเกิดความเครียดและความเบื่อ ทำให้เกิดความเครียดทำให้ ปฏิบัติงานได้ไม่ดี

□ อบายมุข

มีแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ติดอบายมุขเข้าบ่อนการพนัน หรือติดการเล่นปาจิงโกะ เงินที่หามาได้จึงหมดไปกับ บ่อนและปาจิงโกะ และเมื่อหมดเงินก็ต้องไปกู้หนี้ยืมสิน หรือนำของไปจำนำเพื่อที่จะหาเงินมาเข้าบ่อน ในญี่ปุ่นแม้ หนังสือเดินทางไทยก็พบว่ามีการรับจำนำกันได้

❑ คนไทยหากินกับคนไทยด้วยกันเอง

คนไทยที่ไม่มีวีซ่าเมื่อต้องการทำงานก็จำเป็นต้องมีคนแนะนำงานให้ และเมื่อได้งานทำแล้วก็จ่ายเงินตอบแทนให้แก่คนไทยที่พาไปหางานให้ ซึ่งจะเรียกกันว่าค่าหัวงาน นอกจากนี้มีคนไทยแถมมาที่สถานทูตอยู่เนืองๆ เรื่องพฤติกรรมคนไทยที่ชอบหลอกลวงคนไทยด้วยกันเอง เช่น หางานให้โดยไม่มีงานจริง ยืมเงินแล้วไม่ใช้ คืนให้ จัดตั้งวงแชร์แล้วเชิดเงินหนีไป แอบอ้างรับเงินผลประโยชน์จากทายาทคนไทยเสียชีวิต เป็นต้น

❑ ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้งและเด็กไร้สัญชาติ

หญิงไทยผู้อยู่กินกำหนดจำนวนมาก (ส่วนใหญ่ขายบริการทางเพศ) ที่ชอบพอกับชายชาวญี่ปุ่นโดยมิได้จดทะเบียนสมรส ต่อมาได้ให้กำเนิดบุตรแต่สามีชาวญี่ปุ่นไม่รับรองบุตรที่เกิดมา และหลายรายหลบหนีไป ประกอบกับหญิงเหล่านี้ไม่ได้ไปแจ้งเกิดต่อสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียวเพื่อขอรับสัญชาติไทยให้บุตร เนื่องจากเกรงว่าจะถูกทางการส่งตัวกลับประเทศไทย ทำให้เด็กที่เกิดมากลายเป็นเด็กไร้สัญชาติ เมื่อเกิดปัญหาเรื่องการดำรงชีวิตหรือปัญหาการทำงานทำให้ไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ ก็มักนำเด็กไปฝากศูนย์เลี้ยงเด็ก หรือหน่วยงานสวัสดิการของรัฐแล้วมักหลบหนีไป ทำให้หน่วยงานญี่ปุ่นไม่สามารถส่งเด็กกลับประเทศได้เนื่องจากไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติของเด็กได้ มีหญิงไทยจำนวนไม่น้อยที่มา ขายบริการทางเพศและต่อมาอยู่กินกับชายญี่ปุ่นแล้ว มีปัญหาและเกิดความเครียดในการดำรงชีวิตจนมีปัญหาทางจิตใจจนก่อให้เกิดอาการทางประสาทตามมา

การคุ้มครองดูแลแรงงานไทย

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นได้ดำเนินการกิจของกระทรวงแรงงานในการให้ความคุ้มครอง ดูแล ช่วยเหลือ ตลอดจนรักษาสีทธิประโยชน์พึงมีพึงได้ของแรงงานไทยมาโดยตลอด นอกจากนี้ ยังมีภารกิจเพิ่มเติมที่ได้รับการมอบหมายจากสถานเอกอัครราชทูตซีโอในการให้การช่วยเหลือแก่คนไทยในญี่ปุ่น โดยภารกิจที่สำคัญ ได้แก่

- ❑ การตรวจสอบสัญญาการจ้างงานเพื่อให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้าง และตามกฎหมายท้องถิ่นที่กำหนดไว้
- ❑ ดูแลคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยให้ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติจัดงาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537
- ❑ การพิจารณากำหนดและวางมาตรฐานเงื่อนไขขั้นต่ำในการทำสัญญาจ้างและเงื่อนไขอื่น ๆ ในการจ้าง แรงงานไทย
- ❑ การตรวจสอบรับรองเอกสารการจ้างงานของนายจ้างในต่างประเทศ เพื่อคุ้มครอง และป้องกันการ หลอกลวงแรงงานไทย โดยการตรวจสอบตำแหน่งงาน ตรวจสอบลักษณะงาน เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานไทย
- ❑ ทำหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ในการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นผู้ประสานงานเจรจาเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและแรงงานไทย รวมถึงเป็นตัวแทนของแรงงานไทยในการดำเนินคดีต่างๆ หรือเมื่อแรงงานไทยถูกล่วงละเมิดสิทธิ
- ❑ ดำเนินการช่วยเหลือส่งแรงงานไทยกลับประเทศในกรณีต่างๆ เช่น เกิดภาวะสงครามหรือ ภัยทางธรรมชาติ รวมถึงกรณีแรงงานไทยผิดกฎหมายถูกจับและเนรเทศ
- ❑ ให้คำแนะนำ ปกป้อง รวมถึงการจัดประชุมให้ความรู้แก่แรงงานไทยในเรื่องต่างๆ ณ สำนักงานแรงงาน หรือโดยการออกไปดำเนินการตามสถานประกอบการที่แรงงานไทยทำงานอยู่ รวมทั้งการตรวจเยี่ยมแรงงานไทยตามเรือนจำ สถานกักกัน โรงพยาบาล เป็นต้น
- ❑ ประสานงานให้ความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่แรงงานไทย รวมถึงร่วมป้องกันแก้ไขปัญหข้อพิพาทต่างๆ ก่อนที่จะลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่
- ❑ การสงเคราะห์สิ่งของ และอาหารแห้งต่างๆ ให้แก่ผู้ฝึกงานไทย แรงงานไทย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและฝึกงาน
- ❑ การให้บริการให้คำปรึกษาและรับคำร้องทุกข์ทางโทรศัพท์สายด่วนตลอด 24 ชั่วโมง จำนวน 3 สาย

นอกจากนี้ยังได้การดำเนินการที่ได้รับมอบหมายจากสถานเอกอัครราชทูต CEO ณ กรุงโตเกียว ดังนี้

- ☐ ติดตามคนไทยที่สูญหาย/ถูกหลอกในญี่ปุ่น
- ☐ การให้ความช่วยเหลือคนป่วย
- ☐ การให้ความช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยาก (การให้ความช่วยเหลือหญิงไทยที่ถูกสามีทอดทิ้ง)
- ☐ การแก้ไขปัญหาเด็ก ได้แก่ เด็กไม่มีเอกสาร/ไม่มีสถานะ, เด็กถูกทอดทิ้ง และการนำเด็กกลับประเทศ
- ☐ การ Monitor สภาพโรงงานและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทย
- ☐ การประสาน/ติดตามคนไทยที่เดินทางกลับ
- ☐ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ถูกจับกุม (โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ/เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง) โดยไปเยี่ยมเยียน และส่งข่าวให้ญาติทราบ(หากประสงค์)
- ☐ การให้ความช่วยเหลือในชั้นศาล โดยไปเยี่ยมเยียนผู้ต้องขังและให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้น พร้อมประสานจัดหาทนายความและล่ามให้
- ☐ การเยี่ยมเยียนคนไทยที่ถูกตัดสินลงโทษจำคุกในญี่ปุ่น
- ☐ การจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปทำงานร่วมกับสอท.เป็นครั้งคราวเพื่อเพิ่มทักษะและการประสานงานที่กระชับยิ่งขึ้น

จำนวนคนงานที่ร้องทุกข์/ผลการติดตามเงินผลประโยชน์ของแรงงานไทย

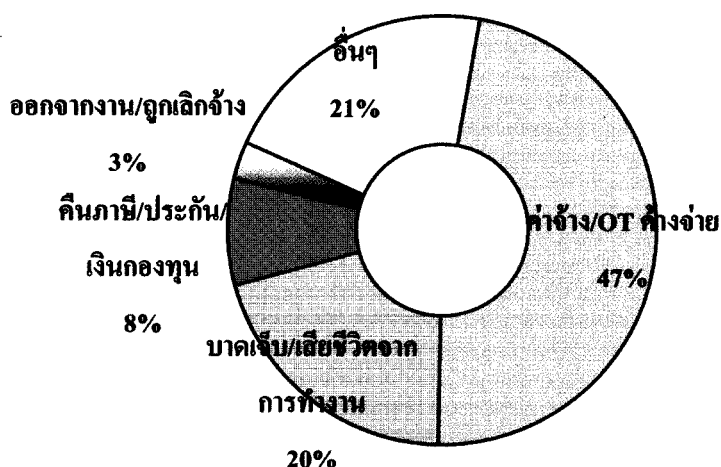
แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นที่มาร้องทุกข์ ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานผิดกฎหมายที่ถูกละเมิดสิทธิ หรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน นอกจากนี้ก็มีกรณีอื่นๆทั่วไปที่มาเพียงขอรับคำปรึกษาในการทำงานและดำรงชีวิต สถิติการร้องทุกข์ และผลการติดตามเงินผลประโยชน์ในปัจจุบันประมาณ 2545-2549 มีดังนี้

สถิติคนงานร้องทุกข์/ผลการติดตามเงินผลประโยชน์ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา

	ในปี 2545	ในปี 2546	ในปี 2547	ในปี 2548	ในปี 2549
จำนวนคนงานร้องทุกข์ (คน)	1,182	1,136	1,075	1,328	2,016
เงินผลประโยชน์คนงานที่ติดตามได้ (ล้านบาท)	18.84	20.03	19.50	29.71	30.49

การร้องทุกข์ของคนงานในปัจจุบันประมาณ 2549

จำแนกตามเรื่องที่ร้องทุกข์



สาระสำคัญของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

1. เงื่อนไขการทำงานต่างๆเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องเจรจาตกลงกันและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และเมื่อตกลงกันแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยพลการ
2. ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน โดยอ้างเหตุเรื่องเชื้อชาติ หรือ สถานภาพการทำงาน
3. ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิง
4. ขอบเขตการบังคับใช้ ใช้กับสถานประกอบการในประเภทกิจการที่กำหนดไว้ 17 ประเภท แต่ไม่รวมถึงสถานประกอบการที่จ้างเฉพาะญาติพี่น้องซึ่งอยู่กับนายจ้างในฐานะสมาชิกของครอบครัว และไม่รวมถึง ลูกจ้างงานบ้าน
5. สัญญาจ้างที่กำหนดสภาพการจ้างต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไม่มีผลบังคับใช้ และสัญญาจ้าง ยกเว้นกรณีที่ไม่ได้กำหนดอายุของสัญญา หรือเป็นสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดของโครงการไว้ ให้ถือว่า มีอายุสัญญาไม่เกิน 1 ปี และในการทำสัญญาจ้างจะต้องระบุเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการจ้างให้ชัดเจน และนายจ้างไม่อาจทำสัญญาจ้างที่จะเรียกร้องค่าปรับกรณีลูกจ้างผิดสัญญา
6. การบอกเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หรือนายจ้างอาจจ่าย ค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 30 วันแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณีการเลิกจ้างเนื่องจาก เหตุภัยธรรมชาติหรือเหตุอื่นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือการบอกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากความประพฤติของลูกจ้าง และไม่รวมถึงลูกจ้างรายวันที่จ้างติดต่อกันเกิน 1 เดือน หรือลูกจ้างที่จ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ที่แน่นอนไม่เกิน 2 เดือน หรือลูกจ้างที่จ้างตามฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 4 เดือน หรือลูกจ้างทดลองงาน
7. การจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสดและจ่ายโดยตรงให้กับลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง โดยกำหนดวันจ่ายที่แน่นอน
8. กรณีสถานประกอบการหยุดดำเนินการกิจการด้วยเหตุจากฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงในอัตรา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่หยุดดำเนินการนั้นๆ
9. การจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างตามผลงานหรืองานเหมา นายจ้างจะต้องให้หลักประกันเกี่ยวกับจำนวน เงินค่าจ้างที่จะจ่ายให้ โดยคิดตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน
10. การจ่ายค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างที่กำหนดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
11. ชั่วโมงทำงานปกติ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง (ไม่รวมเวลาพัก) กรณีทำงานเกิน 6 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 45 นาที และกรณีทำงานเกิน 8 ชั่วโมง จะต้องให้มีเวลาพัก ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
12. การจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มอีก ในระหว่าง 25% - 50% ของค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ หรือ ของค่าจ้างในวันทำงานปกติ กรณีเป็นการทำงานในช่วงเวลา 22.00 น. - 05.00 น. ของวันถัดไป หรือ 23.00 น. - 06.00 น. ของวันถัดไป จะต้องจ่ายเพิ่มพิเศษอีก 25%
13. วันหยุดพักผ่อนประจำปี
นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน และกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ดังนี้
 - ☞ สำหรับผู้ที่ทำงานติดต่อกัน 6 เดือน และมีจำนวนวันทำงานตั้งแต่ 80% ขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มี วันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน
 - ☞ สำหรับผู้ที่ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 1 ปี 6 เดือนขึ้นไป ให้หยุดเพิ่มขึ้นได้อีก 1 วัน และให้มีวันหยุด พักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน คิดเป็นปีๆละ 1 วัน จนกระทั่ง มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ครบ 20 วัน ในส่วนที่หยุดเกิน 20 วัน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุด นั้นๆ
14. การใช้แรงงานเด็ก
 - ☞ นายจ้างจะจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานไม่ได้
 - ☞ นายจ้างจะต้องเก็บหลักฐานสูติบัตรของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไว้ ณ ที่ทำงาน

- ☞ ผู้ปกครอง หรือ บิดา มารดา จะทำสัญญาการจ้าง และขอรับค่าจ้างแทนเด็กมิได้
- ☞ ชั่วโมงทำงานปกติของแรงงานเด็ก 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมชั่วโมงเรียนด้วย) และ 7 ชั่วโมงต่อวัน (รวมชั่วโมงเรียนด้วย)
- ☞ นายจ้างจะให้ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. - 05.00 น. ไม่ได้ เว้นแต่เป็น การจ้างลูกจ้างชายอายุเกินกว่า 16 ปี บริบูรณ์ในลักษณะงานกะ
- ☞ นายจ้างจะต้องไม่จัดให้ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ ทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

☐ ทำงานด้านการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจสอบ หรือซ่อมแซมเครื่องจักรที่อาจเป็น อันตราย หรืออุปกรณ์เครื่องกำเนิดไฟฟ้า

☐ ใส่หรือถอดสาย DRIVING BELT ของเครื่องจักรในขณะที่กำลังทำงาน

☐ ใช้เครื่องยก หรือทำงานที่อาจ เกิดอันตราย หรือทำงานยกของหนัก ตามที่ระบุในกฎกระทรวง

- ☞ ห้ามนายจ้างจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุมีพิษยา หรือวัสดุ ที่อาจก่ออันตราย จะเปิดวัตถุไวไฟ หรือทำงานในสถานที่ที่มีฝุ่น แก๊ส รังสี ความร้อน แร่ดิน หรือสถานที่อาจก่อให้เกิด อันตรายต่อสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัย

15. การใช้แรงงานหญิง

- ☞ ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานในประเภทกิจการลำดับที่ 1-5 (รายละเอียด สอบถามสำนักงานแรงงาน) ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง หรือ เกินกว่าปีละ 150 ชั่วโมง หรือทำงานในวันหยุด และไม่ให้อายุใช้แรงงานหญิงทำงานล่วงเวลาเกิน 12 ชั่วโมง ภายในช่วงระยะเวลา 2 สัปดาห์
- ☞ ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงที่อายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ทำงานในระหว่าง 22.00 น.-05.00 น. ของ วันใหม่ เว้นแต่เป็นงานในกิจการลำดับที่ 6,7,13 หรือ 14 หรือกิจการโทรศัพท์หรือเป็นงานที่ระบุในกฎกระทรวง ว่าไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของแรงงานหญิง หรือเป็นงานในลักษณะของงานจำเป็นต้อง ทำงานภาคกลางคืน เช่น งานผลิตและแปรรูปอาหาร เป็นต้น
- ☞ ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานใต้ดิน เว้นแต่เป็นงานที่ระบุตาม กฎกระทรวงว่า อนุญาตให้ทำงานได้ตามความจำเป็นและเป็นการชั่วคราว
- ☞ ห้ามนายจ้างจ้างหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่คลอดบุตรแล้วภายใน 1 ปี ทำงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้าย วัตถุหนัก หรือทำงานในสถานที่ที่มีแก๊สอันตราย หรืองานอื่นที่เป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร ซึ่งลักษณะงานของงานเหล่านี้จะกำหนดโดยกฎกระทรวง
- ☞ ห้ามนายจ้างจัดให้หญิงมีครรภ์ที่ครบกำหนดคลอดภายใน 6 สัปดาห์ หรือ 10 สัปดาห์กรณีเป็น บุตรแฝด ที่จำเป็นต้องลาพักทำงาน
- ☞ ห้ามนายจ้างจัดให้หญิงที่คลอดบุตรแล้วภายใน 8 สัปดาห์ทำงานที่แพทย์เห็นว่าเป็นอันตรายต่อ สุขภาพ
- ☞ กรณีที่ได้รับการร้องขอ ให้นายจ้างจัดให้หญิงมีครรภ์ทำงานเบา
- ☞ กรณีที่หญิงมีครรภ์ หรือ หญิงที่อยู่ระหว่างการเลี้ยงบุตรร้องขอไม่ให้นายจ้างจัดทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานกะกลางคืน
- ☞ หญิงที่อยู่ระหว่างการเลี้ยงดูบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี สามารถขอพักเพิ่มเติมเพื่อการเลี้ยงดูบุตรวันละ 2 ครั้งๆละ ไม่น้อยกว่า 30 นาที
- ☞ สำหรับแรงงานหญิงที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนจากการมีรอบเดือนให้นายจ้างสั่งให้หยุดพักการทำงาน

16. การจ่ายค่าทดแทน

ค่ารักษาพยาบาล

ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือรับผิดชอบในส่วนของการรักษาทางการแพทย์ที่จำเป็นหากมีโรคอันเนื่องมาจากการทำงานและขอชดเชยการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นไปตามกฎกระทรวง

ค่าทดแทนเนื่องมาจากการหยุดงาน

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากประสบอันตรายต้องเข้ารับการรักษายาบาล ไม่สามารถ ทำงานได้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตรา 60% ของค่าจ้างเฉลี่ยในระหว่างหยุดงาน

ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพการทำงานของอวัยวะ

สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเป็นผลให้สูญเสียอวัยวะหรือ สมรรถภาพการทำงานของอวัยวะ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนซึ่งคำนวณตามความรุนแรงของการสูญเสีย จำนวนเงินทดแทนที่จะจ่ายเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยคูณจำนวนวันที่กำหนดในกฎกระทรวงตามความรุนแรงของการ สูญเสียนั้นๆ

หากภายใน 3 ปีนับแต่วันที่เข้ารับการรักษายาบาล อาการของลูกจ้างไม่ดีขึ้น นายจ้างอาจจะ เลือกจ่ายค่าทดแทนเนื่องจากการหยุดทำงานเป็นจำนวนเท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 1,200 วันก็ได้ และเมื่อ จ่ายแล้ว ก็ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมายนี้

สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่วินิจฉัยว่า ลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นผลให้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจาก การทำงาน นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนในระหว่างหยุดงานและการสูญเสียอวัยวะ

กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้ทายาทเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราเฉลี่ยคูณ 1000 วัน และจ่ายค่าทำศพ ให้ผู้จัดการศพเท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยคูณ 60 วัน

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน หากได้มีการจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมาย ประกันภัย หรือ กฎหมายอื่นแล้ว

บุคคลที่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการวินิจฉัยเรื่องการเจ็บป่วยการประสบอันตราย หรือตายเนื่องมาจากการทำงาน วิธีการรักษาทางการแพทย์ จำนวนเงินค่าทดแทนหรือเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับค่าทดแทนสามารถ ยื่นคำร้อง ขอให้มีการตรวจสอบและวินิจฉัยชี้ขาดและยังสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ต่อคณะกรรมการ เงินทดแทน (Workmen's Accident Compensation Insurance Referee) ได้ด้วย

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสนร.

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นประสบปัญหาในการปฏิบัติการกิจซึ่งมีสภาพปัญหาและ แนวทางการแก้ไข ดังนี้

สภาพปัญหา	แนวทางการแก้ไข
- กรมตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นออกใบอนุญาต Certificate of Eligibility (C.O.E.) ให้แก่คนงานแล้ว แต่มักติดขัดอยู่ที่ทางกงสุลญี่ปุ่นในประเทศไทยไม่ประทับตราออกวีซ่าให้เนื่องจากตรวจสอบละเอียด ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะมีข่าวเรื่องการต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง กลัวการหลบหนี	- ประชาสัมพันธ์ให้องค์กรผู้ส่งปฏิบัติตามข้อกำหนดของการมาฝึกงาน เช่น การเก็บค่าบริการ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ฝึกงาน/แรงงาน ให้เป็นไปตามข้อกำหนด - ขอให้มีการเจรจากันระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับสูงของทางการญี่ปุ่นเพื่อให้ทางการญี่ปุ่นผ่อนปรนในเรื่องการออกวีซ่าทำงาน/ฝึกงานมากขึ้น
- ปัญหาค่าใช้จ่ายในการติดตามดูแลคุ้มครองแรงงานที่อยู่ห่างไกลจากที่ตั้งสำนักงาน การเดินทางไปเยี่ยมเยียนหรือตรวจสอบข้อมูลจะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงมาก ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปเยี่ยมได้ทุกที่/บ่อยครั้ง	- ใช้วิธีการติดต่อทางโทรศัพท์ ทางโทรสาร ผ่านอาสาสมัคร - การจัดชุมนุมแรงงานเคลื่อนที่ - การเข้าร่วมกงสุลสัญจร
- ปัญหาอื่นๆ ฯลฯ	

ปัญหาการหลบหนีของผู้ฝึกงาน

สาเหตุของการหลบหนีของผู้ฝึกงาน

1. ตั้งใจอยู่แล้วที่จะหลบหนี
2. มีเพื่อนหรือญาติชักชวนหลบหนี
3. ทนสภาพการฝึกงานซึ่งมีรายได้น้อยไม่ได้

ผลที่ตามมา

หากผู้ฝึกงานไทยขององค์กรผู้รับได้หลบหนีเกินกว่าอัตราที่กำหนดไว้ จะต้องถูกลงโทษ อาจถูกสั่งพักหรือถอนใบอนุญาต ทำให้ผู้ฝึกงานในความดูแลต้องถูกย้ายไปฝึกงานกับองค์กรผู้รับอื่น หรือหากไม่มีผู้รับจะต้องถูกส่งกลับประเทศ ซึ่งอาจมีผลทำให้มีการหนีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อภาพพจน์ของผู้ฝึกงานไทยที่อัตราการหลบหนีปัจจุบันอยู่ในอัตราต่ำ อาจทำให้องค์กรรับ/บริษัทรับเปลี่ยนเป้าหมายไปรับผู้ฝึกงานจากประเทศอื่น เช่น เวียดนาม บังคลาเทศ โดยเฉพาะ เวียดนาม

วิธีป้องกัน

ป้องกันตั้งแต่ต้นทาง คือ ให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการฝึกงาน ลักษณะงานที่มาฝึก การใช้เอกสารที่ถูกต้อง การเก็บค่าบริการที่เหมาะสม การตรวจสอบประวัติเพื่อให้สามารถผ่านกระบวนการ ขั้นตอนต่างๆของราชการญี่ปุ่น และรับรู้สภาพการฝึกงานและรายได้ ก่อนการตัดสินใจ

สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทย ในเมืองฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน กิเบรน และปาเลา

โดย สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง

เขตบริหารพิเศษฮ่องกงของสาธารณรัฐประชาชนจีน

(Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China- HKSAR)

1. ข้อมูลทั่วไป

ฮ่องกงมีประชากร 6,900,000 คน (ข้อมูลจากกรมสถิติฮ่องกง ณ สิ้นปี 2549) เป็นกำลังแรงงาน 3,690,600 คน อัตราการว่างงานเท่ากับ 4.4 % ฮ่องกงมีชาวต่างชาติพำนักอยู่ประมาณ 524,000 คน โดยเป็นชาวฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และสหรัฐอเมริกา มากที่สุด สำหรับชาวไทยนั้น จากสถิติกรมตรวจคนเข้าเมือง ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 ระบุว่า มีคนไทยเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวร 15,027 คน และเป็นผู้มีถิ่นพำนักชั่วคราว 13,799 คน รวมมีคนไทยที่พำนักในฮ่องกงทั้งสิ้น 28,826 คน ภาษาราชการที่ใช้ได้แก่ ภาษาอังกฤษและจีนกวางตุ้ง แต่หลังจากฮ่องกงคืนกลับเป็นของจีนแล้วรัฐบาลฮ่องกงยังให้ความสำคัญกับภาษาจีนกลางมากขึ้น โดยได้บรรจุภาษาจีนกลางไว้ในหลักสูตรการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล และยังมีสถานโทรทัศน์ที่แพร่ภาพภาคภาษาจีนกลางอีกหลายสถานี

ผู้นำคนปัจจุบันของฮ่องกงคือนาย Donald Tsang Yam-Kuen ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดคนที่สองของฮ่องกงนับตั้งแต่การกลับสู่การปกครองของจีนในปี 2540 และได้รับเลือกตั้งโดย Election Committee ของฮ่องกงให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2548- 25 มีนาคม 2550

นับแต่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจในเอเชียเมื่อปี 2540 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน (GDP) ของฮ่องกงเพิ่งขยายตัวเป็นครั้งแรกในปี 2548 และยังคงขยายตัวในอัตรา 6.5% ในปี 2549 ทำให้มูลค่า GDP อยู่ในระดับ 1,472.3 พันล้านเหรียญฮ่องกง โดยมูลค่า 90.7% มาจากสาขาบริการ ที่เหลือมาจากภาคอุตสาหกรรม ภาคพลังงานและภาคก่อสร้าง และประชากรมี GDP ต่อหัว เพิ่มขึ้นในช่วงปี 2548-2549 มาอยู่ที่ระดับ 214,710 เหรียญฮ่องกงต่อปี ปัจจุบันฮ่องกงเป็นเขตเศรษฐกิจที่สำคัญลำดับที่ 11 ของโลก และเป็นเมืองที่มีศักยภาพในด้านการบริการในฐานะศูนย์กลางทางการเงินและการกระจายสินค้า

ฮ่องกงมียุทธศาสตร์สำคัญคือ (1) เชื่อมจีนกับประเทศภายนอก โดยอาศัยความชำนาญของฮ่องกงในภาคบริการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการจีน (2) รักษาความสำคัญของฮ่องกงในฐานะเป็นศูนย์กลางทางด้านบริการทางการเงิน และการกระจายสินค้า (3) พัฒนาศักยภาพของฮ่องกงไปสู่สังคมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและอยู่บนพื้นฐานของความรู้ (knowledge-based economy) โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. สถานการณ์ด้านแรงงาน

2.1 สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วไปของฮ่องกง

ฮ่องกงกับแรงงานสัมพันธ์

ฮ่องกงจัดได้ว่าเป็นเมืองที่มีพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทำให้การประกอบการอุตสาหกรรมของฮ่องกงเป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา เฉลี่ยความสูญเสียของการหยุดงานมีเพียง 0.05 วันต่อลูกจ้าง 1,000 ราย ซึ่งนับได้ว่าต่ำที่สุดในโลก และในช่วงสิบเดือนแรกของปี 2549 กรมแรงงานฮ่องกงรับเรื่องความขัดแย้งด้านแรงงาน 21,244 เรื่องซึ่งลดลง 2.5 % จากช่วงเวลาเดียวกันในปี 2548 และฮ่องกงประสบผลสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสูงถึง 70.7 เปอร์เซ็นต์ซึ่งนับว่ามากที่สุดนับตั้งแต่ปี 2537

ตลาดแรงงานฮ่องกง

เนื่องจากเศรษฐกิจของฮ่องกงฟื้นฟูดีขึ้น ทำให้ปัจจุบันมีตำแหน่งงานว่างมากขึ้น ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายขึ้น บริษัทต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องแข่งขันกันแสวงหาพนักงานผู้มีความรู้ความสามารถโดยเสนอเงินเดือนสูง และยังคงขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานเดิมเพื่อให้คงทำงานกับบริษัทต่อไป ในปี 2549 พนักงานชาวฮ่องกงได้รับการขึ้นเงินเดือนสูงสุดในหลายรอบปีและมีแนวโน้มที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงสิบเดือนแรกของปี 2549 กรมแรงงานฮ่องกงสามารถรวบรวมตำแหน่งงานว่างของภาคเอกชนได้กว่า 410,000 ตำแหน่ง นับได้ว่าสูงกว่าช่วงเวลาเดียวกันในปี 2548 ถึง 15 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอัตราผู้ว่างงานพบว่าลดลงอย่างต่อเนื่องจากเดิมที่เคยมีอัตราผู้ว่างงานสูงสุดในตลอดช่วงฤดูร้อนของปี 2546 ถึง 8.6 เปอร์เซ็นต์ เหลือเพียง 4.5 เปอร์เซ็นต์ ในปลายเดือนพฤศจิกายน 2549 ซึ่งนับว่าต่ำสุดตั้งแต่ไตรมาสที่ 2 ของปี 2544 และจำนวนผู้มีงานทำสูงเป็นประวัติการณ์ คือ มากกว่า 3.5 ล้านราย

สภาพแวดล้อมในการทำงานของฮ่องกง

ผลจากการสำรวจของมหาวิทยาลัยซิดนีย์แห่งฮ่องกงที่ตีพิมพ์เมื่อกลางเดือนพฤศจิกายน 2549 เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขของชาวฮ่องกงพบว่าลดลงเล็กน้อยจาก 7.32 คะแนนในปี 2548 เหลือ 7.25 คะแนน คาดว่าเป็นเพราะความกดดันจากการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน

ปัจจุบันสถานประกอบการของฮ่องกงเริ่มให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของการทำงานอย่างเป็นสุข ทั้งนี้เพื่อดึงดูดให้พนักงานยังคงทำงานกับสถานประกอบการนั้นต่อไป ซึ่งเมื่อเร็ว ๆ นี้ กรมแรงงานฮ่องกงได้ทำการสำรวจบริษัท 326 แห่งที่เป็นสมาชิกสโมสรผู้จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพบว่าแนวปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่ฮ่องกงนำมาใช้ได้แก่การอนุญาตให้ลาหยุดเพิ่มได้ในโอกาสพิเศษ และบริษัท 71 เปอร์เซ็นต์ยังอนุญาตให้พนักงานหยุดหากสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม 69 เปอร์เซ็นต์อนุญาตให้ลาสมรส และ 15.6 เปอร์เซ็นต์อนุญาตให้พนักงานขอลาเลี้ยงบุตร ระยะเวลาที่อนุญาตให้ลาจะอยู่ในระหว่าง 3-5 วัน และบริษัทส่วนใหญ่ยังให้เงินวันหยุดระหว่างการลาอีกด้วย

ฮ่องกงกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ปัจจุบันยังฮ่องกงยังไม่มีมีการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างไรก็ตามในเดือนตุลาคม 2549 รัฐบาลฮ่องกงได้ผลักดันให้สถานประกอบการคุ้มครองค่าจ้างให้แก่แรงงานสองกลุ่มคือพนักงานทำความสะอาดและพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วยความสมัครใจ และหากยังไม่มีมีการตอบรับที่ดีจากสถานประกอบการภายใน 2 ปี รัฐบาลก็จะดำเนินการออกกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป ซึ่งกลุ่มสหภาพแรงงานต่างไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของรัฐบาลเนื่องจากเห็นว่ารัฐบาลมิได้มุ่งออกกฎหมายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำอย่างจริงจัง ในขณะที่หลายบริษัทเห็นด้วยกับแนวคิดนี้และพร้อมที่จะทบทวนเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

***** ค่าแรงปัจจุบันที่พนักงานได้รับตามความเป็นจริง

- พนักงานทำความสะอาด	13.80-15.80	เหรียญฮ่องกง/ชั่วโมง
และมีบางรายที่ได้รับ	4,000	เหรียญฮ่องกง/เดือน
- พนักงานทำความสะอาด	15	เหรียญฮ่องกง/ชั่วโมง
ร้านแมคโดนัลด์		

***** ค่าแรงที่กรมสถิติระบุว่าเป็นอัตราตามท้องตลาด

- พนักงานทำความสะอาด	5,043	เหรียญฮ่องกง/เดือน
- พนักงานรักษาความปลอดภัย	6,358- 7,300	เหรียญฮ่องกง/เดือน

ความเคลื่อนไหวในภาครัฐ

ในปี 2549 ผู้นำสหภาพแรงงานข้าราชการได้เรียกร้องให้รัฐบาลขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการจำนวน 160,000 ราย ซึ่งถือเป็นการเรียกร้องครั้งแรกในรอบ 5 ปี ในช่วงที่ผ่านมาข้าราชการไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนและถูกหักเงินเดือนหลายครั้งเนื่องจากปัญหาการขาดดุลงบปี 2544 รัฐบาลกำลังทำการตรวจสอบว่ารัฐบาลให้เงินเดือนข้าราชการสูงกว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในลักษณะเดียวกันหรือไม่ และยังไม่มีความมั่นใจว่ารัฐบาลจะขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในอนาคตอันใกล้

นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2549 รัฐบาลฮ่องกงได้นำระบบการทำงาน 5 วันมาใช้ กับหน่วยงานภาครัฐ โดยในระยะแรกครอบคลุมข้าราชการ 59,000 คน และจะครอบคลุมข้าราชการอีก 8,400 คน ในระยะที่สองเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2550 ซึ่งจากการทบทวนการดำเนินการดังกล่าวพบว่า คุณภาพในการให้บริการของหน่วยงานราชการยังคงเดิม และประชาชนต่างยอมรับการทำงาน 5 วัน ส่วนข้าราชการนั้นต่างให้ผลตอบแทนที่ดี และมีความเครียดลดลง มีความสมดุลย์ ในชีวิตการทำงาน และครอบครัวดีขึ้น

2.2 สถานการณ์ด้านแรงงานต่างชาติ

ฮ่องกงกับแรงงานต่างชาติ

ฮ่องกงอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน 3 ประเภท คือ

(1) Professional- managerial Scheme ซึ่งจะอนุญาตให้ต่างชาติที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงเท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานในฮ่องกง

(2) Supplementary Labour Scheme โครงการนี้จะอนุญาตให้นายจ้างที่ประสบปัญหาในการจ้างงานชาวฮ่องกงเข้าทำงานในระดับเทคนิคหรือต่ำกว่าให้สามารถจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ แต่เพื่อเป็นการประกันว่าคนฮ่องกงจะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานเป็นลำดับแรกและจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ นายจ้างจึงให้สิทธิคนฮ่องกงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างก่อน และจะต้องพยายามฝึกคนฮ่องกงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างนั้นด้วย โดยโครงการนี้ดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน 2 ประการคือ พิจารณาคณะคนฮ่องกงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างเป็นลำดับแรก นายจ้างซึ่งไม่สามารถจ้างคนฮ่องกงเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ว่างเท่านั้นจึงจะได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงาน

โครงการนี้ยังมีแนวทางป้องกันเพื่อประกันว่า นายจ้างได้เสนอจ้างงานคนฮ่องกงแล้วเป็นลำดับแรก ต่อเมื่อไม่สามารถหาแรงงานฮ่องกงได้เท่านั้นจึงจะสามารถยื่นคำขอนำเข้าแรงงานต่อไป และรัฐบาลจะมีมาตรการโต้ตอบนายจ้างซึ่งไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ แรงงานซึ่งนำเข้าจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดกึ่งหนึ่งของค่าจ้างรายเดือนของแรงงานชาวฮ่องกงซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวกันจะพึงได้รับและจะต้องได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกันกับแรงงานชาวฮ่องกงตามกฎหมายแรงงาน โดยแรงงานนำเข้าเหล่านี้จะต้องทำงานกับนายจ้าง ในตำแหน่ง และระยะเวลาดังที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน และจะต้องเดินทางกลับประเทศเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง อย่างไรก็ตามโครงการ

อย่างไรก็ตามโครงการนี้มิได้มีการกำหนดโควตาให้กับประเภทของอุตสาหกรรมใดเป็นพิเศษ แต่จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป และเพื่อประกันว่าคนฮ่องกงจะได้รับการจ้างงานเป็นลำดับแรก นายจ้างจะต้องลงประกาศรับสมัครลูกจ้างในหนังสือพิมพ์ ตามระยะเวลาที่กรมแรงงานกำหนดให้คัดเลือกลูกจ้างชาวฮ่องกง และคณะกรรมการฝึกอบรมลูกจ้าง (Employees Retraining Board) อาจดำเนินการฝึกอบรมคนฮ่องกงเสียใหม่เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้หากเห็นสมควร ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านแรงงาน (Labour Advisory Board) จะทำการตรวจสอบโครงการนี้ด้วยการพิจารณาใบสมัครของนายจ้างแต่ละรายก่อนยื่นขอความเห็นชอบจากรัฐบาลต่อไป

นายจ้างที่นำเข้าแรงงานตามโครงการจะต้องชำระค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมลูกจ้าง (Employees Retraining Levy) เป็นจำนวนเงินขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่นำเข้าและระยะเวลาที่จ้างงานตามบทบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรมใหม่ (Employees Retraining Ordinance)

(3) Domestic Helpers หรือตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน เนื่องจากทางการฮ่องกงมีนโยบายเร่งพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมให้ชายและหญิงออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของครอบครัวและเพิ่มผลผลิตประชาชาติ จึงมีนโยบายเปิดกว้างในการอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านโดยเสรี ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเชื้อชาติและจำนวน โดยนายจ้างที่จะนำเข้าแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันชีวิต ค่าตรวจร่างกาย ค่ารับรองเอกสาร ค่าธรรมเนียมการออกวีซ่าให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านทั้งหมด รวมทั้งค่า levy อีก 9,600 เหรียญฮ่องกงต่อสัญญาจ้างงาน 2 ปี ซึ่งค่า levy นี้ นายจ้างสามารถผ่อนชำระได้และนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง เช่นค่าตัวโดยสารเครื่องบินไป-กลับ การจัดที่พักอาศัย และการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน เป็นต้น

นอกจากนั้นฮ่องกงยังได้ริเริ่มโครงการ “Quality Migrant Scheme(QMS)” เพื่อดึงดูดผู้ที่มีพรสวรรค์และความสามารถเฉพาะด้านจากจีนและต่างประเทศให้เข้ามาพำนักในฮ่องกงเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยไม่จำเป็นต้องได้งานก่อน และจำกัดจำนวนเพียง 1,000 คนต่อปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มบุคลากรที่มีพรสวรรค์และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในระยะยาว

หากนาย Donald Tsang ผู้บริหารสูงสุดของฮ่องกงคนปัจจุบันได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกสมัยหนึ่ง คาดว่านาย Tsang จะดำเนินนโยบายที่ต่อเนื่องจากที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ฮ่องกงทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม สำหรับในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานนั้นน่าจะ ได้แก่ การแก้ไขปัญหของผู้อายุซึ่งอาจส่งผลให้ความต้องการนำเข้าผู้ดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น และการประเมินโครงการ “Quality Migrant Scheme(QMS)” รวมทั้งการสนับสนุนให้เยาวชนที่ดีเด่นจากต่างประเทศมาศึกษาและทำงานที่ฮ่องกง

ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในฮ่องกง

ฮ่องกงมีนโยบายเปิดกว้างในการอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านและอนุญาตให้แรงงานต่างชาติหานายจ้างหรือเปลี่ยนแปลงนายจ้างใหม่ได้ในกรณี (1) นายจ้างเก่าตาย (2) นายจ้างล้มละลาย (3) นายจ้างกระทำความผิดกฎหมายแรงงาน (4) นายจ้างอพยพไปต่างประเทศ (5) ครบสัญญาจ้าง (6) นายจ้างย้ายไปทำงานประเทศอื่น

นอกจากนี้รัฐบาลฮ่องกงยังมีนโยบายปราบปรามแรงงานเถื่อน โดยเพิ่มบทลงโทษแรงงานเถื่อนให้หนักขึ้น คือ โทษปรับไม่เกิน 50,000.- เหรียญฮ่องกง และจำคุกไม่เกิน 2 ปี นายจ้างที่จ้างแรงงานเถื่อนจะถูกปรับไม่เกิน 250,000.- เหรียญฮ่องกงและถูกจำคุกไม่เกิน 3 ปี

เนื่องจากอัตราการเจริญทางเศรษฐกิจของฮ่องกงได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกในช่วงปลายปีพ.ศ.2545 รัฐบาลฮ่องกงประสบปัญหาขาดดุลงบดุลอย่างรุนแรง อัตราการว่างงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งรัดให้มีการจ้างงานแรงงานท้องถิ่นเพิ่มขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะมีการลดค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ช่วยแม่บ้าน 2 ครั้ง ในปีพ.ศ.2542 จาก 3,860 เป็น 3,670 เหรียญฮ่องกง และพ.ศ.2546 จาก 3,670 เป็น 3,270 เหรียญฮ่องกง ต่อมาในปีพ.ศ. 2548 ปรับเป็น 3,320 เหรียญฮ่องกง และสำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันปรับเพิ่มขึ้นเป็น 3,400 เหรียญฮ่องกง ตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 อย่างไรก็ตามกลุ่มแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในฮ่องกงโดยมีชาวฟิลิปปินส์เป็นแกนนำกำลังเรียกร้องให้รัฐบาลฮ่องกงพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ช่วยแม่บ้านให้สูงขึ้นเท่ากับก่อนช่วงที่มีการปรับลดค่าจ้าง

ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้ช่วยแม่บ้าน แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่สำหรับแรงงานไทยนั้นพบว่าจำนวนลดลง ดังปรากฏในเอกสารของกรมตรวจคนเข้าเมืองฮ่องกงดังนี้

สถิติผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในฮ่องกง

(หน่วย : คน)

ณ สิ้นปี/เดือน	ฟิลิปปินส์	อินโดนีเซีย	ไทย	สัญชาติอื่น	จำนวนรวมของผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ
ธ.ค. 2543	151,490	55,200	6,450	3,650	216,790
ธ.ค. 2544	155,450	68,880	7,000	3,950	235,280
ธ.ค. 2545	148,390	78,170	6,670	3,880	237,110
ธ.ค. 2546	126,560	81,030	5,500	3,770	216,860
ธ.ค. 2547	119,710	90,050	4,920	3,750	218,430
ธ.ค. 2548	118,260	95,900	4,600	3,730	222,490
ธ.ค. 2549	120,790	104,130	4,290	3,570	232,780
ม.ค. 2550	120,800	105,320	4,270	3,590	233,980
ก.พ. 2550	121,410	105,490	4,250	3,560	234,710

ปัญหาที่ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติประสบมักได้แก่ การจ่ายค่าแรงต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจากการที่สมาคมแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านอินโดนีเซียได้ทำการสำรวจผู้ช่วยแม่บ้านจำนวน 2,777 รายในปี 2548 พบว่าผู้ช่วยแม่บ้านอินโดนีเซียถูกเอารัดเอาเปรียบเกี่ยวกับ การถูกบริษัทจัดหางานคิดค่าธรรมเนียมสูงเกินควร นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือได้รับค่าจ้างประมาณ 1,700- 2,000 เหรียญฮ่องกง หรือบางครั้งถูกนายจ้างล่อลวงละเมิดทางเพศ หรือถูกทำร้ายร่างกาย เป็นต้น ส่วนผู้ช่วยแม่บ้านฟิลิปปินส์และไทยนั้น พบว่าปัญหาที่เกิดจากนายจ้างดังกล่าวมีน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย

สำหรับแนวโน้มความต้องการแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้นคาดว่าจะมีสูงเพิ่มขึ้น เนื่องจากนักลงทุนจากจีนแผ่นดินใหญ่ได้เข้ามาดำเนินธุรกิจ在香港เป็นจำนวนมาก และนักลงทุนเหล่านี้มีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้าน เนื่องจากฮ่องกงยังจำกัดโควตานำเข้าแรงงานในทุกสาขาจากจีนแผ่นดินใหญ่ ดังนั้นผู้ช่วยแม่บ้านที่สามารถสื่อสารภาษาจีนกลางได้น่าจะมีโอกาสเข้าไปทำงานกับนายจ้างชาวจีนแผ่นดินใหญ่เหล่านี้

กฎระเบียบ และรายละเอียดในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ

ฮ่องกงมีบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Ordinance) ซึ่งบังคับใช้ทั้งกับแรงงานฮ่องกงและแรงงานต่างชาติ โดยเริ่มใช้บทบัญญัติดังกล่าวมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากเดิมไปอย่างมาก เพื่อคุ้มครองการจ้างงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างจะรวมถึง การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง, วันพักผ่อน, วันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง, เงินช่วยเหลือขณะเจ็บป่วย, การคุ้มครองขณะตั้งครรภ์, เงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง, เงินทำงานนาน, การสิ้นสุดสัญญาจ้าง, การคุ้มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยมีข้อระเบียบเกี่ยวกับผลประโยชน์และสิทธิพื้นฐานของผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติแยกออกไปต่างหาก สำหรับการจ้างงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาตินี้จะกระทำโดยใช้สัญญาจ้างซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมดบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานกำหนดว่านายจ้างที่มีเจตนาไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามเวลาจะมีโทษปรับไม่เกิน 200,000 เหรียญฮ่องกงและจำคุกไม่เกิน 1 ปี และนายจ้างซึ่งหักค่าจ้างลูกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายถือว่ากระทำความผิดตามบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานและนายจ้างจะต้องโทษปรับไม่เกิน 100,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุกไม่เกิน 1 ปี

สำหรับรายละเอียดและขั้นตอนในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในฮ่องกงมีดังนี้

(1) นายจ้างจะมีสิทธิจ้างลูกจ้างได้หากมีความสามารถทางการเงินที่จะจ้างได้ โดยทั่วไปในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านทุก ๆ ราย นายจ้างจะต้องมีรายได้ไม่น้อยกว่า 15,000 เหรียญฮ่องกงต่อเดือนหรือมีทรัพย์สินเพียงพอที่จะจ้างงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติได้ตลอดช่วงสัญญาจ้าง ดังนั้นหากนายจ้างประสงค์จะจ้างผู้ช่วยแม่บ้าน 2 คน นายจ้างนั้นจะต้องมีรายได้อย่างน้อยที่สุด 30,000 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน หรือมีทรัพย์สินในจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้รัฐบาลฮ่องกงอาจปรับเปลี่ยนจำนวนเงินรายได้เป็นครั้งคราว

- (2) ผู้ช่วยแม่บ้านและนายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างงานมาตรฐาน (ID 407) ซึ่งอธิบดีกรมตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้กำหนด
- (3) นายจ้างจะให้ผู้ช่วยแม่บ้านทำงานบ้านดังที่ระบุไว้ใน Schedule of Accommodation and Domestic Duties ที่อยู่ในสัญญาจ้างมาตรฐาน และ นายจ้างต้องไม่ขอหรืออนุญาตให้ผู้ช่วยแม่บ้านทำงานอื่นกับบุคคลอื่นใดในระหว่างที่ผู้ช่วยแม่บ้านอยู่ในฮ่องกงและในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างมาตรฐาน
- (4) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านไม่น้อยกว่าจำนวนที่ประกาศโดยรัฐบาลฮ่องกงในวันที่ยื่นขอจ้างผู้ช่วยแม่บ้าน
- (5) ผู้ช่วยแม่บ้านจะทำงานและพักอยู่ในบ้านพักของนายจ้างดังที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างมาตรฐานและ นายจ้างต้องจัดที่พักที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นส่วนตัวตามสมควรให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน และนับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2546 เป็นต้นมา กรมแรงงานฮ่องกงไม่อนุญาตให้แรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติพักอาศัย ณ ที่อื่นนอกเหนือจากสถานที่ทำงานซึ่งกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

โดยปกตินายจ้างจะไม่ได้รับการพิจารณาให้จ้างผู้ช่วยแม่บ้านเป็นระยะเวลาหนึ่งหากละเมิดหรือกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยแม่บ้านภายใต้กฎหมายว่าด้วยการตรวจคนเข้าเมือง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการละเมิดเงื่อนไขของการพำนักอยู่ในฮ่องกง ความผิดที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยแม่บ้านภายใต้กฎหมายแรงงาน ความผิดเกี่ยวกับการทำร้ายร่างกายหรือรบกวนผู้ช่วยแม่บ้าน หรือ ละเมิดสัญญาจ้างงาน

นายจ้างผู้ซึ่งสมัครขอจ้างผู้ช่วยแม่บ้านตั้งแต่หรือภายหลังวันที่ 1 ตุลาคม 2546 ต้องจ่ายภาษี Employees Retraining Levy ในส่วนของผู้ช่วยแม่บ้านที่จะจ้างเพื่อให้ทุนในการฝึกอบรมหรือฝึกเพิ่มให้แก่แรงงานชาวฮ่องกง ค่าภาษีที่เรียกเก็บคิดเป็นจำนวน 400 เหรียญฮ่องกงต่อเดือนคูณด้วยจำนวนเดือนตามสัญญาจ้างงาน โดยอาจจ่ายเป็นเงินก่อนก่อนการออกวีซ่าให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านหรือแบ่งเป็น 4 งวดเท่ากัน โดยจ่ายงวดแรกก่อนการออกวีซ่า ภาษีดังกล่าวนี้นี้จะไม่มีการคืนให้ไม่ว่าจะด้วยสถานการณ์เช่นใด อย่างไรก็ตามหากผู้ช่วยแม่บ้านไม่สามารถเดินทางมาฮ่องกงหรือสัญญาจ้างมีอันต้องยุติก่อนครบกำหนด กรมตรวจคนเข้าเมืองจะพิจารณาเงินภาษีดังกล่าวเมื่อนายจ้างสมัครขอจ้างผู้ช่วยแม่บ้านทดแทนภายใน 4 เดือนนับแต่วันที่นายจ้างได้รับทราบจากผู้ช่วยแม่บ้านไม่สามารถเดินทางมาฮ่องกงหรือทำงานไม่ครบตามสัญญา โดย นายจ้างควรแสดงความประสงค์ไว้ในใบสมัครว่าจะจ่ายค่าภาษีทั้งหมดในคราวเดียวกันหรือจ่าย 4 งวดในทุกรอบปี

3. ความต้องการแรงงานไทย

เนื่องจากทางการฮ่องกงมีนโยบายเข้มงวดเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ดังนั้นสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานฮ่องกงต้องการและแรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานในฮ่องกงจึงได้แก่ อาชีพในภาคบริการ ได้แก่

- (1) พนักงานประกอบอาหาร ซึ่งจะจ้างได้ตามโควตากรมตรวจคนเข้าเมืองฮ่องกง ซึ่งมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 10,500 เหรียญฮ่องกง นายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ ให้ ซึ่งผู้จะเข้าไปทำงานได้นั้นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี และมีใบรับรองการผ่านงาน สามารถสื่อสารภาษาจีนกวางตุ้ง ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีนกลางได้
- (2) พนักงานนวดสปา ซึ่งสถานธุรกิจบริการมักต้องการแรงงานไทยที่มีบัตรผู้ได้รับอนุญาตให้อยู่ในฮ่องกงเป็นการถาวร ซึ่งมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 15,000 เหรียญฮ่องกง นายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ ให้ โดยผู้สมัครต้องมีประสบการณ์ในการทำงานและมีใบรับรองการผ่านงาน มีบุคลิกดี สามารถสื่อสารภาษาจีนกวางตุ้ง หรือภาษาจีนกลางได้
- (3) ผู้ช่วยแม่บ้าน จากสถิติของกรมตรวจคนเข้าเมืองฮ่องกงจะเห็นได้ว่า แรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยมีจำนวนลดลงตามลำดับ แม้ว่าฮ่องกงจะนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติเพิ่มขึ้น และตลาดแรงงานฮ่องกงจะมีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้านไทยอยู่มากก็ตามทั้งนี้เนื่องจาก แรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยส่วนใหญ่มีฝีมือประกอบอาหารอ้อยาคัยดี เรียนรู้ภาษาจีนกวางตุ้งได้เร็ว

ซึ่งจากการที่สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงได้จัดประชุมบริษัทจัดหางานในฮ่องกงในต้นเดือนมกราคม 2550 โดยมีผู้แทนบริษัทจัดหางานเข้าร่วมประชุมจำนวนมาก และต่างกล่าวว่าในปัจจุบันบริษัทจัดหางานของไทยไม่สามารถจัดส่งผู้ช่วยแม่บ้านไทยได้ทันกับความต้องการของนายจ้างชาวฮ่องกง

4. ปัญหาและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในฮ่องกง

ปัญหาที่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกงมักประสบได้แก่

- (1) ปัญหาคุณภาพของผู้ช่วยแม่บ้านไทย ซึ่งได้แก่ การไม่สามารถสื่อสารภาษาจีนกวางตุ้งหรือภาษาอังกฤษกับนายจ้าง ขาดทักษะฝีมือในการทำงานบ้าน การศึกษาน้อยทำให้ขาดไหวพริบหรือความสามารถในการทำงานให้เป็นที่ถูกใจของนายจ้าง
- (2) ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับ ลักษณะงานที่ทำ สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง ปรับสภาพจิตใจและสภาพร่างกายให้เข้ากับงานผู้ช่วยแม่บ้าน หรือการต้องทำงานในฮ่องกงซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตต่างจากเมืองไทย
- (3) ปัญหาด้านกฎหมาย เช่น วันหยุด นายจ้างมอบหมายงานไม่ตรงกับข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด

สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยจะขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างและสถานภาพของนายจ้าง ในกิจการร้านอาหารหรือร้านค้า นายจ้างจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างซึ่งมักจะพักรวมกัน สำหรับผู้ช่วยแม่บ้านนั้นพบปัญญัตติว่าด้วยการจ้างงานของฮ่องกง กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องพักอยู่กับนายจ้าง แต่เนื่องจากสภาพอาคารพักอาศัยของฮ่องกงมีขนาดเล็ก บางครอบครัวที่มีฐานะพอสมควรนายจ้างก็อาจจะจัดห้องพักร่วมตัวให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน แต่ในบางครอบครัวนายจ้างอาจจัดให้พักร่วมกับสมาชิกครอบครัว หรือกันห้องให้พักต่างหาก

แรงงานไทยในฮ่องกงมีชุมชนใหญ่ 2 แห่ง ที่เกาลูนซิตี เขตเกาลูน ซึ่งแรงงานไทยมักไปพบปะและดำเนินกิจกรรมร่วมกันในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดของผู้ช่วยแม่บ้านส่วนใหญ่ และที่เขตวานจ้าย เขตฮ่องกง ซึ่งเป็นย่านที่มีร้านอาหารไทยและขายสินค้าไทยจำนวนมาก

5. แนวทางการขยายตลาดแรงงานในฮ่องกง

ปัจจุบันรัฐบาลฮ่องกงมีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเฉพาะผู้มีทักษะฝีมือเท่านั้น จึงเป็นการยากที่จะขยายตลาดแรงงานในสาขาอื่น แต่สำหรับในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านนั้น รัฐบาลฮ่องกงยังเปิดโอกาสให้มีการการนำเข้าอย่างเสรี แต่ปรากฏว่าผู้ช่วยแม่บ้านไทยมีจำนวนน้อยไม่พอแก่ความต้องการของนายจ้างชาวฮ่องกง บริษัทจัดหางานของฮ่องกงจึงหันไปนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านจากฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียซึ่งมีจำนวนมากกว่า ซึ่งจากผลการดำเนินการของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง เพื่อขยายตลาดแรงงานของไทยประกอบกับ ข้อคิดเห็นที่ได้รับจากที่ประชุมบริษัทจัดหางานในเดือนมกราคม 2550 ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากกระทรวงมีนโยบายส่งออกแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยไปฮ่องกง ก็อาจพิจารณาดำเนินการ

- (1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อดีและศักยภาพของตลาดแรงงานฮ่องกงในการรองรับผู้ช่วยแม่บ้านไทย
- (2) รวบรวมรายชื่อบริษัทจัดหางานไทยที่มีศักยภาพและเชื่อถือได้ในการจัดส่งออกแรงงานผู้ช่วยแม่บ้าน ให้แก่สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงเพื่อประสานแจ้งให้บริษัทจัดหางานของฮ่องกงทราบ
- (3) จัดประชุมร่วมระหว่างบริษัทจัดหางานของฮ่องกงและบริษัทจัดหางานของไทยเพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายตลาดแรงงานไทย
- (4) จัดหลักสูตรฝึกอบรมแบบเร่งรัดเกี่ยวกับการดูแลคนชรา การนวดเพื่อสุขภาพ และการทำอาหาร เน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้จริงโดยออกประกาศนียบัตรรับรองผู้ผ่านการทดสอบฝีมือ ทั้งนี้เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยให้เหนือกว่าและสามารถได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าผู้ช่วยแม่บ้านชาติอื่น
- (5) ทบทวนระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อขยายช่วงเวลาในการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า

เขตบริหารพิเศษมาเก๊า (Macau Special Administrative Region- Macau)

1. ข้อมูลทั่วไป

เมืองมาเก๊าเป็นเมืองขึ้นของชาติยุโรปเมืองแรกในเอเชีย เป็นอาณานิคมของรัฐบาลโปรตุเกสตั้งแต่ศตวรรษที่ 16 ต่อมาเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2542 โปรตุเกสส่งมอบคืนให้จีนโดยถือเป็นเขตบริหารพิเศษ (Macau Special Administrative Region (SAR) of China) ภายใต้นโยบายหนึ่งประเทศสองระบบของจีน ซึ่งให้รัฐบาลมาเก๊าบริหารประเทศในระยะเวลา 50 ปี นับแต่การส่งมอบ

ปัจจุบันผู้บริหารสูงสุดของมาเก๊าคือนาย Edmund Ho Hau Wah ซึ่งได้รับเลือกจาก Election Committee จำนวน 200 คน และได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลจีนให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี โดยได้เข้าดำรงตำแหน่งวาระที่สองเมื่อปี 2547 และจะหมดวาระในปี 2009 ซึ่งรัฐบาลมาเก๊ากำลังพิจารณายกร่างข้อเสนอกับขั้นตอนการสรรหาผู้บริหารสูงสุดคนใหม่ และการจัดตั้ง Legislative Assembly ต่อรัฐบาลจีนตามที่ระบุไว้ใน Basic Law

สถิติ ณ เดือนกันยายน 2549 ระบุว่ามาเก๊ามีประชากรจำนวน 508,500 คน เป็นคนเชื้อสายจีนร้อยละ 95 ชาวโปรตุเกสร้อยละ 2 และสัญชาติต่าง ๆ เช่นฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ไทย เวียดนาม พม่า อินเดีย ภาษาราชการคือภาษาจีนและโปรตุเกส ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาจีนกวางตุ้งในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันมีการใช้ภาษาจีนกลางมากขึ้น โดยเฉพาะในการติดต่อธุรกิจ

มาเก๊ามีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและแม้ว่าจะไม่มีทรัพยากรธรรมชาติแต่ก็นับได้ว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่เศรษฐกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ประเทศในเอเชียประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ และเศรษฐกิจโลกตกต่ำในช่วงปี 2544 เศรษฐกิจของมาเก๊ามีอัตราการขยายตัว 9.5% ในปี 2545 เติบโตต่อเนื่องถึง 15.6% ในปี 2546 และในปี 2547 ขยายตัวมากกว่า 20 % ปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนการขยายตัวนี้เกิดจากนโยบายของจีนที่ลดความเข้มงวดในการอนุญาตให้มีการเดินทางเข้า-ออกเพื่อการท่องเที่ยวของชาวจีนแผ่นดินใหญ่

มาเก๊ามีรายได้หลักจากธุรกิจกาสิโนและการท่องเที่ยว การยกเลิกระบบผูกขาดธุรกิจกาสิโนในปี 2545 ส่งผลให้มีการลงทุนจำนวนมหาศาลจากผู้ประกอบการต่างชาติ ทำให้เศรษฐกิจของมาเก๊าเติบโตอย่างรวดเร็ว ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ได้มีการเปิดบริการของสถานกาสิโนขนาดใหญ่ ซึ่งมีการร่วมทุนกับต่างชาติหลายแห่งเช่น Sands Macau ในปี พ.ศ. 2547 และ Wynn Macau ในปี 2549 นอกจากนี้ยังมีสถานกาสิโนขนาดใหญ่หลายแห่งที่กำลังอยู่ในระหว่างการก่อสร้างเป็นรีสอร์ท และมีการทดสอบสิ่งลึกลับภายในปี 2550-2551 เช่น The Venetian Macau, Ponte 16, Crown Macau และ Cotai Megaresort

ในปี 2549 รัฐบาลมาเก๊ามีรายได้จากกาสิโนจำนวน 2.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 15 ซึ่งจำนวนรายได้ดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 70 ของรัฐบาลมาเก๊าทั้งหมด ทั้งนี้ผู้ประกอบการกาสิโนต้องจ่ายภาษีร้อยละ 35 ของรายได้

2. สถานการณ์ด้านแรงงาน

2.1 สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วไป

สถิติแรงงานมาเก๊า

สำนักงานสถิติมาเก๊าได้ประมาณการไว้ว่าเมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ 2 ของปี 2549 มาเก๊ามีกำลังแรงงานทั้งสิ้น 274,000 คน โดยมีผู้ที่มีงานทำ 96.2% จำแนกเป็นชาย 53.3 % และหญิง 46.7 % โดย 19.1% อยู่ในภาคธุรกิจบันเทิง วัฒนธรรม การพนัน และอื่น ๆ และแรงงาน 14.5% อยู่ในภาคธุรกิจขายปลีกและขายส่ง แรงงาน 12% อยู่ในภาคการผลิต และอีก 11.8 % อยู่ในภาคการก่อสร้าง สำหรับผู้ไม่มีงานทำนั้นประมาณการไว้ว่ามีจำนวน 10,000 คน หรือ 3.8 % ของกำลังแรงงานทั้งหมด และผู้ทำงานต่ำกว่าระดับมีจำนวน 3,400 คน หรือ 1.2 %

ตลาดแรงงานมาเก๊า

ในปัจจุบันหลายภาคส่วนของมาเก๊ากำลังเปิดโอกาสให้คนเข้าไปทำงาน ลักษณะเด่นของตลาดแรงงานมาเก๊าคือ อัตราการว่างงานที่ต่ำ และจำนวนประชากรที่เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยในช่วงสิงหาคมถึงตุลาคม 2549 นั้น พบว่าอัตราการว่างงานของมาเก๊าลดต่ำลงเหลือ 3.6 เปอร์เซ็นต์ ทางกรมมาเก๊าได้อนุญาตให้บริษัทข้ามชาติเข้าไปลงทุนในธุรกิจการพนันหลายแห่งทำให้มีตำแหน่งงานใหม่จำนวนมาก นอกจากนั้นรัฐบาลมาเก๊ามีนโยบายที่จะส่งนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยในมาเก๊าเข้าไปศึกษางานคาสีโนที่ลาสเวกัส และมีนโยบายที่จะสงวนตำแหน่งงานในธุรกิจการพนันให้แก่คนท้องถิ่น โดยมีการเปิดสอนหลักสูตรการพนันในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งสงวนไว้ให้คนมาเก๊า ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมามาเก๊ามีความขาดแคลนแรงงานมาก และไม่มีสถานประกอบการใดสามารถจัดหาคนมาเก๊าเข้าทำงานได้ในทุกตำแหน่ง

2.2 แรงงานต่างชาติ

มาเก๊า กับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ

มาเก๊ามีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติ โดยตำแหน่งงานต่าง ๆ นั้นต้องประกาศหาคนท้องถิ่นทำงานก่อน เมื่อหาไม่ได้หรือไม่มีผู้สมัครจึงจะขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ทั้งนี้ต้องพิจารณาโควตาว่าต้องมีการจ้างคนมาเก๊ารวมอยู่ด้วย ผู้ที่ไม่ใช่คนมาเก๊าจะต้องมีวีซ่าทำงาน ซึ่งรวมคนฮ่องกงด้วยโดยมีกระบวนการยื่นขอวีซ่าทำงานนานกว่า 3 เดือน และอาจยืดระยะเป็น 6 เดือนสำหรับผู้ยื่นขอวีซ่าที่เป็นคนจีนแผ่นดินใหญ่ สำหรับบริษัทที่ประสงค์จะจ้างพนักงานจำนวนมากนั้นจำเป็นต้องยื่นขอโควตาจากรัฐบาลมาเก๊าซึ่งจะใช้เวลาในการอนุมัติสั้นกว่า โดยปกติการขอโควตาจะใช้สำหรับลูกจ้างไร้ฝีมือ

มาเก๊า กับความต้องการแรงงานต่างชาติ

สถิติของสำนักงานสถิติมาเก๊า ณ เดือนมิถุนายน 2549 ระบุว่าแรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในมาเก๊ามีจำนวนทั้งสิ้น 50,247 คน โดย 28% อยู่ในภาคการผลิต 25.3% ภาคธุรกิจบันเทิง วัฒนธรรม การพนัน และอื่น ๆ และแรงงานต่างชาติ 12.8 % อยู่ในภาคการก่อสร้าง และ 12.4 % เป็นแรงงานผู้ช่วยแม่บ้าน

ในอดีตทางการมาเก๊าอนุญาตให้นักธุรกิจมาเก๊าลงทุนในธุรกิจการพนัน แต่ต่อมาได้อนุญาตให้บริษัทข้ามชาติเช่นหลายแห่งเช่น Sands Macau, The Venetian Macau และ Wynn Resort เข้าไปลงทุนด้วย ส่งผลให้ภาคธุรกิจเอกชนเติบโตขึ้นมากเป็นผลให้ตลาดแรงงานขยายตัวตามไปด้วยจนทำให้กำลังแรงงานในประเทศไม่เพียงพอ ดังนั้นสถานบันเทิงและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานบันเทิงจึงมีโอกาที่จะจ้างแรงงานต่างชาติในหลายสาขาวิชาชีพเป็นจำนวนมาก

การเข้ามาทำงานในมาเก๊าอาจเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดของคนหางานเนื่องจากความขาดแคลนแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมธุรกิจบริการ การพนันและการก่อสร้าง ยิ่งไปกว่านั้นนายจ้างยังมีสิ่งตอบแทนอื่นสำหรับคนงานฝีมือได้แก่เงินเดือนที่สูงกว่า ค่าเช่าบ้าน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่นภาษีที่เรียกเก็บเพียง 6-12 เปอร์เซ็นต์และการจัดฝึกอบรมให้เป็นต้น และเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือ ผู้ประกอบการจึงนำเข้าแรงงานส่วนใหญ่จากประเทศในเอเชียเช่นจีน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย ไทย และฮ่องกง ปัจจุบันรัฐบาลมาเก๊ากำลังถูกกดดันโดยแรงงานในท้องถิ่นเพราะมีแรงงานต่างชาติหลังไหลเข้ามาโดยได้รับเงินเดือนในอัตราที่ต่ำกว่าคนท้องถิ่น

ความสำเร็จอย่างมากมายมหาศาลของสถานคาสีโนทำให้ผู้บริหารจัดการและผู้ประกอบการของมาเก๊าต้องประสบปัญหาเรื่องพนักงาน และการเปิดสถานคาสีโนขนาดใหญ่หลายแห่งเช่น Crown Macau, MGM, และ Venetian ยิ่งทำให้เป็นแรงกดดันให้ต้องหาทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา ในปี 2550 มีการคาดการณ์ว่าจะขาดแคลนแรงงานถึง 70,000 คน อย่างไรก็ตามคาดว่าจะยังมีความต้องการแรงงานในบริการชั้นสูงในมาเก๊าอีกมากนอกเหนือจากจำนวนดังกล่าว ปัจจุบันแรงงานที่มาทำงานส่วนใหญ่มาจากฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ โดยมีแนวโน้มว่ามีผู้เชี่ยวชาญด้านการบันเทิงและการพนันจากลาสเวกัสและออสเตรเลียกำลังพิจารณาความเป็นไปได้ในการย้ายเข้ามาทำงานในมาเก๊าเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

กิจการสถานคาสีโนขนาดใหญ่ 3 แห่งที่ลงทุนในเมืองมาเก๊า เริ่มดำเนินการในช่วงปี 2548 มีเงินลงทุนถึง 2.2 พันล้านเหรียญสหรัฐ เป็นเหตุให้มีการเร่งรัดการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ สาธารณูปโภคและกิจกรรมอื่นเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ สำหรับตำแหน่งที่นายจ้างในมาเก๊านิยมจ้างนั้นจะได้แก่ ตำแหน่งพนักงานนวดสปา พนักงานต้อนรับในโรงแรม

พนักงานเสริมฟูกู พนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ช่วยแม่บ้าน โดยสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 2,500 เหรียญมาเก๊า กรณีที่ไม่ได้จัดที่พักให้นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มให้อีก 500 เหรียญมาเก๊า ข้อมูลจากสำนักงานสถิติมาเก๊าระบุว่า พนักงานโรงแรม ภัตตาคาร จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 4,642 เหรียญมาเก๊า พนักงานนวดสปา เดือนละ 7,000 เหรียญมาเก๊า พนักงานรักษาความปลอดภัย เดือนละ 8,000 เหรียญมาเก๊า โดยนายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ ให้ (แต่สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางเข้าไปทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยในมาเก๊าได้รับค่าจ้างตามจริง เดือนละ 5,500 เหรียญมาเก๊า รวมสวัสดิการ)

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติ

กรมแรงงานมาเก๊าจะกำหนดโควตาอนุญาตให้นำเข้าแรงงานโดยพิจารณาจากความต้องการของสถานธุรกิจบริการ และจะให้โอกาสแรงงานมาเก๊าเข้าไปทำงานก่อน โดยอนุญาตให้คนต่างชาติเข้าไปทำงานในสัดส่วนไม่เกิน 20 เปอร์เซ็นต์

สำหรับการจ้างงานแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างจัดที่พักให้กับแรงงานนั้น กรมแรงงานมาเก๊าได้กำหนดระเบียบไว้เป็นการเฉพาะ ได้แก่ แรงงานแต่ละคนจะต้องมีพื้นที่สำหรับพักอาศัยอย่างน้อย 2 ตารางเมตร อัตราส่วนแรงงาน 8 คนต่อ 1 ห้องน้ำ 1 เครื่องทำน้ำอุ่น 1 โต๊ะอาหาร และ 1 ตู้เก็บอาหารและ 1 ตู้เย็น และแรงงานแต่ละคนจะต้องมีเตียง เก้าอี้ และ ตู้เสื้อผ้าส่วนตัว โดยนายจ้างจะต้องจัดพัดลมและอุปกรณ์และสถานที่ในการซักตากเสื้อผ้าให้แก่คนงาน เป็นต้น

มาเก๊ายังไม่มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ เงื่อนไขการจ้างเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างคู่สัญญา มาเก๊าไม่มีมาตรการเข้มงวดมากนัก หากนายจ้างจ้างขอรับคนต่างชาติโดยอ้างความจำเป็นและยื่นหลักฐานที่จะจ้างตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งหากพิจารณาแล้วเห็นความจำเป็น กรมแรงงานมาเก๊าก็จะเป็นผู้อนุมัติ

2.3 แรงงานไทยในมาเก๊า

จากสถิติ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 พบว่ามีคนไทยในมาเก๊าจำนวนทั้งสิ้น 1,332 คน จำแนกเป็น

- (1) ผู้มีถิ่นพำนักถาวร 332 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสกับชาวมาเก๊าและครอบครัว
- (2) ผู้มีถิ่นพำนักชั่วคราว 206 คน

(3) แรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานซึ่งรวมสมาชิกในครอบครัว 794 คน ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานโรงแรม พนักงานบริการ ในภัตตาคาร ผู้ช่วยแม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย

จำนวนของแรงงานไทยในมาเก๊า จำแนกตามประเภทงาน ดังนี้

(หน่วย : คน)

ประเภทงาน	จำนวน
งานก่อสร้าง	3
กิจการขายส่ง และขายปลีก	9
งานโรงแรม ร้านอาหาร และลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	161
การขนส่ง การรับฝากของ และการสื่อสาร	7
ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจการให้เช่า	15
กิจกรรมสันทนาการ แยกไฟ และอื่นๆ	481
งานผู้ช่วยแม่บ้าน	72
รวม	748

สำหรับแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในสถานธุรกิจบริการเปิดใหม่ของมาเก๊ามักเป็นแรงงานมีฝีมือ มีประสบการณ์ในการทำงานหรือกำลังทำงานในสถานธุรกิจบริการอื่น โดยมีผู้แนะนำหรือรับรองการเข้าไปทำงาน

อนึ่ง ในช่วงระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2550 มีบริษัทจัดหางานของไทยจำนวน 2 บริษัทคือ บริษัท U.A.N. Recruitment Co.,Ltd และ B.S.B. Recruitment Co., Ltd. จัดส่งคนงานเข้าไปทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยในสถานคาสิโนในมาเก๊าจำนวนกว่า 200 คน

ปัญหาของแรงงานไทย

จากการตรวจเยี่ยมแรงงานไทยพบว่า แรงงานไทยมักประสบปัญหา

(1) เรื่องภาษา เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานในสถานธุรกิจบริการ ซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่เป็นจีนแผ่นดินใหญ่ที่พูดภาษาจีนกลาง และลูกค้าต่างชาติที่พูดภาษาอังกฤษ แต่ในขณะที่ชาวมาเก๊าส่วนใหญ่พูดภาษาจีนกวางตุ้ง จึงทำให้แรงงานต้องปรับตัวในเรื่องการใช้ภาษาเป็นอย่างมาก และอาจมีปัญหาในระยะแรก

(2) การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งต้องทำงานเป็นกะ และเป็นแรงงานที่เพิ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้ทำให้มีปัญหาในระยะแรกของการทำงาน

(3) ปัญหาเรื่องสภาพที่พัก มักเกิดกับแรงงานที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยแรงงานเหล่านี้มักบ่นว่าสภาพที่พักแออัด ไม่เป็นส่วนตัว ทั้งที่สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงได้ตรวจสอบแล้วว่า นายจ้างได้จัดที่พักให้ตามมาตรฐานที่กรมแรงงานมาเก๊ากำหนด อย่างไรก็ตามสำหรับแรงงานซึ่งเคยเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น ๆ แล้วมักปรับสภาพได้และไม่มีปัญหาในเรื่องนี้

(4) ปัญหาด้านความปลอดภัย เนื่องจากแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานมักพักอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสรวมตัวกันและชักจูงกันจับกลุ่มกันดื่มสุรา หรือเล่นการพนัน หรือประพฤติตนในทางไม่เหมาะสม

(5) ไม่เข้าใจระเบียบของกรมแรงงานมาเก๊าเกี่ยวกับเรื่องวันหยุด หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

สำหรับปัญหาดังกล่าว สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงได้พยายามหาแนวทางแก้ไขด้วยการประสานกับบริษัทจัดหางานเพื่อดำเนินการเรื่องที่พักให้เป็นไปตามระเบียบของกรมแรงงานมาเก๊าอย่างเคร่งครัด และได้จัดปฐมนิเทศแรงงานไทยในมาเก๊าอย่างสม่ำเสมอเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและการประพฤติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี รวมทั้งกำหนดการดำเนินโครงการสอนภาษาจีนให้แก่แรงงานไทยในมาเก๊าโดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศ

3. ความร่วมมือด้านแรงงานไทยในมาเก๊า

ในปลายปี 2550 มาเก๊าได้จัดสรรโควตาให้กับแรงงานไทยจำนวน 250 ตำแหน่ง เพื่อไปทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยของสถานคาสิโนที่มาเก๊า ในส่วนของการกระชับความสัมพันธ์ระดับหน่วยงานภาครัฐนั้น ในเดือนเมษายน 2550 สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงร่วมกับสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกงได้เชิญนาย Shuen Ka Hung อธิบดีกรมแรงงานมาเก๊าและภริยาเยือนประเทศไทยตามโครงการ “นำมิตรของประเทศไทย (Friends of Thailand)” จากหน่วยราชการต่าง ๆ ของจีนเยือนไทยภายใต้งบประมาณภารกิจติมประเทศไทย ซึ่งนับเป็นโอกาสดีที่นาย Sheun จะได้เห็นถึงศักยภาพของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวด้วย

4. ความต้องการแรงงานไทยในมาเก๊า

จากการสำรวจแนวโน้มความต้องการของสถานประกอบการในมาเก๊าพบว่าในปลายปี 2550 ถึงปี2551 อุตสาหกรรมโรงแรมและคาสิโนจะมีความต้องการแรงงานในภาคบริการมากขึ้น อาทิ พนักงานประกอบอาหาร พนักงานโรงแรม พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานเสิร์ฟ สบู่ และนวดแผนไทย ซึ่งคาดว่าจะมีโอกาสให้แรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานได้มาก

ขึ้นเนื่องจากนอกจากแรงงานไทยจะมีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้ประกอบการต้องการแล้วยังมีจุดเด่นในเรื่องอภัยภัยไม่ตรี ความสุภาพ
อ่อนโยน มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับคนมาเก๊า

เครือจักรภพหมู่เกาะมาเรียนาเหนือ (Northern Mariana Island)

1. ข้อมูลทั่วไป

หมู่เกาะมาเรียนาเหนือ มีชื่อเป็นทางการว่าเครือจักรภพหมู่เกาะมาเรียนาเหนือแห่งสหรัฐอเมริกา (United States Commonwealth of the Northern Mariana Island - - CNMI) ตั้งอยู่ในแปซิฟิกตอนเหนือ ประกอบด้วยเกาะทั้งหมด 14 เกาะ ในจำนวนนี้มีเกาะใหญ่ๆ จำนวน 3 เกาะ ได้แก่ ไชปิ่น (Saipan) โรต้า (Rota) และทีเนียน (Tinian) เมืองหลวงของ CNMI ได้แก่ ไชปิ่น ซึ่งเป็นเกาะใหญ่ที่สุด มีพื้นที่ 46.5 ตารางไมล์ ขนาดใหญ่กว่าเกาะฮ่องกงเล็กน้อย ไชปิ่นเป็นที่ตั้งของหน่วยงานของรัฐบาลและธุรกิจต่างๆ

คนพื้นเมืองของหมู่เกาะแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ชาโมโร (Chamorro) และคาโรลีเนียน (Carolinian) ชาว CNMI ส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิก CNMI ใช้ภาษา อังกฤษ ภาษาชาโมโร และภาษาคาโรเนียนเป็นภาษาราชการ ระบบเงินตราใช้เงินสกุลดอลลาร์สหรัฐ แต่บางแห่งสามารถใช้เงินเยนของญี่ปุ่น มาเรียนาเหนือมีประชากร 80,362 คน สถิติ ณ เดือนกรกฎาคม 2548 เป็น เชื้อชาติเอเชีย 56.3% ชาวเกาะแปซิฟิก 36.3% คอเคเซียน 1.8% อื่นๆ 0.8% ลูกผสม 4.8%

อุตสาหกรรมสำคัญของมาเรียนาเหนือคือการท่องเที่ยวถือเป็น 1 ใน 4 ของ GDP นักท่องเที่ยวเฉลี่ยปีละ 1.5 ล้านคน เกษตรกรรมหลักคือการเลี้ยงสัตว์และสวนมะพร้าว มะเขือเทศและแตงโม การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมสำคัญ

ในปัจจุบัน CNMI มีประมวลกฎหมายและรัฐธรรมนูญของตนเอง มีสิทธิเลือกตั้งผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ รวมทั้งมีสิทธิเลือกตั้งตัวแทนจำนวน 1 คนนั่งในสภาคองเกรสของสหรัฐ โดยไม่มีสิทธิลงคะแนนเสียง และไม่มีสิทธิเลือกประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา กฎหมายของ CNMI ส่วนใหญ่ใช้หรือลอกแบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และอยู่ภายใต้การควบคุมของสหรัฐ ยกเว้นด้านการตรวจเข้าเมือง ถือเป็นเอกสิทธิ์ของ CNMI เอง อย่างไรก็ตาม ขณะนี้สหรัฐพยายามจะเข้าควบคุมด้านการตรวจคนเข้าเมืองเพิ่มขึ้น เนื่องจากชาว CNMI ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดจะได้สัญชาติอเมริกา และมีคนต่างชาติเข้าไปตั้งรกรากใน CNMI จำนวนมากไร้สัญชาติ

2. ข้อมูลแรงงานต่างชาติ

2.1 สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วไป

จากการที่ทางไชปิ่นได้ออกกฎหมายควบคุมแรงงานต่างชาติ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2547 ทำให้โอกาสการจ้างแรงงานต่างชาติ และตำแหน่งงานในไชปิ่นไม่ขยายตัวมากนัก อย่างไรก็ตามยังคงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติเป็นอย่างมาก ทั้งงานบริการ งานก่อสร้าง งานตัดเย็บเสื้อผ้า นอกจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้ว ไชปิ่นยังเป็นแหล่งใหญ่ของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Garment Industry) ส่งไปจำหน่ายยังสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปประมาณ 100 โรงงาน สำหรับแรงงานต่างชาติในไชปิ่นส่วนใหญ่เป็นชาวฟิลิปปินส์ โดยทำงานแม่บ้านและงานบริการ สำหรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานไม่มากนัก เนื่องจากนายจ้างนิยมจ้างแรงงานท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นความต้องการแรงงานไทยในไชปิ่นจึงน่าจะคงเดิม

2.2 ข้อมูลแรงงานต่างชาติ

สถิติแรงงานต่างชาติ จากสถิติกรมแรงงานและตรวจคนเข้าเมือง CNMI ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2549 ระบุว่า มีแรงงานต่างชาติใน CNMI ทั้งหมด 27,826 คน แยกเป็นชาติต่างๆ ได้แก่

ฟิลิปปินส์	13,234	คน
จีน	11,867	คน
บังคลาเทศ	293	คน
ญี่ปุ่น	584	คน
เกาหลี	755	คน
ไทย	499	คน
อื่นๆ	594	คน

แรงงานฟิลิปปินส์มีจำนวนมากที่สุดในทุกอุตสาหกรรม ยกเว้นอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า โดยจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ภาคบริการ 5,965 คน งานก่อสร้าง 1,673 คน งานบ้าน 1,631 คน งานโรงแรม 1,511 คน พนักงานร้านอาหาร 824 คน พนักงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า 399 คน แรงงานเกษตร 390 คน งานไนท์คลับ คาราโอเกะ บาร์ 332 คน เจ้าหน้าที่ของรัฐ 222 คน พนักงานรักษาความปลอดภัย 133 คน งานการท่องเที่ยว 105 คน งานด้านกำลังคน 22 คน และงานประมง 15 คน

แรงงานจากประเทศจีนเป็นคณงานกลุ่มใหญ่ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า โดยมีจำนวน 8,915 คน จากจำนวนแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมนี้ทั้งหมด 9,852 คน นอกจากนั้นแรงงานจีนยังทำงานในภาคก่อสร้าง 1,673 คน และในภาคบริการ ได้แก่ บาร์คาราโอเกะ และโรงนวดอัครวมเป็น จำนวน 166 คน

แรงงานเกาหลี ญี่ปุ่น และบังคลาเทศ ส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการ โดยในภาคนี้มีแรงงานเกาหลี 451 คน แรงงานญี่ปุ่น 240 คน แรงงานบังคลาเทศ 115 คน

สถิติแรงงานไทย แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานใน CNMI มีจำนวน 545 คน ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า นอกจากนั้นกระจายทำงานในภาคอื่นๆ แบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ดังนี้

โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า	387	คน
ภาคบริการ	41	คน
งานก่อสร้าง	31	คน
งานบ้าน	21	คน
ก๊วกและพนักงานเสิร์ฟ	8	คน
งานโรงแรม	7	คน

อัตราค่าจ้าง

⇒ แรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า แรงงานก่อสร้าง แรงงานอื่นๆ ได้รับค่าจ้างในอัตรา 3.05 เหรียญสหรัฐ / ชั่วโมง(ประมาณ 105 บาท) และแรงงานทั้ง 3 ประเภท ต้องจ่ายภาษีเงินได้และค่าประกันสุขภาพ / ประกันสังคม ตามเกณฑ์การคำนวณรายได้ต่อเดือนที่กำหนด

⇒ มีการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำทุกปี และเนื่องจากหมู่เกาะมาลีน่าเหนือ (ไชนัน) เป็นเขตการปกครองของสหรัฐอเมริกา ดังนั้น จึงอยู่ภายใต้กฎหมายของรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

สาธารณรัฐปาเลา (Palau)

1. ข้อมูลทั่วไป

ปาเลาเป็นชื่อของหมู่เกาะหนึ่งในหมู่เกาะ Caroline Island มหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือ ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ 8 เกาะ มีเกาะน้อยใหญ่อีก 250 เกาะ เมืองหลวงของปาเลาเปลี่ยนจาก KOROR เป็น MELEKEOK เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2549 ซึ่งตั้งอยู่บนเกาะใหญ่ที่สุดของปาเลา คือ เกาะ Babeldoab (The Big Island) อยู่ในความดูแลของสหรัฐอเมริกาและสหประชาชาติมากกว่า 30 ปี จนถึงช่วงปี พ.ศ. 2521 และได้รับการสถาปนาเป็น The Republic of Palau ในปี พ.ศ. 2536 โดยได้รับความคุ้มครองดูแลจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ 8 เกาะ มีเกาะน้อยใหญ่อีก 250 เกาะ

สถิติ ณ เดือนกรกฎาคม 2549 ประมาณการว่าปาเลามีประชากร จำนวน 20,579 คน โดย 70% เป็นเชื้อสาย Palauan (ไมโครนีเซียนผสมมาลาเยียนและเมลานีเซียน) 28% เป็นชาวเอเชีย (ส่วนใหญ่ฟิลิปปินส์ รองลงมาคือจีน ไต้หวันและเวียดนาม) และอีก 2 % เป็นชนผิวดำ ภาษาที่ใช้เป็นภาษา Palauan และภาษาอังกฤษ

ระบบเศรษฐกิจของ Palau มีรัฐบาลเป็นเจ้าของกิจการต่างๆ ธุรกิจสำคัญ ได้แก่ การท่องเที่ยว เกษตรกรรมและการประมง ธุรกิจด้านการท่องเที่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ.2546 มีนักท่องเที่ยวชาวอเมริกันที่เดินทางเข้า Palau ถึง 63,000 คน รายได้ประชาชาติจึงสูงเป็น 2 เท่าของฟิลิปปินส์และมากกว่าไมโครนีเซีย ในระยะยาวมีการลงทุนของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นและเงินทุนข้ามชาติจำนวนมาก ที่เข้ามาเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเมืองและเกาะต่างๆ เพื่อให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

2. สถานการณ์ด้านแรงงาน

แรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในปาเลา จะต้องได้รับการอนุญาตจากกรมแรงงานปาเลา ที่จะต้องพิจารณาตำแหน่งงาน แรงงานต่างชาติจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ และผ่านการตรวจโรค เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะได้รับวีซ่าทำงานจากกรมตรวจคนเข้าเมือง หลังจากเข้าประเทศแล้ว เมื่อสิ้นสุดการจ้างงานหรือต้องการเดินทางกลับต้องได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานก่อน หากคุณสมบัติของคนงานไม่ตรงตามระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือไม่เหมาะสม นายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างได้ แต่ลูกจ้างต่างชาติที่เข้าไปทำงานในปาเลาเมื่อครบสัญญาจ้างแล้ว หากไม่ได้รับการจ้างต่อจากนายจ้างเดิม จะไม่สามารถอยู่ต่อหรือเปลี่ยนนายจ้างได้ ต้องเดินทางกลับประเทศ

นอกจากนั้น มีแรงงานต่างชาติประเภทที่เข้าไปทำงานในโครงการของรัฐบาล ซึ่งได้รับความคุ้มครองจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาคือ Daewoo ซึ่งเป็นกิจการที่สหรัฐอเมริกาส่งเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลมาดูแลการก่อสร้างโครงการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ มีการจ้างแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะฟิลิปปินส์ เข้าไปทำงาน การจัดทำสัญญาในกิจการนี้เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลโดยตรง ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานท้องถิ่น แรงงานต่างชาติใน ปาเลาที่เข้าไปทำงานในปาเลา จะทำงานในตำแหน่ง ต่างๆ ได้แก่ งานบริการ , ฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค , ฝ่ายจัดการ , ฝ่ายขาย และเสมียน

ค่าจ้าง

ลูกจ้างต่างชาติได้รับค่าจ้างต่ำกว่า ขณะที่ลูกจ้างท้องถิ่นมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำชั่วโมงละ 2.50 เหรียญสหรัฐ ลูกจ้างต่างชาติจะได้รับเพียง ชั่วโมงละ 1.50 – 2.0 เหรียญสหรัฐ หรือตามที่ตกลงกันได้ ลูกจ้างท้องถิ่นมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับของสหรัฐอเมริกา มีการคุ้มครองสวัสดิการและค่าจ้าง แต่ลูกจ้างต่างชาติมักจะไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร หากลูกจ้างต่างชาติได้สมรสกับชาวปาเลา จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามสัญญาจ้างเดิม และต้องลาออก

จำนวนแรงงานต่างชาติในปาเลามีจำนวน 7,383 คน สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (ข้อมูลปี 2548)

ฟิลิปปินส์	4,966 คน	สหรัฐอเมริกา	57 คน	อังกฤษ	3 คน	รัสเซีย	2 คน
จีน	1,137 คน	อินเดีย	37 คน	ฟีจี	3 คน	บราซิล	1 คน
เวียดนาม	379 คน	ทองก้า	22 คน	อิสราเอล	3 คน	Costa Rica	1 คน
บังคลาเทศ	234 คน	ไทย	12 คน	มาเลเซีย	3 คน	เดนมาร์ค	1 คน
ญี่ปุ่น	155 คน	ออสเตรเลีย	11 คน	Yap	3 คน	เม็กซิโก	1 คน
ไต้หวัน	124 คน	สหราชอาณาจักร	9 คน	ออสเตรเลีย	2 คน	สเปน	1 คน
อินโดนีเซีย	81 คน	แอฟริกา	4 คน	เนเธอร์แลนด์	2 คน	ศรีลังกา	1 คน
เนปาล	57 คน	FSM	4 คน	อิตาลี	2 คน		
เกาหลี	57 คน	แคนาดา	3 คน	สิงคโปร์	2 คน		

ข้อมูลจากกรมตรวจคนเข้าเมืองปาเลา ณ วันที่ 30 พย. 2549 ระบุว่ามิคนไทยพำนักรอยู่ในปาเลารวมจำนวนทั้งสิ้น 59 คน โดยเป็นผู้มีใบอนุญาตทำงาน 18 คน

ความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในปาเลา

ปาเลา เป็นหมู่เกาะเล็ก ซึ่งยังไม่มีความเจริญรุ่งเรืองมากนักเมื่อเทียบกับเกาะไต้หวัน คนไทยที่ไปตั้งถิ่นฐานหรือไปทำงานที่ปาเลา จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบ ปาเลามีร้านอาหารไทย 1 แห่ง คือร้านสุริโยทัยซึ่งมีพนักงานเป็นคนไทย 4 คน ได้รับค่าจ้างเดือนละ 200 เหรียญสหรัฐ อาหาร 1 มื้อ และได้ค่า Tips ต่างหากแรงงานส่วนใหญ่จะทำงานในตำแหน่งพนักงานนวด ร้านอาหาร ก่อสร้าง วิศวกร และเป็นพนักงานบัญชีที่โรงแรม Palau Pacific Resort แรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างทั่วไปจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง อย่างต่ำชั่วโมงละ 2.5 เหรียญสหรัฐ สำหรับพนักงานรายเดือน จะได้รับค่าจ้างเดือนละ 750 เหรียญสหรัฐประชาชนท้องถิ่นของ ปาเลา ไม่ชอบทำงาน ดังนั้นการก่อสร้างโครงการต่างๆ จึงต้องอาศัยแรงงานต่างชาติ ซึ่งขณะนี้ที่หมู่เกาะปาเลา ได้มีโครงการปรับปรุงถนน เส้นทางหลัก โดยมีบริษัท JICA Palau ได้รับงบประมาณในการที่จะดำเนินการ คาดว่าจะมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น

ภารกิจของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง

1. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน ภารกิจหลักๆ ในเรื่องนี้จะได้แก่

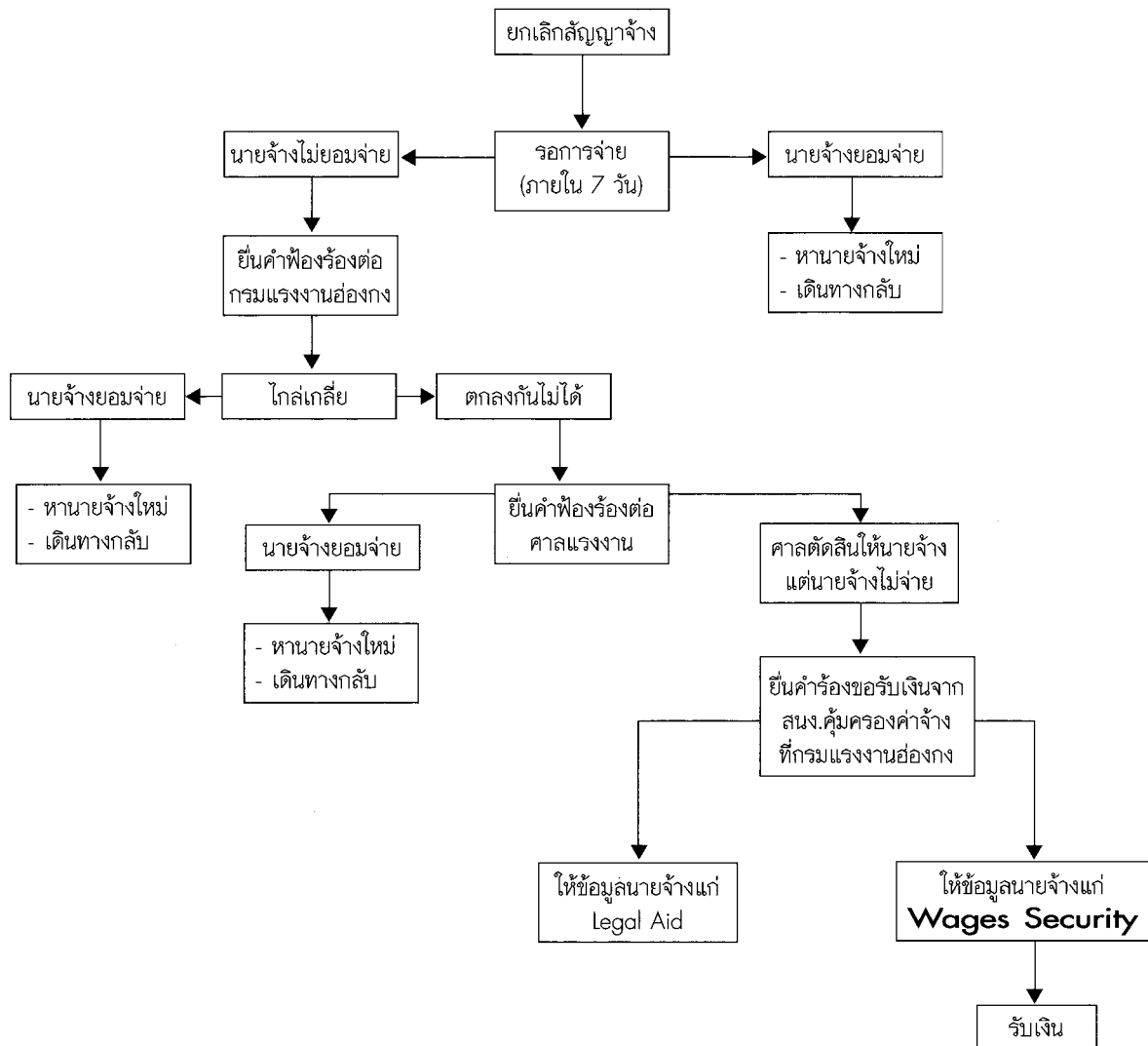
การดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง จะดำเนินการเป็นขั้นตอน เริ่มจากการเจรจาไกล่เกลี่ยกับนายจ้าง ส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่แรงงานฮ่องกงไกล่เกลี่ยเรียกร้องสิทธิต่อศาลแรงงาน การขอความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก Legal Aid Department

ในส่วนของผู้ช่วยแม่บ้านนั้น สำนักงานแรงงานจะดำเนินการให้ความคุ้มครองโดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ช่วยแม่บ้านพึงได้รับ ได้แก่

- 1) ค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานเดือนละ 3,400 เหรียญฮ่องกง
- 2) ค่ารักษาพยาบาล ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม
- 3) เงินทดแทน ผู้ช่วยแม่บ้านมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย จากการการทำงานหรือเสียชีวิตในขณะทำงาน
- 4) ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีที่ผู้ช่วยแม่บ้านถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ได้รับการบอก กล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน
- 5) ตั๋วเครื่องบิน ผู้ช่วยแม่บ้านมีสิทธิได้รับตั๋วเครื่องบินกลับประเทศไทยไม่ว่าจะลาออกเองหรือถูกนายจ้างเลิกจ้าง
- 6) วันหยุด ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับวันหยุดประจำปีตามปกติ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี
- 7) เงินค่าทำงานนาน ผู้ช่วยแม่บ้านมีสิทธิได้รับเงินค่าทำงานนานตามเงื่อนไขที่กฎหมาย แรงงานกำหนด โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

สำหรับในปีงบประมาณ 2549 มีแรงงานไทยในฮ่องกงเข้าร้องทุกข์จำนวน 218 ราย เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 82 ราย ไม่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 136 ราย

ขั้นตอน การดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง



สำหรับผู้ช่วยแม่บ้านที่ลาออกจากงาน ถูกนายไล่ออก หรือมีความขัดแย้งกับนายจ้างทำให้ไม่สามารถพักอยู่กับนายจ้าง และไม่มีที่พักอาศัยอยู่ในฮ่องกงระหว่างรอหานายจ้างใหม่ หรือฟ้องร้องกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง นั้น ก็สามารถขอเข้าพักอาศัย ณ ที่พักฉุกเฉินซึ่งดำเนินการโดยใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งตั้งอยู่ที่ 7/F, 62B Lai Yin Building, No. 62 Leighton Road, Causeway Bay, Hong Kong

ลูกจ้างท้องถิ่นเพื่อขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในฮ่องกง

สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงได้ดำเนินโครงการอาสาสมัครช่วยราชการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2538 โครงการนี้เดิมมีชื่อว่า “โครงการอาสาสมัครช่วยราชการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานแรงงานฯ ในเรื่องการตรวจสอบสภาพการจ้าง ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในการตรวจเยี่ยมหรือนำพาไปยังหน่วยงานราชการของฮ่องกง โดยเฉพาะในยามฉุกเฉินหรือนอกเวลาทำการ เพื่อช่วยสงเคราะห์ตามความเหมาะสม ให้การแนะนำนายจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ การจ้างงาน และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งเป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะแนวทางแก่คนงานที่มาใหม่ในเรื่องการสื่อสารภาษาจีนกวางตุ้ง การปรับตัวในการทำงานและดำรงชีวิตในฮ่องกงอย่างเหมาะสม

ในปีงบประมาณ 2550 ได้มีการเปลี่ยนชื่อโครงการอาสาสมัครฯ เป็นโครงการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นฯ สำหรับในปีงบประมาณปี 2549 นั้น ลูกจ้างท้องถิ่นได้ออกตรวจบ้านนายจ้าง และตรวจเยี่ยมแรงงานในทุกวันอาทิตย์ จัดทำทะเบียนแรงงานจำนวน 1,200 ราย ให้คำแนะนำแก่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยที่เพิ่งเดินทางในฮ่องกงเป็นครั้งแรกจำนวน 712 ราย ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือผู้ช่วยแม่บ้านที่ประสบปัญหาต่าง ๆ 1,503 ราย และช่วยเหลือประสานการดำเนินงานในด้านการรับเรื่องร้องทุกข์จัดการศึกษาทางไกล ของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง

การตรวจสอบ ต่อ/เปลี่ยนสัญญาจ้าง

จากสถิติที่จัดเก็บโดยสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงพบว่า ในปีงบประมาณ 2549 มีแรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยแม่บ้านเดินทางมาทำงานในฮ่องกงโดยจำแนกเป็นการจ้างงานผ่านบริษัทจัดหางาน 976 ราย และการจ้างงานโดยตรง 317 ราย นอกจากนั้นยังมีผู้ช่วยแม่บ้านไทยที่ทำงานอยู่แล้วในฮ่องกงมาขอรับบริการต่อหรือเปลี่ยนสัญญาจ้างอีก 1,716 ราย

2. การส่งเสริมและขยายตลาดแรงงาน ในปีงบประมาณ 2550 สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงได้ดำเนินโครงการหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยดังนี้

1. โครงการสำนักงานแรงงานพบประชาชนไทย เทิดไท้องค์ราชันย์ จัดขึ้นในวันที่ 3 ธันวาคม 2549 ณ Carpenter Road Park เขตเกาลูน เพื่อให้ประชาชนไทยและแรงงานไทยได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและได้รับทราบถึงบริการของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง มีผู้เข้าร่วมโครงการประมาณ 2,000 คน

2. โครงการสอนภาษาจีนกลาง เปิดดำเนินการระหว่าง มกราคม-เมษายน 2550 ณ ศูนย์กรีนโอปัส เขตเกาลูน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาษาจีนกลางให้กับแรงงานไทยในการนำไปประกอบอาชีพ ขยายทางเลือกและเพิ่มโอกาสในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้แรงงานไทยใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีผู้เข้ารับฝึกอบรม 25 คน

3. โครงการสอนภาษาอังกฤษ เปิดดำเนินการระหว่าง มกราคม-เมษายน 2550 ณ ศูนย์กรีนโอปัส เขตเกาลูน เพื่อส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำให้แก่แรงงานไทย มีผู้เข้ารับฝึกอบรม 40 คน

4. โครงการการแกะสลักผักและผลไม้ เปิดดำเนินการระหว่าง มกราคม-เมษายน 2550 ณ ศูนย์กรีนโอปัส เขตเกาลูน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการตกแต่งหรือการจัดโต๊ะอาหาร และเป็นการพัฒนาคุณภาพและความสามารถในการแข่งขันให้แรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคธุรกิจบริการได้ มีผู้เข้ารับฝึกอบรม 25 คน

5. โครงการปฐมนิเทศแรงงานไทยในมาเก๊า เริ่มดำเนินโครงการในวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ บ้านพักของแรงงาน เพื่อแนะนำให้แรงงานไทยได้รับทราบเกี่ยวกับระเบียบ ความเป็นอยู่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนิมนต์พระมาให้ธรรมเทศนาแก่แรงงานจำนวน 187 คน

6. โครงการประชุมบริษัทจัดหางานในฮ่องกง จัดขึ้นในวันที่ 24 มกราคม 2550 ณ โรงแรม The Excelsior เขต Causeway Bay เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายในการดำเนินงานและภารกิจด้านการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรวบรวมข้อมูลในการนำเข้าแรงงานไทย และหาแนวทางในการคุ้มครองช่วยเหลือแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุม 40 คน

7. โครงการสอนภาษาจีนกลางให้แก่แรงงานไทยในมาเก๊า จะเปิดดำเนินการระหว่างเมษายน-กรกฎาคม 2550 ณ ห้องฝึกอบรมของเอกชน เพื่อให้แรงงานไทยในมาเก๊าได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาจีนกลางสามารถสื่อสารกับนายจ้าง ลูกค้า หรือบุคคลทั่วไปได้รวมทั้งใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน

8. โครงการสอนทำผมแก่แรงงานไทยในฮ่องกง ระหว่างเมษายน-กรกฎาคม 2550 ณ ศูนย์กรีนไอร์แลนด์ เขตเกาลูน เพื่อให้แรงงานไทยในฮ่องกงได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการตกแต่งทรงผมตามสมัยนิยม เพื่อขยายโอกาสหรือทางเลือกในการทำงานให้แก่แรงงานไทยในฮ่องกง และพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระและเป็นการขยายโอกาสทางธุรกิจ โดยได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 20 คน

9. โครงการเรียนทางไกลของศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน จัดสอนตลอดทั้งปี ณ โรงเรียนอ้อมหวา เขตเกาลูนโดยได้รับความร่วมมือจากศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน จัดสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียน 76 คน

10. โครงการการศึกษาระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดำเนินการตลอดทั้งปี โดยได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เริ่มเปิดโครงการมาตั้งแต่ปี 2544 ปัจจุบันมีนักศึกษา 112 คน และมีผู้ได้รับพระราชทานปริญญาบัตรไปแล้วรวมทั้งสิ้น 31 คน ส่วนในปีนี้อาจจะมีผู้สำเร็จการศึกษา 12 คน

11. โครงการนำมิตรของประเทศไทยจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ของจีนเยือนไทย จะดำเนินโครงการในเดือนเมษายน 2550 ซึ่งเป็นโครงการที่สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกงได้รับงบประมาณภารกิจทีมประเทศไทย และประสานให้สำนักงานแรงงานฯ พิจารณา โดยได้เชิญอธิบดีกรมแรงงานมาเก๊าไปเยือนไทย

12. โครงการวันแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง จะจัดในวันที่ 6 พฤษภาคม 2550 ณ Carpenter Road Park เขตเกาลูน เพื่อเป็นการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานด้านสันติภาพ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ภาครัฐที่มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสำนักงานฯ กับหน่วยงานภาครัฐของฮ่องกง สมาคม/กลุ่ม/ชุมชนคนไทยในฮ่องกง และองค์กรพัฒนาเอกชนในฮ่องกง คาดว่าจะมีผู้เข้าร่วมโครงการกว่า 1,500 คน

สถานการณ์เศรษฐกิจสังคมและแรงงานไต้หวัน

โดย สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) กรุงเทพฯ

1. ข้อมูลทั่วไป

ไต้หวันหรือเดิมเรียกว่าฟอร์โมซ่านั้น เป็นเกาะที่มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา อดีตมีชนเผ่าดั้งเดิมอาศัยอยู่หลายกลุ่มกว่าหนึ่งแสนคน ไต้หวันเคยถูกรุกรานและถูกปกครองโดยคนหลายชนชาติ ได้แก่ ชาวดัชต์ ระหว่างปี ค.ศ. 1624-1683 (พ.ศ. 2167-2226) จีนราชวงศ์ชิง ระหว่างปี ค.ศ. 1683-1895 (พ.ศ. 2226-2438) ญี่ปุ่น ระหว่างปี ค.ศ. 1895-1945 (พ.ศ. 2226 - 2488) ไต้หวันกลับมาอยู่ในการดูแลของจีนหลังสงครามโลกครั้งที่สองเมื่อญี่ปุ่นยอมแพ้สงคราม¹ ต่อมาเมื่อพรรคคอมมิวนิสต์จีน นำโดย เหมา เจ๋อตง มีชัยชนะบนแผ่นดินใหญ่ ส่งผลให้กลุ่มชาตินิยมกว่า 1 ล้านคน พากันหลบหนีข้ามทะเลมายังเกาะไต้หวันและตั้งรัฐบาลเฉพาะกาลขึ้น โดยอาศัยรัฐธรรมนูญฉบับปี 1946 เป็นฐานในการจัดตั้ง และบริหารกิจการบ้านเมืองซึ่งมีสถานะเทียบเท่าเป็นรัฐฯ หนึ่งจนถึงปัจจุบันกว่า 5 ทศวรรษ ทั้งนี้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา คณะบริหารได้พยายามปรับระบบการบริหารการปกครองนำไต้หวันไปสู่ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย พยายามทำให้ประชาชนที่อพยพย้ายถิ่นหลบภัยจากพรรคคอมมิวนิสต์บนแผ่นดิน ใหญ่ และประชาชนเผ่าพื้นเมืองซึ่งเป็นประชากรดั้งเดิมของเกาะไต้หวันสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียมกัน และพยายามทำให้ไต้หวันเป็นที่ยอมรับจากประชาคมโลก ให้มีสถานะเป็นประเทศฯหนึ่งสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การระหว่างประเทศต่างๆ ที่มีอยู่ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศอาเซียน ฯลฯ แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากกระแสต่อต้านจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งปัจจุบันมีสถานะเป็นทั้งมหาอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศ ยังอ้างไต้หวันเป็นส่วนหนึ่ง หรือมณฑลหนึ่งของจีน อย่างไรก็ตาม องค์การระหว่างประเทศที่ไต้หวันได้รับการรับรองให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมดำเนินกิจกรรมได้ก็มีหลายองค์การ เช่น องค์การการค้าโลก เอเปค สหพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ สมาชิโอลิมปิกฯ เป็นต้น ปัจจุบันโดยพฤตินัยแล้วประชาคมโลกส่วนใหญ่ให้การยอมรับไต้หวันในสถานะเป็นรัฐฯหนึ่ง แต่ทางนิตินัยแล้วประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้การรับรองไต้หวันในฐานะเป็นประเทศหนึ่งในระบบสังคมโลก ดังจะเห็นได้จากจำนวนประเทศที่สถาปนาทางการทูตกับไต้หวัน แต่งตั้งเอกอัครราชทูตของตนมาประจำไต้หวันเพียงประมาณ 30 ประเทศเท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีแรงเหวี่ยงนำมาจากจีนแผ่นดินใหญ่ที่กล่าวข้างต้น สำหรับรายละเอียดข้อมูลอื่นๆที่สำคัญได้แสดงไว้ดังนี้ : -

☆ **ชื่อทางการ** : ไต้หวัน (Taiwan ROC)

☆ **เมืองหลวง** : ไทเป

☆ **ที่ตั้ง** : เป็นเกาะขนาดใหญ่รูปร่างคล้ายใบไม้ ตั้งอยู่ระหว่างทะเลจีนตะวันออกและทะเลจีนใต้ ห่างจากจีนแผ่นดินใหญ่ประมาณ 170 กิโลเมตร มีเกาะบริวารรายรอบหลายเกาะ ที่สำคัญ คือ เกาะคิมมอย หมู่เกาะ Penghu และเกาะมัตสุ

☆ **ขนาดพื้นที่** : 35,980 ตารางกิโลเมตร

☆ **ความยาวชายฝั่งทะเลรอบเกาะ** : 1,566.3 กิโลเมตร

¹ มีการลงนามในคำประกาศแห่งพอทสดัม (Potsdam Declaration 1943) โดยมีจีน สหรัฐและอังกฤษร่วมลงนาม สารสำคัญยืนยันให้ญี่ปุ่นต้องปฏิบัติตามคำประกาศแห่งไคโร (Cairo Declaration 1943) ซึ่งกำหนดให้ญี่ปุ่นคืนเกาะฟอร์โมซา (ไต้หวัน) และหมู่เกาะทั้งหลายที่ยึดครองเอาไว้ให้แก่จีน (ในคำประกาศไคโรนั้น ไม่มีการลงนาม เนื่องจากเชอร์เชอร์ซิล แห่งอังกฤษ ยืนยันให้ใช้คำว่า “ปลดปล่อย” มากกว่า “คืน” ซึ่งจีนไม่ยอมจึงไม่มีการลงนาม)

- ☆ **สภาพอากาศ** : ร้อนชื้นคล้ายประเทศในแถบศูนย์สูตร แต่มีฝนค่อนข้างชุก และมีเมฆปกคลุมทั่วไปเกือบตลอดทั้งปี
- ☆ **ทรัพยากร** : ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ หินปูน หินอ่อน แอสเบสทอส
- ☆ **ภัยธรรมชาติ** : แผ่นดินไหว และพายุไต้ฝุ่น
- ☆ **ประชากร** : 23 ล้านคน
- ☆ **กลุ่มประชากร** : ไต้หวัน 84 % จีนแผ่นดินใหญ่ 14 % ชนพื้นเมืองดั้งเดิม 2 %
- ☆ **ศาสนา** : พุทธ (รวมทั้งพวกนับถือลัทธิเต๋าและขงจื้อ) 93 % คริสเตียน 4.5 % อื่น ๆ 2.5 %
- ☆ **ภาษา** : จีนกลาง (แมนดาริน) เป็นภาษาราชการ
- ☆ **รูปแบบการปกครอง** : ประชาธิปไตยระบบรัฐสภา (สภาเดียว ไม่มีวุฒิสภา) มีประธานาธิบดีที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนส่วนใหญ่ และฝ่ายบริหาร (รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดี
- ☆ **การแบ่งเขตการปกครอง** : ประกอบด้วย 23 เขตการปกครองหรือจังหวัด ในจำนวนนี้ 2 เขตเป็นการปกครองแบบมหานครคล้ายกรุงเทพมหานคร คือ มหานครไทเปและเกาสง
- ☆ **การบริหาร** : ประกอบด้วย
 - ประธานาธิบดี (Chen Shui-bian) และรองประธานาธิบดี (Annette Lu) เป็นหัวหน้าคณะบริหารสูงสุดของรัฐ (Chief of State)
 - นายกรัฐมนตรี (Frank Hsieh) ซึ่งแต่งตั้งโดยประธานาธิบดี เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือหัวหน้าคณะรัฐบาล (President of Executive Yuan) และรองนายกรัฐมนตรี (Wu, Rong-i) ซึ่งแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีโดยการเสนอชื่อของนายกฯ เป็นรองหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือหัวหน้าคณะรัฐบาล (Vice President of Executive Yuan) และ
 - คณะรัฐมนตรี หรือ Executive Yuan ซึ่งแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีเป็นคณะบริหารหรือคณะรัฐบาล
- ☆ **สถานิติบัญญัติ** : สภาผู้แทนราษฎร มีจำนวน 225 ที่นั่ง (การเลือกตั้งครั้งต่อไปจำนวน สส. จะลดลงเหลือเพียงครึ่งหนึ่ง คือ 113 ที่นั่ง) ในจำนวนนี้ 168 ที่นั่ง มาจากการเลือกตั้งของประชากรทั้งหมดของไต้หวัน 41 ที่นั่งได้รับการเลือกตั้งแบบระบบพรรค (คล้ายระบบการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อ) 8 ที่นั่งได้รับการเลือกตั้งจากชาวจีนโพ้นทะเล และอีก 8 ที่นั่งได้รับการเลือกตั้งจากประชากรชนเผ่าพื้นเมือง วาระการดำรงตำแหน่งของ สส. คือ 3 ปี
- ☆ **พรรคการเมืองที่สำคัญ** : พรรคประชาธิปไตยก้าวหน้า (Democratic Progressive Party – DPP) พรรคก๊กมินตั๋ง (Kuomintang Party – KMT) พรรคประชาชนเป็นหนึ่ง (People First Party – PFP) พรรคสหภาพความเป็นปึกแผ่นแห่งไต้หวัน (Taiwan Solidarity Union)
- ☆ **รายได้ประชาชาติ** : 576.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ
- ☆ **รายได้ประชาชาติต่อหัว** : 25,300 ดอลลาร์สหรัฐ
- ☆ **ทุนสำรอง** : 250 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ
- ☆ **กำลังแรงงาน** : 10.25 ล้านคน (หรือ 44.7 % จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 23 ล้านคน)
- ☆ **อัตราการว่างงาน** : ร้อยละ 4.2 ของกำลังแรงงานหรือประมาณ 430,500 คน
- ☆ **อัตราเงินเฟ้อ** : 1.7 %
- ☆ **ผลผลิตการเกษตร** : ข้าว ข้าวโพด ผัก ผลไม้ ไม้ชา เนื้อสัตว์ นม และอาหารจากทะเล
- ☆ **อุตสาหกรรมที่สำคัญ : การกลั่นน้ำมัน ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยุทภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เหล็กและโลหะ สิ่งทอ เครื่องจักรกล ปูนซีเมนต์ การแปรรูปอาหารการผลิตและประกอบยานพาหนะ และผลิตภัณฑ์เครื่องใช้เพื่อการอุปโภคต่าง ๆ**
- ☆ **ปริมาณการผลิตน้ำมัน** : 500 บาเรลล์/วัน
- ☆ **ปริมาณการบริโภคน้ำมัน** : 988,000 บาเรลล์/วัน

- ☆ ปริมาณการขรรรรมชาติที่ผลิตได้ : 800 ล้านลูกบาศก์เมตร/วัน
- ☆ ปริมาณการบริโภคการขรรรรมชาติ : 6,640 ล้านลูกบาศก์เมตร/วัน
- ☆ ทำเรือสำคัฎุ : จัฬอง อั่วเหลียน เกาสง ชูโอว และไทจง
- ☆ ลินคัาออก : เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเลคโทรนิคส์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เหล็ก สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์พลาสติก เคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์ยาง
- ☆ ลินคัาเข้า : เครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้า แร่ เครื่องมือวัดที่มีความแม่นยำสูง
- ☆ ประเทศคู่คัาสำคัฎุ : จีน ญี่ปุ่น สหรัฐ อ่องกง เกาหลีใต้
- ☆ สกุลเงิน : ดอลลาร์ไต้หวัน (New Taiwan Dollar – NT\$)
- ☆ อัตราแลกเปลี่ยน : 1 ดอลลาร์สหรัฐ = 33.2 ดอลลาร์ไต้หวัน และ 1 ดอลลาร์ไต้หวัน = 1.025 บาท (ณ มีนาคม 2550)
- ☆ ปีงบประมาณและปีภาษี : 1 มกราคม - 31 ธันวาคม
- ☆ จำนวนมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน : 135 แห่ง
- ☆ จำนวนสถานศึกษา/วิทยาลัยเทคนิคและอาชีวะ : 198 แห่ง
- ☆ จำนวนโทรศัพท์เคลื่อนที่ : 25 ล้านเลขหมาย
- ☆ จำนวนประชากรที่ใช้อินเทอร์เน็ต : 14 ล้านราย (Code : tw)
- ☆ จำนวนสถานีวิทยุ : FM 333 แห่ง AM 218 แห่ง
- ☆ จำนวนสถานีโทรทัศน์ : 29 แห่ง
- ☆ เวลา : เร็วกว่าประเทศไทย 1 ชั่วโมง

2. สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ

ไต้หวันเป็นประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจมั่นคงแข็งแรงประเทศหนึ่ง มีทุนสำรองเงินตราต่างประเทศกว่า 275,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ จัดอยู่ในหนึ่งในห้าอันดับแรกของโลก อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปีที่ผ่านมาเท่ากับร้อยละ 4.3 ภาคการผลิตที่มีส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเคมี เหล็กและเหล็กกล้า เครื่องจักร และการลงทุนในต่างประเทศ

ยอดจำหน่ายของอุตสาหกรรมการผลิตในไต้หวันมีมูลค่าสูงถึง 10,990 พันล้าน ดอลลาร์ไต้หวัน เพิ่มขึ้นจากปี 2548 ร้อยละ 7.89 โดยแบ่งเป็นจำหน่ายในประเทศ 5,600 พันล้าน ดอลลาร์ไต้หวัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.12 ส่งออกไปต่างประเทศ 5,390 พันล้านดอลลาร์ไต้หวัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.11

มูลค่ารวมของอุตสาหกรรม ไอซี ทั้งหมด ในปี 2549 เท่ากับ 1.33 ล้านล้านดอลลาร์ไต้หวัน มูลค่าอุตสาหกรรม การออกแบบ ไอซี ของไต้หวันในปี 2549 เท่ากับ 323,400 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน ขยายตัวเพิ่มขึ้น 13.5% จากปี 2548 ซึ่งมีปัจจัยสำคัญมาจากการผลิตสินค้าจอแบนขนาดใหญ่ การผลิตจอสีของเครื่องมือถือ และ ไอซี ที่ใช้ในการขับเคลื่อนแผง LCD มีปริมาณเพิ่มขึ้น (ประมาณาร้อยละ 80 ของเครื่องคอมพิวเตอร์ Notebook และอุปกรณ์เกี่ยวเนื่องที่จำหน่ายอยู่ทั่วโลกในขณะนี้ เป็นสินค้าที่ผลิตและส่งออกโดยไต้หวัน) สำหรับในปี 2550 ไต้หวันมีเป้าหมายที่จะขยายการผลิตให้ได้ถึง 1.55 ล้านล้าน ดอลลาร์ไต้หวัน

ตามเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจจนถึงปี 2015 หรือ พ.ศ. 2558 ไต้หวันมีแผนพัฒนาอุตสาหกรรมในกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ :-

☆ อิเลคโทรนิคส์บรอดแบนด์ หรือธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเร็วสูง เช่น การบริการ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต (โดยเฉพาะระบบไร้สาย WiMax และ 4G)

☆ ธุรกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่แบบ Digital เช่น การใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศกับชีวิตประจำวันเพื่อความสะดวกสบาย และความปลอดภัย การประหยัดพลังงาน (โดยหลอดไฟ LED จะเข้ามาแทนที่หลอดไฟฟ้า ปกติทั่วไปทั้งได้หวั่นในอนาคต) การควบคุมบ้าน/ที่อยู่อาศัยด้วยระบบอัตโนมัติหรือระบบคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีเพื่อความบันเทิงในระบบมัลติมีเดีย เป็นต้น

☆ ธุรกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง การผลิตเครื่องจักรเครื่องมือและอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือทางการแพทย์ด้วยระบบไมโครขนาดเล็ก

☆ สำหรับอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนั้น รัฐบาลจะส่งเสริมพัฒนาด้านพลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานสีเขียว การ Recycle การวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่กำลังจะเติบโตขึ้นมาพร้อมๆ กัน ซึ่งในปัจจุบันได้หวั่นมีความก้าวหน้าในอุตสาหกรรมด้านนี้มากอยู่แล้ว

คาดว่าอุตสาหกรรมในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวจะมีมูลค่าสูงกว่า 6.4 ล้านล้านดอลลาร์ได้หวั่น ในอีก 8 ปีข้างหน้า ทั้งนี้ กระทรวงเศรษฐกิจได้หวั่น ได้ตั้งเป้าการอุดหนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมได้หวั่นไว้ 6 ประการด้วยกัน คือ ส่งเสริมคุณภาพสินค้า ให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมนวัตกรรมการผลิตใหม่ๆ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ออกแบบผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมความเป็นเจ้าของแบรนด์สินค้าของตนเอง สนับสนุนด้านการตลาดและการแข่งขัน และกระตุ้นให้ธุรกิจขยายการผลิตเพิ่มขึ้น

ประเทศที่เป็นคู่แข่งสำคัญด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คือ จีนแผ่นดินใหญ่ ซึ่งได้เปรียบในเรื่องต้นทุนแรงงาน และ ขนาดการผลิต (Production Scale) รวมทั้งความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนเทคนิคการผลิต (เนื่องจากจีนมีความพร้อมที่จะผลิตสินค้าได้ตั้งแต่ระดับล่าง หรือ Low End ไปจนถึงระดับบน High End) ในรอบ 2 – 3 ปีที่ผ่านมา พบว่ามีผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งไม่ได้หวั่นย้ายฐานการผลิตไปจีนแผ่นดินใหญ่อีกจำนวนไม่น้อย (ประมาณกว่า 50,000 แห่ง มีทั้งย้ายไปบางส่วนหรือบางแผนก และย้ายไปทั้งหมดก็มี) ทำให้ปริมาณการผลิตในได้หวั่นถดถอยลงไปและมีผลกระทบต่อปริมาณการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไทยและฟิลิปปินส์ ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้มากที่สุด (ดูตารางจำนวนแรงงานต่างชาติประกอบ)

อย่างไรก็ดี ค่าแรงในจีนแผ่นดินใหญ่ปัจจุบันเริ่มขยับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจทำให้นักลงทุนได้หวั่นต้องแสวงหาสู่ทางการลงทุนและการประกอบกิจการไปยังประเทศอื่น ๆ ซึ่งปี 2549 ที่ผ่านมามีการเคลื่อนย้ายทุนไปเวียดนามจำนวนมากกว่า 8,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 280,000 ล้านบาท แม้ว่าจีนแผ่นดินใหญ่จะเริ่มดำเนินนโยบายเพื่อชะลอการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งปี 2549 ขยายตัวสูงถึงร้อยละ 10 แต่ก็ยังมีกระแสเคลื่อนย้ายทุนและการประกอบ การไปยังจีนแผ่นดินใหญ่จำนวนมาก

สำหรับ ได้หวั่นซึ่งรัฐบาลมีนโยบายและแผนด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ชัดเจน เป็นระบบและถูกทิศทาง อีกทั้งภาคเอกชนก็มีการปรับตัวด้านการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่สอดคล้องกับตลาดโลกในปัจจุบันดังที่กล่าวข้างต้น จึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้หวั่นยังคงสามารถเป็นประเทศผู้นำด้านการผลิตและการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ และจะมีส่วนสำคัญในการดูดซับแรงงานไทยไปอีกระยะเวลาหนึ่ง

3. สถานการณ์แรงงาน

☆ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ได้หวั่นได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้เป็นเครื่องมือคุ้มครองแรงงานทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นแรงงานท้องถิ่นหรือแรงงานต่างชาติ ในอัตราเดือนละ 15,840 ดอลลาร์ได้หวั่น (เฉลี่ยวันละ 528 ดอลลาร์ได้หวั่น) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวได้รับการกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง (แต่งตั้งโดยคณะกรรมการการแรงงาน หรือ CIA โดยความเห็นชอบของสภามติ หรือ สภาทนาย ตามมาตรา 21 กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้หวั่น) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) รวมเวลาถึงปัจจุบัน กว่า 8 ปี โดยมิได้มีการปรับเปลี่ยนแต่อย่างใด ในขณะที่ภาวะค่าครองชีพและปัจจัยทางเศรษฐกิจต่าง ๆ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา CIA ให้เหตุผลว่า ที่ไม่ได้มีการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำนั้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจได้หวั่นที่ซบเซามาเป็นเวลายาวนานปีติดต่อกัน รวมทั้งปัญหาการว่างงานที่สูงขึ้นนั่นเอง การหยุดนิ่งของค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้แรงงานต่างชาติ หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มประเทศผู้ส่ง ออกแรงงานไปได้หวั่น เรียกร้องให้มีการ

ปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และมีการยื่นข้อเสนอต่อที่ประชุมร่วมกับกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานกับ CIA หลายครั้ง แต่ยังไม่บังเกิดผลแต่อย่างใด

สถานการณ์ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งล่าสุด CIA ของไต้หวันแจ้งเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ที่ผ่านมาว่าจะจัดประชุมหารือเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำหลังเทศกาลตรุษจีนไปแล้ว หรือหลังจากเดือนกุมภาพันธ์ 2550 ไปประมาณ 3 เดือน คือประมาณเดือนพฤษภาคม 2550

อย่างไรก็ดี เนื่องจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำนั้น จะเกี่ยวโยงไปถึงเบี้ยประกันสุขภาพ เบี้ยประกันสังคม เงินบำนาญ และบำนาญ และค่าจ้างของแรงงานต่างชาติ ทำให้ต้องมีการวิเคราะห์และหารือกันในที่ประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างและ CIA ถึงผลกระทบต่อต้นทุนและสถานะการแข่งขันของผู้ประกอบการ รวมถึงผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจในประเทศ และต้องรับฟังความเห็นของผู้ประกอบการประกอบด้วย คาดว่าอาจต้องใช้เวลากฎระยะหนึ่ง จึงจะทราบทิศทางที่ชัดเจนของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำว่าจะมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ และถ้ามีการปรับจะเพิ่มขึ้นเท่าใด (หากคำนวณจากปัจจัย หรือดัชนีทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับหลาย ๆ ปีที่ผ่านมาแล้ว มีผู้ให้ความเห็นว่า อาจจะต้องปรับเพิ่มขึ้นเป็น 22,000 ดอลลาร์ไต้หวันต่อเดือน หรือคิดเป็นปรับเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 38 อย่างไรก็ตาม ที่สำคัญต้องติดตามดูด้วยว่า หากมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจริง จะส่งผลกระทบต่อภาระค่าบริการ (ค่าหัว) ของคนงานหรือไม่อย่างไร

สำหรับความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ในมุมมองของหน่วยงานด้านเศรษฐกิจคือ กระทรวงเศรษฐกิจไต้หวัน นั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐกิจ นายเจิน ยู่ หลง เห็นว่า ไม่จำเป็นจะเป็นการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในระดับใดก็ตาม ล้วนไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงเศรษฐกิจได้แจ้งความเห็นนี้แก่ CIA แล้ว นอกจากนี้กระทรวงเศรษฐกิจยังได้จัดตั้งคณะกรรมการในเรื่องนี้แล้ว เพื่อศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจัดทำรายงานภายใน 1 เดือนเมื่อแล้วเสร็จ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐกิจ ให้ความเห็นว่า การปรับค่าแรงขั้นต่ำในตอนนี้ อาจไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงเท่าใดนัก เนื่องจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำเกี่ยวข้องกับการปรับค่าใช้จ่ายอื่นๆด้วย เช่น ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ เบี้ยประกันภัยแรงงาน เป็นต้น ซึ่งยังได้แสดงจุดยืนของกระทรวงเศรษฐกิจ ให้ CIA รับทราบแล้ว

☆ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับมาตรการป้องกันแก้ไขแรงงานต่างชาติหลบหนี

แรงงานต่างชาติหลบหนีนายจ้าง เป็นปัญหาต่อทางการไต้หวันอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมภายในหลายประการ ทั้งการดำเนินธุรกิจของภาค เอกชน การเกิดปัญหาอาชญากรรมและความมั่นคงเป็นภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในการดูแลเมื่อตรวจจับได้ และค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศต้นทาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวง มหาดไทย และ CIA (กระทรวงแรงงาน) จึงพยายามกระตุ้นและผลักดันให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปไต้หวันกำหนดมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น โดยให้ทุกประเทศเสนอมาตรการให้ CIA ทราบเมื่อคราวประชุมร่วมกลุ่มประเทศผู้ส่ง ออกแรงงาน ฯ เมื่อเดือนตุลาคม 2549 ทั้งนี้ ในส่วนของ CIA ได้ประกาศใช้มาตรการรุนแรงต่อนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานหลบหนีผิดกฎหมาย โดยเพิ่มโทษปรับจาก 250,000 ดอลลาร์ไต้หวันเป็น 750,000 ดอลลาร์ไต้หวัน และเพิ่มรางวัลจับกุมแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สามารถจับกุมนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานหลบหนีผิดกฎหมายได้จากรายละ 5,000 เป็น 50,000 ดอลลาร์ไต้หวัน มาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2549 และออกมาตรการลดปัญหาอาชญากรรมให้ได้ร้อยละ 25 ภายในปี 2549 ส่งผลให้นายจ้างจำนวนมากไม่กล้าว่าจ้างแรงงานหลบหนี และปลดแรงงานผิดกฎหมายออกจากงานให้ไปมอบตัวต่อทางการจำนวนมาก แต่ยังคงมีนายจ้างอีกจำนวนไม่น้อยที่ยังว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมายอยู่

เปรียบเทียบจำนวนแรงงานหลบหนีของประเทศต่าง ๆ

ประเทศ	รวม	ชาย	หญิง
ฟิลิปปินส์	2,982	288	2,694
มาเลเซีย	1	1	0
อินโดนีเซีย	5,512	816	4,696
ไทย	1,839	1,520	319
เวียดนาม	10,711	2,010	8,701
มองโกเลีย	6	3	3
รวม	21,051	4,638	16,413

จำนวนแรงงานหลบหนีนายจ้างมากที่สุด ได้แก่ เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และไทย ตามลำดับ (หากเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในได้หวั่น อัตราส่วนแรงงานหลบหนีของไทยเป็นสัดส่วนน้อยที่สุด)

แรงงานหลบหนีส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศหญิง ตำแหน่งผู้อนุบาลและทำงานบ้าน เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวเป็นแรงงานที่ทำงานหนัก สภาพการทำงานต้องตรากตรำกับงานจำเจและสภาพการไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่มีโอกาสได้พบปะคบหาสมาคมกับคนงานเพื่อนร่วมชาติเช่นคนงานตามโรงงานทั่วไป

สำหรับ สสร.ไทย ได้เสนอแนวทางดำเนินการในการป้องกันปัญหาในเรื่องดังกล่าวไว้หลายประการ คือ

1. ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการต่าง ๆ สสร. ได้ชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้คนงานทราบถึงปัญหาและผลเสียจากการหลบหนีนายจ้าง โดยชี้ให้เห็นถึงการสูญเสียสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายกองทุนประกันภัยแรงงาน การค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องแบกรับเองในเรื่องค่าปรับ (ประมาณ 5,000-10,000 ดอลลาร์ได้หวั่น) ค่าตัวเครื่องบินขากลับประเทศไทย และโอกาสที่จะกลับมาทำงานในได้หวั่นในภายหน้า และสิทธิอื่น ๆ ที่มีอยู่ตามสัญญาและกฎหมาย นอกจากนี้ ยังประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อวิทยุท้องถิ่นให้คนงานทราบอีกทางหนึ่งด้วย

2. สสร. ได้จัดทำเอกสารรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบหรือผลเสียจากการหลบหนีนายจ้าง ให้กรรมการจัดหางานทราบเพื่อนำไปใช้ประกอบการอบรมคนงานก่อนการเดินทางแล้ว

3. สสร. จะเป็นหน่วยประสานงานระหว่างนายจ้างและคนงานไทยที่หลบหนีและถูกจับกุม รวมทั้งสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองและสถานกักกันต่าง ๆ ที่กักขังคนงานไว้ในขณะนั้น ๆ เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ที่คนงานมีอยู่และยังมิได้รับตั้งแต่ก่อนการหลบหนีให้แก่คนงาน เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพื่อให้คนงานเดินทางกลับภูมิลำเนา (ได้แก่ ค่าปรับและค่าตัวตัวเครื่องบินเดินทางกลับ) เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย เงินหักฝากสะสมที่ยังมิได้รับคืน และเงินได้อื่น ๆ ซึ่งที่ผ่านมาก็สามารถช่วยบรรเทาปัญหาได้จำนวนหนึ่ง สำหรับคนงานที่หลบหนีนายจ้างมาเป็นเวลานานหลาย ๆ ปี หรือนายจ้างปิดกิจการย้ายโรงงานไปแล้ว หรือไม่มีเงินค้างจ่ายเหลืออยู่หรือเหลืออยู่ไม่เพียงพอเป็นค่าปรับและค่าตัวฯ ก็จะเป็นปัญหาที่ทำให้คนงานต้องถูกกักกันตัวเป็นเวลานานกว่าจะแก้ไขปัญหาค่าตัวได้

4. สสร. ได้นำเสนอมาตรการลดปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน (Push Effect) ให้คนงานหลบหนีนายจ้างให้ทาง CLA ทราบและนำไปพิจารณาทบทวน ประกอบด้วย

➢ ภาษีรายได้ ซึ่งจัดเก็บจากแรงงานต่างชาติร้อยละ 6-20 ต่อเดือน ขอให้ปรับลดเหลือเพียงไม่เกินร้อยละ 6 ต่อเดือน และนำเอาค่าใช้จ่ายเพื่อการลดหย่อนภาษีเป็นมาตรการเสริม

➢ การปรับลดหรือยกเลิกรายการค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่หักจากเงินเดือนคนงาน เช่น ค่าบริการรายเดือน (1,500-1,800 ดอลลาร์ไต้หวัน/เดือน โดยเฉพาะค่าบริการที่เก็บจากผู้อุปถัมภ์) ค่าอาหาร (เดือนละ 2,500 ดอลลาร์ไต้หวัน นายจ้างบางรายหักมากกว่ากำหนด หรือหักเงินแล้วยังให้คนงานจัดหาอาหารเองในวันหยุด) เงินหักฝาก (เฉลี่ยเดือนละ 2,000-3,000 ดอลลาร์ไต้หวัน)

➢ การผ่อนคลายเป็นเบี่ยงเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนย้ายนายจ้าง เมื่อนายจ้างรายเดิมประสบปัญหาดำเนินกิจการ หรือ ค้างจ่ายค่าจ้างคนงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง หรือ ไม่มีงานให้คนงานทำ ต้องสั่งหยุดการทำงานหลายครั้งและยังไม่อาจแก้ไขปัญหาได้ ให้คนงานสามารถร้องขอการเปลี่ยนโอนนายจ้างไปยังรายใหม่ที่มีมั่นคงกว่าและมีคุณสมบัติจะว่าจ้างคนงานนั้นได้ และเปิดโอกาสให้คนงานและนายจ้างสามารถพบปะเพื่อการคัดเลือกและตัดสินใจตกลงว่าจ้างกันได้มากกว่าที่เป็นอยู่ใน (ปัจจุบันCIA กำหนดให้นายจ้างและคนงานสามารถมาพบปะเพื่อคัดเลือกสรรหาและทำความตกลงว่าจ้างกันได้มากกว่าที่ 1 ครั้ง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ หากคนงานไม่สามารถหานายจ้างที่ตนพอใจหรือนายจ้างไม่อาจหาคนงานที่ตรงตามความต้องการของตนได้ ภายในระยะเวลาดังกล่าว คนงานต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาและดำเนินการหางานเข้ามาทำใหม่ในโอกาสต่อไป ซึ่งส่งผลให้คนงานต้องเสียเวลาและอาจต้องเสียค่าบริการหรือค่าหัวรอบใหม่)

➢ ขอให้ CIA พิจารณาขยายระยะเวลาพำนักและทำงานของแรงงานต่างชาติที่มาทำงานในไต้หวันให้มากกว่า 6 ปี

☆ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ มาตรการคุ้มครองแรงงานของ CIA เรื่องการส่งคนงานกลับก่อนครบสัญญา

ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2549 เป็นต้นมา CIA ได้ประกาศใช้มาตรการใหม่ เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดให้การยกเลิกสัญญาจ้างงานก่อนกำหนด จะต้องรายงานให้กองแรงงานท้องถิ่นทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 14 วัน หลังจากได้รับอนุมัติแล้วจึงส่งคนงานต่างชาตินั้นกลับประเทศได้ ปัญหานายจ้างหรือบริษัทจัดหางานใช้วิธีส่งคนงานกลับประเทศฉุกเฉินโดยคนงานไม่มีโอกาสตั้งตัวก็จะหมดไป กล่าวคือนายจ้างหรือบริษัทจัดหางาน ที่ประสงค์จะเลิกจ้างคนงาน และส่งคนงานกลับ หรือคนงานเองประสงค์จะขอเลิกสัญญาก่อนกำหนด จะด้วยเหตุใดก็ตาม จะต้องกรอกแบบรายงานการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนกำหนดส่งให้กองแรงงานท้องถิ่นเพื่ออนุมัติล่วงหน้าเป็นเวลา 10 วันทำการ หรือ 14 วัน รวมเสาร์และอาทิตย์ เมื่อได้รับอนุมัติให้ยุติสัญญาจ้างแล้ว จึงส่งแรงงานต่างชาตินั้นกลับประเทศได้

หลังจากได้รับรายงานการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนกำหนดจากนายจ้างแล้วกองแรงงานท้องถิ่นจะต้องตรวจสอบสาเหตุของการยุติสัญญาและเรียกคู่กรณีทั้งคู่ ได้แก่ นายจ้างและแรงงานต่างชาตินั้นมาสอบถาม เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะยกเลิกสัญญาโดยสมัครใจและลงนามต่อหน้าเจ้าหน้าที่แล้วจึงจะส่งแรงงานต่างชาตินั้นกลับประเทศและยื่นขอเข้าแรงงานคนใหม่มาทดแทนได้ แต่กรณีที่แรงงานไม่สมัครใจยกเลิกสัญญา ทางกองแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และหากมีความจำเป็นก็อาจส่งเรื่องให้ศาลเป็นผู้ชี้ขาดว่าใครถูกใครผิดต่อไป

มาตรการนี้นับว่าเป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างชาตินาน เพราะที่ผ่านมา นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานหลายรายเมื่อไม่ต้องการจะจ้างแรงงานต่างชาติคนใด ไม่ว่าจะมีเหตุผลที่เพียงพอหรือไม่ก็ตามมักจะใช้วิธีแจ้งให้แรงงานทราบก่อนการเดินทางเพียง 1 หรือ 2 ชั่วโมง ทำให้คนงานไม่ทันเก็บข้าวของเสื้อผ้า และไม่ได้บอกลาเพื่อนฝูง เนื่องจากนายจ้างเกรงว่าแรงงานต่างชาติจะมีเวลาเตรียมตัวแล้วหลบหนีไปเสียก่อน บางรายไม่ยอมขึ้นรถไปสถานีรถไฟ หรือบางรายไม่ยอมขึ้นเครื่องบินที่สนามบิน ถึงขั้นต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาลากขึ้นรถ ซึ่งถือเป็นการกระทำที่ไม่เป็นมนุษยธรรม ทาง CIA จึงประกาศใช้มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างชาติดังกล่าว

☆ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของ CIA ที่มีผลต่อการขยายตัวของตลาดแรงงานต่างชาติ (CIA อนุญาตให้กิจการที่ทำงานกึ่งกลางคืน นำเข้าแรงงานต่างชาติได้รวม 10,000 คน)

เนื่องจากมีสถานประกอบการการผลิตจำนวนมาก ซึ่งต้องเดินเครื่องจักรผลิตตลอด 24 ชั่วโมง ประสบปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นไม่นิยมทำงานเปลี่ยนกะ โดยเฉพาะกะกลางคืน จากการสำรวจกิจการเหล่านี้พบว่าขาดแคลนแรงงานอย่างน้อย 30,000 คน กระทรวงเศรษฐกิจไต้หวัน จึงได้หารือกับ CIA เพื่อพิจารณาอนุญาตให้นายจ้างที่มีกิจการซึ่งต้องผลิตในช่วงกลางคืน คือ ตั้งแต่เวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และมีช่วง เวลาผลิตจริง

อย่างน้อย 1 ชั่วโมง และเป็นกิจการที่กรมอุตสาหกรรมยืนยันว่า เป็น 1 ใน 45 กิจการ (กลุ่มกิจการที่เรียกว่า 3 เค คือ กิจการที่เป็นงานหนัก งานสกปรก และงานอันตราย) ที่มีความจำเป็น ต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติ สามารถยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติ ได้ในอัตราส่วนว่าจ้างแรงงานท้องถิ่น 3 คนต่อการนำเข้าแรงงานต่างชาติ 2 คน หรือเมื่อว่าจ้างแรงงานชนเผ่าดั้งเดิมหรือคนพิการ หรือแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน 1 คน จะได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ 2 คนเช่นกัน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานต่างชาติที่แต่ละบริษัทสามารถนำเข้าได้นั้น ต้องไม่เกินสัดส่วนร้อยละ 15 ของแรงงานท้องถิ่นภายในบริษัท

กิจการใดที่เข้าข่ายดังกล่าว สามารถยื่นความจำนงค์ต่อกรมอุตสาหกรรม กระทรวงเศรษฐกิจได้จนถึงวันที่ 18 มกราคม 2550 และ CIA จะแจ้งให้ดำเนินการยื่นขอตามขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างชาติในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน คณนี้

สำหรับกิจการที่อยู่ในข่ายได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ จำนวน 10,000 คนครั้งนี้ มี 45 ประเภทกิจการ อาทิ โรงงานหลอมโลหะ โรงพิมพ์ โรงงานผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก โรงงานผสมปูน โรงงานผลิตอาหารแช่เย็น บันด้าย ฟอกหนัง เส้นใยสังเคราะห์ กระเบื้อง และโรงงานผลิตสกรูน็อต เป็นต้น ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมกราคม 2550 เป็นต้นมา พบว่า มี นายจ้าง และบริษัทจัดหาแรงงานมายื่นขอนำเข้าแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการขอนำเข้าคนงานไทยมาทำงานในกิจการหลอมและแปรรูปเหล็กและโลหะ

☆ โครงการก่อสร้างที่ส่งผลต่อการขยายตัวของตลาดแรงงานไทย

1. โครงการก่อสร้างโดมกีฬาขนาดใหญ่ ไทยเป

โครงการก่อสร้างสนามกีฬาในร่ม รูปไข่ขนาดใหญ่ หรือไทเปโดมคอมเพล็กซ์ (Taipei Dome Complex) เป็นโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ประเภท BOT (Build-Operate-Transfer) ผู้ได้รับสัมปทานลงทุนก่อสร้างและดำเนินงาน คือ บริษัท Farglory Group (เป็นบริษัทหนึ่งที่ได้รับสัมปทานก่อสร้างจากรัฐหลายโครงการ และใช้แรงงานไทยแต่เพียงประเทศเดียว) ด้วยทุนก่อสร้างกว่า 20,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน ไทเปโดมคอมเพล็กซ์ เป็นอาณาจักรการกีฬาและวัฒนธรรมในร่มรูปทรงไข่ขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วย สนามกีฬาประเภทต่างๆ ศูนย์วัฒนธรรม เวทีแสดงคอนเสิร์ต รวมทั้งศูนย์ประชุมขนาดใหญ่ เป็นสนามกีฬาสากลระดับโลก ซึ่งสามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาลแม้ขณะฝนตก ใช้เวลาก่อสร้าง 5 ปี คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2554 หลังเปิดใช้งานแล้ว จะเพิ่มโอกาสการทำงานให้กับชาวกู๋ไทเป 8,000 ตำแหน่ง โดย Farglory Group ได้รับสัมปทานลงทุนก่อสร้างและมีสิทธิบริหาร 50 ปี หลังจากนั้นจะส่งมอบคืนเป็นทรัพย์สินของเทศบาลกรุงไทเป และภายใน 50 ปี จะช่วยให้เทศบาลกรุงไทเปมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีประมาณ 300,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน

ตามโครงการดังกล่าว คาดว่า จะมีการนำเข้าคนงานไทย เพื่อทำการก่อสร้างประมาณ 500 คน โดยมีพื้นที่ใช้สอย 35,000 ผิงหรือ 115,702 ตารางเมตร มีความสูง 66 เมตร หรือเท่ากับขนาดตึก 20 ชั้น โครงสร้างเป็นเหล็กกล้าทั้งหมด เมื่อสร้างเสร็จแล้วจะกลายเป็นสัญลักษณ์ใหม่ของกรุงไทเปอีกแห่งหนึ่ง

2. โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าขนาดใหญ่และทางด่วนที่สำคัญ

ชื่อโครงการ	มูลค่าก่อสร้าง	ระยะเวลา ก่อสร้าง	ความต้องการ แรงงานไทย
รถไฟฟ้าสายท่าอากาศยานเถาหยวน-ไทเป ความยาว 51.5 กม.	93,600 ล้าน ดอลลาร์ ไต้หวัน	5 ปี เริ่ม 26 มิ.ย. 49 สิ้นสุดปี 2554	1,000 คน (โดยประมาณ) ขณะนี้ยังไม่มี
การขยายเส้นทางรถไฟฟ้าในเขตพื้นที่ไทเป ซึ่งปัจจุบันเปิดให้บริการแล้ว 8 สาย อยู่ระหว่าง ก่อสร้างใหม่และส่วนขยายอีก 15 สาย ระยะทาง 156.4 กม.	NA	6 ปี สิ้นสุดปี 2556	2,500 คน (โดยประมาณ) ปัจจุบันนำเข้ามาแล้ว ประมาณ 400 คน

ชื่อโครงการ	มูลค่าก่อสร้าง	ระยะเวลา ก่อสร้าง	ความต้องการ แรงงานไทย
โครงการก่อสร้างซื้อปั๊มป์มอลต์ (เดิมโรงงานยางให้วเชิง) ที่เมืองปานเลียว	3,140 ล้าน ดอลลาร์ไต้หวัน	3 ปี เริ่ม 1 มี.ค. 50 สิ้นสุด 28 มิ.ย. 53	250 คน (โดยประมาณ)
ทางด่วนเลียบชายฝั่งตะวันตกระหว่างไทเป-ซินจู๋ ความยาว 85 กม.	NA	6 ปี เริ่มปี 2548 สิ้นสุดปี 2553	800 คน (ปัจจุบันนำเข้าแล้ว 300 คน)
ทางด่วนเชื่อมตะวันออกและตะวันตก 12 สาย ปัจจุบันสร้างเสร็จแล้ว 6 สาย อยู่ระหว่างก่อสร้าง 6 สาย	NA	10 ปี เริ่มปี 2545 สิ้นสุดปี 2555	3,000 คน (ปัจจุบันนำเข้าแล้ว 1,500 คน)

3. โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้ายกระดับและระยะกลางที่อยู่ระหว่างก่อสร้างและที่เปิดใช้แล้ว

โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้านไ้เปที่อยู่ระหว่างการก่อสร้างและที่เปิดใช้แล้ว

ที่	เส้นทาง	ระยะทาง (กม.)	เริ่มต้น	สิ้นสุด	เริ่มเปิดใช้	หมายเหตุ
1	Danshui	22.8	มิ.ย. 2530	ธ.ค. 2533	ธ.ค. 2540	มีคนไทย ทำงานกระจาย อยู่แทบทุก Site แต่ไม่ทราบ ตัวเลขที่แน่นอน
2	Muzha	10.9	ก.ค. 2531	ก.พ. 2533	มี.ค. 2549	
3	Xindian	10.3	ก.ย. 2531	ก.พ. 2535	พ.ย. 2542	
4	Nangang	11.1	มี.ค. 2532	ก.ค. 2534	ธ.ค. 2543	
5	Zhonghe	5.4	พ.ค. 2533	ก.ย. 2534	ธ.ค. 2541	
6	Banxiao	NA	ก.พ. 2533	มิ.ย. 2535	พ.ค. 2549	
7	Tuchueng	NA	ก.ย. 2540	พ.ย. 2541	มี.ค. 2542	
8	Xinzhung	12.4	มี.ค. 2541	มี.ค. 2545	ธ.ค. 2553	
9	Luzhou	6.4	มิ.ย. 2542	ก.ค. 2544	ธ.ค. 2552	
10	Neihu	14.8	มิ.ย. 2544	พ.ย. 2545	มี.ค. 2552	
11	Nankang (Eastern Extension)	2.5	ก.พ. 2545	มิ.ย. 2547	ธ.ค. 2553	
12	Xinyi	6.4	เม.ย. 2546	มี.ค. 2548	ธ.ค. 2555	
13	R06	NA	ส.ค. 2542	ก.พ. 2545	ก.ย. 2552	
14	Zhongshan	8.5	เม.ย. 2547	มิ.ย. 2549	ธ.ค. 2556	

☆ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเนิการและการติดตามผลการประชุมคณะกรรมการร่วมหาหรือไทย-ไต้หวัน
ครั้งที่ 10

การประชุมคณะกรรมการร่วมหาหรือไทย-ไต้หวัน เป็นการประชุมประจำปี เพื่อร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความเห็น และข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานและตลาดแรงงาน ซึ่งการประชุม ณ โรงแรม Lan Yang Spring Resort เมืองอิหลาน เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2549 ที่ผ่านมา เป็นการประชุม ครั้งที่ 10 มีฝ่ายไต้หวันเป็นเจ้าภาพจัดการประชุม ทั้งนี้ สสร.ได้ดำเนินการติดตามผลการประชุมสรุปดังนี้

1. ประเด็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง

1.1 สัญญาจ้าง : ที่ประชุมเห็นชอบร่วมกันให้แต่ละฝ่ายเสนอชื่อผู้แทนเป็นคณะทำงาน เพื่อหารือปัญหาเกี่ยวกับสัญญาจ้าง ซึ่ง CIA ขอให้ฝ่ายไทยปรับปรุงสัญญาจ้างมาตรฐานให้สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายแรงงานได้หวั่นและข้อเรียกร้องของนายจ้างและบจ.ได้หวั่น ซึ่งยังไม่อาจหาข้อสรุปได้ในการประชุมภายใน 2 สัปดาห์

สนร. ได้เสนอชื่อผู้แทน ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นคณะทำงาน ๓ ฝ่ายไทยให้ CIA ทราบแล้วตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2549 ประกอบด้วยหัวหน้า สนร. ไทยเปและเกาสง รวมทั้งผู้ช่วยหัวหน้าสนร.ทั้งสองแห่งเป็นผู้แทน รวม 4 คนโดยมีลูกจ้างประจำ สนร. ไทยทำหน้าที่เป็นล่ามในการเจรจา ขณะนี้ยังไม่ได้มีการประชุมคณะทำงานของแต่ละฝ่ายแต่อย่างใด อาจเนื่องจากในขณะนี้สภาพการณ์โดยทั่วไป บรรดานายจ้างและบจ.ได้หวั่นไม่มีการเคลื่อนไหวผลักดันและเร่งรัดเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงสัญญาจ้างมาตรฐานของฝ่ายไทยแต่อย่างใด ในการยื่นขอรับรองเอกสารต่อ สนร. เพื่อนำเข้าแรงงานไทยของบจ. ได้หวั่นก็ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามระเบียบเงื่อนไขของกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางานโดยมิได้มีการโต้แย้งเช่นที่ผ่านมา CIA ก็ไม่ได้รับแรงกดดันจากนายจ้างและบจ.เกี่ยวกับการเรียกร้องในเรื่องดังกล่าว ทาง CIA จึงอาจยังไม่เร่งรัดให้มีการประชุมในขณะนี้ อย่างไรก็ตาม สนร. จะติดตามความคืบหน้าและรายงานให้ทราบต่อไป

1.2 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ฝ่ายไทยเสนอให้ CIA พิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน เนื่องจากมิได้มีการปรับเพิ่มมากกว่า 8 ปีแล้ว CIA แจ้งว่าจะจัดประชุมหารือเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำภายในระยะเวลา 3 เดือน หลังเทศกาลตรุษจีนหรือนับจากเดือนกุมภาพันธ์ 2550 ขณะนี้ CIA อยู่ระหว่างประสานรวบรวมข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คาดว่าอาจจะจัดประชุมอย่างเป็นทางการได้ประมาณเดือนพฤษภาคม 2550

การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อเบี้ยประกันสุขภาพและประกันสังคม เงินบำเหน็จบำนาญ ผลกระทบต่อต้นทุนและสถานะการแข่งขันของผู้ประกอบการ รวมถึงผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจในประเทศ จึงต้องรับฟังความเห็นของผู้ประกอบการประกอบด้วย คาดว่า อาจต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง จึงจะทราบทิศทางที่ชัดเจนของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำว่าจะมีการปรับเพิ่มหรือไม่ และถ้ามีการปรับจะเพิ่มขึ้นเท่าใด (หากคำนวณจากปัจจัยหรือดัชนีทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับหลาย ๆ ปีที่ผ่านมาแล้ว มีผู้ให้ความเห็นว่า อาจจะต้องปรับเพิ่มขึ้นเป็น 22,000 ดอลลาร์ได้หวั่นต่อเดือน หรือคิดเป็นปรับเพิ่มขึ้นถึง 38% อย่างไรก็ตาม ที่สำคัญ ต้องติดตามดูว่า หากมีการปรับอัตราค่าจ้างฯ จริง จะส่งผลกระทบต่อภาระค่าบริการ (ค่าหัว) ของคนงานหรือไม่อย่างไร

1.3 การหักเงินสะสมหรือเงินหักฝากกันหนี้เดือนละ 2,000-3,000 ดอลลาร์ได้หวั่น : ฝ่ายไทยเสนอให้จำกัดขอบเขตหักสะสมได้ไม่เกิน 20,000 ดอลลาร์ได้หวั่น และต้องมีหลักฐานการยินยอมจากลูกจ้างประกอบด้วย CIA แจ้งว่าได้ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบหลักการปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องดังกล่าวแล้ว และแจ้งให้ที่ประชุมกลุ่มประเทศส่งออกแรงงานไปได้หวั่นทราบเมื่อเดือนธันวาคม 2549 ที่ผ่านมา ว่าได้มอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานบรรจุประเด็นเรื่องเงินหักฝากเป็นรายการหนึ่งของการตรวจแรงงานด้วย สำหรับวงเงินสูงสุดที่ฝ่ายไทยเสนอนั้น ทาง CIA ยังคงให้เป็นไปตามความสมัครใจและความตกลงระหว่างนายจ้างและคนงาน

1.4 มาตรการป้องกันแก้ไขแรงงานหลบหนี : ฝ่ายได้หวั่นขอให้ฝ่ายไทยเสนอมาตรการป้องกันแก้ไขแรงงานหลบหนีนายจ้าง สนร.ไทย ได้เสนอแนวทางดำเนินการในการป้องกันปัญหาในเรื่องดังกล่าวต่อ CIA แล้ว ดังนี้คือ

1.4.1 ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการต่างๆ สนร. ได้ชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้คนงานทราบถึงปัญหาและผลเสียจากการหลบหนีนายจ้าง โดยใช้ให้เห็นถึงการสูญเสียสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายกองทุนประกันภัยแรงงาน ภาระค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องแบกรับเองในเรื่องค่าปรับ (ประมาณ 5,000-10,000 ดอลลาร์ได้หวั่น) ค่าตัวเครื่องบินกลับประเทศไทย และโอกาสที่จะกลับมาทำงานในได้หวั่นในภายหน้า และสิทธิอื่น ๆ ที่มีอยู่ตามสัญญาและกฎหมาย นอกจากนี้ ยังประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อวิทยุท้องถิ่นให้คนงานทราบอีกทางหนึ่งด้วย

1.4.2 สนร. ได้จัดทำเอกสารรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบหรือผลเสียจากการหลบหนีนายจ้าง ให้กรมการจัดหางานทราบเพื่อนำไปใช้ประกอบการอบรมคนงานก่อนทางเดินทางแล้ว

1.4.3 สร. จะเป็นหน่วยประสานงานระหว่างนายจ้างและคนงาน (สหพันธ์และถูกจับกุม) รวมทั้งสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองและสถานกักกันต่าง ๆ ที่กักขังคนงานไว้ในขณะนั้น ๆ เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ที่คนงานมีอยู่และยังไม่ได้รับตั้งแต่ก่อนการหลบหนีให้แก่คนงาน เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพื่อให้คนงานเดินทางกลับภูมิลำเนา (ได้แก่ ค่าปรับและค่าตัวเครื่องบิน) เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย เงินหักฝากสะสมที่ยังไม่ได้รับคืน และเงินได้อื่น ๆ ซึ่งที่ผ่านมาสามารถช่วยบรรเทาปัญหาได้จำนวนหนึ่ง สำหรับคนงานที่หลบหนีนายจ้างมาเป็นเวลานานหลาย ๆ ปี หรือนายจ้างปิดกิจการย้ายโรงงานไปแล้ว หรือไม่มีเงินค้างจ่ายเหลืออยู่หรือเหลืออยู่ไม่เพียงพอเป็นค่าปรับและค่าตัว ก็จะเป็นปัญหาที่ทำให้คนงานต้องถูกกักกันเป็นเวลานานกว่าจะแก้ปัญหาได้

1.4.4 สร. ได้นำเสนอมาตรการลดปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน (Push Effect) ให้คนงานหลบหนีนายจ้างให้ทาง CIA ทราบและนำไปพิจารณาทบทวน ประกอบด้วย

- ภาษีรายได้ ซึ่งจัดเก็บจากแรงงานต่างชาติร้อยละ 6- 20 ต่อเดือนขอให้ปรับลดเหลือเพียงไม่เกินร้อยละ 6 ต่อเดือนและนำเอาค่าใช้จ่ายเพื่อการลดหย่อนภาษีเป็นมาตรการเสริม

- การปรับลดหรือยกเลิกรายการค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่หักจากเงินเดือนคนงาน เช่น ค่าบริการรายเดือน (1,500-1,800 ดอลลาร์ไต้หวัน/เดือน โดยเฉพาะค่าบริการที่เก็บจากผู้อุปถัมภ์) ค่าอาหาร (เดือนละ 2,500 ดอลลาร์ไต้หวัน นายจ้างบางรายหักมากกว่ากำหนด หรือหักเงินแล้วยังให้คนงานจัดหาอาหารเองในวันหยุด) เงินหักฝาก (เฉลี่ยเดือนละ 2,000-3,000 ดอลลาร์ไต้หวัน)

- การผ่อนคลายระเบียบเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนย้ายนายจ้างเมื่อนายจ้างรายเดิมประสบปัญหาดำเนินกิจการ หรือค้างจ่ายค่าจ้างคนงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง หรือ ไม่มีงานให้คนงานทำ ต้องสั่งหยุดการทำงานหลายครั้ง และยังไม่อาจแก้ไขปัญหาได้ ให้คนงานสามารถร้องขอการเปลี่ยนโอนนายจ้างไปยังรายใหม่ที่มีมั่นคงกว่า และมีคุณสมบัติที่จะว่าจ้างคนงานนั้นได้ และเปิดโอกาสให้คนงานและนายจ้างใหม่สามารถพบปะเพื่อการคัดเลือกและตัดสินใจตกลงว่าจ้างกันได้มากกว่าที่เป็นอยู่ใน (ปัจจุบันCIA กำหนดให้นายจ้างและคนงานสามารถมาพบปะเพื่อคัดเลือกสรรหาและทำความตกลงว่าจ้างกันได้สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ หากคนงานไม่สามารถหานายจ้างใหม่ที่ตนพอใจหรือนายจ้างไม่อาจหาคนงานที่ตรงตามความต้องการของตนได้ ภายในระยะเวลาดังกล่าว คนงานต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาและดำเนินการหางานเข้ามาทำใหม่ในโอกาสต่อไป ซึ่งส่งผลให้คนงานต้องเสียเวลาและอาจต้องเสียค่าบริการหรือค่าหัวรอบใหม่) นอกจากนี้ ยังขอให้ CIA พิจารณาทบทวนขยายระยะเวลาพักและทำงานของ ผู้มาทำงานในไต้หวันให้มากกว่า 6 ปี

ในส่วนของ CIA ได้ประกาศใช้มาตรการรุนแรงต่อนายจ้างที่จ้างแรงงานหลบหนีผิดกฎหมาย โดยเพิ่มโทษปรับขั้นต่ำจาก 150,000 ดอลลาร์ไต้หวัน เป็น 750,000 ดอลลาร์ไต้หวัน และเพิ่มรางวัลจับกุมแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สามารถจับกุมนายจ้าง ๆ แรงงานหลบหนีผิดกฎหมายได้จากรายละ 5,000 เป็น 50,000 ดอลลาร์ไต้หวัน มาตั้งแต่ 13 เมษายน 2549 และออกมาตรการลดปัญหาอาชญากรรมให้ได้รับร้อยละ 25 ภายในปี 2549 ส่งผลให้นายจ้างจำนวนมากไม่กล้าว่าจ้างแรงงานหลบหนี และปลดคนงานผิดกฎหมายออกจากงานให้ไปมอบตัวต่อทางการจำนวนมาก แต่ยังคงมีนายจ้างอีกจำนวนไม่น้อยที่ยังว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมายอยู่ ปัจจุบันแรงงานหลบหนีของไทยมีจำนวนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ คือ ประมาณ 1,800 คน จากเดิมที่มีถึง 2,500 คน ในขณะที่อินโดนีเซียและเวียดนามมีถึง 5,500 คนและ 11,100 คนตามลำดับ

2. ประเด็นเกี่ยวกับบริษัทจัดหางาน

2.1 การประเมินผล บจก. : ไต้หวันได้นำเอาระบบการประเมินผล บจก. มาใช้เพื่อการคัดสรร บจก. ที่มีคุณภาพในการให้บริการจัดส่งและดูแลคนงานต่างชาติ และขอให้ฝ่ายไทยนำเอาระบบการประเมินมาใช้ในการลักษณะเดียวกัน ซึ่งฝ่ายไทยขอให้ CIA ส่งตัวแบบวิธีปฏิบัติให้ฝ่ายไทยเพื่อนำไปศึกษาและออกแบบแนวทางดำเนินการต่อไป สร. ได้ประสานนำส่งเอกสารดังกล่าวให้กรมการจัดหางานแล้วเมื่อ 18 มกราคม 2550

2.2 ค่าบริการสำหรับคนงานตำแหน่งผู้อุปถัมภ์ : ฝ่ายไทยขอให้ CIA พิจารณายกเลิกการหักค่าบริการรายเดือน ซึ่งคนงานผู้อุปถัมภ์ต้องจ่ายให้แก่ บจก. ไต้หวัน เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้างจะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบคนงานเองอยู่แล้ว ทั้งเรื่องการกินอยู่การเจ็บป่วยบาดเจ็บหรือประสบอันตรายยกเว้นเรื่องการขออนุญาตใบถิ่นที่อยู่และการทำบัตรประจำตัวซึ่งทำปีละครั้งเท่านั้น

CIA แจ้งว่า เรื่องการหักค่าบริการรายเดือนของ บจก. นั้น เป็นเรื่องที่คนงานและ บจก. ตกลงกันเอง CIA ไม่ประสงค์จะเข้าไปแทรกแซง หากการเก็บค่าบริการกระทำอย่างถูกฏระเบียบที่กำหนด อย่างไรก็ตาม CIA เห็นว่า กลุ่มคนงานผู้นุบาลเป็นกลุ่มด้อยโอกาสกลุ่มหนึ่งซึ่งทำงานหนัก จำเจและไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน จึงให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 ที่ผ่านมา CIA โดยผู้อำนวยการกองแรงงานต่างชาติไทเป และ สสร. รวมทั้งผู้แทนสำนักงานแรงงานกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ได้จัดแถลงนโยบายและมาตรการเพิ่มความคุ้มครองดูแลคนงานกลุ่มผู้นุบาล ณ สำหนักว่าการเขตไทเป และเชิญผู้สื่อข่าวมาร่วมรับฟังการแถลงนโยบาย สรุปสาระสำคัญ คือ กองแรงงานต่างชาติ ตระหนักและให้ความสำคัญต่อกลุ่มคนงานผู้นุบาล ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มที่ด้อยโอกาสกว่าแรงงานกลุ่มอื่น เพื่อแสดงออกซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีในการดูแลคนงานต่างชาติให้ได้ตามมาตรฐานสากลและหลักสิทธิมนุษยชน ทางกองแรงงานต่างชาติไทเป จะเพิ่มมาตรการขยายการตรวจแรงงานคนงานกลุ่มนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยจะเน้นการตรวจเรื่องเวลาทำงานและการจัดเวลาพัก ซึ่งนายจ้างต้องไม่ให้คนงานทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชม. หากเกินกว่าเวลาดังกล่าวต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้ถูกต้องตามกฎหมายและมีหลักฐานแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงาน นอกจากนี้ต้องจัดที่พักให้คนงานได้อยู่เป็นสัดส่วนมีความ เป็นส่วนตัวและมีขนาดพื้นที่กว้างขวางไม่คับแคบจนเกินไป หากพบว่านายจ้างรายใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว หรือคนงานร้องเรียนแล้วตรวจสอบพบว่านายจ้างฝ่าฝืนจริง อาจมีโทษปรับสูงสุดถึง 60,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

2.3 การจ้างตรง : ฝ่ายไต้หวันเห็นด้วยกับหลักการที่ฝ่ายไทยนำเสนอในที่ประชุมเกี่ยวกับการจ้างตรง เนื่องจากจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายแก่คนงานลงได้มาก ในขณะที่การดำเนินมาตรการลดค่าบริการ (ค่าหัว) ของทั้งฝ่ายไทยและไต้หวันยังไม่มีควมคืบหน้าอย่างที่เป็นอย่างอยู่ในขณะนี้ โดยฝ่ายไต้หวันขอให้ฝ่ายไทยจัดส่งข้อมูลแนวทางดำเนินการในการจ้างตรงให้แก่ฝ่ายไต้หวันภายใน 2 สัปดาห์ ซึ่ง สสร. ได้จัดส่งข้อมูลให้ CIA แล้ว

แนวทางดำเนินการเรื่องการจ้างตรง ฝ่ายไต้หวันและไทยขอให้บรรจุเป็นวาระหรือประเด็นหนึ่งในการเจรจาปรึกษาหารือระหว่างคณะทำงานของฝ่ายไทยและไต้หวัน ตามที่กล่าวในข้อ 1.1 ข้างต้น เนื่องจากอยู่ระหว่างประสานงานเกี่ยวกับกำหนดการประชุมกับทาง CIA ซึ่งยังไม่ได้แจ้งให้ สสร. ทราบว่าจะจัดประชุมเมื่อใด จึงยังไม่มีควมคืบหน้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ อย่างไรก็ตาม สสร. จะได้ติดตามและประสานงานกับ CIA เพื่อเร่งรัดให้มีการประชุมตามที่ตกลงกันต่อไป

3. การประเด็นอื่น ๆ

3.1 การยกระดับการประชุมร่วมไทย-ไต้หวันเป็นระดับรัฐมนตรีว่าการ : ฝ่ายไต้หวันขอให้ฝ่ายไทยพิจารณายกระดับผู้แทนหัวหน้าคณะกรรมการประชุม เป็นระดับรัฐมนตรี ซึ่งฝ่ายไต้หวันเคยนำเสนอเรื่องนี้มาก่อนหน้านี้แล้ว แต่ยังไม่มีความคืบหน้า จึงขอยกขึ้นให้ฝ่ายไทยพิจารณาอีกครั้ง

สสร. ได้หารือกับ สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยประจำกรุงไทเปแล้ว ได้รับ คำชี้แจงว่า เรื่องดังกล่าวข้อขัดข้องมีอยู่ที่ฝ่ายไต้หวัน เนื่องจากไต้หวันมีความประสงค์ที่ชัดเจนที่จะยกระดับด้านพิธีการให้สูงขึ้นกว่าระดับที่เป็นอยู่กับประเทศที่มีได้มีความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการกับไต้หวัน และพร้อมที่จะดำเนินการได้หากได้รับการตอบสนองปัญหาติดขัดอยู่ที่ฝ่ายไทย ซึ่งมีข้อจำกัดด้านการเมืองระหว่างประเทศ โดยเฉพาะกับจีนแผ่นดินใหญ่ ซึ่งจับตาความเคลื่อนไหวของประเทศต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา การปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์หรือการติดต่อสัมพันธ์ใด ๆ กับไต้หวันอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กับจีน อีกทั้งอาจกระทบต่อความมั่นคงและเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศอีกด้วย ที่ผ่านมา การติดต่อสัมพันธ์กับไต้หวันอย่างเป็นทางการมักจะเป็นระดับอธิบดีลงมา ระดับปลัดกระทรวงก็เคยเดินทางมาบ้างแต่น้อยครั้งมาก และหากเดินทางมาไต้หวันก็มักจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นพิเศษเท่านั้น เช่น กรณีปลัดกระทรวงแรงงานเดินทางมาเจรจาแก้ไขปัญหกรณีไต้หวันชะลอการนำเข้าแรงงานไทย ปี 2547 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากกระทรวงจะพิจารณาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนอีกครั้ง ก็จะเป็นประโยชน์ในการเจรจากับไต้หวันในโอกาสต่อไป ซึ่งคาดว่าฝ่ายไต้หวันคงขอยกเรื่องดังกล่าวมาหารืออีก

3.2 เรื่องการจัดเก็บภาษีรายได้ในอัตราร้อยละ 20 : ฝ่ายไทยขอให้ไต้หวันพิจารณาทบทวนปรับลดหรือยกเลิกการหักภาษีจากคนงานที่ทำงานไม่ครบ 183 วัน ในแต่ละปี จากอัตราร้อยละ 20 เหลือเพียงร้อยละ 6 เท่ากับแรงงานท้องถิ่น โดยนำเอาค่าใช้จ่ายที่นำมาหักลดหย่อนเพื่อการคำนวณภาษีมาพิจารณาประกอบด้วย และขอให้ CIA ปรับปรุงระบบการคืนเงินภาษี

โดยนำเงินภาษีส่วนที่จ่ายเกินและต้องคืนให้แก่คนงาน เข้าบัญชีธนาคารของคนงานโดยตรง ทั้งนี้ให้ CIA หรือหน่วยงานสรรพากรที่รับผิดชอบดำเนินการคืนภาษีสามารถคิดค่าธรรมเนียมดำเนินการจากคนงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดและความเสี่ยงในการสูญหายของเงินคืนภาษี ซึ่งที่ผ่านมา คนงานมักประสบปัญหาได้เงินภาษีล่าช้า หรือได้คืนไม่ครบ หรือบางรายสูญหายไม่ได้คืนเลยก็มี อันอาจเนื่องจากนายจ้างปิดกิจการ บงก.เลิกดำเนินการ หรือล่าช้าของ บงก. รับเงินคืนภาษีจากกรมสรรพากรมาแล้วไม่ส่งให้คนงานเป็นต้น ซึ่งทาง CIA เห็นด้วยในหลักการตามที่ฝ่ายไทยนำเสนอ แต่ยังไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้ในขณะนี้ เนื่องจากเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมสรรพากร กระทรวงการคลังไต้หวันด้วย จึงต้องนำไปหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อน อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องภาษีข้างต้น มีกำหนดนำเข้าเป็นประเด็นหนึ่งในการร่วมปรึกษาหารือของคณะทำงาน ที่จะประชุมกัน ตามที่กล่าวในข้อ 1.1 ความคืบหน้า สสร. จะติดตามและรายงานให้ทราบต่อไป

3.3 การขยายเวลาให้แรงงานต่างชาติทำงานในไต้หวันได้มากกว่า 6 ปี : สสร. สอบถามกองแรงงานต่างชาติ รับแจ้งว่า ขณะนี้ ยังไม่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าว และทาง CIA เองก็ยังมีมติการหิยบายเรื่องนี้ขึ้นมาพิจารณาอย่างจริงจัง แม้ว่าจะได้รับการร้องขอจากประเทศต่าง ๆ ที่ส่งออกแรงงานมาทำงานไต้หวันก็ตาม เนื่องจากเห็นว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญระดับรองเมื่อเทียบกับประเด็นปัญหาอื่น

ปัจจุบัน CIA ยังคงตรวจสอบคนงานว่าทำงานเกิน 6 ปีหรือไม่ โดยส่งหนังสือแจ้งขอตรวจสอบมายัง สสร. อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สสร. เคยนำเสนอผ่านสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยประจำกรุงไทเป เพื่อแจ้งต่อ CIA ไปแล้วว่า สสร. มีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบและฐานข้อมูลทำให้ไม่สามารถตรวจสอบระยะเวลาการทำงานของคนงานได้ จึงขอให้ CIA ตรวจสอบจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไต้หวัน และ สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำกว่า

☆ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการประชุมกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปไต้หวัน

การประชุมกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปทำงานในไต้หวัน ประกอบด้วยประเทศในกลุ่มอาเซียนที่สำคัญ ๆ 5 ประเทศ ได้แก่ ไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม และมองโกเลีย โดยกำหนดให้มีการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น ปัญหา ข้อมูลข่าวสาร ประเด็นข้อหารือของ CIA ที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานของแต่ละประเทศ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานของแรงงานต่างชาติในไต้หวัน เป็นประจำทุกเดือน หรือตามความจำเป็น โดยในปี 2549-2550 ประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเลือกให้เป็นผู้แทนกลุ่ม ในการนำเสนอความเห็น/ข้อถาม และตอบปัญหาต่าง ๆ ต่อ CIA แทนประเทศต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของทุกประเทศ โดยมีมติให้แต่ละประเทศต่างคนต่างเสนอและตอบปัญหาเอง ซึ่งอาจขาดความเป็นเอกภาพ และขาดอำนาจต่อรอง ทั้งนี้วาระการทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนกลุ่มประเทศทั้งหมดจะมีระยะเวลา 1 ปี และให้มีการโหวตสรรหาผู้แทนคนใหม่หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปทีละประเทศทุก ๆ ปี และสถานที่จัดการประชุมประจำเดือนก็จะหมุนเวียนไปทีละประเทศเช่นกัน

การประชุมกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ฯ ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2550 ที่ผ่านมานี้ สำนักงานเศรษฐกิจการค้าอินโดนีเซีย มีประเด็นความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานของแรงงานต่างชาติ ซึ่งรวมถึงแรงงานไทยด้วย ประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงงานหลบหนีนายจ้าง

CIA แจ้งต่อที่ประชุมร่วม กลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน(ซึ่งจะมีการประชุมทุก ๆ 3 เดือน) ครั้งที่ผ่านมานี้ว่า กรณีจับกุมแรงงานหลบหนีได้ ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าปรับและค่าเดินทาง จะดำเนินการติดตามเรียกเก็บจากผู้เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับ ได้แก่

- (1) นายจ้างรายใหม่ที่ว่าจ้างคนงานผิดกฎหมายรายนั้นๆ
- (2) นายจ้างรายเดิมของคนงานที่ถูกจับกุมได้
- (3) คนงานหลบหนีที่ถูกจับกุม
- (4) สำนักงานตัวแทนหรือสถานทูตของประเทศภูมิลำเนาของคณงาน

ทั้งนี้ CIA ต้องการฟังความเห็นและการตอบรับแนวทางปฏิบัติดังกล่าวจากกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ฯ ภายในวันที่ 16 มีนาคม 2550

ที่ประชุม ฯ พิจารณาเห็นว่า หาก สอท.หรือสำนักงานตัวแทน ฯ เข้ามารับผิดชอบแทนนายจ้างและคนงาน อาจจะเป็นการส่งเสริมการหลบหนีและทำให้การหลบหนีขยายตัวเพิ่มขึ้น แทนที่จะเป็นการป้องกันปัญหา และเห็นชอบร่วมกันว่า กรณีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไม่สามารถหาผู้รับผิดชอบได้ กรณีนายจ้างเดิมปิดกิจการ หรือไม่สามารถติดตามตัวนายจ้างใหม่เนื่องจากคนงานไม่ยอมให้การพาดพิง อีกทั้งคนงานไม่มีเงินเป็นค่าปรับและค่าเดินทาง ก็อาจพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำเงินกองทุน (ค่าจ้าง) หรือกองทุนอื่นในลักษณะเดียวกันมาใช้จ่ายเพื่อการส่งตัวคนงานกลับประเทศต้นทาง เนื่องจากเป็นเงินที่เก็บสะสมมาจากนายจ้าง (ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างรายเดิมหรือนายจ้างรายใหม่ที่ว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมาย) ทั้งนี้ ควรตรวจสอบระเบียบเงื่อนไขของกองทุนประกอบด้วย ทั้งนี้ เลขที่ประชุม ฯ (Ms. Macy จาก สนง. เศรษฐกิจการค้าฟิลิปปินส์) จะนำเสนอความเห็นต่อ CIA เร็ว ๆ นี้

2. การทำสัญญาจ้างใหม่กรณีโอนย้ายนายจ้าง

ที่ประชุมกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ฯ เห็นว่า การโอนย้ายนายจ้างนั้น นายจ้างรายใหม่ยอมรับโอนไม่ทั้งสิทธิหน้าที่เงื่อนไขการจ้าง ตลอดจนระยะเวลาการจ้างที่เหลือของคนงานที่มีอยู่เดิมไปด้วย หากเงื่อนไขการจ้างของนายจ้างรายใหม่แตกต่างไปจากเดิม ให้เจ้าหน้าที่แรงงานผู้รับผิดชอบตรวจสอบให้เกิดความชัดเจนก่อนโอนย้าย และบันทึกไว้เป็นหลักฐานด้วยว่า สภาพการจ้างใหม่น้อยต้องเท่ากับหรือไม่ต่ำกว่าที่เป็นอยู่เดิม โดยอาจจะใช้สัญญาเดิมเป็นฐานในการว่าจ้างต่อไป หรืออาจทำสัญญาใหม่ก็ได้ ที่สำคัญ คือ ให้ บจก. ที่เห็นผู้รับผิดชอบดูแลให้บริการคนงานของนายจ้างรายใหม่ แจ้งรายละเอียดการโอนย้ายและการหักเงินค่าบริการให้ สนร. ของแต่ละประเทศทราบ เพื่อเป็นหลักฐานทางทะเบียน

กรณีการทำสัญญาฉบับใหม่กับนายจ้างรายใหม่ ให้ บจก. นำเอกสารที่เกี่ยวข้องมายื่นต่อ สนร. ของแต่ละประเทศด้วย เพื่อลงทะเบียนเป็นหลักฐาน โดยประเทศต่าง ๆ แจ้งว่า ต้องเสียค่าลงทะเบียนรับรองด้วย สำหรับ ประเทศไทย สนร. ไม่ได้เรียกเก็บค่าบริการเอกสารอยู่แล้ว จึงไม่เป็นปัญหาในเรื่องนี้

อัตราค่าบริการเอกสารของประเทศต่าง ๆ คือ

➡ ฟิลิปปินส์	=	1,435 ดอลลาร์ไต้หวัน
➡ อินโดนีเซีย	=	1,000 ดอลลาร์ไต้หวัน
➡ เวียดนาม	=	1,000 ดอลลาร์ไต้หวัน
➡ มองโกเลีย	=	1,200 ดอลลาร์ไต้หวัน
➡ ไทย	=	ไม่เก็บค่าบริการ

3. ค่าตรวจโรคหรือตรวจเช็คสุขภาพ

เนื่องจากแต่ละประเทศ พบปัญหาที่คล้าย ๆ กัน คือ มี บจก. มักเรียกเก็บค่าบริการตรวจสอบสุขภาพจากคนงานในอัตราที่แตกต่างกัน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการเรียกเก็บตั้งแต่ 1,500 – 2,000 ดอลลาร์ไต้หวัน ซึ่งส่วนใหญ่เรียกเก็บสูงเกินกว่าความเป็นจริง ทั้ง ๆ ที่ บจก. ได้หักเงินค่าบริการรายเดือนจากคนงานไปแล้ว ที่ประชุม ฯ เห็นว่า จะให้ฝ่ายเลขา ฯ ทำหนังสือแจ้ง CIA อย่างเป็นทางการภายในสัปดาห์หน้า เพื่อขอให้ CIA มีหนังสือแจ้งสอบถามไปยังโรงพยาบาลในเขตท้องที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับอัตราค่าตรวจสุขภาพ ตามรายการ/บัญชีโรคที่กำหนด ว่า แต่ละโรงพยาบาล คิดค่าใช้จ่ายในอัตราเท่าใดและประกาศแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ รวมทั้งแจ้งให้กลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานทราบ เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ให้คนงานของแต่ละประเทศทราบและใช้เป็นมาตรฐานในการพิจารณารับรองเอกสารต่อไป

4. ขอบเขตงานที่ บจก. ต้องให้บริการแก่คนงาน และรายการที่ บจก. สามารถเรียกเก็บเงินจากคนงานได้และรายการที่ไม่อาจเรียกเก็บได้

กลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ฯ เคยมอบให้ หัวหน้าสนร.ฟิลิปปินส์ เป็นตัวแทน โดยมี Ms. Macy จาก สนร. ฟิลิปปินส์เป็นเลขากลุ่ม ฯ ทำหนังสือแจ้งต่อ CIA แล้ว โดยแจ้งรายละเอียดรายการที่ บจก. ต้องให้บริการแก่คนงาน ซึ่งไม่อาจไปเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มอีกได้ หรืออาจจะเรียกเก็บค่าบริการจากคนงานเป็นครั้ง ๆ ไป โดยไม่ต้องมีการหักค่าบริการเป็นรายเดือน โดยทางกลุ่ม ฯ ได้คำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายแต่ละรายการและค่าบริการแต่ละรายการให้ทาง CIA นำไปพิจารณาแล้ว ขณะนี้

กลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ๑ ยังไม่ได้รับการแจ้งผลหรือความเห็นของ CIA ในเรื่องนี้ ที่ประชุม ๑ จึงมอบให้เลขา ๑ มีหนังสือแจ้งสอบถามไป CIA ในเรื่องนี้แล้ว และนำผลมาแจ้งให้ที่ประชุมกลุ่มทราบในการประชุมคราวหน้า

5. การจัดโปรแกรมฝึกอบรมแก่นายจ้าง/ ฝ่ายบริหาร

เนื่องจากที่ประชุมกลุ่ม ๑ มีความเห็นร่วมกันว่า ปัญหาขัดแย้งระหว่างคนงานและนายจ้างที่ผ่านมา นั้น มักเกิดจากการละเลยไม่เอาใจใส่ และความด้อยประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลและฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการต่าง ๆ ผู้แทนสนร. อินโดนีเซียจึงได้นำเสนอแนวคิดริเริ่ม (Initiative idea) ว่า เห็นควรนำเสนอให้ CIA จัดโปรแกรมการฝึกอบรมแก่นายจ้าง/ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักการการบริหารงานบุคคล และความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของคนงานแต่ละประเทศ สิ่งที่ต้องปฏิบัติและละเว้นการปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งแต่ละประเทศจะให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมบุคลากร เอกสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทาง CIA ใช้ประกอบการดำเนินการ ทั้งนี้ อาจเริ่มดำเนินการโดยหยิบเอาสถานประกอบการที่มีปัญหาหรือมีข้อร้องเรียน หรือนายจ้างกลุ่มที่ว่าจ้างคนงานตำแหน่งผู้อนุบาลและคนรับใช้ในบ้าน เป็นเป้าหมายอันดับแรกก่อนก็ได้ ซึ่งฝ่ายเลขา ๑ จะได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวให้ CIA ทราบ และพิจารณาต่อไปในการประชุมคราวหน้าประมาณวันที่ 3 เมษายน 2550

สถานการณ์แรงงานไต้หวัน (ภาคใต้ 8 จังหวัด)

โดย สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง

1. สังคม - เศรษฐกิจ



1.1 ข้อมูลทั่วไป

- ที่ตั้ง** ○ ไต้หวันตั้งอยู่ฝั่งตะวันตกของมหาสมุทรแปซิฟิก ห่างจากจีนแผ่นดินใหญ่ 160 กิโลเมตร อยู่ตรงข้ามมณฑลฝูเจี้ยนของจีน และอยู่ระหว่างกึ่งกลางของประเทศญี่ปุ่นและฟิลิปปินส์
- ประกอบด้วยเกาะไต้หวัน และหมู่เกาะบริวาร ได้แก่หมู่เกาะเผิงหู (Penghu) จินเหมิน (Kinmen) หม่าจู (Matsu) และเกาะเล็กๆอื่นๆ

พื้นที่ ○ 36,000 ตารางกิโลเมตร เป็นเกาะทอดยาวจากเหนือสู่ใต้ อยู่ในเขตภูเขาไฟและแผ่นดินไหว

เมืองหลวง กรุงไทเป (มีประชากรประมาณ 2.7 ล้านคน)

เมืองสำคัญ เมืองเกาสง (มีประชากรประมาณ 2.74 ล้านคน) เป็นเมืองท่าและศูนย์กลางธุรกิจทางภาคใต้ และเป็นเมืองใหญ่อันดับ 2 ของไต้หวัน เป็นเมืองท่าเรือใหญ่อยู่ใน 10 อันดับแรกของโลก

ประชากร 22.84 ล้านคน (ก.ย. 2549) ส่วนใหญ่เป็นชาวจีนฮั่น

การเมืองการปกครอง ระบอบประธานาธิบดี (President) โดยมีวาระคราวละ 4 ปี (เป็นได้ 2 สมัย)

○ ประธานาธิบดีคนปัจจุบันคือ นายเฉิน สุกเหี่ยว สังกัดพรรค DPP (Democratic Progressive Party)

○ นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันคือ นายชวู เจินชัง (แต่งตั้งโดย เฉิน สุกเหี่ยว วันที่ 19 มกราคม 2549)

นโยบายต่างประเทศ กระชับสัมพันธ์ในกรอบเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน กับประเทศต่างๆ ที่ไม่มีสัมพันธไมตรีทางการทูตกับไต้หวัน โดยมีนโยบายต่อประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้คือ “นโยบายมุ่งสู่ใต้” (Go South Policy) ส่งเสริมให้ชาวไต้หวันมาลงทุนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อลดความเสี่ยงที่เศรษฐกิจไต้หวันต้องพึ่งพาจีนและใช้เศรษฐกิจเป็นช่องทางกระชับความสัมพันธ์กับภูมิภาคนี้

บทบาทของไต้หวันในเวทีโลก

○ เป็นสมาชิกความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย-แปซิฟิก หรือ APEC (Asia Pacific Economic Cooperation) ในฐานะเขตเศรษฐกิจ(economy)

○ เป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก หรือ WTO (World Trade Organization) ในฐานะเขตศุลกากรพิเศษ (custom territory)

1.2 สภาพเศรษฐกิจไต้หวัน

รายได้ประชาชาติ (ต่อหัว) 15,215 ดอลลาร์สหรัฐ

อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 3.9

ทุนสำรองเงินตราต่างประเทศ 260,939 ล้านดอลลาร์สหรัฐ มากเป็นอันดับที่ 3 รองจากญี่ปุ่นและจีน

อัตราการว่างงาน ร้อยละ 3.96 (ก.ย. 2549) มีคนว่างงาน 419,000 คน

น้ำมัน ผลิตได้ 500 บาร์เรล/วัน บริโภค 988,000 บาร์เรล/วัน

กาชธรรมชาติ ผลิตได้ 800 ล้านลูกบาศก์เมตร/วัน บริโภค 6,640 ล้านลูกบาศก์เมตร/วัน

อุตสาหกรรมที่สำคัญ การกลั่นน้ำมัน การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ ยุทโธภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เหล็กและโลหะ สิ่งทอ เครื่องจักร ปูนซีเมนต์ แปรรูปอาหาร การผลิตยานพาหนะ และการผลิตของใช้ต่างๆ

สินค้าส่งออก ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์-คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์เหล็ก สิ่งทอ เคมีภัณฑ์ และของใช้ต่างๆ

ประเทศคู่ค้าสำคัญ จีน ญี่ปุ่น สหรัฐ ออสเตรเลีย เกาหลีใต้

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ปี 2547 มีการเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 5.71

ปี 2548 ลดเหลือร้อยละ 3.8

ปี 2549 3.94 %

คาดการณ์ ปี 2550 PECC (คณะกรรมการบริหารความร่วมมือเศรษฐกิจแปซิฟิก) ได้คาดการณ์การเติบโตทางเศรษฐกิจหรือจีดีพีของไต้หวันในปี 2550 จะอยู่ที่ 4.3%

ความสามารถในการแข่งขัน

การประเมินความสามารถในการแข่งขันไต้หวันปี2548-2549 นี้ WORLD ECONOMIC FORUM หรือ WEF จัดให้ไต้หวันได้อันดับ 5 ของโลก (เดิมอยู่อันดับ 1) โดยมีฟินแลนด์ สหรัฐฯ สวีเดน และเดนมาร์ก นำมา โดยไต้หวันยังคงแชมป์เอเชีย

สถาบัน I.M.D. INTERNATIONAL สวิตเซอร์แลนด์ ได้จัดอันดับขีดการแข่งขันโลกประจำปี 2549 เมื่อเดือนพฤษภาคม ให้ไต้หวันอยู่อันดับที่ 18 (เดิมอยู่อันดับ 11) ตกลง 7 อันดับ นายเชียว วานฉาง อดีตนายกรัฐมนตรีผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจกล่าวว่าจุดอ่อนของไต้หวันอยู่ที่ประสิทธิภาพของรัฐบาล และการผลักดันตลาดทุนของไต้หวันให้เป็นสากลมากขึ้น

สภาพแวดล้อมการลงทุน

บริษัทประเมินความเสี่ยงสภาพแวดล้อมการลงทุนของสหรัฐฯ (BUSINESS ENVIRONMENT RISK INTELLIGENCE : BERI) ประกาศผลการประเมินครั้งที่ 1 ประจำปี 2549 ไต้หวันได้ 72 คะแนน ได้อันดับ 6 ของโลก เท่ากับปีที่แล้ว ถือเป็นประเทศที่เหมาะสมกับการลงทุน มีความเสี่ยงต่ำ โดยมองความเสี่ยงด้านการขนส่ง การเมือง และการแลกเปลี่ยนเงินตรา BERI คาดการณ์ว่าปีต่อไปไต้หวันน่าจะปรับระดับสูงขึ้นถึงอันดับ 5

2. นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ และสถานการณ์ตลาดแรงงาน

2.1 หลักเกณฑ์-เงื่อนไขการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ

(1) 25 ธันวาคม 2546 ได้ประกาศใช้กฎระเบียบ หลักเกณฑ์การอนุญาตให้โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของภาคเอกชนที่มูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 10,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป และมีระยะเวลาดำเนินการก่อสร้างไม่น้อยกว่า 1 ปี 6 เดือน ยื่นขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดเงื่อนไขให้จ้างแรงงานท้องถิ่นจำนวน 2 คน ต่อการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวน 1 คน

(2) 1 กันยายน 2547 ประกาศใช้กฎระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในไต้หวัน ฉบับแก้ไขใหม่ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

☞ ผู้ประกอบการที่ลงทุนในอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นเงินตั้งแต่ 100 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป สามารถขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (เดิมกำหนดไว้ว่าลงทุนเป็นเงินตั้งแต่ 200 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป และสามารถขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด)

☞ ผู้ประกอบการที่ลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นเงินตั้งแต่ 1,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป สามารถขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (เดิมกำหนดไว้ว่า ลงทุนเป็นเงินตั้งแต่ 500 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป สามารถขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด)

(3) 4 พฤศจิกายน 2547 ประกาศใช้กฎระเบียบว่าด้วยการกำหนดสัญชาติของแรงงานต่างชาติ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีโควตาจ้างแรงงานต่างชาติได้ตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป สำนักงานคณะกรรมการการแรงงานไต้หวันจะเป็นผู้กำหนดลัญชาติของแรงงานต่างชาติสำหรับอัตราร้อยละ 50 ของโควตาดังกล่าว ทั้งการจ้างครั้งแรกและครั้งต่อ ๆ ไป

โควตาจ้างแรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการโครงการก่อสร้างที่มีการลงทุนตั้งแต่ 10,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป สำนักงานคณะกรรมการการแรงงานไต้หวันจะเป็นผู้กำหนดลัญชาติของแรงงานต่างชาติทั้งจำนวนของโควตาที่อนุญาตทั้งการจ้างครั้งแรกและครั้งต่อ ๆ ไป

2.2 นโยบายไม่พึ่งพาแรงงานชาติเดียว

19 มกราคม 2548 รัฐบาลไต้หวันได้เปิดสำนักงานตัวแทนในประเทศบังคลาเทศ และเตรียมการนำเข้าคนงานจากบังคลาเทศตั้งแต่ปี 2548 โดยนโยบายเพื่อเป็นทางเลือกไม่พึ่งพาแรงงานชาติเดียว เป็นชาติที่ 6 แต่จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่มีคนงานบังคลาเทศเข้ามาในไต้หวัน

9 กุมภาพันธ์ 2550 ประธานาธิบดีนาอูรู (Republic of Nauru) ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการเยือนไต้หวัน ได้ร่วมลงนามกับนายลี้ชิ่งเหยียน รมว.แรงงานของไต้หวัน ที่ไทเป ในบันทึกช่วยจำความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างกัน ทั้งสองฝ่ายจะส่งเสริมให้มีการนำเข้าแรงงานจากนาอูรู เข้าไต้หวันเป็นชาติที่ 7

2.3 ลูกเรือประมงจีน

วันที่ 18 พฤษภาคม 2549 จีนแผ่นดินใหญ่ได้ยกเลิกคำสั่งห้ามลูกเรือประมงจีนให้ทำงานกับนายจ้างไต้หวัน ซึ่งมีการห้ามตั้งแต่ปีค.ศ. 2544 ด้วยเหตุผลที่ว่าลูกเรือเหล่านี้ไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีพอ จากสถิติของ CIA เดือนมีนาคม 2549 มีลูกเรือต่างชาติในไต้หวันทั้งหมด 3,233 คน ประกอบด้วยอินโดนีเซีย 1,272 คน เวียดนาม 1,098 คน และฟิลิปปินส์ 856 (ไม่มีไทย) ในอนาคตหากมีการตกลงใช้แรงงานจีนแผ่นดินใหญ่ในภาคอุตสาหกรรม ผลกระทบส่วนแบ่งตำแหน่งงานคงเกิดขึ้น เพราะคนจีนพร้อมที่จะรับค่าแรงที่ต่ำกว่า

2.4 ไต้หวันอาจเปลี่ยนนโยบายนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อการทดแทน มาเป็นพึ่งพาระยะยาว

สภาความมั่นคงแห่งชาติของไต้หวันรายงานว่า รัฐบาลจะต้องเตรียมรับมือกับการนำเข้าแรงงานต่างชาติในลักษณะพึ่งพาระยะยาว โดยจัดให้แรงงานต่างชาติเป็นแหล่งแรงงานปกติ ในเรื่องนี้ แนวร่วมแรงงานไต้หวัน (Taiwan Labour Front : TLF) เห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ได้

นักวิชาการแรงงานหลายคนให้ความเห็นว่า ไต้หวันขาดคนงานในกลุ่มที่แรงงานท้องถิ่นไม่ยอมทำหลายประเภท โดยเฉพาะผู้ดูแล จึงต้องพึ่งพาการนำเข้าแรงงานต่างชาติตลอดไป ซึ่งไม่ได้ขัดแย้งกับการนำเข้าเพื่อการทดแทน

2.5 ไต้หวันเปิดตลาดแรงงานทำงานกะดึกอีก 10,000 ตำแหน่งตั้งแต่ปี 2550

คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CIA) ได้ประกาศเปิดตลาดแรงงานต่างชาติในตำแหน่งของอุตสาหกรรมที่ต้องทำงานเป็นกะ เพื่อให้อุตสาหกรรมที่ต้องทำงานกะดึกไม่ตกอยู่ในสภาพขาดแคลนแรงงาน โดยใช้รูปแบบ “แรงงานท้องถิ่น 3 คน ต่อ แรงงานต่างชาติ 2 คน” โควตาทั้งหมด 10,000 ตำแหน่ง ทั้งนี้ นายจ้างต้องประกาศรับสมัครคนงานท้องถิ่นในอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าค่าแรงทั่วไปก่อน เมื่อรับสมัครคนงานไม่ได้แล้ว จึงมีสิทธิยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ มาตรการดังกล่าวจะเริ่มเปิดให้ผู้ประกอบการยื่นขออนุญาตได้ตั้งแต่วันที่ 18 ม.ค. 50 เป็นต้นไป มาตรการดังกล่าวของ CIA จะแจ้งไปที่ตำแหน่งงานที่ต้องทำงานระหว่างเวลา 18.00 น. ถึงเวลา 6.00 น. ของวันรุ่งขึ้น ในกิจการ 45 ประเภทเช่น อุตสาหกรรมแช่เย็นแช่แข็งเนื้อสัตว์ อุตสาหกรรมแช่เย็นผลิตอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น

2.6 สหภาพแรงงานไต้หวันต่อต้านการผ่อนปรนนโยบายแรงงานต่างชาติ

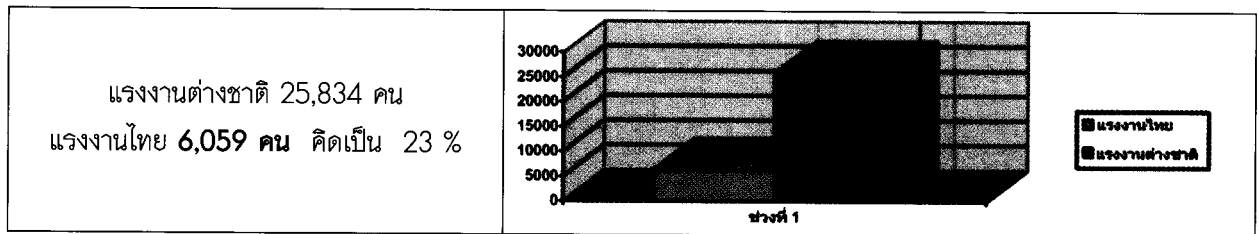
ภาคธุรกิจของไต้หวันขอให้รัฐผ่อนปรนนโยบายแรงงานต่างชาติ เช่นการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในไต้หวันได้ไม่เกิน 6 ปี และอื่นๆ แต่ได้รับการคัดค้านจากสหภาพแรงงานไต้หวัน โดยกลุ่มระบุว่า การผ่อนปรน จะส่งผลต่อ

โอกาสการมีงานทำของแรงงานท้องถิ่น การต่อต้านนี้ส่งผลให้การใช้แรงงานต่างชาติต้องถูกขีดกรอบไม่ให้เพิ่มขึ้นตามความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

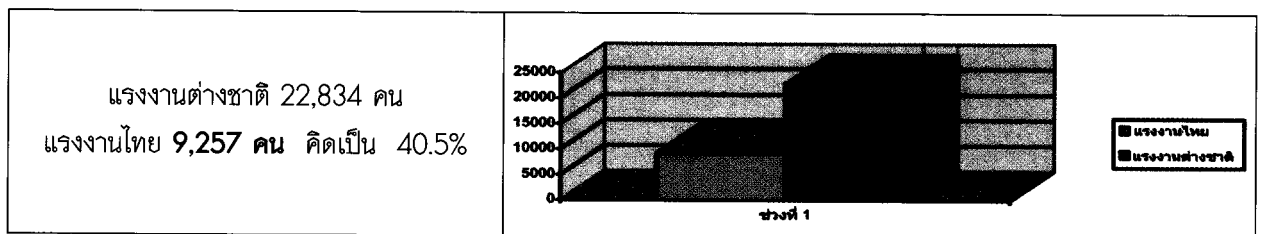
3. สถิติแรงงานต่างชาติในไต้หวัน (มกราคม 2550)

3.1 เขตดูแลของ สรร เกาสง (ภาคกลางตอนล่างและภาคใต้ 8 จังหวัด)

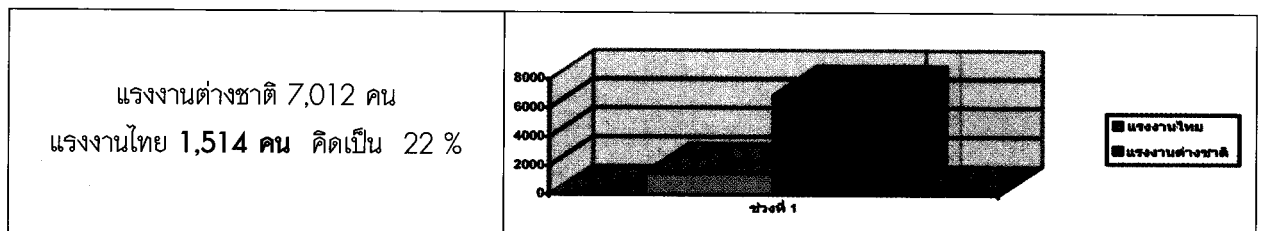
(1) **เกาสง** พื้นที่ 2,948.4 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 2,742,000 คน มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 9 นิคม คือ นิคมอุตสาหกรรมต้าเซ่อ หลินเหยียน เหยินต้า ต้าฟา ฟงซัน หย่งอัน หลินไห่ เจียนเจิน และหนานฉี



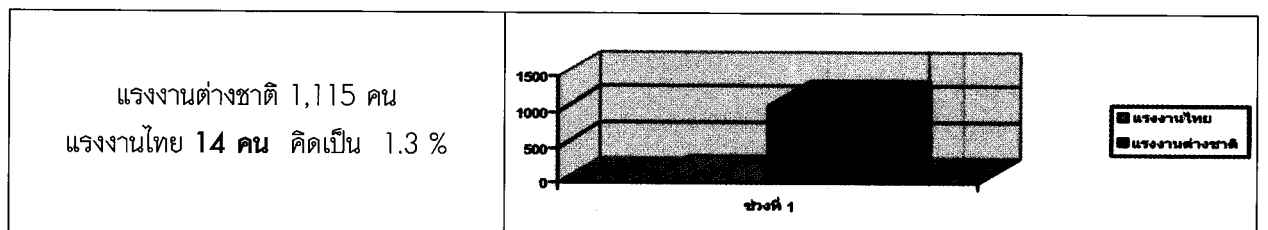
(2) **ไทหนาน** พื้นที่ 2,191.6 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 1,852,000 คน มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 9 นิคม คือ นิคมอุตสาหกรรมอันผิง หย่งคัง กวนเถียน ซินอิ่ง ไทหนานเคอจี้ วันหลี่ เทอซุ่น ซิงหย่งอัน และเป่าอัน มีแรงงานต่างชาติ 22,110 คน มีแรงงานไทย จำนวน 9,216 คน คิดเป็น 41.7 %



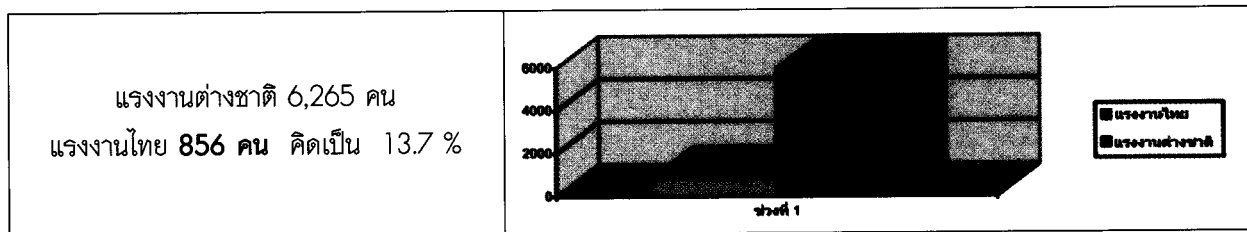
(3) **เจียอี้** พื้นที่ 1,961.85 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 831,000 คน มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 6 นิคม คือ นิคมอุตสาหกรรมหุเน่ย มิงสง โตวเฉียว เจียต้า พูจื่อ และอู้จู้



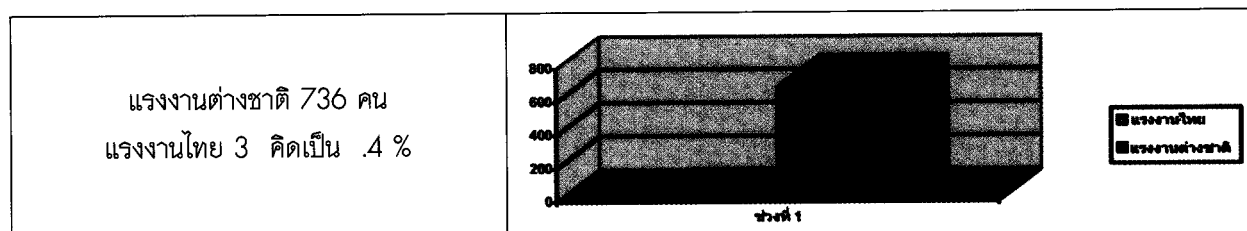
(4) **ไถตง** พื้นที่ 3,515 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 244,000 คน มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 1 นิคม คือ นิคมอุตสาหกรรมฟงเล่อ



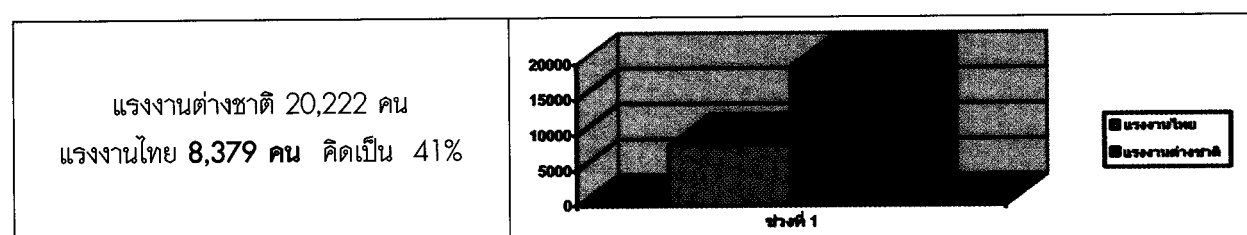
(5) จังหวัดผิงตง พื้นที่ 2,775.6 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 906,000 คน มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 3 นิคม คือ นิคมอุตสาหกรรมผิงตง ผิงหนาน และเหียนฝู



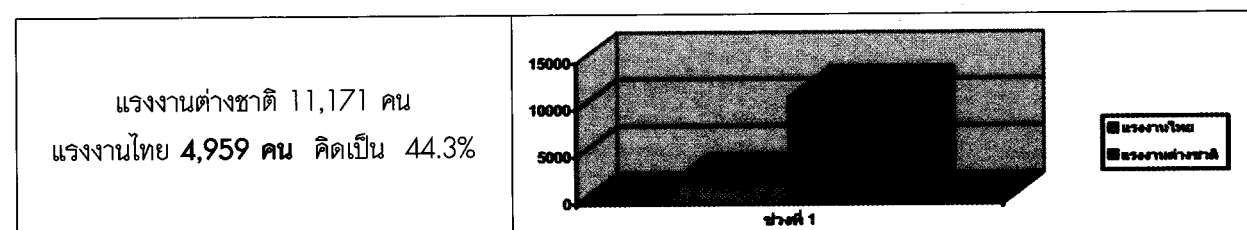
(6) จังหวัดผิงหู พื้นที่ 126.9 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 92,000 คน



(7) จังหวัดจางฮั่ว พื้นที่ 1,075 ตารางกิโลเมตร ประชากร 1,316,762 คน มีนิคมอุตสาหกรรม 7 แห่ง คือนิคมอุตสาหกรรมเซินกั่ง จางปิ่น เป่โก่ ผู่ซิง ฟางฟิ่น ต้าซิง ฟินเยียน และเถียนจง



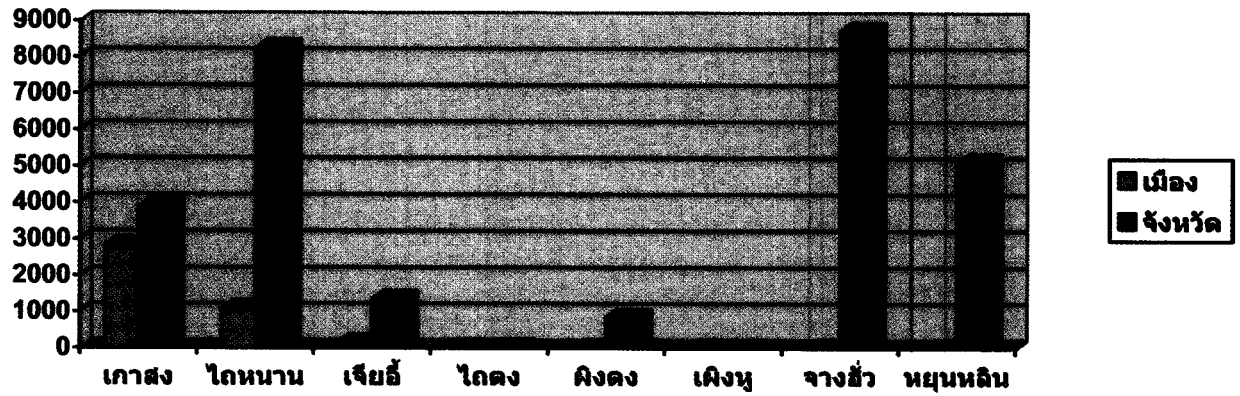
(8) จังหวัดหยุนหลิน พื้นที่ 1,452 ตารางกิโลเมตร ประชากร 742,797 คน มีนิคมอุตสาหกรรม 5 แห่ง คือนิคมอุตสาหกรรมเหยียนจั่ง ไต้ลั่ว ฟงเถียน หยุนหลินคงเยจี้ และจงเคอ มีแรงงานไทย 5,115 คน



รวมแรงงานต่างชาติภาคใต้ 8 จังหวัด 95,233 คน
 แรงงานไทยใน 8 จังหวัด ในเขตรับผิดชอบของ สนร เกาะสอง รวม 31,041 คน
 คิดเป็น 32.6 %

3.2 สถิติแรงงาน ต่างชาติ 5 ชาติในพื้นที่ การดูแลของ สนร.เกาะสอง (มกราคม 2550)

พื้นที่ จังหวัด	ไทย	สัญชาติอื่นๆ					รวม
		เวียดนาม	ฟิลิปปินส์	อินโดนีเซีย	มองโกเลีย	มาเลเซีย	
จังหวัดเกาะสอง	3,798	2,663	2,818	3,312	-	1	12,592
เมืองเกาะสอง	2,261	2,466	5,867	2,691	1	-	13,286
จังหวัดไถหนาน	8,116	3,115	3,412	2,672	9	-	17,324
เมืองไถหนาน	1,141	1,334	1,123	1,90	8	-	5,510
จังหวัดเจี๋ยอี้	1,363	1,212	806	1,703	-	-	5,084
เมืองเจี๋ยอี้	151	532	437	808	-	-	1,928
จังหวัดไถตง	14	349	202	550	-	-	1,115
จังหวัดผิงตง	856	1,532	1,088	2,789	-	-	6,265
จังหวัดผิงหู	3	215	78	440	-	-	736
จังหวัดจางฮั่ว	8,379	5,338	2,541	3,964	-	-	20,222
จังหวัดหยุนหลิน	4,959	1,711	2,169	2,332	-	-	11,171
รวมทั้งสิ้น	31,041	20,470	20,541	23,165	18	1	95,233

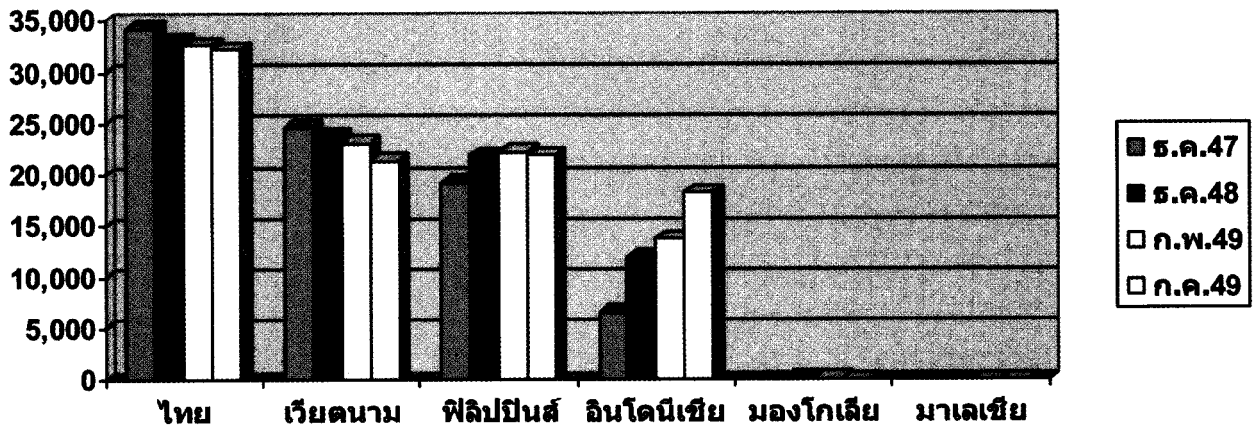


แผนภูมิแสดงจำนวนแรงงานไทยใน 8 จังหวัด (เขตรับผิดชอบของ สนร เกาะสอง)

แรงงานไทย รวม 31,041 คน คิดเป็น 32.6 % เรียงลำดับมากไปหาน้อยคือ

1. ไถหนาน (9,257 คน) 2. จางฮั่ว (8,379คน) 3. เกาะสอง (6,059คน) 4. หยุนหลิน (4,959คน) 5. ผิงตง (856คน)

การเคลื่อนไหวของแรงงานไทย-แรงงานต่างชาติ
แผนภูมิแสดงจำนวน การเพิ่ม-ลด ของแรงงานต่างชาติ 5 ชาติ ในเขตรับผิดชอบของ สนร เกาสง
(ธ.ค. 2547 – ม.ค. 2550)

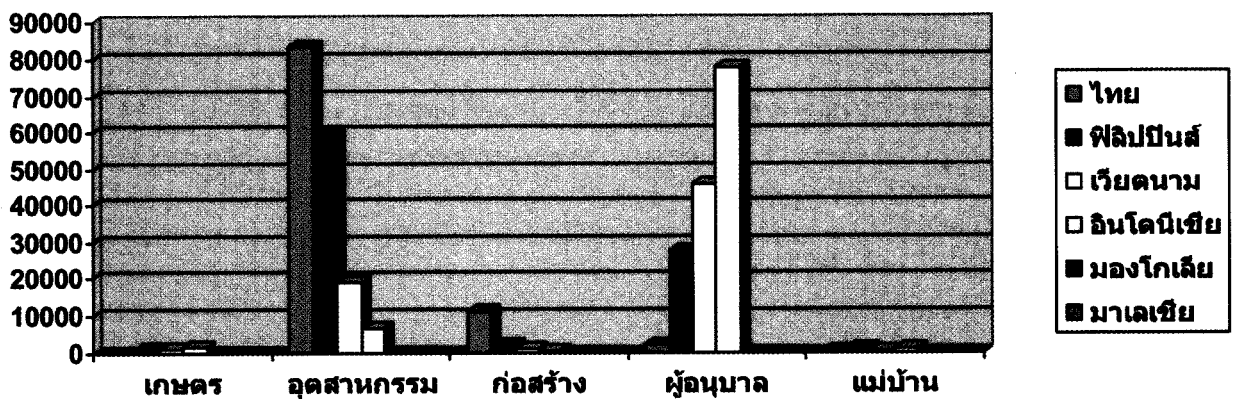


หมายเหตุ แรงงานอินโดนีเซีย เพิ่มขึ้นมากเนื่องจากการยกเลิกการห้ามนำเข้า ตั้งแต่ 6 มี.ค 2548

3.3 สถิติแรงงานต่างชาติ และแรงงานไทย(ทั้งเกาะ) แยกตามประเภทงานอาชีพ (มกราคม 2550)

กลุ่มอาชีพ	แรงงานต่างชาติ	คิดเป็น%	แรงงานไทย	คิดเป็น%
- งานเกษตร	3,356 คน	0.98 %	14 คน	0.3%
- งานอุตสาหกรรมการผลิต	170,902 คน	50 %	80,925 คน	87%
- งานก่อสร้าง	11,782 คน	34.5%	9,675 คน	10.4%
- ผู้อนุบาล	153,396 คน	44.8%	2,268 คน	2.4%
- แม่บ้าน	2,435	.7%	32 คน	03%
*รวม	341,871คน	100%	94,914 คน	28.7%

แผนภูมิแสดงจำนวนแรงงานไทย(ทั้งเกาะ)ใน 5 กลุ่มอาชีพ เปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติที่มีอยู่



4. เศรษฐกิจของไต้หวัน ปี 2007

4.1 โครงการของรัฐ และแผนขยายกิจการของบริษัทขนาดใหญ่ ในไต้หวัน ปี 2007

โครงการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์เกาสง

วันที่ 30 ต.ค. 2006 ที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติไต้หวัน ได้มีมติอนุมัติโครงการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์เกาสง โดยเปิดให้โรงงานหรือบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์เข้าไปตั้งโรงงานในช่วงกลางปีหน้า มีมาตรการดึงดูดผู้ประกอบการหลายด้านเช่น ให้เงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ ลดภาษีและค่าเช่าที่ดินรวมทั้งอาคารเป็นต้น คาดว่าจะดึงดูดผู้ประกอบการให้เข้าไปจัดตั้งโรงงานในนิคมนี้ได้ประมาณ 160 แห่ง ซึ่งจะสามารถสร้างตำแหน่งงานได้ 9,300 ตำแหน่ง มูลค่าการผลิตแต่ละปีจะเพิ่มขึ้นประมาณ 127.7 พันล้านเหรียญเอ็นที

แผนการร่วมลงทุนขนาดใหญ่ประจำปี 2007

นายช้อ หยียนเลียง รมช. กระทรวงเศรษฐกิจไต้หวัน ได้กล่าว ว่าแผนการลงทุนขนาดใหญ่ประจำปี 2007 ของรัฐบาล ซึ่งคาดว่าจะใช้เงินลงทุน 9 แสน 9 หมื่นล้านเหรียญไต้หวัน มีโครงการใหญ่ๆ หลายโครงการรวมอยู่ในแผนนี้เช่น โรงงานเหล็กกล้าของบริษัท Formosa Petrochemical Corporation (FPCC) และโรงงานผลิตจอคอมพิวเตอร์ ของบริษัท AU Optronics (AUO) จะได้รับการอนุมัติและเริ่มโครงการได้ในปีหน้า

เอเซอร์(Acer) คอมพิวเตอร์ เพิ่มการผลิต

เอเซอร์(Acer) บริษัทคอมพิวเตอร์สัญชาติไต้หวัน อันดับ 4 ของโลก ตั้งเป้าปีหน้าเป็นผู้ผลิตพีซีอันดับ 3 ของโลก คาดว่าจะทะลุ 25 ล้านเครื่อง โดยจะดันยอดขายในตลาดจีนแผ่นดินใหญ่จาก 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปีนี้เป็น 2,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปีหน้า ตลาดสหรัฐตั้งเป้ายอดขายเป็น 2,000 ถึง 2,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ตลาดยุโรปขณะนี้เอเซอร์มีส่วนแบ่งสูงถึงร้อยละ 57 เอเซอร์มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองซีจีฮือSijih City ชานกรุงไทเป มีพนักงานมากกว่า 39,000 คน และมีสาขาอยู่มากกว่า 100 ประเทศ

TSMC เซมิคอนดักเตอร์ ขยายโรงงาน

TSMC บริษัทไต้หวันเซมิคอนดักเตอร์ยักษ์ใหญ่เวเฟอร์ชิพของโลก ของไต้หวัน ยืนยันแผนเนรมิต โรงงานผลิตเวเฟอร์ชิพขนาด 12 นิ้ว อีก 2 โรงงาน ในซินจู๋ไฮน์ปาร์ก โดยจะเริ่มก่อสร้างในเดือนเมษายน 2007 โดยรวมปีหน้า ไต้หวันจะมีการสร้างโรงงานผลิตแผ่นไมโครชิพ และDRAM ขนาด 12 นิ้ว จำนวน 13 โรงงาน มูลค่าการลงทุนรวมนับล้านล้านเหรียญไต้หวัน TSMC ระบุว่า โครงการก่อสร้างโรงงานผลิตแผ่นเวเฟอร์ชิพ 12 นิ้ว มีมูลค่า 1,133 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพื่อขยายกำลังผลิตโรงงานผลิตไมโครชิพ 12 นิ้ว ขนาด 65 นาโน และ 90 นาโน อย่างไรก็ตาม การลงทุนต่อเนื่องจะมีมูลค่ามากกว่านี้อีกหลายเท่าตัว

นิคมอุตสาหกรรมสวนวิทยาศาสตร์ซินจู๋ สร้างโรงงานใหม่

นายเหอไห่ยว่ง เลขาธิการ นิคมอุตสาหกรรมสวนวิทยาศาสตร์ซินจู๋ ระบุว่า ในสวนวิทยาศาสตร์ซินจู๋ จะมีการก่อสร้างโรงงานผลิตเวเฟอร์ไมโครชิพอีก 5 โรงงาน ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม โดยต้องใช้เวลาราว 2 เดือน หลังจากนั้นก็ต้องเวนคืนที่ดิน และลงมือก่อสร้างได้ โดยคาดหวังว่า น่าจะสามารถเริ่มก่อสร้างได้ในราวเดือนเมษายน ศกหน้า

นิคมไบโอเทคโนโลยีการเกษตรแห่งแรกในไต้หวัน ที่ผิงตง ใต้สุดของไต้หวัน

นิคมไบโอเทคโนโลยีการเกษตรแห่งแรกและแห่งเดียวในปัจจุบันของไต้หวัน ได้เปิดบริการแล้ว หวังว่าจะสามารถดึงดูดผู้ประกอบการจำนวน 120 ราย เข้าประจำในนิคมเทคโนโลยีการเกษตรนี้ ปัจจุบัน นิคมไบโอเทคโนโลยีการเกษตร

ดังกล่าว ได้อนุมัติบริษัทต่าง ๆ จำนวน 42 บริษัท เข้าทำการในนิคมแล้ว ระยะแรกมี 6 บริษัทได้เข้าไปดำเนินการก่อสร้างโรงงานแล้ว และจะมีอีกอย่างน้อย 20 บริษัทเข้าใช้บริการภายในสิ้นปีหน้า สร้างโอกาสงานอีก 1,000 ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารของนิคมฯ ระบุว่า เมื่อนิคมฯเป็นรูปเป็นร่างและเข้าสู่ระบบแล้ว ไต้หวันจะกลายเป็นฐานการผลิตสำคัญของไบโอเทคโนโลยี การเกษตรของโลก ประจวบกับบริเวณโดยรอบคือเกาสงมีฟาร์มปรับปรุงพันธุ์พืช มหกรรมเอ็กซ์โปการเกษตรพืชเมืองร้อน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผิงตง ดังนั้น จึงเป็นโอกาสเหมาะที่ผิงตงจะพัฒนาด้านการเกษตรต่อไป

โครงการก่อสร้างท่าเรือเกาสงให้เป็นท่าเรือใหญ่อันดับห้าของโลก

สภามหาวิทยาลัยไต้หวัน กำหนดให้โครงการก่อสร้างท่าเรือนานาชาติเกาสง เป็นโครงการสาธารณูปโภคร่วมทุน ใช้งบประมาณในการก่อสร้าง 35,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน จะสามารถเพิ่มปริมาณการขนถ่ายตู้สินค้ามาตรฐานได้ปีละ 2.5 ล้านตู้ จากปัจจุบันที่มีปริมาณขนถ่ายตู้สินค้าปีละ 9.8 ล้านตู้รวมเป็นปีละ 12.3 ล้านตู้ ซึ่งจะทำให้ท่าเรือแห่งนี้ใหญ่เป็นอันดับห้าของโลก

นายหวงกั๋วอิง รองผู้อำนวยการกองกิจการท่าเรือ นครเกาสงกล่าวว่า งบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้างท่าเรือนานาชาติเกาสงทั้งหมด 35,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวันเป็นงบประมาณจากรัฐบาล 23,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน และเงินทุนเอกชน 12,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน โดยจะเริ่มประกาศรับบริษัทเอกชนที่สนใจเข้าร่วมทุน และเซ็นสัญญากันภายในปี 2550 จากนั้นจึงจะเริ่มลงมือก่อสร้าง โดยโครงการก่อสร้างท่าเรือนานาชาติเกาสงนี้จะเป็นโครงการสาธารณูปโภคร่วมทุนภาครัฐ-เอกชน ขนาดใหญ่ที่สุดของปี พ.ศ. 2550 จะมีท่าเทียบเรือ 4 แห่งแต่ละแห่งมีความยาว 1,500 เมตร ลึก 16.5 เมตร (ปัจจุบันท่าเทียบเรือเกาสงมีความลึกเพียง ๑๕ เมตรทำให้เรือบรรทุกสินค้าขนาดใหญ่เข้าเทียบท่าไม่ได้)

4.2 เศรษฐกิจไต้หวัน 2007

ภาวะถดถอยของ 4 เขตเศรษฐกิจยักษ์ใหญ่ของโลก

สถาบันวิจัยประเมินภาวะเศรษฐกิจจะดับโลกต่างคาดการณ์กันว่า ปี 2007 สหรัฐฯ ญี่ปุ่น จีน และสหภาพยุโรป 4 เขตเศรษฐกิจยักษ์ใหญ่ของโลก ภาวะเศรษฐกิจจะถดถอยลงเล็กน้อย นั้น ไต้หวันมองว่า จะส่งผลต่อเศรษฐกิจไต้หวันที่สำคัญ การส่งออกเป็นสำคัญ เป็นอย่างมาก ดังนั้น เศรษฐกิจไต้หวันในปีหน้าจะสามารถรักษาระดับการเติบโตเช่นเดียวกับในปีนี้ได้หรือไม่ อุปสงค์ภายในไต้หวันจะเป็นปัจจัยสำคัญมาก

ในช่วงที่ผ่านมา ในไต้หวันการลงทุนและการบริโภคของภาคเอกชนยังไม่ดีนัก แม้รัฐบาลจะเสนอแผนการขยายอุปสงค์ภายใน แต่แผนการดังกล่าวจะส่งผลต่อความมั่นใจในการลงทุนและการบริโภคของภาคเอกชนได้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนจะส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของไต้หวันตั้งแต่ปีนี้ไปจนถึงปีหน้าได้หรือไม่ ความมั่นใจของผู้บริโภคและนักลงทุนมีเพียงพอหรือไม่ การขยายตัวของส่วนสาธารณูปโภคจะสามารถเสริมความมั่นใจเหล่านี้ได้ หรือไม่ยังเป็นปัญหาอยู่

คาดการณ์เศรษฐกิจไต้หวัน 2007

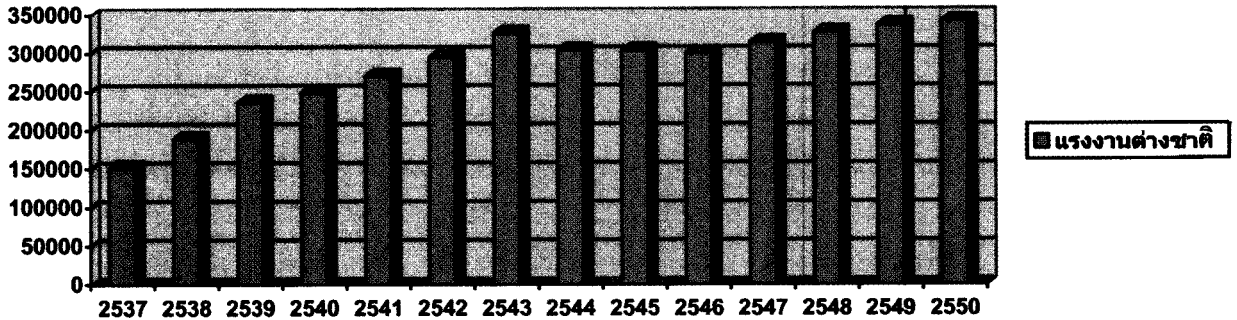
สถาบันวิจัยเศรษฐกิจไต้หวัน (Taiwan Institute of Economic Research) แลงตัวเลขอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไต้หวัน ปี 2550 คาดมีอัตราเติบโตร้อยละ 4.07 แม้ตัวเลขการขยายตัวต่ำกว่าที่เคยคาดการณ์ไว้เมื่อเดือนที่แล้วร้อยละ 0.01 แต่สถาบันฯ ย้ำว่า หากมองจากสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของไต้หวันและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เริ่มเข้าสู่ระยะเติบโตเต็มที่ในขณะนี้ ไต้หวัน สามารถรักษาระดับอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจไว้ที่ร้อยละ 4 ถือว่าอยู่ในสภาวะคงตัว

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจไต้หวันเปิดเผยว่า แม้ปีที่ผ่านมาจะเกิดปัญหาทำให้การบริโภคของประชาชนติดขัด แต่มูลค่าการค้ากับต่างประเทศเติบโตสูงขึ้นเรื่อยๆ ตัวเลขของผู้มีงานทำเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางดีขึ้น รวมทั้งราคาสินค้าที่คงตัว เชื่อว่าในระยะสั้นแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจของไต้หวันยังอยู่ในระดับที่ดี นายหวง เต๋อเจิง ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยเศรษฐกิจไต้หวันระบุว่า สำหรับแนวโน้มภายในประเทศนั้น ตัวเลขการบริโภคและการลงทุนในปี 2550 มีการขยายสูงขึ้นเล็กน้อย แต่ด้านการค้า แม้จะมีสัดส่วนเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตลดต่ำลงบ้าง แต่หลังจากบวกลบแล้ว เนื่องจากปีก่อนมีฐานที่สูงกว่า ดังนั้น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไต้หวันตลอดปี 50จึงกำหนดไว้ที่ร้อยละ 4.07

ส่วนด้านอัตราแลกเปลี่ยน เนื่องจากทั่วโลกให้เครดิตต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของเอเชีย ดังนั้น ในระยะสั้น ค่าเงินไต้หวันอาจเผชิญกับปัญหาค่าเงินแข็งตัวขึ้นได้

5. แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน ปี 2007

แรงงานต่างชาติ (จากสถิติของ CIA) ณ ธันวาคม 2547 มีจำนวน 314,034 คน เทียบกับธันวาคม 2548 มี 327,396 คน เพิ่มขึ้น 13,362 คน หรือร้อยละ 4.25 ส่วนทางกับเศรษฐกิจไต้หวันที่ถดถอยในปี 2548 ที่เติบโตร้อยละ 3.8 ลดลงจากปี 2547 ที่เติบโตร้อยละ 5.95 ซึ่งให้เห็นความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานต่างชาติของไต้หวันว่ามีมากจนถึงเดือนกันยายน 2549 จำนวนแรงงานต่างชาติได้เพิ่มขึ้นเป็น 336,864 คน เพิ่มไปอีก 9,468 คน หรือเพิ่มขึ้นเท่ากับ 28.1 %



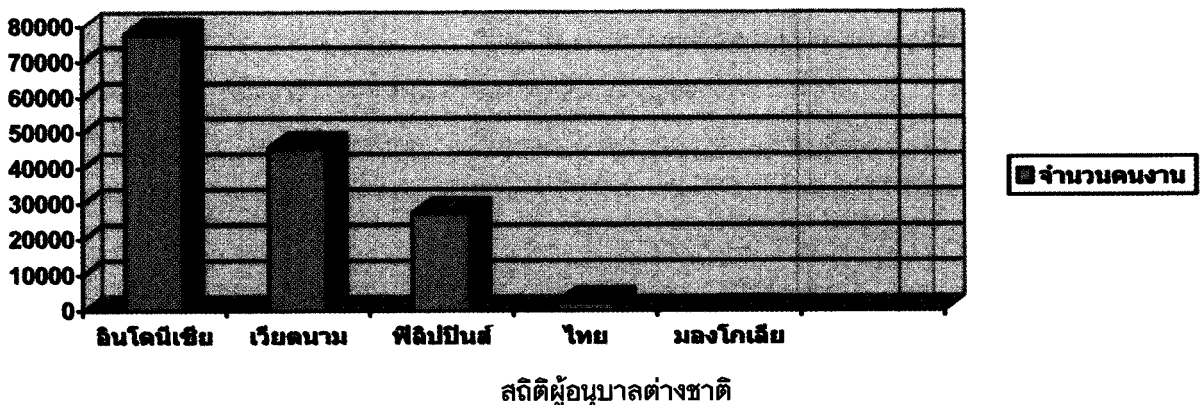
แรงงานต่างชาติในไต้หวันตั้งแต่ พ.ศ 2537 (151,989 คน) ถึงปัจจุบัน (341,871 คน)

ความต้องการแรงงานต่างชาติของไต้หวัน มีสูงกว่าการอนุญาตของทางการไต้หวันเสมอ และมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะสังคมที่มีคนสูงอายุเกือบ 10 % ของไต้หวันที่ต้องการคนดูแล บวกกับการเป็นประเทศอุตสาหกรรม ขณะที่คนงานไต้หวัน จะปฏิเสธงานที่หนักงานอันตรายและสกปรก ที่ทางไต้หวันเรียกว่างานกลุ่ม 3K อย่างไรก็ดีไต้หวัน โดย CIA พยายามไม่อนุญาตตำแหน่งงานที่สามารถจ้างคนไต้หวันได้ เพื่อแก้ปัญหาคนไต้หวันว่างงาน โดยสร้างเงื่อนไขในรูปแบบต่างๆ ให้กับผู้ประกอบการ

5.1 ผู้สูงอายุ 153,396 คน (44% ของแรงงานต่างชาติ) กับการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ

ปัจจุบันประชากรไต้หวันที่มีอายุมากกว่า 65 ปีมีจำนวนเกือบถึง 10% สถิติเดือนกันยายน 2005 มีจำนวน 2.26 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 3.1% คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติได้คาดการณ์ว่าเมื่อถึงปี 2014 ผู้สูงอายุมิถึง 13% และในปี 2051 จะเพิ่มเป็น 37% ซึ่งทำให้ความต้องการผู้ดูแลมีมากขึ้น

ปัจจุบัน (สถิติ CIA เดือนมกราคม 2007) มีแรงงานต่างชาติในทุกอาชีพ 341,871 คน เป็นผู้นุบาล 153,396 คน คิดเป็น 44.9% เป็นกลุ่มอาชีพที่ใหญ่สุด ในจำนวนนี้ประกอบด้วยผู้นุบาล 5 ชาติ (ดูกราฟสถิติ) โดยมีผู้นุบาลไทย อยู่ 2,454 คน (1.63%) และมีอินโดนีเซีย 77,924 คน (51 %) เป็นอันดับ 1



จะเห็นได้ว่าการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุความต้องการในไต้หวัน ผลักดันให้ความต้องการผู้อนุบาลมากขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง อีกทั้งอาชีพนี้ คนไต้หวันไม่นิยมทำ แม้ทางการจะสนับสนุนโดยให้เงินอุดหนุนแก่ผู้ที่จ้างแรงงานท้องถิ่นเป็นผู้อนุบาลก็ตาม

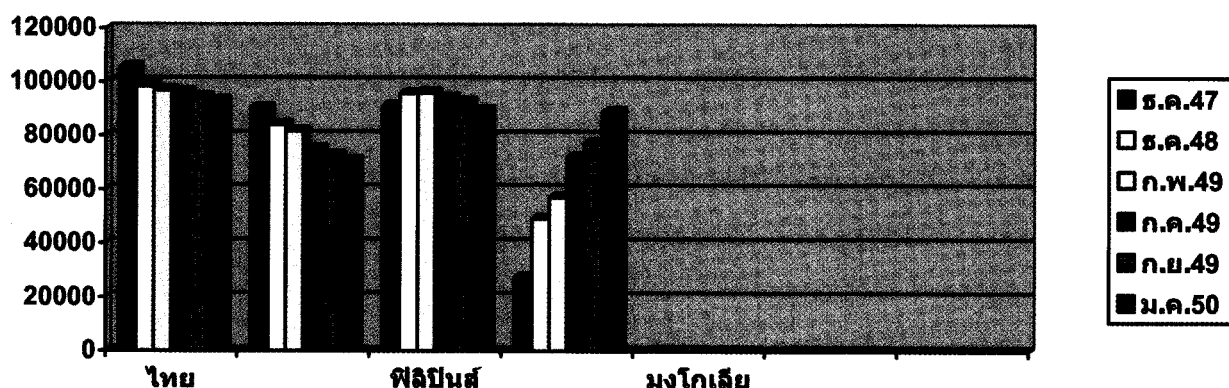
5.2 การเติบโตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และความต้องการแรงงาน

กรมบัญชีกลางจัดทำสถิติใน 8 เดือนแรกของปี 2549 มูลค่าการจำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์สารสนเทศสูงถึง 2.7 ล้านล้านเหรียญไต้หวัน เติบโตสูงกว่าระยะเดียวกันของปีที่แล้วถึงร้อยละ 18 เป็นการส่งออกเกือบร้อยละ 70

ศูนย์บริการด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีไต้หวัน (IT IS) แสดงสถิติมูลค่าการผลิตอุตสาหกรรมไอซี ที่เติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง IT IS เปิดเผยว่ามูลค่าการผลิตของอุตสาหกรรมไอซีไตรมาสแรกของปี 2549 เติบโตจากปี 2548 เพิ่มขึ้นถึง 27.6% มีมูลค่า 207,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน แบ่งเป็นมูลค่าด้านการออกแบบ 72,000 ล้านดอลลาร์ การผลิต 163,500 ล้านดอลลาร์ ทิปท็อ 49,000 ล้านดอลลาร์ และการทดสอบ 21,700 ล้านดอลลาร์ และไตรมาสสองของปี 2549 เติบโตขึ้นอีก 2.4% จากไตรมาสแรก คาดว่ามูลค่าการผลิตอุตสาหกรรมไอซีปีนี้สูงถึง 314,500 ล้านดอลลาร์ไต้หวัน

อุตสาหกรรมการผลิตไอซี – ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก และมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติปีละประมาณ 15,000 – 18,000 คน โดยมีแรงงานฟิลิปปินส์ครองส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด คือร้อยละ 63.92 และรองลงมาเป็นแรงงานไทย ครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 23.58

สาเหตุที่แรงงานไทยได้ส่วนแบ่งตลาดในภาคอุตสาหกรรมการกลุ่มนี้น้อยกว่าแรงงานฟิลิปปินส์ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. และปวส. มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการทำงานได้ดี และมีความต้องการจะไปทำงานในไต้หวันมีจำนวนน้อย ดังนั้น การเพิ่มส่วนแบ่งตลาดแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมนี้ จะต้องพัฒนาแรงงานไทยที่มีความต้องการจะไปทำงานในไต้หวัน ให้มีคุณสมบัติและพฤติกรรมตามความต้องการของตลาดดังกล่าวให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น



แผนภูมิการเพิ่ม- ลด ของแรงงานต่างชาติในไต้หวันแยกประเทศ

5.3 ภาพรวมความต้องการแรงงานต่างชาติของไต้หวัน ปี 2007

จากข้อมูลโดยสรุป จะเห็นได้ชัดว่าความต้องการแรงงานต่างชาติของไต้หวัน มีมากทั้งในภาคผู้อนุบาลและภาคการผลิต มากกว่าจำนวนที่ทางการไต้หวันอนุญาต แม้ว่าไต้หวันจะคงนโยบายจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติไว้ที่ประมาณ 300,000 คน แต่จากสถิติจะเห็นได้ว่ายอดแรงงานไต้หวันได้สูงถึง 327,396 คนในเดือนธันวาคม 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 336,462 คนในเดือนกันยายน 2549 และ 341,871 คนในเดือนมกราคม 2550

ในปี 2007 หรือ พ.ศ. 2550 มีโครงการใหญ่ๆของไต้หวันที่จะเกิดมากมาย โครงการเหล่านี้ต้องใช้คนงานในช่วงการก่อสร้างจำนวนมาก และเมื่อก่อสร้างเสร็จก็ต้องใช้พนักงานฝ่ายผลิตจำนวนมากอีกเช่นกัน แม้ว่าจะมีการคาดการณ์ว่า 4 เขต

เศรษฐกิจยักษ์ใหญ่ของโลกจะมีภาวะถดถอยและกระทบต่อการส่งออกของไต้หวันบ้าง แต่ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติของไต้หวันนั้นยังคงมีอยู่สูงกว่าการอนุญาตของทางการไต้หวัน พร้อมๆ กับการเป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี ความต้องการผู้อนุบาลต่างชาติมาดูแลคนชราย่อมเพิ่มตามไปด้วย

5.4 ตลาดแรงงานไทยในไต้หวัน

สำหรับแรงงานไทย ตามสถิติธันวาคม 2547 จำนวนคนงานไทย 105,281 คน ลดลง 6.6% เหลือ 98,322 คน ในเดือนธันวาคม 2548 และลดลงเหลือ 92,894 คน ในเดือนธันวาคม 2549

สาเหตุของการลดลงของแรงงานไทยในไต้หวัน

สาเหตุส่วนหนึ่งเกี่ยวเนื่องกับกฎระเบียบของไต้หวัน ที่กำหนดให้คนงานต่างชาติเข้ามาอยู่ได้ไม่เกิน 6 ปี ซึ่งคนงานไทยเข้ามาทำงานไต้หวันตั้งแต่ พ.ศ. 2526 เป็นอันดับ 1 มาตลอด (ช่วงแรกสูงถึง 60-70 % ของแรงงานทั้งหมดที่ไต้หวันมีอยู่) ทำให้กลุ่มคนงานส่วนที่ครบเทอมแล้วอยากจะทำอีกไม่สามารถมาได้ ประกอบกับระเบียบใหม่ที่ทางไต้หวันอนุญาตให้นายจ้างหักค่าอาหารเดือนละ 2,500 เหรียญไต้หวัน และให้บริษัทเอเยนต์หักค่าบริการปีที่ 1-2-3 เดือนละ 1,500-1,700-1,800 เหรียญไต้หวันได้ อีกทั้งค่าเงินบาทที่แข็งขึ้นตลอดเวลา ทำให้รายได้จากการทำงานที่ไต้หวัน เมื่อแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทย ไม่มากเหมือนแต่ก่อน จึงทำให้คนงานไทยเลือกที่จะไปประเทศอื่น ประกอบกับผู้ประกอบการไต้หวันจำนวนหนึ่ง อยู่ในสภาวะขาดทุนเนื่องจากต้นทุนในไต้หวันสูง ทำให้คนงานที่มามีรายได้ต่ำไปด้วยเช่นไม่มีโอที-เงินพิเศษ จึงไม่คุ้มกับค่าหัวที่จ่ายไป โดยที่ค่าบริการจัดหาคนงานจากเมืองไทยก็ยังไม่ยอมลดลง เฉลี่ยอยู่ที่ 100,000 บาท

ความต้องการแรงงานไทยของนายจ้างไต้หวัน

จากการสัมภาษณ์คนงานไทย พบว่าตลาดแรงงานไต้หวันยังเป็นตลาดที่คนงานไทยบางส่วนที่มาเจอบริษัทที่ดีให้ความสนใจจะมาอีก ขณะเดียวกัน นายจ้างไต้หวันก็ต้องการแรงงานไทยเช่นกัน โดยเฉพาะในกลุ่มงานก่อสร้าง แต่คนงานจะมีความเสี่ยงต่อการเจอกับสภาพการทำงานที่ไม่ดี นายจ้างไม่ได้อยู่ส่วนหนึ่ง อีกทั้งค่าบริการจัดหาคนงานจากเมืองไทยที่สูงยังทำให้คนงานเสี่ยงต่อการไม่คุ้มทุน หากงานไม่มีการทำล่วงหน้าเพราะจะเหลือเงินเพียงเล็กน้อย เมื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวันแล้วอาจเหลือไม่พอใช้หนี้เงินกู้และให้ครอบครัว แต่คนงานให้ความเห็นว่าดีกว่าทำงานในประเทศไทย อย่างไรก็ดี คนงานอีกจำนวนหนึ่งก็สามารถสร้างฐานะได้จากการอยู่ทำงานที่ไต้หวัน หากเจองานดี มีการเก็บออม และครอบครัวทางประเทศไทยไม่มีค่าใช้จ่ายมากนัก

การปฏิบัติไม่เหมาะสม

หนังสือพิมพ์ The China Post (ฉบับ 7 มิ.ย. 2549) ลงข่าวรายงานประจำปี 2548 เกี่ยวกับการลักลอบค้ามนุษย์ (Annual Trafficking in Persons Report) ของ กต. สหรัฐอเมริกา ได้ลดลำดับไต้หวันจากกลุ่มประเทศ “Tier 2” (กลุ่มที่มีสถานการณ์การค้ามนุษย์และการปราบปราม) มาอยู่ในกลุ่มประเทศที่ต้องจับตามองเป็นพิเศษในเรื่องการค้ามนุษย์ “Tier 2 Watch List” เพราะไม่บรรลุมาตรฐานขั้นต่ำในการกำจัดการค้ามนุษย์ โดยประเทศที่ตกเป็นเหยื่อคือ เวียดนาม ไทย และฟิลิปปินส์ เนื่องจากในปีที่ผ่านมา ไต้หวันเกิดเหตุการณ์บีบบังคับใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติถูกขูดรีดและบังคับให้ทำงานเกินเวลา สตรีจากจีนแผ่นดินใหญ่-เวียดนาม -อื่นๆ ถูกขาย บังคับใช้แรงงานหรือค้าประเวณี โดยกฎหมายไต้หวันที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถป้องกันสถานการณ์ดังกล่าวได้

จากข่าวจะเห็นว่าคนงานทุกชาติ อาจพบการกระทำเหล่านี้บ้าง สรร.เกาสง ได้พบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวของแรงงานไทย โดยพอจะประมวลได้เช่น การผิดสัญญาจ้าง ใช้งานผิดหน้าที่ และเกินกำลังงานอันตรายเป็นต่อสุขภาพ ความเป็นอยู่ไม่เหมาะสม เสียค่าบริการสูงกว่ากฎหมายกำหนด ฯลฯ ดังสถิติคำร้องทุกข์ประเภทต่างๆ ที่

คำร้องทุกข์ของแรงงานไทย (ปีงบประมาณ 2549)

รวมคนงานร้องทุกข์ทั้งสิ้น			
เกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์		ไม่เกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์	รวมทั้งสิ้น
ราย	บาท	ราย	ราย
1,970	38,195,662	332	2,343

ในปีงบประมาณ 2549 สำนักงานแรงงานฯ สาขาเมืองเกาสงได้รับคำร้องทุกข์ของแรงงานไทยในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 2,343 คน เป็นคำร้องทุกข์เกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์การจ้างงานจำนวน 1,970 คน และคำร้องทุกข์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์จำนวน 332 คน ซึ่งมีจำนวนลดลงจากปีงบประมาณ 2548 จำนวน 234 คน หรือลดลง 10%

ประเภทคำร้อง	ปีงบประมาณ 2547	ปีงบประมาณ 2548	ปีงบประมาณ 2549
1. คำร้องเกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์	คน/วงเงิน(บาท)	คน/วงเงิน(บาท)	คน/วงเงิน(บาท)
1.1 เงินคืนภาษีส่วนเกิน	671 / 5,353,121	232 / 3,473,774	131 / 2,454,919
1.2 ค่าจ้าง	53 / 2,247,587	135 / 7,590,358	109 / 1,913,509
1.3 ค่าล่วงเวลา	31 / 25,697	9/-	- / -
1.4 ค่าชดเชยการเลิกจ้าง	30 / 1,107,805	66 / 1,952,051	53 / 1,404,500
1.5 ค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บ	24 / 3,900,714	33 / 8,583,904	18 / 5,083,680
1.6 ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต	30 / 22,632,434	26 / 20,124,873	23 / 12,198,108
1.7 เงินฝากสะสม	55 / 2,516,416	1,674 / 12,000,000	13 / 1,195,803
1.8 ค่าอาหาร	-	-	- / -
1.9 ค่าบริการจัดหางาน	-	124/5,292,763	1654 / 13,585,887
1.10 เงินค่าตัวเครื่องบิน	-	-	25 / 192529
รวม	894 / 37,783,774	2,299/59,017,723	1,970 / 38,195,662
2. คำร้องที่ไม่เกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์	484	278	332
รวมคำร้อง (1 + 2)	1,378	2,577	2,343

สถานการณ์แรงงานในประเทศมาเลเซีย

โดย สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีประชากรในวัยแรงงานประมาณ 10.5 ล้านคนและเป็นตลาดแรงงานระดับล่าง (Secondary Labour Market) หรือแรงงานไร้ฝีมือ จึงถือเป็นตลาดที่สำคัญของแรงงานต่างชาติ เนื่องจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับแรงงานมาเลเซียมีความประสงค์ที่จะทำงานในตลาดแรงงานด้านอื่นๆ มากกว่า ประกอบกับ มาเลเซียได้ประกาศชัดเจนว่าจะยกฐานะประเทศขึ้นเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือเป็นประเทศพัฒนาในปี 2020 หรือก่อนหน้านั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม Datuk Seri Rafidah ได้ให้สัมภาษณ์และมีการลงข่าวในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น New Strait Time ว่าทางการมาเลเซียจะปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อรองรับการลงทุนการค้า โดยเฉพาะในกิจการทางด้านบริการและสาขาที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เทคโนโลยีทางด้านอุตสาหกรรม สุขภาพอนามัย การศึกษา การท่องเที่ยวและการเงิน จากนโยบายดังกล่าวทำให้มาเลเซียมีโอกาสในการขยายตลาดแรงงานฝีมือมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดช่องว่างของแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากกำลังแรงงานท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ทำให้มีความต้องการแรงงานต่างชาติมีอยู่ตลอดเวลา ในปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายอยู่ประมาณ 1.8 ล้านคน ร้อยละ 65.94 เป็นชาวอินโดนีเซีย ร้อยละ 10.92 เป็นชาวเนปาล ร้อยละ 7.56 เป็นชาวอินเดีย ที่เป็นชาวบังกลาเทศ เวียดนาม พม่า กัมพูชา และไทย ซึ่งขึ้นทะเบียนกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียว่ามีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่เป็นจำนวน 7,901 คน โดยแบ่งเป็นสาขาอาชีพดังนี้

แม่บ้าน (Maid)	451	คน
ก่อสร้าง (Construction)	1,388	คน
อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing)	849	คน
ธุรกิจบริการ (Services)	4,776	คน
เพาะปลูก	211	คน
การเกษตร	226	คน
(ข้อมูลวันที่ 20 มิถุนายน 2549)		

ซึ่งจากข้อมูลที่ได้รับจากธนาคารกรุงเทพ สาขาท่าลาดัมเปอร์นั้น แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียได้มีรายได้ส่งกลับประเทศไทยจากเดือนมกราคม 2549 ถึงเดือนสิงหาคม 2549 เป็นจำนวน 71.93 ล้านบาท และจากต้นปีงบประมาณ 2549 จนถึงเดือนสิงหาคม 2549 สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียได้รับรองตำแหน่งการจ้างแรงงานไทย เป็นจำนวน 386 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานนวดแผนไทยและเชฟ กูก ผู้ช่วยกูก

กรณีข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการนั้น เชื่อว่ามีแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีประมาณกว่า 20,000 คน ที่มีได้มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของมาเลเซีย จากตัวเลขดังกล่าวนี้ จะเป็นแรงงานที่ถือวีซ่าประเภทท่องเที่ยว และมีสิทธิในการอาศัยเพื่อลักลอบทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียได้เพียง 30 วัน ส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพ การเกษตร เช่น ตัดอ้อย ปลูกปาล์ม ปลูกผัก ประมง พนักงานในร้านอาหาร นวดแผนไทย ช่างทำผม และก่อสร้าง ดังนั้น แรงงานประเภทส่วนใหญ่อยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซียทั้งสิ้น ซึ่งจะเดินทางเข้าออกตามด่านต่างๆ ของชายแดนไทยเพื่อประทับตราวีซ่าในทุกๆ เดือน ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างไม่สนใจในการทำวีซ่าทำงาน ซึ่งเป็นการเสี่ยงต่อการถูกจับกุม

ตลอดปีงบประมาณ 2549 สำนักงานแรงงานไทยฯ ได้รับแจ้งการจับกุมแรงงานไทยจากทางการมาเลเซียเสมอ และเนื่องในโอกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองราชย์ครบ 60 ปี เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2549 ที่บริเวณด่านตรวจคนเข้าเมือง อำเภอสะเดา จังหวัด สงขลา สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซีย โดย Datuk Paduka Abdul Rahman Ibrahim เลขาธิการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้แทนรัฐบาลมาเลเซีย ได้มอบตัวคนไทยที่ถูกกักขังเป็นจำนวน 121 คน เป็นชาย 78 คน

หญิง 43 คน ให้แก่ ด้านตรวจคนเข้าเมือง อ.สะเคา ในจำนวนดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่กระทำความผิดฐานลักลอบทำงานในประเทศมาเลเซียโดยผิดกฎหมายซึ่งส่วนใหญ่ที่เป็นชายจะทำงานเป็นลูกเรือประมงและหญิงจะทำงานเป็น พนักงานบริการในร้านอาหารและเป็นผู้ถูกคุมขังที่ใกล้พ้นโทษ พร้อมทั้งได้ชี้แจงถึงอัตราโทษใหม่ที่ทางการมาเลเซียจะลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการตรวจคนเข้าเมืองซึ่งมีโทษจำคุกและปรับสูงถึงสองแสนบาท ในคราวนั้น นายธนวัน ทองสุโกโชติ อัครราชทูตที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน) ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ และนางวาทรี วิทวัส กู้ประเสริฐ ที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน) ได้บรรยายแนะแนวทางการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างถูกกฎหมายและสิ่งที่ควรทราบก่อนตัดสินใจเข้ามาทำงานและการเตรียมตัวก่อนเข้ามาทำงานให้แก่ผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์ซึ่งก็ได้รับความสนใจเป็นอย่างดี

นโยบายและระเบียบสำหรับแรงงานต่างชาติ

รัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติ ยกเว้น แรงงานจากอินโดนีเซีย จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภาษา วัฒนธรรม และกฎหมายของประเทศมาเลเซีย (Induction Course) ณ ประเทศต้นทางก่อนเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยนายจ้าง จะต้องได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยมาเลเซีย และกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย ก่อน จึงจะสามารถขอรับการตรวจลงตราอนุญาตให้ทำงาน ซึ่ง ณ ปัจจุบัน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 จังหวัดสงขลา ได้เป็นผู้รับผิดชอบในการอบรมหลักสูตร (Induction Course) ให้แก่แรงงานไทย และมีผู้ผ่านการอบรมไปแล้วหลายรุ่น

สาขาอาชีพของแรงงานไทยที่เป็นความต้องการของมาเลเซีย

ในปัจจุบัน สาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของมาเลเซียได้แก่สาขานวดแผนไทย ซึ่งมีการเสนอความต้องการอย่างต่อเนื่องเป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้แก่แรงงานไทยได้เป็นอย่างดี จึงมีแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานในสาขาอาชีพนี้เป็นจำนวนมาก จนในที่สุดทางการมาเลเซียได้แก่กระทรวงสาธารณสุขและสมาคมกายภาพบำบัด (Malaysian Society for Complementary Therapists: MSCT) ได้กำหนดคุณสมบัติของแรงงานไทยที่จะเข้ามาประกอบสาขาอาชีพนี้ โดยกำหนดให้มีคุณสมบัติจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรการนวดแผนไทยอย่างน้อย 372 ชั่วโมงและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสาขานวดแผนไทย ระดับที่ 2 จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเหตุผลเพื่อถ่วงดุลการมีให้เข้ามาประกอบอาชีพแฝงเร้นในด้านค่าบริการทางเพศ ซึ่งในประเด็นนี้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย (สนร.มาเลเซีย)จะได้พยายามชี้แจงถึงความจำเป็นในการกำหนดคุณสมบัติแล้วก็ตาม แต่ก็มีได้รับการสนองตอบแต่อย่างใด จากการเพิ่มคุณสมบัติดังกล่าวจึงทำให้เกิดผลกระทบกับแรงงานไทยที่ได้ประกอบอาชีพพนักงานนวดไทยมาอยู่ก่อนแล้ว ด้วยเหตุนี้สนร.มาเลเซีย จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องเข้าดำเนินการเพื่อให้แรงงานไทยสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามที่ทางการมาเลเซียกำหนด จึงได้ปรับแผนโดยมุ่งเน้นขยายและรักษาลาดแรงงานเฉพาะสาขาอาชีพนี้ด้วยการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมและแก้ปัญหาการทำงานของพนักงานนวดไทยใน



ประเทศมาเลเซีย โดยประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 12 จังหวัดสงขลา วิทยาลัยแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำโครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทนวดไทยระดับ 1 และ 2 ในประเทศมาเลเซีย ได้แก่ โครงการส่งเสริมและแก้ปัญหาการทำงานของพนักงานนวดไทยในประเทศมาเลเซีย ซึ่งถือว่าเป็นครั้งแรกที่มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในต่างประเทศ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก ฯพณฯ เอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ เนื่องจากสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในด้านการต่างประเทศ ซึ่งโครงการนี้ได้จัดในระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม 2549 ถึง วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ซึ่งมีพนักงานนวดไทยตามสถานประกอบการต่างๆในประเทศมาเลเซียได้มาทดสอบจำนวนกว่าร้อยคนแต่ผลการทดสอบมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาแพทย์แผนไทย ประเภทนวดไทย ระดับ 1 จำนวน 27 คน และระดับ 2 จำนวน 27 คน

การสนับสนุนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

สนร.มาเลเซียได้ร่วมกับศูนย์พัฒนาอาหารไทยร่วมโครงการครัวไทยสู่โลกซึ่งเป็นสถาบันอาหารจัดฝึกอบรมการประกอบอาหารและขนมไทยให้กับพ่อครัวแม่ครัวที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียในระหว่างวันที่ 22-24 กรกฎาคม 2549 ณ ห้องอาหารบางกอกแฉัซ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย

คณะครัวไทยสู่โลกนี้ได้มาประเทศมาเลเซียเป็นประเทศแรกเนื่องจากการตอบรับอย่างรวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการว่า เพื่อเพิ่มพัฒนาเทคนิคและ ทักษะใหม่ๆ ในการประกอบอาหารไทย ให้กับพ่อครัว แม่ครัวไทยที่ทำงานในต่างประเทศ และเพื่อนำผลการอบรมไปประยุกต์ให้เข้ากับการประกอบอาชีพ เช่น พัฒนาสูตรรายการอาหารไทยชนิดต่างๆได้ด้วยตนเอง และทำการอบรม เชฟ กูก ผู้ช่วยกูกไทย ที่ทำงานอยู่ในร้านอาหารในประเทศมาเลเซีย จำนวน 18 คน โดยได้รับความสนใจผู้เข้าอบรมเป็นอย่างมากเนื่องจากการเป็นกระแสนำทักษะแบบใหม่นอกจากที่ได้เรียนรู้มา รวมถึงได้แนะนำเทคนิคและตอบปัญหาต่างๆในประกอบอาหาร ในปีงบประมาณ 2550 สนร.มาเลเซียได้ดำเนินการจัดทำ โครงการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ประกอบการอาหารไทยในประเทศมาเลเซีย เนื่องจากมีแรงงานไทยเข้ามาประกอบอาชีพ เชฟ กูก และผู้ช่วยกูก ในประเทศมาเลเซียแต่ส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือได้รับการอบรมเพื่อยกระดับฝีมือในสาขาดังกล่าวนี้ จึงได้จัดโครงการดังกล่าวนี้ในระหว่างวันที่ 4 – 7 ธันวาคม 2549 โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 12 จังหวัดสงขลา และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา คณะคหกรรมศาสตร์ จัดคณะกรรมการและวิทยากร จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ทำการทดสอบและฝึกอบรม ประกอบด้วยจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 12 จังหวัดสงขลา ผลการดำเนินการปรากฏว่ามีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 23 คน และผู้ผ่านการอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 23 คน

การสนับสนุนการขยายตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย

สนร.มาเลเซียได้กำหนดยุทธศาสตร์การขยายตลาดแรงงานโดยมุ่งเน้นถึงแรงงานประเภท กึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ ตามนโยบายของรัฐบาลตลอดมา โดย สนร.มาเลเซีย ได้ติดต่อประสานกับบริษัทสตาร์ครุส ซึ่งเป็นบริษัทเดินเรือระหว่างประเทศที่บริการด้านธุรกิจโรงแรม ห้องอาหารและการบริการต่างๆ บนเรือโดยสารขนาดใหญ่ ขอทราบความต้องการพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งให้ทราบว่า มีตำแหน่งงานอีกหลายตำแหน่งที่มีความเหมาะสมและยินดีที่จะรับแรงงานไทยมาร่วมงาน ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการด้านเอกสารและเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2549 สนร.มาเลเซีย ได้สนับสนุนให้แรงงานไทยจำนวน 41 คน เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย โดยคนงานกลุ่มนี้ได้เดินทางด้วยตนเองและไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ การเดินทางเข้ามาทำงานของคนงานกลุ่มนี้เริ่มจากได้เข้าเยี่ยมแรงงานไทยของบริษัท พูจีกระ จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า โดย สนร.มาเลเซียได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบว่ากระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะให้คนงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือเข้ามาทำงานแทนแรงงานทั่วไป ซึ่งบริษัทฯ มีความยินดีที่จะสนองนโยบายและให้คำมั่นว่าหากขยายโครงการจะพิจารณาจ้างแรงงานไทยก่อน ซึ่งเมื่อบริษัทได้ขยายโครงการจึงได้จ้างแรงงานไทยดังกล่าวจำนวน 41 คน โดยทั้งหมดนี้ เข้ามาทำงานในตำแหน่งช่างไฟฟ้า และเป็นแรงงานประเภทฝีมือโดยมีอัตราค่าจ้างเดือนละ 3,000 ริงกิต (ประมาณ 31,000 บาท) จึงไม่ต้องอบรมหลักสูตร Induction Course และ สนร.มาเลเซียได้รับรองสัญญาจ้างแล้ว การเดินทางเข้ามาทำงานของคนงานทั้งหมดในครั้งนีทางบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางตลอดจนค่าธรรมเนียมในการทำงานในประเทศมาเลเซียให้ทั้งหมด และก่อนการเดินทาง นาวาตรี วิทวัส ฯ ที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน)ได้อบรมคนงานให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของประเทศมาเลเซียตลอดจนข้อห้ามของกฎหมายมาเลเซียให้คนงานทราบด้วย

การสนับสนุนกิจกรรมของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

สนร.มาเลเซียได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมของแรงงานไทยใน ประเทศมาเลเซียอย่างสม่ำเสมอ โดยในเทศกาลสงกรานต์ได้มีแรงงานในจัดงานประเพณีสงกรานต์ขึ้นในสถานประกอบการในปี 2549 สนร.มาเลเซียได้ไปร่วมงานที่บริษัท กริมมิลล์ จำกัด ตั้งอยู่ที่รัฐโยโฮร์ และสถานประกอบการที่เป็นร้านอาหาร ได้จัดงานประเพณีสงกรานต์ด้วย และ ในต้นปีงบประมาณ 2550 สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ได้จัดโครงการ เปิดบ้านเปิดใจแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ครั้งที่ 1 โครงการนี้ สนร.มาเลเซีย ได้จัดขึ้นเพื่อให้แรงงานไทยได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ และเป็นการเสริมสร้างความ

ร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง สอท. และสนร.มาเลเซีย อีกทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศมาเลเซีย และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานในภาคต่างๆของประเทศมาเลเซีย ในการจัดโครงการนี้ สนร.มาเลเซียได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสถานเอกอัครราชทูต (สอท.)และทุกสำนักงานใน สอท. และมีแรงงานไทยเข้าร่วมงานจากรัฐยะโฮร์ ประเทศมาเลเซีย จำนวน 41 คน

การแก้ไขปัญหากรณีแรงงานไทยเดินทางเข้ามาทำงานโดยมิได้รับอนุญาต

สนร.มาเลเซียได้ทำการแก้ไขปัญหาการเดินทางเข้าทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างผิดกฎหมายในเชิงรุกและได้ดำเนินการหลายวิธีได้แก่การประชาสัมพันธ์ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้มาชุมชน ที่เดินทางมาเยี่ยมสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ ยะลา เลย และการไปบรรยายในจังหวัดสตูล โดยบรรยายถึงแนวทางการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างถูกต้อง ตลอดจน การเตรียมตัวที่จะทำงานในประเทศมาเลเซีย และมูลเหตุจูงใจในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ สนร.มาเลเซียยังได้ออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบการต่างๆที่จ้างแรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอและพยายามที่จะส่งเสริมและแก้ภาพพจน์ในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะนวดแผนไทย โดยประชาสัมพันธ์ว่าหมายถึงการนวดเพื่อสุขภาพและเป็นลักษณะของแผนไทยเพื่อผ่อนคลายอย่างแท้จริง ซึ่งก็ได้ยอมรับเป็นอย่างดี ส่วนแรงงานภาคก่อสร้าง มีบางกลุ่มที่ร้องเรียนซึ่งปรากฏว่าเป็นกลุ่มที่เข้ามาทำงานโดยมิได้ให้สนร.มาเลเซียการตรวจสอบและรับรองสัญญาจ้างจาก แต่สนร.มาเลเซีย ถือเป็นเรื่องหลัก ในการแก้ไขความเดือดร้อนของแรงงานไทย จึงได้ดำเนินการแจ้งให้นายจ้างแก้ไขแล้ว และแรงงานกลุ่มนี้บางส่วนได้เดินทางกลับประเทศไทยแล้ว

การเยี่ยมผู้ต้องขังซึ่งเป็นแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2549 นาวาตรีวิฑูรย์ ภูประเสริฐ ที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน) กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ได้เดินทางไปเยี่ยมแรงงานไทยซึ่งถูกคุมขังระหว่างพิจารณาของศาล ที่ สถานคุมขัง Penjara Sugai Buloh อำเภอ Sugai Buloh (สุโงบูโละ) รัฐสลังงอ สถานที่คุมขังPenjara Sugai Buloh เป็นสถานที่คุมขังสำหรับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและรอการพิจารณาของศาล จากการเยี่ยมครั้งนี้ได้พบคนไทยเป็นชายจำนวน 22 คน ในจำนวนนี้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานพักอาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซียเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (วีซ่าหมดอายุ)และลักลอบเข้าทำงานโดยมิได้รับอนุญาตจำนวน 13 คน เข้ามาทำงานถูกต้องแต่ถูกกล่าวหาว่าเสพยาเสพติดจำนวน 4 คนและส่วนที่เหลือมิได้เข้ามาทำงานและถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาร้ายแรง

จากการสอบถามปรากฏว่าเป็นคนไทยที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนทางภาคใต้ และเดินทางเข้ามาทำงานเป็นผู้ประกอบอาหารและพนักงานบริการในร้านอาหารประเภทต้มยำซึ่งมีอยู่ทั่วไปในกรุงกัวลาลัมเปอร์ และเขตเมืองใหญ่ โดยบุคคลดังกล่าวมีนายจ้างมิได้จัดการเรื่องใบอนุญาตทำงาน จึงมีเพียงวีซ่าประเภทท่องเที่ยวซึ่งสามารถพำนักในประเทศมาเลเซียได้เพียงหนึ่งเดือน และจะต้องกลับประเทศไทยเมื่อระยะเวลาตามวีซ่าได้หมดลง จากนั้นก็จะเดินทางกลับเข้ามาประเทศมาเลเซียเพื่อทำงานอีกครั้งหนึ่ง แต่เนื่องจากเงินเดือนน้อย(เดือนละ 6,000 -8,000 บาท)และไม่คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายต่อการเดินทาง จึงยอมเสี่ยงทำงานทั้งที่วีซ่าหมดอายุและถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมในที่สุด ซึ่งบุคคลดังกล่าวนี้มีอัตราโทษจำคุก 6 เดือน

สนร.มาเลเซียมีนโยบาย เยี่ยมเรือนจำทุกแห่งเพื่อเยี่ยมเยียนแรงงานไทยที่ถูกคุมขังและสอบถามข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเห็นควรที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในเขต 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้จักได้ร่วมมือกับ สนร. มาเลเซีย ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียได้รับทราบวิธีในการที่จะเดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้เพื่อที่จะทำงานได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และได้รับสิทธิและความคุ้มครอง อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการขยายตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซียให้กับแรงงานไทยในเขตจังหวัดเหล่านี้

การร้องทุกข์

ในปัจจุบันจำนวนการร้องทุกข์ของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำนวนต่างกับในอดีตทั้งนี้เนื่องจากแรงงานในภาคก่อสร้างลดลง เนื่องจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่มีจำนวนน้อยประกอบกับบริษัทก่อสร้างได้หันไปใช้แรงงานต่างด้าวจาก

ประเทศอื่นที่มีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ฉะนั้น จากในช่วงปีงบประมาณ 2549 จนถึงปัจจุบัน แรงงานไทยที่มาร้องทุกข์ส่วนใหญ่จะเป็นสาขาอาชีพพนักงานนวดไทยและอาชีพ กู้ยืม ผู้ช่วยกู้ยืม ซึ่งเป็นการเข้ามาทำงานด้วยการตกลงสัญญาจ้างกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยมิได้ให้สำนักงานแรงงานไทยให้การรับรองสัญญาจ้าง จึงประสบปัญหาเรื่องความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน เช่น การทำงานส่อไปในทางอนาจาร การจ่ายค่าจ้างล่าช้า สวัสดิการไม่ดี ที่พักไม่เหมาะสม และต้องการเดินทางกลับประเทศไทย เป็นต้น จากต้นตุลาคม 2549 ถึง มกราคม 2550 มีแรงงานไทยร้องทุกข์ในเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวน 79 ราย และเป็นแรงงานไทยที่เดินทางมาทำงานด้วยตนเองทั้งสิ้น

วิธีการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย

การเข้ามาทำงานของคนหางานเพื่อมาทำงานในประเทศมาเลเซียมีหลายวิธี ดังนี้

1. กรณีนายจ้างได้แจ้งให้ สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จัดหาคนหางานและให้สนร.มาเลเซียตรวจสอบสัญญาจ้าง เมื่อได้คนหางานแล้วนายจ้างจะดำเนินการขอวีซ่าทำงานและนำคนหางานเดินทางมาทำงานในภายหลัง
2. กรณีนายจ้างติดต่อกับคนหางานด้วยตนเองและขอให้ สนร.มาเลเซียรับรองสัญญาจ้าง และภายหลังจากการที่นายจ้างดำเนินการขอวีซ่าทำงานได้แล้ว คนหางานใช้วิธีแจ้งการเดินทางมาทำงานในประเทศมาเลเซียด้วยตนเอง
3. กรณีนายจ้างติดต่อกับคนหางานและตกลงสภาพการจ้างกันเองโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตวีซ่าทำงานและนำพาคนหางานเข้ามาทำงานโดยไม่แจ้งให้ สนร.มาเลเซียรับรองสัญญาจ้าง โดยอาจเดินทางเข้ามาด้วยวีซ่าประเภทท่องเที่ยวและเปลี่ยนเป็นวีซ่าทำงานภายหลัง
4. กรณีนายจ้างติดต่อกับคนหางานและตกลงสภาพการจ้างกันเองโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตวีซ่าทำงาน และนำพาคนหางานเข้ามาทำงานโดยไม่แจ้งให้ สนร.มาเลเซียรับรองสัญญาจ้าง เช่นเดียวกับกรณีที่ 3. และนายจ้างจะให้คนงาน แจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง
5. กรณีคนหางานเดินทางมาด้วยวีซ่าประเภทท่องเที่ยวและเข้าทำงานโดยไม่แจ้งหน่วยงานใดเลย (ลักลอบทำงาน) โดยจะกลับเข้าประเทศไทยเพื่อประทับตราวีซ่าเข้ามาเลเซียทุกเดือน
6. กรณีคนหางานเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยใช้ลักษณะเอกสาร Border Pass และเข้ามาทำงานประเภทประมงและเกษตร ตามชายแดน ซึ่งกรณีนี้ นายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการขอเอกสารในการทำงานจากเจ้าหน้าที่แรงงานท้องถิ่น แรงงานกลุ่มนี้จะทำงานอยู่ตามแนวชายแดนไทย - มาเลเซียและเกาะลังกาวิ

จากทั้ง 5 กรณีดังกล่าว สนร.มาเลเซีย สามารถตรวจสอบสัญญาจ้างเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในการทำงานได้เพียงกรณีที่ 1. และ 2. เท่านั้น ส่วนกรณีที่ 3.- 6. สนร.มาเลเซียไม่สามารถคุ้มครองได้เนื่องจากเป็นการเข้ามาทำงานด้วยตนเอง และมักเกิดปัญหาหากกรณีถูกรื้อถอนสิทธิประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อการร้องทุกข์

ส่วนกรณี คนหางานในเขต 5 จังหวัดชายแดนทางภาคใต้ซึ่งเดินทางเข้ามาทำงานในร้านอาหารประเภทที่หน้าร้านติดป้ายโฆษณาว่า Tom Yam หรือต้มยำ ซึ่งเป็นร้านอาหารชาวมาเลเซียที่นับถือศาสนาอิสลามนิยมรับประทานซึ่งมีอยู่จำนวนมากในประเทศมาเลเซียโดยเฉพาะกรุงกัวลาลัมเปอร์ นั้น นายจ้างจะขออนุญาตวีซ่าประเภททำงานระยะสั้น 3 เดือน ให้แก่แรงงานไทยเกือบทุกคน เนื่องจากแรงงานไทยในกลุ่มนี้นิยมเดินทางกลับประเทศไทยบ่อยครั้ง

ลักษณะความผิดและอัตราโทษ กรณีการเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

1. เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต
2. Over Stay หรือ ทำงานเกินกำหนดวีซ่า
3. ใช้วีซ่าของบริษัทอื่นทำงาน

1. เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต

- ก) จำคุก 6 เดือน - 1 ปี หรือ
 - ข) ปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต
- หรือ ทั้งจำทั้งปรับ แล้วแต่ดุลยพินิจของศาล

2. Over Stay หรือ ทำงานเกินกำหนดของอายุวีซ่า

- ตามกฎหมายมาเลเซีย ปรับ 30 ริงกิต/วัน หรือ
- ปรับเป็น Package ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาล

3. ใช้วีซ่าของบริษัทอื่นทำงาน

การใช้วีซ่าของบริษัทอื่นทำงาน นั้นมีความผิดเช่นเดียวกับการทำงานโดยมิได้รับอนุญาต เนื่องจากวีซ่าทำงานจะใช้ได้กับนายจ้างที่ยื่นขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวเท่านั้น จึงมีอัตราโทษลักษณะเดียวกัน

ก) จำคุก 6 เดือน – 1 ปี หรือ

ข) ปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต

หรือ ทั้งจำทั้งปรับ แล้วแต่ดุลยพินิจของศาล

สภาพปัญหาในปัจจุบัน

ในปัจจุบันมีแรงงานไทยได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเดินทางเข้ามาทำงานด้วยตนเอง โดยการติดต่อตรงระหว่างนายจ้างกับคนหางาน ซึ่งดูเหมือนจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ซึ่งไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ซึ่งที่ผ่านมา สนร. มาเลเซียไม่สามารถทราบสถานประกอบการที่จ้างแรงงานไทยในทุกแห่งได้ แม้จะใช้ความพยายามตรวจสอบในทุกสัปดาห์ก็ตาม และหากพบ สนร.มาเลเซียจะเข้าเจรจาและเข้าดำเนินการคุ้มครองในทันที และบางกรณีจะรับทราบจากการร้องทุกข์ ซึ่ง สนร.มาเลเซียได้เข้าช่วยเหลือและส่งกลับบ้านในทุกครั้ง

นอกจากนี้ ในปัจจุบันได้มีนายหน้าชาวมาเลเซียได้เดินทางเข้าไปติดต่อและหาคนหางานในประเทศไทยด้วยตนเอง โดยมิได้เป็นบริษัทจัดหางานแต่อย่างใด และเมื่อนำแรงงานไทยมาแล้วจะดำเนินการหักค่าใช้จ่ายและหักค่าธรรมเนียมทำวีซ่าทำงานจากเงินเดือนที่ได้รับทำให้คนหางานมีรายได้น้อย

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว สนร.มาเลเซียจึงได้ดำเนินการประสานกับทุกด้านของกรมการจัดหางานและเครือข่ายอาสาสมัครเพื่อแจ้งข้อมูลเพื่อจะได้คุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานไทยต่อไป

สรุป

สนร. มาเลเซีย จะพยายามดำเนินการโครงการต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยไม่ว่าจะปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ด้วยการ นำแรงงานประเภทฝีมือและกึ่งฝีมือเข้าแทนที่แรงงานไร้ฝีมือ การคุ้มครองสิทธิการจ้างงานเพื่อให้แรงงานไทยได้รับสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ในกรณีนี้ ถือเป็นภารกิจหลักของสำนักงานแรงงานฯ ซึ่งจะต้องดูแลคุ้มครองแรงงานไทยไม่ว่าจะเข้ามาด้วยวิธีใดก็ตาม และ สนร.มาเลเซียเชื่อว่าปัญหาการเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องของแรงงานไทยยังคงมีอยู่ต่อไป ไม่ว่าแรงงานนั้นจะมาจาก 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้หรือจากจังหวัดอื่นๆ ก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาความไม่สงบและภาวะเศรษฐกิจของเขตจังหวัดดังกล่าวไม่ดีขึ้น จึงยังคงต้องกำหนดยุทธศาสตร์การป้องกันทั้งในเชิงรับและเชิงรุกให้รอบคอบและเหมาะสม ต่อไป

นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานไทยยังได้ประสานงานกับ สนร.ต่างๆในแต่ละภูมิภาคเพื่อร่วมมือกันขยายตลาดการจ้างแรงงานในระดับฝีมือและกึ่งฝีมือ ฉะนั้น สำนักงานแรงงานไทยจึงมีความจำต้องใช้กลยุทธ์ในเชิงรุกอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงบริษัทกลุ่มเป้าหมายที่ความชัดเจนและผลประโยชน์ของแรงงานไทยและประเทศในภาพรวม ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ขยายตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระยะเวลาที่เหมาะสม ประกอบกับแรงงานไทยจะได้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องอย่างมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของประเทศมาเลเซีย อีกทั้ง ดำเนินการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านแรงงานของทั้งสองประเทศ เพื่อสร้างและรักษามิตรภาพของความเป็นประเทศเพื่อนบ้านอย่างยั่งยืน ต่อไป

สถานการณ์แรงงานประเทศสิงคโปร์

โดย สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์

ส่วนที่หนึ่ง : ข้อมูลประเทศสิงคโปร์สำหรับผู้ทำงานไทย

ข้อมูลทั่วไป

ภูมิศาสตร์ สาธารณรัฐสิงคโปร์มีพื้นที่ทั้งหมด 699.4 ตร.กม. (รวมพื้นที่ที่เกิดจากการถมทะเล) ไม่มีแบ่งเป็นจังหวัดหรือรัฐแต่มีเกาะต่างๆในความครอบครอง จำนวน 63 เกาะ ภูมิประเทศเกือบทั้งหมดเป็นที่ราบ (ยอดเขาสูงสุดคือ Bukit Timah Hill สูง 166 เมตร) มีอ่างเก็บ น้ำใหญ่ 3 แห่งตรงกลางประเทศ มีพื้นที่สีเขียวและพื้นที่ว่างที่รัฐบาลสงวนไว้เกือบครึ่งหนึ่งของประเทศ พื้นที่ทำการเพาะปลูกมีประมาณ 2 เปอร์เซ็นต์ ที่เหลือเป็นที่พักอาศัย อาคารพาณิชย์และ แหล่งอุตสาหกรรม

ประชากร จำนวน 4.48 ล้านคน (ธันวาคม 49) เป็นชาวจีน 76.8 เปอร์เซ็นต์ ชาว มาเลย์ 13.9 เปอร์เซ็นต์ ชาวอินเดีย 7.9 เปอร์เซ็นต์และอื่นๆ 1.4 เปอร์เซ็นต์ ในประชากรทั้งหมด เป็นชาวสิงคโปร์และผู้ได้รับอนุญาตเป็นผู้พักอาศัยถาวร (permanent resident : PR) 3.61 ล้าน คน และเป็นชาวต่างชาติ 875,500 คน (ประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์)

ภูมิอากาศ อุณหภูมิตลอดปีระหว่าง 24-32 องศาเซลเซียส ระดับความชื้นเฉลี่ย ประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์ ปริมาณฝนตกมากโดยเฉพาะช่วงเดือนธันวาคม-มกราคม ช่วงอากาศ ร้อนสูงสุดเป็นเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม

ภาษา ภาษาทางการคืออังกฤษ จีนกลาง มาเลย์และทมิฬ (อินเดีย) โดยส่วนใหญ่ภาษาอังกฤษเป็นภาษาในการติดต่องานและในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ภาษาจีน กลางใช้พูดกันแพร่หลายเช่นเดียวกับภาษาอังกฤษ

ศาสนา มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์นับถือศาสนาพุทธ นอกนั้นเป็นคริสต์ อิสลาม และอื่นๆในอัตรา 15,14 และ 30 เปอร์เซ็นต์ตามลำดับ

การปกครอง เป็นระบบสาธารณรัฐมีประธานาธิบดีที่มาจากการเลือกตั้งเป็นประมุข และมีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้ารัฐบาล ระบบรัฐสภาเป็นแบบสภาเดียว มีวาระคราวละ 5 ปี

เศรษฐกิจ สิงคโปร์เป็นประเทศอุตสาหกรรม เติบโตในด้านการค้า การเงิน การธนาคาร โลจิสติกส์ พลังงาน และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง สกุลเงินที่ใช้คือเหรียญสิงคโปร์ (อัตรา แลกเปลี่ยน 1 เหรียญสิงคโปร์ประมาณ 24 บาท)

สังคม มาตรฐานการครองชีพของสิงคโปร์อยู่ในระดับสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน มีการ ใช้เทคโนโลยีระดับสูงในชีวิตประจำวันในบริการทั้งจากภาครัฐและเอกชน มีอัตราผู้อ่านออกเขียน ได้สูงถึง 95 เปอร์เซ็นต์ (เกิน 60 เปอร์เซ็นต์สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมขึ้นไป)ชาวสิงคโปร์ไม่ต่ำกว่า 80 เปอร์เซ็นต์มีคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือใช้

ข้อมูลด้านแรงงาน

จำนวนกำลังแรงงาน 2.6 ล้านคน (ธันวาคม 49) อัตราว่างงาน 2.6 เปอร์เซ็นต์ (ธันวาคม 49) **อัตราค่าจ้าง/รายรับ** เฉลี่ยต่อเดือน 3,256 เหรียญสิงคโปร์ (กันยายน 49) **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ** ในสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างหรือเงินเดือนปรับตามตลาด แรงงาน ทั้งนี้ในปี 2549 อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 3 เปอร์เซ็นต์

อัตราการจ้างงานและจำนวนแรงงานต่างชาติ ตลอดปี 2549 สิงคโปร์ประสบความ สำเร็จในการกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานใหม่ถึง 173,000 ตำแหน่ง (ปี 2548 จำนวน 113,300 ตำแหน่ง) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานในด้านบริการ โดยยอดการจ้างงานใหม่นี้ เป็นคนสิงคโปร์และผู้ได้รับอนุญาตให้พำนักอาศัยถาวร (PR) จำนวน 88,200 ตำแหน่ง (51 เปอร์เซ็นต์) นอกนั้นเป็นการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ซึ่งชาวต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมีสัดส่วน 30 เปอร์เซ็นต์ ของกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้ ประมาณการว่าจำนวนแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์มีประมาณ 756,300 คน (ธันวาคม 49) โดยอยู่ในภาคบริการ การผลิต ก่อสร้างและอื่นๆตามลำดับจากมากไป น้อย

ประเภทของแรงงานต่างชาติ สิงคโปร์แบ่งกลุ่มผู้ทำงานชาวต่างชาติเป็น 2 ระดับคือ ระดับใช้วิทยาทารความรู้กับระดับใช้ทักษะฝีมือและแรงงาน ซึ่งในระดับล่างนี้ มีการแบ่งกลุ่มของ ประเทศที่จะได้รับใบอนุญาตทำงานออกเป็น

1. กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ประกอบด้วย มาเลเซีย และสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. กลุ่มประเทศ Non-Traditional Sources (NTS) ประกอบด้วย ไทย อินเดีย บังกลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน

3. กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ประกอบด้วย ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้และไต้หวัน

การออกใบอนุญาตทำงาน กระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ให้แก่ชาวต่างชาติภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Worker Act) แตกต่างกันดังนี้

1. Employment Pass (P Pass และ Q Pass) สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงาน ระดับบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Professions, Manager, Executives and Specialists) ผู้ถือบัตร Employment Pass (ทั้ง P และ Q) ได้รับอนุญาตให้นำผู้ติดตามประเภท 1 คือ คู่สมรส บุตร ที่ยังไม่สมรสหรือบุตรบุญธรรมตามกฎหมายที่อายุต่ำกว่า 21 ปี ติดตามได้โดยถือบัตรผู้ติดตาม (Dependant's Pass) หรือ ผู้ถือ P Pass ได้รับอนุญาตเพิ่มเติมให้นำ ผู้ติดตามประเภท 2 คือ บิดามารดาตนเอง และบิดามารดาของคู่สมรส หรือ บุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งก่อนของคู่สมรส บุตรพิการ บุตรหญิงที่ยังไม่สมรสและอายุเกิน 21 ปี ติดตามได้โดยยื่นขอบัตร Long-Term Social Visit Pass ทั้งนี้ การพิจารณาให้ใบอนุญาต P หรือ Q ดูจากเงินเดือน ตำแหน่งและ ประสบการณ์เป็นหลัก ดังนี้

- ❑ P1 Pass เงินเดือนพื้นฐาน 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป
- ❑ P2 Pass เงินเดือนพื้นฐานระหว่าง 3,500 – 7,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน
- ❑ Q Pass เงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไปและต้องมี คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน (ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีในงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทักษะฝีมืออาจนำเข้ามาพิจารณาถ้าจำเป็น)
- ❑ Personalised Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตทำงาน ชนิดใหม่ซึ่งนำมาใช้ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป โดยผู้ถือบัตร Employment Pass และทำงานในสิงคโปร์มาแล้วอย่างน้อย 2 ปี (สำหรับ P Pass) หรือ 5 ปี (สำหรับ Q1 Pass) และรับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่าปีละ 30,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือนักศึกษาที่ศึกษาระดับสูงในสิงคโปร์และมีประสบการณ์ทำงานในสิงคโปร์ภายใต้ Employment Pass อย่างน้อย 2 ปี มีสิทธิ์ขอ PEP ซึ่งจะมีอายุการอนุญาต 5 ปีโดยไม่ต้องต่อ

ทั้งนี้ ระดับ P , Q และ PEP ไม่จำกัดเรื่องโควตาการจ้างและนายจ้างไม่ต้องจ่าย ภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ให้รัฐบาล

2. S Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับกลางด้วยความรู้และทักษะ เฉพาะทางเช่น ช่างเทคนิค พ่อครัว และอื่นๆ โดยได้รับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญ สิงคโปร์ ทั้งนี้ จำกัดโควตาการจ้างคือบริษัทจ้างได้เพียง 10 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนลูกจ้างท้องถิ่น และนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม levy 50 เหรียญสิงคโปร์ต่อการจ้างลูกจ้างต่างชาติต่อคนต่อเดือนให้กับรัฐบาล ผู้ถือ S Pass ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2,500 เหรียญสิงคโปร์สามารถขอรับสิทธิ์ ในเรื่องการนำบุคคลในครอบครัวติดตามได้

3. R Pass (Work Permit) สำหรับชาวต่างชาติระดับช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่ ไม่เข้าคุณสมบัติประเภท S Pass ซึ่งกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามประเภทของ ธุรกิจและกลุ่มประเทศ (ตามรายละเอียดข้างต้น) ดังนี้

- ❑ ก่อสร้าง (Construction) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS
- ❑ อุตสาหกรรม (Marine) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS
- ❑ งานรับใช้ในบ้าน (Domestic Worker) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS
- ❑ การผลิต (Manufacturing) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS
- ❑ บริการ (Services) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS
- ❑ เกษตรกรรม (Agri-technology) อนุญาตแรงงานจาก NTS

4. **EntrePass** สำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการประกอบธุรกิจขนาดกลางและ เล็กในสิงคโปร์ โดยยกเว้นธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหาร ศูนย์อาหาร นวดฝ่าเท้า นวด สถานบันเทิง คาราโอเกะ แลกเปลี่ยนเงินหรือโอนเงิน กวดวิชาหรืออาชีพอื่นๆที่เหมือนกัน

5. **Training Visit Pass (TVP)** สำหรับผู้ฝึกงานของบริษัทซึ่งถือเป็น ส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยผู้ฝึกงานต้องได้รับเงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป หรือเป็นนักเรียนที่ฝึกงานตามหลักสูตรของสถาบันศึกษา หรือลูกจ้างของบริษัทที่มีสำนักงานสาขา นอกสิงคโปร์ ทั้งนี้ ผู้ยื่นขออนุญาตอาจได้รับพิจารณาให้ฝึกงานภายใต้ประเภท Training Work Permit (TWP) หากไม่ผ่านคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ TVP

6. **Dependant Pass/ Letter of Consent (DP/LOC)** เป็นใบอนุญาต สำหรับ ผู้ติดตามประเภท 1 ของผู้ถือบัตร Employment Pass ทั้งนี้ ผู้ได้บัตร DP หรือ LOC สามารถขออนุญาตทำงานได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของ ใบอนุญาตแต่ละประเภท

7. **Long Term Social Visit Pass (LTSVP)** เป็นใบอนุญาตสำหรับ ผู้ติดตามประเภท 2 ของผู้ถือบัตร Employment Pass ผู้ถือบัตร LTSVP สามารถขออนุญาตทำงาน ได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์

ข้อมูลระเบียบหรือกฎหมายที่ผู้ทำงานควรรู้ ผู้ต้องการทำงานในสิงคโปร์ควรศึกษาหรือมี ความรู้เบื้องต้นในระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

1. **กฎหมายจ้างงาน (Employment Act)** : คัมครองลูกจ้างทั้งท้องถิ่นและ ชาวต่างชาติ ยกเว้นลูกจ้างระดับบริหาร(managerial, executive) ผู้ได้รับการว่าจ้างโดยไม่เปิดเผย (confidential employees) คนรับใช้ (domestic workers) ลูกเรือ (seamen) และข้าราชการ ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ต้องยึดสัญญาจ้างงานเป็นหลัก ซึ่งสัญญาจ้าง ต้องครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน การทำงาน ล่วงเวลา วันหยุด วันลา การสิ้นสุดสัญญา ผลตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง เกษียณ ลาคลอด ลาดูแลบุตร

2. **กฎหมายจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา (Employment (Part-Time Employees) Regulations)** : คัมครองลูกจ้างไม่เต็มเวลา (ชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์) ซึ่งในสัญญาจ้างต้องระบุชัดเจนในประเด็นต่อไปนี้ ค่าจ้างรายชั่วโมง (ไม่รวมค่าตอบแทน) ค่าจ้างรวม (รวมค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ) จำนวนชั่วโมงทำงานต่อ 1 วันหรือ สัปดาห์ จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์หรือเดือน

3. **กฎหมายภาษี (Taxation)** ชาวต่างชาติที่ทำงานในสิงคโปร์ทุกคนต้องยื่น เสียภาษีเงินได้ ซึ่งจะคำนวณอัตราตามกฎหมายคือ

3.1 ผู้ทำงานหรืออยู่ในสิงคโปร์เกิน 183 วันตามปีภาษี โดยภายหลัง หักค่าลดหย่อนแล้วต้องนำรายได้มาคำนวณอัตราภาษีตามตาราง อัตราของผู้พำนักอาศัย (resident rate) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0 – 22 เปอร์เซ็นต์

3.2 ผู้ทำงานหรืออยู่ในสิงคโปร์ต่ำกว่า 183 วันตามปีภาษี จะได้รับ ยกเว้นภาษีหากทำงานไม่เกิน 60 วัน (บางอาชีพไม่ได้รับยกเว้น เช่น นักแสดง) แต่หากทำงานเกิน 60 วันแต่น้อยกว่า 183 วัน เสีย ภาษี 15 เปอร์เซ็นต์โดยไม่มี การหักลดหย่อน การคำนวณภาษีของ กลุ่มนี้ใช้อัตราของผู้พำนักอาศัยชั่วคราว (non-resident rate)

หมายเหตุ : หารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก www.iras.gov.sg (กรมสรรพากรสิงคโปร์) ทั้งนี้ ท่าน ที่ไปทำงานสิงคโปร์ สามารถติดต่อสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์เพื่อปรึกษาการคำนวณภาษี และการขอคืนภาษีที่นายจ้างหักไว้ระหว่างการจ้าง

4. **กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act)** คัมครอง ลูกจ้างระดับใช้แรงงาน (manual labour) โดยไม่จำกัดรายได้ และลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป (non-manual labour) ที่มีรายได้ไม่เกิน 1,600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ทั้งนี้ กฎหมายนี้ไม่คุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว ผู้รับเหมาอิสระ อาชีพรับใช้ในบ้าน ตำรวจหรืออาชีพคล้ายตำรวจ ซึ่งขอบเขตการคุ้มครองคือค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ค่าจ้างระหว่างลาป่วย ตามคำสั่งแพทย์ ค่าทดแทนกรณีพิการหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในงาน

หมายเหตุ : หารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก www.mom.gov.sg (กระทรวงแรงงานสิงคโปร์) ทั้งนี้ ท่านที่ไปทำงานสิงคโปร์ กรุณาปรึกษา สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือ เจ็บป่วยระหว่างการทำงานเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองเต็มสิทธิภายใต้กฎหมายนี้

5. **กฎหมายเข้าเมือง** (Immigration Act) สิงคโปร์เข้มงวดเรื่องการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือการอยู่ในสิงคโปร์เกินกำหนด หากถูกจับ ผู้กระทำผิดจะต้องถูกจำคุกนาน 6 เดือน ถูกเขียนและถูกปรับแล้วแต่การพิจารณาของกองตรวจคนเข้าเมือง (Immigration and Checkpoints Authority) ผู้หางานไทยควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้รับใบอนุญาตทำงาน (ประเภทใบอนุญาตทำงานตามรายละเอียดข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว) จากกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ก่อน เดินทางเข้าสิงคโปร์ หรือแรงงานไทยที่สัญญาจ้างงานใกล้หมดอายุและไม่มั่นใจว่านายจ้างต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานให้หรือไม่ ควรปรึกษาลำดับงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์เพื่อช่วยตรวจสอบ มิฉะนั้นจะเข้าข่ายการอยู่ในสิงคโปร์เกินกำหนด

6. **กฎหมายทั่วไป** ผู้เข้าทำงานในสิงคโปร์ต้องทราบและปฏิบัติตาม กฎหมายของสิงคโปร์อย่างเคร่งครัดเพราะบทลงโทษแต่ละความผิดมีตั้งแต่จับปรับ จำคุก เขียน จน ถึงประหารชีวิต ในขณะที่เดียวกัน สิงคโปร์มีบทลงโทษนายจ้างที่ทารุณข่มเหงคนงานต่างชาติทั้ง จำคุก ปรับ และเขียนเช่นกัน ดังนั้น หากแรงงานไทยไม่ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องจากนายจ้างสามารถเข้าร้องเรียนกับสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์เพื่อช่วยเหลือ

7. **ข้อควรปฏิบัติแบบหยาบใบอนุญาตทำงาน** ผู้เข้าทำงานในสิงคโปร์และ ถือ ใบอนุญาตทำงานประเภท Work Permit (WP) ควรศึกษาข้อปฏิบัติที่แนบมาใบอนุญาตทำงาน อันได้แก่ ห้ามทำงานกับนายจ้างคนอื่นนอกเหนือจากที่ระบุในใบอนุญาต ห้ามมีความสัมพันธ์ด้านชู้สาวหรือมีบุตรกับชาวสิงคโปร์หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่สิงคโปร์แบบถาวร (Permanent Resident : PR) หากเป็นหญิงห้ามตั้งครรภ์หรือให้กำเนิดบุตรระหว่างถือใบอนุญาตทำงาน ต้องพกใบอนุญาตทำงานตัวจริงกับตัวเพื่อพร้อมให้ตรวจสอบ และอื่นๆ

ส่วนที่สอง : นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ สถานการณ์และแนวโน้มการจ้าง แรงงานต่างชาติ

ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ สิงคโปร์เป็นประเทศเล็กๆ ทั้งพื้นที่และประชากร แต่เป็นประเทศที่มีการพัฒนาในทุกด้านเช่นเศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี ปัจจุบันพื้นฐานที่จำเป็น ของประชาชนอย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ สังคมสิงคโปร์จึงเป็นสังคมยุคใหม่ที่เต็มไปด้วย ผู้มีการศึกษา ตลาดแรงงานสำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาเต็มไปด้วยการแข่งขัน แต่ตลาดแรงงานระดับ ใช้แรงงานไม่เป็นที่ต้องการ ทำให้สิงคโปร์จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมากในระดับกรรมกรและช่างเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านการก่อสร้างและการผลิต ในขณะเดียวกัน อัตราการเกิดต่ำที่เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นเสมอในประเทศพัฒนาแล้วทั้งหลาย ทำให้สิงคโปร์ต้องพึ่งพาชาวต่างชาติในระดับที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเช่น การวิจัย การผลิต การเงิน ด้วยเช่นกันเพราะไม่สามารถผลิตทรัพยากรบุคคลในด้านนั้นๆ ได้ทันความต้องการ

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ แม้ว่าสิงคโปร์มีนโยบายเปิดรับชาวต่างชาติเข้าทำงานด้วย เหตุผลข้างต้น แต่รัฐบาลสิงคโปร์ก็มีแนวทางในการควบคุมจำนวนชาวต่างชาติให้อยู่ในระดับเหมาะสม สกกับ “ความจำเป็น” เพื่อลดกระแสความไม่เห็นด้วยของคนท้องถิ่น และทำให้การควบคุมทางสังคมมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติจะมีการปรับเปลี่ยนเป็นระยะๆ และเป็นสิ่งที่ผู้หางานควรติดตามข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

1. **การเรียกเก็บภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy)** รัฐบาลสิงคโปร์เรียกเก็บ levy จากบริษัทที่ต้องการจ้างแรงงานชาวต่างชาติ (การจ้างระดับ Employment Pass หรือ EP ได้รับยกเว้น) เพื่อเป็นการควบคุมการนำเข้าแรงงานต่างชาติที่เกินความจำเป็น ทั้งนี้ อัตรา levy ได้รับการปรับขึ้นลงมาเป็นลำดับตามสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งตั้งแต่ปี 2542 จนถึงปัจจุบัน มีการปรับ levy ขึ้นมาโดยลำดับคือจาก 30 (2542) เป็น 50 (2546) เป็น 80 (2548) เป็น 100 (2549) และอัตราล่าสุดคือ 150 เหรียญสิงคโปร์ต่อคนต่อเดือนซึ่งมีผลตั้งแต่ 1 มกราคม 2550 (สำหรับแรงงานฝีมือในภาคก่อสร้างการผลิตงานเรือและท่าเรือ)

2. การกำหนดโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติ

2.1 กำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานท้องถิ่นกับแรงงานต่างชาติ Dependency Ceiling (DC) เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานท้องถิ่นได้รับการจ้างงานมากขึ้น โดยบริษัทที่ต้องการยื่นขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติต้องมีลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นในสัดส่วนตามข้อกำหนด

2.2 กำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติที่เหมาะสมในแต่ละโครงการ Man Year Entitlement (MYE) เป็นการป้องกันการจ้างแรงงานต่างชาติในจำนวนที่มากเกินไปจนมีความจำเป็น สำหรับงาน/โครงการในภาคก่อสร้าง ซึ่งบริษัทต้องได้รับอนุมัติ MYE ก่อนจึงจะสามารถยื่นขอใบ อนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติได้ตามจำนวนที่ระบุใน MYE

หมายเหตุ : รายละเอียดการกำหนดโควตาและอัตรา levy ล่าสุด ตามตารางในหน้า 115

3. กำหนดคุณภาพของแรงงานต่างชาติ สิงคโปร์เข้มงวดในการพิจารณาพื้นฐาน ความรู้ความสามารถของชาวต่างชาติทั้งระดับวิชาชีพและระดับแรงงานก่อนอนุมัติให้ใบอนุญาตทำงาน เพราะสิงคโปร์ไม่ต้องการคนไม่มีคุณภาพเข้าไปสร้างปัญหาต่อการพัฒนาเศรษฐกิจหรือสร้าง ปัญหาสังคม ชาวต่างชาติในระดับวิชาชีพโดยเฉพาะในสาขาอาชีพขาดแคลน เป็นกลุ่มที่รัฐบาล สิงคโปร์เปิดรับรวมทั้งยินดีให้ออนสัญชาติเป็นชาวสิงคโปร์

ปี 2550 สิงคโปร์ประกาศใช้ใบอนุญาตทำงานประเภทใหม่ (Personalised Employment Pass : PEP) ที่มุ่งหวังให้ชาวต่างชาติระดับวิชาชีพ (ถือใบอนุญาตประเภท Employment Pass) หรือนักศึกษาต่างชาติในสิงคโปร์เลือกสิงคโปร์ เป็นที่ทำงานหรือที่อาศัยถาวร และถ่ายทอดความรู้ความสามารถช่วยพัฒนาสิงคโปร์ (รายละเอียดใบอนุญาตทำงานประเภท PEP ค้นหาเพิ่มเติมได้จาก www.mom.gov.sg)

สำหรับชาวต่างชาติระดับแรงงาน (ถือใบอนุญาตประเภท Work Permit) สิงคโปร์มี ข้อกำหนดให้ผ่านการทดสอบของทางการสิงคโปร์ เช่น ด้านก่อสร้าง ต้องได้รับ Skill Evaluation Certificate (SEC) ส่วนแรงงานสตรีที่จะเข้าทำงานรับใช้ในบ้าน (Foreign Domestic Worker : FDW) ต้องมีพื้นฐานการศึกษาสามัญมาแล้วไม่ต่ำกว่า 8 ปี และผ่านข้อเขียนก่อนได้รับใบอนุญาต ทำงาน นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติในหลายภาค เช่นก่อสร้าง งานเรือ งานการผลิต และงานรับใช้ในบ้านต้องเข้ารับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดความสูญเสียงบประมาณ สำหรับการจ่ายเงินทดแทน และความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุใน โรงงานหรือสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ แรงงานฝีมือสามารถอยู่ทำงานในสิงคโปร์ได้นานสูงสุด 15 ปี

4. การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยแก่แรงงานต่างชาติ สิงคโปร์กำหนดให้ นายจ้างต้องจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสม และถูกสุขอนามัยแก่แรงงานต่างชาติที่ถือใบอนุญาตประเภท Work Permit ซึ่งที่พักอาศัยแรงงานในสิงคโปร์มีหลายประเภทคือ หอพัก (dormitory) ที่พักใน ไชคังงาน (quarter) ห้องเช่าในแฟลตการเคหะ (HDB แฟลต) ที่พักในบ้านนายจ้าง (แรงงานในภาคเกษตรและคนรับใช้ในบ้าน)

สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างชาติ สิงคโปร์ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจบูมอีกครั้งหลังจากเผชิญ กับสภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนนับตั้งแต่ปี 2540 และซ้ำเติมด้วยการระบาดของโรค SARS สภาวะ เศรษฐกิจของสิงคโปร์ระหว่างปี 2548-2549 กระเตื้องขึ้นอย่างมาก มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเกินการคาดการณ์ติดต่อกันทั้งสองปี (GDP ณ ธันวาคม 2549 ร้อยละ 6.6) ซึ่งประเมินสถานการณ์ เศรษฐกิจจากปัจจัยประกอบต่างๆ ได้แก่การลงทุนจากต่างประเทศ สภาพการค้าทั้งตลาดภายในประเทศและการส่งออกที่คึกคัก การขยายตัวของโครงการก่อสร้างมูลค่านับพันล้านเหรียญสิงคโปร์ อัตราการจ้างงานใหม่เกิน 1.7 แสนคนในปี 2549 ทำให้นักเศรษฐศาสตร์คาดการณ์การขยายตัว ทางเศรษฐกิจว่าจะมีการเติบโตในระดับร้อยละ 4.5 - 6.5 ในปี 2550

สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว รองนายกรัฐมนตรี (นาย Wong Kan Seng) ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ The Strait Times ของ สิงคโปร์เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2550 ว่าสิงคโปร์ ต้องการกำลังแรงงานเพิ่มในตลาดแรงงานอีก 87,300 คนเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในระดับร้อยละ 4.5 - 6.5 ตามที่คาดการณ์ ซึ่งในจำนวนนี้ การผลิตแรงงานท้องถิ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อรองรับความต้องการสามารถทำได้เพียงปีละ 52,700 คน ดังนั้น สิงคโปร์จำเป็นต้อง อาศัยกำลังแรงงานจากต่างชาติอีกถึง 34,600 คนเพื่อให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจสามารถบรรลุ เป้าหมาย (นักวิชาการหลายสถาบันสนับสนุนการให้สัมภาษณ์ของรองนายกรัฐมนตรี Wong ว่า เนื่องจากอัตราเกิดต่ำทำให้อัตราเพิ่มของกำลังแรงงานและผลิตภาพแรงงานมีอัตราถดถอยสะสม ดังนั้น หากสิงคโปร์ต้องการคงการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ร้อยละ 6 ลำพังกำลังแรงงานในประเทศ ไม่สามารถขยายตัวได้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ใน 10 ถึง 15 ปีข้างหน้า สิงคโปร์ยังคงต้องการชาวต่างชาติเข้ามาเสริมช่องว่างในเรื่องทรัพยากรมนุษย์)

แนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคต่างๆ

ด้านการผลิต (Manufacturing) ปี 2549 ขยายตัวรวม 12 เปอร์เซ็นต์ (9.5 ในปี 2548) ธุรกิจที่เป็นตัวนำคือด้าน transport engineering ด้าน biomedical manufacturing และด้าน precision engineering ทั้งนี้ มีการลงทุนจากต่างประเทศในภาคการผลิตรวม 8.8 พันล้าน เหรียญสิงคโปร์ (เพิ่มขึ้น 3.8 เปอร์เซ็นต์จากปี 2548) ซึ่งเมื่อมีโครงการต่างๆ ภายใต้การลงทุนเปิดดำเนินการ จะทำให้เกิดมูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นอีกเกือบ 7 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ต่อปี และจะเกิดความต้องการแรงงานอีกไม่ต่ำกว่า 16,200 ตำแหน่ง ซึ่ง 56 เปอร์เซ็นต์เป็นความต้องการ แรงงานระดับฝีมือ

ด้านก่อสร้าง (Construction) ปี 2549 ขยายตัวรวม 2.7 เปอร์เซ็นต์ (0.7 ในปี 2548) มีโครงการก่อสร้างได้รับอนุมัติมูลค่ารวม 16 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ (เพิ่มขึ้น 40 เปอร์เซ็นต์เทียบกับปี 2548) ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นโครงการก่อสร้างที่พักอาศัย อาคารพาณิชย์ และโรงงานอุตสาหกรรม ของภาคเอกชน โดยคาดการณ์ภาพรวมของปี 2550 ภาคก่อสร้างยังคงสดใสด้วยโครงการ ขนาดใหญ่หลายโครงการเช่น การก่อสร้าง Integrated Resort (คาสิโนและแหล่งบันเทิง) 2 แห่ง ศูนย์การเงิน และธุรกิจ โรงกลั่นน้ำมันของ Shell และ Exxon Mobil โครงการพัฒนาที่ดิน และแหล่งท่องเที่ยว โครงการปรับปรุงที่พักอาศัยของการเคหะสิงคโปร์และอื่นๆ ทำให้คาดว่ามูลค่า ก่อสร้างจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 19 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ (มูลค่าด้านการก่อสร้างเคยสูงสุดในปี 2540 คือ 24 พันล้านเหรียญสิงคโปร์) โดยในจำนวนนี้ จะเป็นโครงการก่อสร้างตามความต้องการในภาครัฐ ประมาณ 6 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ นักวิชาการคาดว่ามีความต้องการแรงงานก่อสร้างในปี 2550 ไม่ต่ำกว่า 50,000 คน

ด้านค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale and Retail Trade) ปี 2549 ขยายตัวรวม 10 เปอร์เซ็นต์ (9.6 ในปี 2548) ผลประกอบการด้านการค้าส่งดีมาโดยตลอดสามไตรมาสและกลับ ลดลงในไตรมาสสุดท้าย ต่างกับการค้าปลีกซึ่งขยายตัวสูงในไตรมาสสุดท้าย

ด้านโรงแรมและร้านอาหาร (Hotels and Restaurants) ปี 2549 ขยายตัวรวม 5.1 เปอร์เซ็นต์ (4.3 ในปี 2548) นับเป็นอีกด้านที่มีการเติบโตที่น่าพอใจ อันเป็นผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวที่ทำให้ปี 2549 มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้าสิงคโปร์สูงถึง 9.7 ล้านคน โรงแรมมีอัตราเข้าพักสูง 88 เปอร์เซ็นต์ (85 ในปี 2548) รายได้ของโรงแรมเพิ่มขึ้น 28 และ 12 เปอร์เซ็นต์ในไตรมาส 3 และไตรมาส 4 ตามลำดับ สำหรับการลงทุนในภาคบริการที่ได้รับการสนับสนุนโดยคณะกรรมการ พัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development Board : EDB) ในปี 2549 มูลค่า 2.8 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ (2.5 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ในปี 2548) ซึ่งเมื่อโครงการต่างๆเปิดดำเนินการ จะเกิดมูลค่าเพิ่มของโครงการปีละ 6.5 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ และจะมีความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น 10,600 ตำแหน่ง โดย 77 เปอร์เซ็นต์เป็นความต้องการแรงงานฝีมือ

ด้านการสื่อสาร (Information and Communications) ปี 2549 ขยายตัว 4.6 เปอร์เซ็นต์ (5.5 ในปี 2548) โดยผลประกอบการในไตรมาส 4 เป็นตัวผลักดันการเติบโตด้วยอัตราเพิ่มขึ้นของผู้ใช้โทรศัพท์มือถือ ระยะเวลาในการโทรระหว่างประเทศ รวมทั้งจำนวนผู้สมัครอินเทอร์เน็ต บอร์ดแบนด์

ด้านบริการทางการเงิน (Financial Services) ปี 2549 ขยายตัว 9.2 เปอร์เซ็นต์ (7.6 ในปี 2548) โดยมีผลประกอบการในไตรมาส 4 เป็นตัวผลักดันการเติบโต อันมีธุรกิจด้านตลาดหุ้น ด้านการบริหารกองทุน ด้านการแลกเปลี่ยนเงินตราเป็นตัวนำ

ด้านบริการธุรกิจ (Business Services) ปี 2549 ขยายตัว 5.8 เปอร์เซ็นต์ (5.9 ในปี 2548) ซึ่งธุรกิจที่เป็นตัวนำในภาคนี้คือ บริการด้าน consultancy ด้าน architectural & engineering ด้านการจัดตั้งสำนักงานตัวแทนธุรกิจ (business representative offices) และด้าน real estate

อัตราการเก็บค่าภาษีจ้างแรงงานต่างชาติ (Foreign Worker Levy Rates)
สำหรับผู้ถือใบอนุญาตทำงานชนิด Work Permit และชนิด S Pass

ภาคธุรกิจ	จำนวนแรงงานต่างชาติ ที่ได้รับอนุญาตให้จ้างได้	ประเภทของ แรงงานต่างชาติ	อัตราการเก็บ levy	
			รายเดือน	รายวัน
ภาคการผลิต (Manufacturing)	ได้ถึง 40 % ของ กำลังแรงงานทั้งหมด	Skilled	150	5
		Unskilled	240	8
	มากกว่า 40%ไม่เกิน 50% ของ กำลังแรงงานทั้งหมด	Skilled	150	5
		Unskilled	310	11
	50% ขึ้นไปไม่เกิน 60 % ของกำลังแรงงานทั้งหมด	skilled & unskilled	450	15
ภาคก่อสร้าง (Construction)	แรงงานท้องถิ่น(เต็มเวลา)1 คน ต่อ แรงงานต่างชาติ4 คน	Skilled	150	5
		มีประสบการณ์และ ได้รับยกเว้นจากโควต้า	300	10
		Unskilled	470	16
ภาคงานเรือ (Marine)	แรงงานท้องถิ่น(เต็มเวลา)1 คน ต่อ แรงงานต่างชาติ3 คน	Skilled	150	5
		Unskilled	295	10
ภาคอุตสาหกรรมแปรรูป (Process)	แรงงานท้องถิ่น(เต็มเวลา)1 คน ต่อ แรงงานต่างชาติ4 คน	Skilled	150	5
		มีประสบการณ์และ ได้รับยกเว้นจากโควต้า	300	10
		Unskilled	300	10
ภาคบริการ (Services)	ได้ถึง 30% ของ กำลังแรงงานทั้งหมด	Skilled	150	5
		Unskilled	240	8
	30% ขึ้นไปไม่เกิน 35% ของ กำลังแรงงานทั้งหมด	skilled & unskilled	310	11
	มากกว่า 35%ไม่เกิน 45% ของ กำลังแรงงานทั้งหมด	skilled & unskilled	450	15
ลูกเรือพาณิชย์ (Harbour Craft)	แรงงานท้องถิ่น(เต็มเวลา)1 คน ต่อ แรงงานต่างชาติ 9 คน	ต้องเป็นผู้ผ่าน การรับรอง	150	5
	2 เท่าของจำนวนลูกเรือ ตามใบอนุญาต			
	สัดส่วนต่ำกว่าโควต้าที่ได้รับ	ไม่ต้องผ่านการรับรอง	240	8
คนรับใช้ในบ้าน	ไม่มีสัดส่วน	ไม่ระบุ	295	10
ผู้ถือใบอนุญาตชนิด S Pass	ร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานทั้งหมด	Skilled	50	2

หมายเหตุ โควต้าที่เกิน 50% แต่ไม่เกิน 60% ในภาคการผลิต และเกิน 30% แต่ไม่เกิน 40% ในภาคบริการ ให้จ่าย levy ในอัตราเดียวกับ Unskilled

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์
ประกาศ ณ วันที่ 25 มกราคม 2550

แนวโน้มปัญหาสำหรับแรงงานไทยในปี 2550

ค่าครองชีพในสิงคโปร์สูงขึ้น ดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Inflation : CPI) เฉลี่ยปี 2549 เพิ่มขึ้น 1 เปอร์เซ็นต์ (0.5 ในปี 2548) แสดงราคาสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวันเกือบ ทุกประเภทหลักเพิ่มสูงขึ้นได้แก่ อาหาร 1.8 เปอร์เซ็นต์ อุปกรณ์การศึกษาและเครื่องเขียน 1.5 เปอร์เซ็นต์ ที่พักอาศัย 2.1 % เสื้อผ้า รองเท้า 2.3 % การคมนาคมขนส่ง 0.3 % ทั้งนี้ตั้งแต่ต้นปี 49 เป็นต้นมา รัฐบาลสิงคโปร์ประกาศปรับขึ้นราคาสาธารณูปโภคหลายประการมาเป็นระยะเริ่มจาก ค่าโดยสารรถสาธารณะทั้งบัส แท็กซี่ รถไฟใต้ดิน ค่าไฟฟ้า และล่าสุดคือการปรับขึ้นราคา ภาษีสินค้าและบริการ (Goods and Service Tax : GST) จาก 5 เปอร์เซ็นต์ เป็น 7 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้เดือนกรกฎาคม 2550

ค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากสิงคโปร์ไม่มีระบบค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้นค่าครองชีพ ที่เพิ่มสูงขึ้นไม่มีผลต่อการปรับค่าจ้างแรงงานหรือเงินเดือน และด้วยเหตุที่ภาวะเศรษฐกิจเพิ่งจะเริ่ม ปรับตัวเป็นบวก ขณะเดียวกันค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ก็ปรับตัวสูงขึ้นทำให้ต้นทุนการประกอบธุรกิจ เพิ่มสูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ค่าสาธารณูปโภค ค่าเช่าอาคาร และ ที่ดิน (ราคาปรับตัวสูงขึ้น 10-30 เปอร์เซ็นต์) และอื่นๆ จึงนับเป็นภาระของบริษัทต่างๆ โดยเฉพาะบริษัทก่อสร้างใหญ่ๆ ที่มีแรงงานต่างชาติเกิน 50 คน จึงอาจเร่งรีบไปที่จะคาดหวังการขึ้นค่าจ้าง แรงงานแก่แรงงานต่างชาติในเร็วๆ นี้

นโยบายการตัดเงินสมทบค่ารักษาพยาบาลแรงงานต่างชาติ จะมีผลตั้งแต่ตุลาคม 2550 เป็นต้นไป โดยแรงงานต่างชาติที่เจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเต็มจำนวน เช่น ค่าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ต่อวันจะเพิ่มเป็น 150-200 เหรียญสิงคโปร์จากเดิมที่ต้องรับผิดชอบประมาณ 25-50 เหรียญสิงคโปร์ ปัจจุบันสิงคโปร์บังคับนายจ้างในภาคก่อสร้างและงานเรือชื้อประกันการเจ็บป่วยให้คนงานเพื่อเป็นหลักประกันค่ารักษา เมื่อคนงานประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างทำงาน แต่ที่ประสบปัญหาเนื่องจากบริษัทเล็กๆ ไม่ปฏิบัติตามทำให้แรงงานต้องเดือดร้อน ตามนโยบายใหม่กระทรวงแรงงานกำลังศึกษาเพื่อ ออกข้อบังคับให้บริษัทที่จ้างแรงงานต่างชาติต้องทำประกันหมู่ให้แรงงานเพื่อช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเหมือนนโยบายการตัดเงินสมทบบังคับใช้โดยการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม จะทำให้ค่าเบี้ยประกันถูกลงซึ่งตกราว 10-20 เหรียญสิงคโปร์ต่อคนต่อเดือน การตัดเงินสมทบค่ารักษาพยาบาล กระทบอย่างมากต่อทั้งแรงงานและนายจ้าง โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างในบริษัทเล็กๆ ที่นายจ้าง ไม่มีเงินทุนพอที่จะรับภาระค่ารักษาและค่าเบี้ยประกัน

แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย ประเมินจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และ สังคมของสิงคโปร์ ปี 2550 เป็นต้นไปถือเป็นโอกาสของแรงงานไทย โดยเฉพาะด้านก่อสร้างและงานเรือที่จะเข้าทำงานในสิงคโปร์เนื่องจากมีโครงการพัฒนาที่ดินและสิ่งปลูกสร้างหลายโครงการ ที่ได้รับอนุมัติแล้วจำนวนมากมาย ประกอบกับแรงงานจากประเทศคู่แข่งสำคัญ เช่น อินเดีย มีจำนวนลดลงเนื่องจากเศรษฐกิจในอินเดียขยายตัว แรงงานในด้านบริการซึ่งเป็นกลุ่มพ่อครัว แม่ครัวและพนักงานนวดสปาเป็นหลักก็มีโอกาสได้งานเพิ่มขึ้นจากนโยบายขยายสัดส่วนการจ้าง งานระหว่างคนท้องถิ่นกับชาวต่างชาติในภาคบริการ (ผู้ถือใบอนุญาต ชนิด S Pass) จาก 5 เปอร์เซ็นต์เป็น 10 เปอร์เซ็นต์ แต่ปัญหาสำคัญคือความสนใจของแรงงานไทยที่จะเข้าทำงานในสิงคโปร์น้อยลงเพราะมีแหล่งงานต่างประเทศใหม่ๆ เช่น เกาหลี หรือประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่า เช่น ไต้หวันหรือตะวันออกกลางเป็นตัวเปรียบเทียบ นอกจากนี้ สถานการณ์ค่าเงินบาทที่แข็งตัวทำให้ รายได้ของแรงงานในสิงคโปร์ลดลงเมื่อส่งเงินกลับให้ครอบครัว อีกประการคือแรงงานไทยระดับฝีมือโดยเฉพาะด้านงานเชื่อมมีจำนวนจำกัดทำให้ คาดว่าจะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเมื่อ โครงการก่อสร้างต่างๆ เริ่มดำเนินการในปี 2550

การเตรียมรับมือกับแนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสิงคโปร์มีนโยบายรองรับปัญหาดังกล่าวโดย

1. ผ่อนปรนให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานในสิงคโปร์เกิน 6 ปีขึ้นไปไม่ต้องเข้าสู่ ระบบโควตา (Man-Year Entitlement : MYE) ซึ่งจะทำให้บริษัทต่างๆ มีโอกาสการจ้างแรงงาน ต่างชาติเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 40,000 คนนอกเหนือจากระบบโควตา
2. จัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 9 แห่งในประเทศผู้ส่งแรงงาน ได้แก่ ในอินเดีย 4 แห่งและในบังคลาเทศ 5 แห่งภายในสิ้นปี 2550 เพื่อขยายบริการการทดสอบ ฝีมือแรงงานที่เป็นข้อกำหนดสำหรับแรงงานก่อสร้างที่จะเข้าทำงานในสิงคโปร์

3. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศให้เข้าสู่ธุรกิจก่อสร้างโดย Building and Construction Authority : BCA จัดตั้ง BCA Academy of the Built Environment (เดิมคือสถาบัน Construction Industry Training Institute : CITI) เพื่อจัดฝึกอบรมวิทยากรเฉพาะทางด้านการ ก่อสร้าง โดยบางหลักสูตรเป็นการจัดร่วมกันกับ Workforce Development Agency : WDA ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่สาม : สถิติและผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์

จำนวนแรงงานไทย ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2550 จำนวนประมาณ 47,500 คน คนงานส่งรายได้กลับประเทศ ประมาณเดือนละ 500-550 ล้านบาท

จำแนกแรงงานไทยตามภาคต่างๆ ดังนี้ ก่อสร้างประมาณ 43,100 คน อยู่ต่อเรือ/ซ่อมเรือ 4,000 คน คนรับใช้ในบ้าน 150 คน พ่อครัวแม่ครัว 200 คน อื่นๆ 50 คน

จำนวนแรงงานที่นายจ้างยื่นขอจ้างผ่านสำนักงานแรงงานฯ

ปีงบประมาณ 2547	จำนวน	1,179 คน
ปีงบประมาณ 2548	จำนวน	750 คน
ปีงบประมาณ 2549	จำนวน	1,246 คน
ปีงบประมาณ 2550	จำนวน	378 คน (ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2550)

จำนวนแรงงานที่รับรายงานตัว (ทางไปรษณีย์และที่สำนักงานแรงงานฯ)

ปีงบประมาณ 2549	จำนวน	365 คน
ปีงบประมาณ 2550	จำนวน	62 คน (ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2550)

จำนวนแรงงานไทยขอความช่วยเหลือ

ปีงบประมาณ	จำนวนแรงงาน ร้องทุกข์ (คน)	เกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ (คน)	ไม่เกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ (คน)	มูลค่าเงิน สิทธิประโยชน์ที่ ได้รับ (ล้านบาท)
2547	5,787	1,268	4,519	70.46
2548	5,558	1,446	4,112	50.05
2549	4,891	949	3,942	50.35
2550 (ณ สิ้นกพ.50)	2,358	461	1,897	17.80

ประเด็นปัญหาหลักของแรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ได้แก่ ติดตามค่าจ้าง ค้างจ่าย ติดตามภาษีหักเงิน เรียกจ่ายเงินทดแทนกรณีอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตในงาน ขอใช้เงินกองทุนฯ สำหรับในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การขอหนังสือกลับบ้านชั่วคราว ปริญญา ปัญหาการทำงาน ปริญญาการคำนวณภาษี การเรียนมสธ.

จำนวนนักเรียนมัธยมศึกษาไทยช่วยปฏิบัติงานในสิงคโปร์ 75 คน

จำนวนอาสาสมัครแรงงานไทยช่วยปฏิบัติงาน 98 คน

สถานการณ์แรงงานในประเทศบรูไน

โดย สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน

ข้อมูลทั่วไป

สภาพทางภูมิศาสตร์

ประเทศบรูไนตั้งอยู่บริเวณชายฝั่งทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของเกาะบอร์เนียว ทิศเหนือจดทะเลจีนใต้ ทิศใต้และทิศตะวันตกจรดรัฐซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันออกจรดรัฐซาบารุ ประเทศมาเลเซีย มีชายฝั่งทะเลยาว 161 กิโลเมตร อยู่เหนือเส้นศูนย์สูตรประมาณ 440 กิโลเมตร มีพื้นที่ 5,765 ตารางกิโลเมตร มีสภาพอากาศร้อนชื้นแถบศูนย์สูตร มีปริมาณฝนตกค่อนข้างมากและอุณหภูมิอบอุ่นค่อนข้างคงที่ตลอดทั้งปี อุณหภูมิโดยเฉลี่ยของประเทศตลอดทั้งปี เท่ากับ 32.1 °C ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยตลอดปีอยู่ในเกณฑ์สูง ประมาณ 2,000 - 2,500 มิลลิเมตร

เมืองหลวงคือบันดาร์เสรีเบกาวัน เมืองท่าที่สำคัญคือ มัรว่า ประชากร ประมาณ 348,800 คน เป็นชาย 176,300 คน (51.7 %) และหญิง 172,500 คน (48.3 %)

กำลังแรงงาน 158,000 คน มีงานทำ 150,800 คนว่างงาน 7,200 คน อัตราการเกิดของประชากร ร้อยละ 2.02 อัตราการตาย 2.9 ใน 1,000 ประชากรวัยทำงานอายุ 20-54 ปี 55.2 % ประชากรอายุ 55 ปี ขึ้นไป 6.3% ประกอบด้วยเชื้อชาติมาเลย์ 66.6 % จีน 10.9 % และอื่นๆ 22.5% ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขต Brunei -Muaru 242,600 คน Kuala Belait 58,000 คน Tutong 39,600 คน และ 8,600 คน อาศัยอยู่เขต Temburong

เศรษฐกิจ

เศรษฐกิจของบรูไน นั้นอาศัยอุตสาหกรรมการผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เป็นหลัก รายได้ของรัฐบาลบรูไน ร้อยละ 90 มาจากการเก็บค่าภาษีและค่าธรรมเนียมจากการจำหน่ายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่เหลือเป็นอากรขาเข้า และภาษีจากอุตสาหกรรมอื่น

ในปี 2546 GDP ของบรูไนขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.2 ในขณะที่ ปี 2545 GDP ของบรูไนขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.8 ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากราคาน้ำมันดิบ ได้มีราคาสูงขึ้น และในปี 2547 GDP ของบรูไนขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เช่นกัน

ในภาคธุรกิจสังหาริมทรัพย์ ในปี 2546 ได้ชะลอตัวลดลง ร้อยละ 3.6 ในภาคก่อสร้างซึ่งมีการลดลงถึงร้อยละ 17.1 สาเหตุมาจากราคาวัสดุก่อสร้างมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะเหล็กเส้น และการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐในการก่อสร้างก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการชะลอตัวของภาคก่อสร้าง สำหรับในปี 2547 ในภาคก่อสร้างซึ่งมีการขยายตัวร้อยละ 7.1 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาการชะลอตัวของภาคก่อสร้างส่งผลกระทบต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งส่วนใหญ่โดยเฉพาะแรงงานไทยซึ่งทำงานในภาคการก่อสร้าง

การจ้างแรงงานต่างชาติ

บรูไน เป็นประเทศที่ขาดแคลนกำลังแรงงาน จึงต้องอาศัยพึ่งพาแรงงานต่างชาติทั้งในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก เพราะมีสาเหตุจากการที่มีประชากรน้อย แรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากมาเลเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บังคลาเทศ อินเดีย เป็นต้น ภาคเอกชนเป็นแหล่งการจ้างงานที่ใหญ่ที่สุด ส่วนที่เหลือเป็นการจ้างงานในภาครัฐบาล

กรมแรงงานบรูไน เป็นหน่วยงานที่บริหารการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศบรูไน โดยจะพิจารณาอนุญาตให้นายจ้างแต่ละรายจ้างแรงงานต่างชาติโดยกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวน ตำแหน่ง และสัญชาติของแรงงานต่างชาติไว้โดยรวม (Labour Quota) นายจ้างจะสามารถพิจารณาในรายละเอียดว่า จะจ้างแรงงานแต่ละชาติในแต่ละตำแหน่งว่าเป็นจำนวนเท่าใด ตามกรอบ (Labour Quota) ที่ได้รับอนุญาต

บรูไนเป็นตลาดเปิดสำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติแทบทุกประเทศภายใต้สภาวะที่มีแรงงานจากประเทศต่างๆ ต้องการเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก นายจ้างจึงสามารถคัดเลือกแรงงาน และกำหนดเงื่อนไขการทำงานได้ตามที่ต้องการ ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศบรูไน หลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างส่วนใหญ่จะคงไว้ซึ่งอัตราส่วนระหว่างแรงงานชาติต่างๆ หรือใกล้เคียงกันเป็นประการสำคัญ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการรวมตัวเพื่อต่อรองเรียกร้องผลประโยชน์ นอกจากนี้จะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่างๆ อีกหลายประการ เช่น ข้อเด่น ข้อด้อย ของแรงงานจากที่ทำงานหรือเคยทำงานร่วมกันมาก่อน

ตามแผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 8 (2001-2005)* ของบรูไนวางแผนการจ้างแรงงานต่างชาติ ไม่ควรจะมีมากกว่า 1/3 ของกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้คนท้องถิ่น ที่ว่างงานกว่า 10,000 คน ได้มีงานทำ สถานการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ท้าทาย ภาครัฐและภาคเอกชน ในโอกาสที่ขยายการจ้างงานในกิจการด้านต่างๆ และฝึกอบรมให้คนเหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าไปทำงานแทนแรงงานต่างชาติ

สถิติจำนวนแรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนและทำงานรับใช้ในบ้านในประเทศบรูไน ระหว่างปี 2546-2549

ลำดับ	ประเทศ	ปี 2546		ปี 2547		ปี 2548		ปี 2549	
		ภาคเอกชน	คนใช้	ภาคเอกชน	คนใช้	ภาคเอกชน	คนใช้	ภาคเอกชน	คนใช้
1	ไทย	7,973	198	6,984	142	6,356	100	8,466	-
2	บังคลาเทศ	2,905	29	3,708	60	4,944	58	6,256	-
3	อินโดนีเซีย	18,905	20,504	19,419	14,741	21,198	13,866	21,528	-
4	อินเดีย	6,499	246	6,500	180	7,287	227	8,420	-
5	มาเลเซีย	16,817	153	16,472	188	15,833	151	14,705	-
6	ฟิลิปปินส์	12,083	3,640	13,135	2,996	13,915	3,151	15,225	-
7	อื่นๆ	2,939	66	3,008	74	3,062	57	2,634	-
	รวม	68,121	24,836	69,226	18,381	72,595	17,610	77,234	-
	รวมทั้งหมด	92,957 คน		87,607 คน		90,205 คน		77,234 คน	

หมายเหตุ : จำนวนคนงานปี 2549 ยังไม่รวมคนใช้
ข้อมูลจาก กรมตรวจคนเข้าเมือง และกรมแรงงานบรูไน

แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย

จากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศบรูไน ปี 2549 ของกรมแรงงานบรูไน มีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในประเทศบรูไนในภาคเอกชน รวมทั้งสิ้น 77,234 คน

แรงงานต่างชาติที่มีจำนวนมากที่สุดคือแรงงานจากประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งมีจำนวนถึง 21,528 คน แรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ตามมาเป็นอันดับที่สอง มีจำนวนทั้งสิ้นรวม 15,225 คน แรงงานจากประเทศมาเลเซียตามมาเป็นอันดับที่สาม มีจำนวนรวม 14,705 คน แรงงานจากประเทศไทยเป็นลำดับที่สี่ มีจำนวน 8,466 คน แรงงานจากประเทศอินเดียเป็นลำดับที่ห้า มีจำนวน 8,420 คน และแรงงานจากประเทศบังคลาเทศ เป็นลำดับที่หก มีจำนวน 6,256 คน

ในห้วงระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน ดังนี้
พ.ศ. 2545 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 7,209 คน
พ.ศ. 2546 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 5,646 คน

*หมายเหตุ ขณะนี้ยังใช้อยู่ แผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 9 ยังไม่ประกาศใช้ คาดว่าจะต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง

พ.ศ. 2547 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 8,434 คน

พ.ศ. 2548 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 6,593 คน

แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทยในประเทศบรูไนในห้วงปี 2549 – 2551 จะมีปริมาณที่ไม่แตกต่างกันมากนัก การจ้างงานจะเป็นไปตามตามสถานการณ์การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศบรูไน คาดว่ามีแนวโน้มความต้องการจ้างงานประมาณ 6,500 – 7,000 คน แยกเป็น

- ❑ ภาคก่อสร้าง ร้อยละ 60 ในตำแหน่งกรรมกร และช่างฝีมือ
- ❑ ภาคเหมืองแร่และการผลิต ร้อยละ 20 ในตำแหน่งช่างเย็บผ้า และคนงานในโรงงาน
- ❑ ภาคการขนส่งขายปลีก ร้อยละ 5 ตำแหน่งพนักงานขายสินค้า ,เก็บของจัดของ
- ❑ ภาคบริการชุมชน ร้อยละ 5 ตำแหน่งคนงานทำความสะอาด,ช่างซ่อมรถยนต์
- ❑ ส่วนที่เหลือเป็นตำแหน่งงานที่กระจายไปตามภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ

ความต้องการจ้างแรงงานไทยในประเทศบรูไนในห้วงปี 2549 – 2551 มีแนวโน้มที่จะมีปริมาณลดลง ทั้งนี้สาเหตุจากปัจจัยต่างๆ หลายประการคือ

1. ปัจจัยด้านระดับอัตราค่าจ้างและรายได้ ระดับอัตราค่าจ้างและรายได้ ของแรงงานต่างชาติที่ได้รับในประเทศบรูไน
2. ปัจจัยด้าน Labour Supply ถึงแม้ว่าจ้างบรูไนจำนวนมากจะพึงพอใจ ในฝีมือการทำงานของแรงงานไทย และต้องการจ้างแรงงานไทยจำนวนมาก แต่จำนวนแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางมาประเทศบรูไนกลับมีปริมาณลดลง สาเหตุที่ทำให้มีผู้ต้องการเดินทางมาทำงานประเทศบรูไนลดน้อยลง เนื่องจากรายได้ที่ได้รับอยู่ระหว่าง 18 – 20 เหรียญต่อวัน การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาลดลงหรือไม่มีการทำงานล่วงเวลา ปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่าช้า แรงงานไทยต้องการการรอการไปทำงานในประเทศเกาหลี อิสราเอล หรือประเทศอื่น ซึ่งคาดว่าจะได้รับค่าจ้างสูงกว่า

3. การสิ้นสุดของ Multi Fiber Agreement ณ วันสิ้นปี 2004 ซึ่งมีผลให้ระบบโควตาในการส่งสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปไปยังตลาดสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป สิ้นสุดลง ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศบรูไน ซึ่งเกิดจากนักลงทุนต่างชาติเข้ามาประกอบกิจการอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่ออาศัยโควตาของประเทศบรูไน ในการส่งสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปไปยังตลาดสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป อาจเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีแหล่งค่าจ้างแรงงาน และวัตถุดิบราคาถูก อาทิ จีน อินเดีย บังกลาเทศ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องอาศัยโควตาของประเทศบรูไน ซึ่งได้ส่งผลให้การจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าของบรูไน ซึ่งใช้แรงงานต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งแรงงานไทยด้วย

ทิศทางในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยคงจะต้องมุ่งที่จะส่งเสริมการให้แรงงานไทยในระดับวิชาชีพ ให้สนใจที่จะเข้าไปทำงานในประเทศบรูไน โดยเฉพาะในกิจการซ่อมบำรุง แท่นขุดเจาะน้ำมันซึ่งมีบริษัทผู้รับเหมาจำนวนมาก รับจ้างช่วงงานจากบริษัทบรูไนเชลล์ ซึ่งปัจจุบันนี้มีบุคลากรด้านวิศวกร ของไทยทำงานอยู่น้อย ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานในระดับช่างฝีมือ และกรรมกรไทยด้วย ซึ่งวิศวกรส่วนใหญ่ ในกลุ่มงานซ่อมบำรุงแท่นขุดเจาะน้ำมัน จะมาจากประเทศมาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ก็พยายามที่จะจ้างพนักงานระดับล่างมาจากประเทศของตนเอง ดังนั้นจึงต้องอาศัยการส่งเสริมการให้แรงงานไทยในระดับวิชาชีพ เป็นเรื่องในการนำแรงงานระดับล่างเข้าไปทำงานเพิ่มมากขึ้น

การคุ้มครองดูแลแรงงานไทย

สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน และสถานเอกอัครราชทูต ณ บันดาร์ เสรี เบกาวัน ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือดูแล แก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ ต่างๆ นอกเหนือจากการออกเยี่ยมเยียนตามสถานที่ก่อสร้างแล้ว ได้แก่

- ❑ การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแก่คนหางาน และมาร้องขอความช่วยเหลือที่สำนักงาน ในปีงบประมาณ 2549 (1 ตุลาคม 2548- 30 กันยายน 2549) จำนวนทั้งสิ้น 666 ราย ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 136 ราย เป็นเงิน 3,392,512 ล้านบาท

- ❑ การรับรองและแปลเอกสาร และงานนิติกร
- ❑ การจดทะเบียนสมรส ใบสูติบัตร หนังสือรับรองความเป็นโสด
- ❑ งานหนังสือเดินทาง จัดทำหนังสือเดินทางใหม่แทนฉบับเดิมที่หมดอายุ ฯลฯ
- ❑ การเลือกตั้งนอกราชอาณาจักร จัดทำบัญชีเพิ่มรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งนอกราชอาณาจักรให้คนงานตรวจสอบเพื่อเตรียมการใช้สิทธิเลือกตั้ง
- ❑ การจัดแพทย์ เพื่อให้การรักษาพยาบาล ให้คำแนะนำแก่แรงงานไทย

สภาพความเป็นอยู่และปัญหาแรงงานไทย

ที่พักอาศัย

แรงงานไทยในภาคก่อสร้าง ส่วนใหญ่จะเป็นที่พักชั่วคราวบริเวณสถานที่ก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะไม่ดีกว่าที่พักแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย บางแห่งอาจไม่มีไฟฟ้าใช้ ต้องทำอาหารกินเอง ตั้งอยู่ห่างไกลชุมชน ประเทศบรูไนเป็นประเทศที่สงบเงียบไม่มีแหล่งบันเทิง ระบบการคมนาคมขนส่งยังไม่เพียงพอ รถโดยสารประจำทางและรถรับจ้างมีน้อย แรงงานไทยจะต้องอดทนต่อสภาพความเจ็บเหงา ต้องรักสันโดษ

สำหรับแรงงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง พักในอาคารหอพัก พักรวมกันห้องละประมาณ 10 – 20 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของห้องพัก ส่วนคนงานในกิจการอื่นๆ พักตามสถานที่นายจ้างจัดให้ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหาแรงงานไทย

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศบรูไน ในภาพรวมก็ไม่แตกต่างไปจากปัญหาที่แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอื่นๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาหลักของแรงงานไทยคือปัญหาการที่ต้องจ่ายค่าบริการในการเดินทางมาทำงานให้สายหรือนายหน้าในประเทศไทย ในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดจำนวนมาก และเมื่อเดินทางมาทำงานในต่างประเทศก็จะเกิดความวิตก หวาดกลัวเกรงว่าจะไม่สามารถใช้หนี้สินที่กู้ยืมมาไม่ได้

ปัญหาที่แรงงานไทยประสบ ในประเทศบรูไน เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ อาทิ

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง นายจ้างบางราย จ่ายค่าจ้างได้ตรงกำหนดเวลา ไม่มีงานให้ทำจนครบสัญญา นายจ้างบางรายมีโควตาคนงาน แต่ไม่มีงานให้ทำจริง มีพฤติการณ์เร่ขายคนงาน ให้แก่ผู้รับเหมาช่วง หรือนายจ้างรายอื่น โดยอ้างให้ยืมใช้คนงานของตนเป็นรายหัวต่อวันต่อคนจากผู้รับคนงานไปทำงานด้วย นายจ้างบางรายไม่ดูแลเอาใจใส่คนงานทั้งในด้านสวัสดิการและการเจ็บป่วย

ปัญหาที่เกิดจากคนงาน คนงานบางรายคาดหวังสูงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ในต่างประเทศ ว่าจะต้องมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ในประเทศไทย แต่เมื่อมาพบกับสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ ที่ไม่ได้แตกต่างจากประเทศไทย ก็มีความผิดหวัง ไม่ต้องการที่จะทำงานต่อไป คนงานบางราย ฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศบรูไน ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของนายจ้าง เช่นดื่มสุรา ก่อการทะเลาะวิวาท เล่นการพนัน คำเหล้าเถื่อน บางรายลุ่มหลงในอบายมุข เช่น การพนัน หวยเบอร์ ต้มสุรา ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ ทำให้ครอบครัวเดือดร้อน

ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางาน บางบริษัทจัดหางาน ส่งคนงานที่มีฝีมือให้แก่บริษัทนายจ้างในประเทศบรูไน ซึ่งไม่มีโควตาจ้างฝีมือต่างๆ มีเพียงโควตากรรมกรทั่วไป แต่บริษัทจัดหางานประเทศไทยก็พยายามส่งคนงานที่มีฝีมือเหล่านั้นให้มาทำงานในตำแหน่งกรรมกรทั่วไปก่อน โดยพยายามหลอกลวงคนงานว่าสามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งกรรมกรทั่วไปมาเป็นตำแหน่งช่างได้ ซึ่งตามกฎหมายบรูไนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งได้ ก่อนได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานบรูไน จึงทำให้คนงานที่มีฝีมือเหล่านั้นได้รับค่าจ้างไม่ตรงกับสัญญา

บริษัทจัดหางานรับคนงานผ่านสาย และให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับสภาพความจริงของบรูไน รวมทั้งการโฆษณาชวนเชื่อต่างๆ เมื่อคนงานเดินทางไปถึงบรูไนแล้ว ก็เป็นเหตุให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้น

สถานการณ์แรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี

โดย ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล

ข้อมูลทั่วไป

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีตั้งอยู่ตอนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี โดยมีเส้นขนานที่ 38 แบ่งกันระหว่างสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี (เกาหลีเหนือ) มีพื้นที่ 99,392 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณร้อยละ 45 ของพื้นที่คาบสมุทรเกาหลี (1 ใน 5 ของไทย) ณ สิงหาคม 2006 มีประชากร ประมาณ 48.49 ล้านคน เมืองหลวง คือ กรุงโซลและเมืองสำคัญอื่นๆ อีก 6 เมือง ได้แก่ ปูซาน (ท่าเรือและการท่องเที่ยว) แทกู(อุตสาหกรรมเบา) แทจอน (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) อินชอน(เมืองท่าและการส่งออก) อุลซาน(อุตสาหกรรมหนัก) กวางจู (เมืองใหม่) สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปมี 4 ฤดู คือ ฤดูใบไม้ผลิ ฤดูร้อน ฤดูใบไม้ร่วง และฤดูหนาว อุณหภูมิโดยเฉลี่ยอยู่ที่ - 5C ในฤดูหนาว และ 33C ในฤดูร้อน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (46%) รองลงมาได้แก่โปรเตสแตนต์ (39%) คาทอลิก (13%) ขงจื้อ (1%) และอื่นๆ (1%) มีอัตราการรู้หนังสือ ร้อยละ 98

สภาพเศรษฐกิจ

ตั้งแต่ปี 1960 จนถึงปีก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจทั่วโลกในปี 1997 เศรษฐกิจของเกาหลีใต้มีอัตราการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ ในอัตราร้อยละ 8 ต่อปี ทั้งนี้ เนื่องจากในยุคนั้นประเทศมีกำลังแรงงานไม่จำกัดและค่าแรงถูก รวมทั้งรัฐบาลมีนโยบายเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจโดยเน้นการส่งออก ในปี 1969 เกาหลีใต้มีรายได้ประชาชาติรวม (GNI) จำนวน 555.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ มีรายได้ต่อหัวประชากร จำนวน 10,000 ดอลลาร์สหรัฐและแม้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบค่อนข้างรุนแรงจากวิกฤติเศรษฐกิจปี 1997 จนทำให้รายได้ประชาชาติโดยรวมลดลงเป็น 340.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ รายได้ประชากร ลดเหลือ 7,355 ดอลลาร์สหรัฐ และอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจติดลบ เป็น -6.9 แต่เกาหลีใต้ก็สามารถฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วด้วยการจัดสถาบันการเงินที่มีปัญหาลดหนี้เสียของธนาคาร และสามารถใช้เงินกู้จากกองทุน/IMF ได้จำนวน 19.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐได้ในเดือนสิงหาคม 2001 จากนั้น เศรษฐกิจของเกาหลีใต้ก็เติบโตอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นในปี 2003 ที่มีการชะลอตัวลงบ้าง สำหรับปี 2005 ประเทศเกาหลีใต้ต้องเผชิญกับปัจจัยที่เป็นลบทั้งภายในและภายนอกประเทศหลายประการ เช่น การแข็งค่าของเงินวอน การเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันเชื้อเพลิง การชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศจีน สหรัฐ และญี่ปุ่นซึ่งเป็นตลาดส่งออกที่สำคัญ แต่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจยังคงอยู่ที่ร้อยละ 4 ประชากรมีรายได้ต่อหัว 16,291 ดอลลาร์สหรัฐ และมีรายได้ประชาชาติรวม 786.8 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ มีการค้าเกินดุลโดยมีมูลค่าการส่งออก 2847.1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ มูลค่าการนำเข้า 261.23 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าร้อยละ 60 ของรายได้ประชาชาติรวมมาจากส่งออก ซึ่งสินค้าส่งออกส่วนใหญ่เป็นสินค้าประเภทอุตสาหกรรมหนัก และสินค้าที่ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น เครื่องจักรไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ เรือ รถยนต์ เหล็ก สิ่งทอ ส่วนสินค้านำเข้าส่วนใหญ่เป็นสินค้าประเภทวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรม เช่น น้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องจักรและอุปกรณ์

ในปี 2006 รัฐบาลเกาหลีใต้กำหนดอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ระดับ ร้อยละ 5 ซึ่งเมื่อพิจารณาภาวะเศรษฐกิจในช่วงไตรมาสแรกที่มีปัจจัยเป็นลบหลายประการ เช่น ราคาสินค้าเกษตรคงที่ การลงทุนภาคก่อสร้างลดลง ความผันผวนของราคาน้ำมันเชื้อเพลิง การแข็งค่าของเงินวอนที่แข็งค่าสูงสุดในรอบ 3 ปี(แข็งค่าร้อยละ 20.37 ของดอลลาร์สหรัฐ) แต่ด้วยเหตุที่การบริโภคภายในประเทศเริ่มฟื้นตัวและสินค้าออกมีมูลค่าเพิ่มขึ้นทำให้มีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงที่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ จะบรรลุเป้าหมาย

ส่วนในปี 2007 นั้น ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนประมาณว่า อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจจะอยู่ที่ ร้อยละ 4.3-4.5 รัฐบาลยังคงเน้นนโยบายส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก ได้มีการกำหนดเป้าหมายจะขยายการส่งออกเพื่อให้เป็นแหล่งรายได้ ร้อยละ 70 ของ GDP มีการกำหนดจะทำเขตการค้าเสรีกับ 15 ประเทศ / กลุ่มประเทศ ภายในปี 2007 และประชากรจะมี รายได้ต่อหัว 20,000 ดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2008

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของเกาหลีได้นั้นยังคงเน้นอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับ สูง เพื่อการ ส่งออก ด้วยเหตุที่ประเทศเกาหลีได้มีระบบการผลิตที่เรียกว่า Chaebol คืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีโรงงานขนาดกลางและ ขนาดเล็ก (SME) เป็นเครือข่ายรับผลิตชิ้นงานให้ SME เหล่านี้มีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วไป อาจกล่าวได้ว่า เศรษฐกิจของเกาหลีได้พัฒนาได้อย่างรวดเร็วเพราะระบบ Chaebol ปัจจุบัน พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กหลาย แห่งประสบปัญหาด้านการผลิต จนต้องหยุดดำเนินการ ทั้งนี้ เนื่องจากการแข่งขันกันเองและผู้ประกอบการขาดความรู้ด้าน การบริหารจัดการการปิดกิจการของ SME ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมา คาดว่าในปี 2006 นี้จะมีอัตราการว่างงาน ประมาณ 3.6%-3.7% ความสามารถในการผลิตของแรงงานเพิ่มจากปี 2005 เป็นร้อยละ 9.5 และค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ประมาณเดือนละ 2,459,000 วอน นอกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงละ 3,100 วอน หรือ วันละ 24,800 วอน แล้ว เกาหลีได้ไม่ได้มีการกำหนดค่าจ้างมาตรฐานในแต่ละสาขาอาชีพ

สถานการณ์แรงงาน

1. โครงสร้างแรงงาน

ณ เดือนสิงหาคม 2006 เกาหลีได้มีประชากร 48.49 ล้านคน เป็นกำลังแรงงาน 24.11 ล้านคน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 23.16 ล้านคน หรือร้อยละ 59.6 ของประชากร ในจำนวนผู้มีงานทำ 23.16 ล้านคน เป็น ลูกจ้าง จำนวน 15.35 ล้านคน เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระและอื่นๆ จำนวน 7.81 ล้านคน เป็นผู้ว่างงาน ประมาณ 807,000 คน หรือร้อยละ 3.4 ทั้งนี้ ในปี 2006 รัฐบาลกำหนดเป้าหมายเพิ่มการจ้างงาน ประมาณ 350,000 – 400,000 คน อัตราการว่างงานโดยทั่วไปลดลงอยู่ที่ ร้อยละ 3.6 – 3.7 แรงงานมีความสามารถในการผลิต ร้อยละ 9.5 ค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ประมาณเดือนละ 2,456,000 วอน คาดว่า ในปี 2007 ค่าจ้างเฉลี่ยจะสูงขึ้นเนื่องจากกำลังการบริโภคของประชาชนฟื้นตัว และราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ปัจจุบัน เกาหลีได้ประสบปัญหาการว่างงานในกลุ่มแรงงานรุ่นเยาว์ (15 – 29 ปี) ที่เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 7.3 แรงงานกลุ่มนี้ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีตำแหน่งงานรองรับเพียงพอ เนื่องจากค่านิยมที่ต้องการทำงานในกิจการขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรม ยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมเทคโนโลยี ซึ่งกิจการเหล่านี้มีอัตราการเพิ่มของตำแหน่งงานไม่ได้สัดส่วนกับความต้องการ นอกจากนั้น การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้าความเข้มแข็งของแต่ละสภาพแรงงานในการต่อรองขอเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการและ ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของสถานประกอบการเพื่อลดต้นทุนการผลิตทำให้สถานประกอบการ จำนวนมากเปลี่ยนลักษณะการจ้างประจำ (Regular Worker) เป็นลูกจ้างชั่วคราว (Non-Regular Worker) ส่งผลให้ผู้ ประกอบอาชีพอิสระมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นจนกลายเป็นปัญหาใหม่ที่รัฐจะต้องจัดมาตรการเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ลูกจ้าง ประเภทนี้

ดัชนีสำคัญ (ปี 2005)

- ประชากรวัยทำงาน : 23,743,000 คน
- อัตราการจ้างงาน : 59.7%
- จำนวนผู้มีงานทำ : 22,856,000 คน
- อัตราการจ้างงาน : 3.7%
- จำนวนสหภาพแรงงาน : 6,017 แห่ง (ปี 2004)
- จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน : 1,537,000 คน (ปี 2004)

- อัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : 10.6% (ปี2004)
- อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน : 0.77%

2. ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน

ก่อนปี 1970 เกาหลีใต้เป็นประเทศเกษตรกรรมที่กำลังแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในชนบท จากความสำเร็จในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ช่วงปี 1974-1975ทำให้แรงงานจากภาคชนบทอพยพเข้าไปทำงานในเมืองอย่างต่อเนื่อง หน้านั้นเกาหลีใต้มีกำลังแรงงานสำหรับป้อนโรงงานอย่างไม่จำกัดและค่าแรงถูกนโยบายของรัฐบาลในระบายนั้นจึงเน้นกระตุ้นการจ้างงานเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรม จนกระทั่งปลายปี 1980 ได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอย่างกว้างขวาง มีการยื่นข้อเรียกร้องจนทำให้อัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ แม้ว่ารัฐบาลจะได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก แต่การที่คนเกาหลีมีความรังเกียจไม่ต้องการทำงานประเภท 3 D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยากลำบาก (Difficult) งานอันตราย (Dangerous) รวมทั้งค่านิยมของประชาชนที่ต้องการทำงานในกิจการขนาดใหญ่ มีค่าจ้างและความมั่นคงสูง ทำให้ประเทศยังคงประสบปัญหาเรื่องด้านการขาดแคลนแรงงานพื้นฐานจนนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาด้วยการนำเข้าแรงงานต่างชาติในระบบฝึกงานอุตสาหกรรมและระบบใบอนุญาตทำงาน

ระหว่างปี 2004-2008 รัฐบาลเกาหลีใต้มีนโยบายที่จะสร้างตำแหน่งงานประมาณ 2,000,000ตำแหน่ง หรือปีละ 400,000 ตำแหน่ง โดยการให้รัฐเข้าไปลงทุนในกิจการพื้นฐาน สร้างมาตรการสนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กให้มีความเข้มแข็ง เช่น ส่งเสริมการผลิตแรงงานฝีมือป้อนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก การพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดชีวิต ในปี 2006 อัตราการจ้างงานมีแนวโน้มสูงกว่าปี 2005 เล็กน้อย แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางจะคงอยู่โดยอัตราความขาดแคลนอยู่ที่ 2.74 ของแนวโน้มความต้องการแรงงาน ซึ่งหากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมแล้ว อุตสาหกรรมการผลิตมีความขาดแคลนสูงสุดถึง 83,000 คน(40.5ของความขาดแคลน) รองลงมาได้แก่กิจการขนส่ง (16,000 คน) สำหรับอาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด ได้แก่ การขับขี่ยานพาหนะ รองลงมาเป็น เป็นอาชีพผู้บริหาร เสมียน ช่างกล ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ แต่ถ้าพิจารณาตามขนาดของกิจการแล้ว สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 300 คน จะขาดแคลนแรงงานสูงสุด ประมาณ 197,000 คน (3.23 ของความขาดแคลน) หรือ 96 %ของ SME (ปี 2004 ขาดแคลน 93.6 % ปี 2005 ขาดแคลน 94.2 %) สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง300 คนขึ้นไป ปัญหาความขาดแคลนลดลงจาก 12.3%ในปี 2005 เป็น3.78% ในปี 2006 คาดว่าในปี 2007 เกาหลีใต้จะยังคงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่างประเภทแรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานสำหรับป้อนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ

ปัญหาเรื่องด้านความขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีมาตั้งแต่ช่วงการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ คือ ตั้งแต่ปี 1987 รวมทั้งค่านิยมของคนเกาหลีที่รังเกียจงานประเภท 3D (Dirty, Difficult, Dangerous) ทำให้มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ค่อนข้างสูง ปัจจุบัน ประเทศเกาหลีได้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (ITS) และระบบใบอนุญาตทำงาน (EPS)

- ระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System: ITS)เริ่มใช้ในปี1993 โดยรัฐบาลให้โควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติสาขาอุตสาหกรรมแก่สมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่งเกาหลี (Korea Federation of Small and Medium Business: KFSB) มอบโควตานำเข้าแรงงานสาขาก่อสร้างแก่สมาคมก่อสร้างแห่งเกาหลี(The Construction of Korea:CAK) และมอบโควตาสาขาการเกษตรแก่สมาพันธ์ความร่วมมือด้านการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Cooperation: NAC) คนหางานจะได้รับอนุญาตให้ทำงาน 1 ปี และสามารถต่อสัญญาได้อีก 1ปี สำหรับการทำงานในปีแรก ถือว่าเป็นการฝึกอบรม คนงานอาจจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ระบบ ITS นี้ จะยุบรวมกับระบบใบอนุญาตทำงานในปี 2007

- ระบบใบอนุญาตทำงาน(Employment Permit System: EPS) เป็นระบบที่ใช้ควบคู่กับระบบITS ระบบ EPSได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาเกาหลีใต้ เมื่อ 31 กรกฎาคม 2004 ให้มีผลใช้บังคับเมื่อ 17 สิงหาคม 2004 โดยกระทรวงแรงงานแห่งเกาหลีใต้เป็นผู้คัดเลือกประเทศที่จะจัดส่งแรงงาน ปัจจุบันมีประเทศผู้ส่ง รวม 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย ปากีสถาน อุซเบกิสถาน จีน และกัมพูชา การจัดส่งแรงงานเป็นไปตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) และมอบหมายให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) เป็นผู้ดำเนินการ

กระทรวงแรงงานแห่งเกาหลีใต้ประกาศว่านับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2007 เกาหลีใต้จะมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพียงระบบเดียวคือ ระบบ EPS สำหรับองค์กรต่างๆ ที่เคยทำหน้าที่จัดหาและดูแลคนงานต่างชาติ ได้แก่ CAK, KFSB และ NAC รวมทั้งเอกชนที่ได้รับมอบอำนาจให้ทำหน้าที่ดูแลคนงานต่างชาติ ให้ยุติภารกิจทั้งหมดตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2007 เป็นต้นไป

ความต้องการแรงงานต่างชาติ

ณ เดือนตุลาคม 2006 มีคนงานต่างชาติทำงานในเกาหลีใต้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 629,331 คน เป็นคนงานในระบบ EPS จำนวน 100,991 คน เป็นคนงานในระบบ ITS จำนวน 129,498 คน เป็นผู้เข้าไปทำงานด้วยวิธีอื่น จำนวน 398,842 คน เป็นผู้ที่ถูกปล่อยทำงาน ประมาณ 42,000 คน สำหรับประเทศไทย มีคนทำงานทำงานในเกาหลีใต้ จำนวน 42,787 คน จำแนกเป็นคนงานในระบบ EPS จำนวน 15,137 คน ในระบบ ITS จำนวน 13,064 คน เป็นผู้เดินทางไปทำงานด้วยตนเองและอื่นๆ จำนวน 2,138 คน และเป็นคนงานผิดกฎหมาย จำนวน 12,444 คน สำหรับความต้องการแรงงานต่างชาติประจำปี 2006 (มีนาคม 2006 – กุมภาพันธ์ 2007) เกาหลีใต้กำหนดโควตาการนำเข้า รวมทั้งสิ้น 105,000 คน จำแนกเป็นระบบ EPS จำนวน 34,750 คน ระบบ ITS จำนวน 32,200 คน เป็นคนจีนเชื้อชาติเกาหลี จำนวน 38,050 คน คาดว่าในปี 2007 หากภาวะเศรษฐกิจไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก เกาหลีใต้จะยังคงโควตานำเข้า แรงงานต่างชาติเท่ากับปี 2006 คือประมาณ 105,000 คนการจัดโควตาให้แต่ละประเทศผู้ส่งนั้นจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้างเกาหลีใต้ต่อคนงานของแต่ละประเทศ และอัตราการหลบหนีของคนงาน

แรงงานไทยในเกาหลีใต้

แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้มากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ปี 1988 ปัจจุบันมีแรงงานไทย ประมาณ 42,787 คน เป็นแรงงานที่เข้าไปทำงานถูกต้องตามกฎหมาย รวม 30,339 คน แยกเป็นคนงานในระบบ EPS จำนวน 15,137 คน ในระบบ ITS จำนวน 13,064 คน ไปทำงานด้วยตนเองและอื่นๆ จำนวน 2,138 คน ที่เหลืออีกประมาณ 12,444 คน เป็นคนงานที่เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้มาก เนื่องจาก

- 1) เกาหลีใต้ขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- 2) ค่านิยมของคนเกาหลีใต้ที่ไม่นิยมทำงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) ซึ่งงานเหล่านี้คืองานไร้ฝีมือหรืองานสำหรับกรรมกร
- 3) ตั้งแต่ปี 1987 จนถึงปัจจุบัน ค่าจ้างแรงงานในเกาหลีใต้สูงขึ้นอย่างรวดเร็วถึงสามเท่าตัว นับ เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานมากขึ้นทั้งโดยถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้าไปในรูปแบบต่างๆ เช่น เข้าไปในฐานะนักท่องเที่ยว หนีสัญญาจ้าง ฯลฯ

ประเทศไทยและเกาหลีใต้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในเกาหลีใต้ (MOU) ฉบับแรกเมื่อ 25 มิถุนายน 2004 ฉบับที่ 2 เมื่อ 30 สิงหาคม 2006 เพิ่มโอกาสแก่คนไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และยังเป็นการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดส่งในระบบ EPS ซึ่งดำเนินการแบบรัฐต่อรัฐ จะช่วยลดปัญหาแรงงานถูกหลอกลวงและถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน ในปี 2006 ไทยได้รับโควตาให้ส่ง

แรงงานในระบบ EPS จำนวน 5,500 คนสำหรับปี 2007 หากปัจจัยการผลิตและภาวะเศรษฐกิจของเกาหลีได้เป็นปกติเช่นเดียวกับปี 2006 คาดว่า โควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติโดยรวมจะไม่น้อยกว่าปี 2006 แต่ประเทศไทยอาจได้รับโควตานำเข้าแรงงานน้อยลง เนื่องจากแรงงานไทยมีอัตราการหลบหนีค่อนข้างสูง (ร้อยละ 4.92) และประเทศผู้ส่งมีจำนวน เพิ่มขึ้นจากเดิมโดยจะเพิ่มจาก 10 ประเทศเป็น 15 ประเทศ (พม่า ติมอร์ตะวันออก เนปาล บังคลาเทศ เคอร์คีสถาน)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเกาหลีได้กำหนดให้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นแรงงานท้องถิ่นหรือแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว รายวันหรือรายชั่วโมง ประเทศเกาหลีได้เริ่มมีกฎหมายว่าด้วยอัตราอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่ปี 1990 มีคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็นไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้างและภาครัฐร่วมดำเนินการโดยพิจารณาจากภาวะค่าครองชีพอัตราราคาสินค้าอุปโภคบริโภค ฯลฯ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการเปลี่ยนแปลงเกือบทุกปี ฉบับล่าสุด ซึ่งมีผลใช้บังคับระหว่าง 1 กันยายน 2005 ถึง 31 ธันวาคม 2006 กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงละ 3,100 วอน และวันละ 24,800 วอน หรือเดือนละ 700,600 วอน (ชั่วโมงการทำงานเดือนละ 226 ชั่วโมง) กรณีลูกจ้างฝึกงานสามารถจ่ายค่าจ้างให้ร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำได้ ในช่วง 3 เดือนแรกของการฝึกงาน

ตั้งแต่ 1 มกราคม 2007 ถึง 31 ธันวาคม 2007 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มเป็นชั่วโมงละ 3,480 วอน และวันละ 27,840 วอน (ปรับเพิ่มจากเดิม 12.3%) ผลของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ จะทำให้ลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงาน สัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 786,480 วอน กรณีที่มีชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 727,320 วอน

นอกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว เกาหลีได้ไม่มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานค่าจ้างของแต่ละอาชีพ

กฎระเบียบข้อกฎหมายที่มีการปรับเปลี่ยน

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปรับเพิ่มเป็น ชั่วโมงละ 3,480 วอน วันละ 27,840 วอน ทั้งนี้ ตั้งแต่ มกราคม 2007 เป็นต้นไป
2. ยกเลิกการนำเข้าแรงงาน ในระบบ ITS ให้เหลือระบบ EPS เพียงระบบเดียว ทั้งนี้ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2007 และห้ามองค์กรผู้แทนนายจ้าง ได้แก่ CAK, KFSB, NAC รวมทั้งบริษัทจัดหางานเอกชน เข้าไปดูแลคนหางาน หรือเรียกรับค่าบริการดูแลจากคนหางาน
3. คนงานในระบบ EPS ที่ทำงานกับนายจ้างรายเดียวติดต่อกันครบ 3 ปีตามสัญญาจ้าง และเดินทางกลับเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุด หากนายจ้างรายเดิมประสงค์จะจ้างงานต่อ คนงานสามารถเดินทางกลับเข้ามาทำงานได้ ภายใน 1 เดือนหลังสัญญาจ้างสิ้นสุด (เปลี่ยนจากที่กำหนดไว้ 6 เดือนหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง)
4. ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีได้ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานปกติ ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ ไม่เกิน 40 ชั่วโมง และ สัปดาห์ละ ไม่เกิน 44 ชั่วโมง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ดังนั้น ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2006 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะมีชั่วโมงการทำงานปกติ สัปดาห์ละ ไม่เกิน 40 ชั่วโมง ส่วนกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คนยังคงมีชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง

สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข

1. ความไม่ชัดเจนของสัญญาจ้างงานในระบบ EPS โดยเฉพาะการไม่ระบุลักษณะงานและกิจการของนายจ้างเกาหลี กว่าร้อยละ 50 ของข้อร้องทุกข์ของคนงานที่ร้องเรียนผ่านสำนักงานแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี ได้รับจากคนงานร้องเรียนว่า นายจ้างให้ทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่ระบุในสัญญาจ้าง นายจ้างให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบควรดำเนินการให้มีการระบุประเภทกิจการ กำหนดลักษณะการทำงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจเบื้องต้นกับคนงานก่อนจัดส่งไปทำงาน

2. ปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างคนงานกับนายจ้าง คนงานไทยมีความรู้ ทักษะด้านภาษา เกาหลีน้อยมาก จนแทบสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างไม่ได้ แม้จะมีการทดสอบ และฝึกอบรมด้านภาษาเกาหลีก่อนเดินทางมาทำงานแล้วก็ตาม การจะจัดอบรมในวันหยุดหรือเมื่อเลิกงานเพื่อให้คนงานมีความรู้ด้านภาษาเกาหลีเพิ่มขึ้น ทำได้ยากเนื่องจากคนงานได้ทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยมาตลอดสัปดาห์ เมื่อถึงวันหยุดจึงต้องการเวลาพักผ่อน
3. นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติในระบบ EPS ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็กมีทุนประกอบการไม่มาก กิจการยังไม่มี ความมั่นคง ทำให้เกิดปัญหาด้านการจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการหรือหยุดกิจการ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงควรเจรจากับHRD ให้มีการตรวจสอบ คัดเลือกนายจ้างก่อนพิจารณาจัดสรรโควตาให้
4. ลักษณะงานที่ทำให้มีความยาก ลำบากเกินกว่าที่คนงานจะคาดถึง เช่น แบกของหนัก ทำงานกลางแจ้งที่มีอากาศหนาวจัด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คนงานเหนื่อยล้า เกิดความท้อถอย และในที่สุดเมื่อไม่สามารถขอเปลี่ยนการทำงานได้ คนงานก็จะหนีงาน
5. คนงานเห็นว่าการจัดส่งโดยระบบ EPS เป็นบริการของรัฐ เสียค่าใช้จ่ายน้อย จึงขาดความอดทน ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานก็ถอดใจ ทิ้งงาน ขอเปลี่ยนงานหรือขอเดินทางกลับ ดังนั้นในการอบรมก่อนจัดส่งควรย้ำเตือนให้คนงานตระหนักถึงความยากลำบากในการทำงานโดยเฉพาะควรเน้นให้ทราบถึงความยากลำบากในการขอเปลี่ยนงาน เนื่องจากต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างเดิม
6. สภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพภูมิอากาศ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสภาพวัฒนธรรมใหม่ ทำให้คนงานเกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ เห็นควรจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ซึ่งมีแพทย์ด้านจิตเวช ไปเยี่ยมคนงานหรืออาจจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อช่วยผ่อนคลายตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม

สถานการณ์แรงงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

โดย ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อประเทศทางการ	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
พื้นที่	: 357,000 ตารางกิโลเมตร (138,000 ตารางไมล์)
เมืองหลวง	: เบอร์ลิน
ประชากร	: 82,424,609 ล้านคน
ภาษา	: เยอรมัน คนส่วนน้อยกลุ่มเล็กๆ พูดภาษาฟรีเซียน และชอร์บ
ศาสนา	: 45%โปรเตสแตนต์ 37% โรมันคatholic และ 18% ไม่นับถือศาสนา และนับถือศาสนาอื่น
โซนเวลา	: เซลทรัลยูโรเปียน ไทม์ (MEZ) เวลาตามเวลาที่กรีนิช 1 ชั่วโมง
สกุลเงิน	: EURO
น้ำหนักและมาตราวัด	: เมตริก
กระแสไฟ	: 220 โวลต์ ปลั๊กสองขา
รหัสโทรศัพท์นานาชาติ	: (49)

รัฐบาลและเศรษฐกิจ

ประธานาธิบดีแห่งสหพันธ์คือประมุขแห่งรัฐ และรัฐบาลที่ประกอบด้วยแชนสเลอร์และรัฐมนตรีต่าง ๆ การออกกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของเดอบุนเดสทาก (Bundestag-สภาผู้แทนฯ) ที่ประกอบด้วยรัฐมนตรี 662 คน และมีการเลือกตั้งทุก ๆ 4 ปี กฎหมาย ระดับชาติใหม่ ๆ จะได้รับการรับรองจาก เดอบุนเดสราท (Bundesrat - วุฒิสภา) ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากสหพันธ์รัฐ 68 คน

ประเทศเยอรมันประกอบด้วย 16 สหพันธ์รัฐ คือบาเดิน-วีร์ทเท็มแบร์ก, บาวาเรีย, เบอร์ลิน, บราเดนบวร์ก, เบรเมน, ฮัมบวร์ก, เฮสเซอ, เมคเคิลนบวร์ก-เวสเทิร์น, โพเมอราเนีย, แซกโซนีตอนล่าง ชาร์ลันด์, แซกโซนี, แซกโซนี – อันฮาลท์, ชเลสวิก - โฮลสไตน์และรัฐินเกีย

ถึงแม้ว่าประเทศเยอรมันจะเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำของโลกทางด้านอุตสาหกรรมแต่ก็ยังต้องต่อสู้กับปัญหาสำคัญมากมาย ตั้งแต่มีการรวมประเทศ รวมถึงอัตราการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น มากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนประชากรทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม การบริการ อุตสาหกรรมการผลิต และที่เหลือทำงานอยู่ในด้านการเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีบทบาทสำคัญในด้านการให้บริการ

ประชากร

มากกว่า 90% ของจำนวนประชากรเป็นชาวเยอรมันดั้งเดิมที่เป็นคนงานซึ่งเป็นผู้มาเยือน จากตุรกี, อิตาลี, กรีซ, สเปน, โปรตุเกส และประเทศอื่น ๆ

ภูมิศาสตร์

ทางทิศเหนือเป็นพื้นที่ราบมีลักษณะเฉพาะเป็นเส้นทางน้ำและหนองบึงต่าง ๆ ขณะที่ตอนใต้โอบล้อมด้วยส่วนที่เป็นภูเขา ภูเขาที่น่าประทับใจมากที่สุดก็คือ อาร์ซ. ทิวเขาวาลิสเซียนแห่งชาวสวาลด์ (แบล็คฟอเรสต์) ภูเขาเอลเบอชานด์สไตน์ หรือ สวีสเซอร์แลนด์น้อย และเทือกเขาบาวาเรีย แอลป์ที่มียอดภูเขาสูงสุดคือ เดอะชุกสปีทเชอ (2,963 เมตร/9,721 ฟุต)

สถานการณ์แรงงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

1. ภาพรวมสถานการณ์แรงงาน

ปัญหาการว่างงานถือเป็นปัญหาเรื้อรังของสหพันธ์ฯ มานับเวลามากกว่า 10 ปี โดยมีสาเหตุหลักมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของเยอรมันตะวันออก การมีจำนวนแรงงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงาน การมีจำนวนผู้ตกงานเกินกว่า 1 ปี สะสมจำนวนมาก และการจ้างงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะน้อยค่อนข้างต่ำ เป็นต้น เมื่อพิจารณาสถิติอัตราว่างงานซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศมาโดยตลอดหลายปีที่ผ่านมา อัตราว่างงานของสหพันธ์ฯ โดยรวมยังคงสูงอยู่ คือประมาณร้อยละ 10.1 และอัตราว่างงานในฝั่งเยอรมนีตะวันออกยังคงอยู่ในระดับสูงมาก อย่างไรก็ตาม จากสถิติอัตราการว่างงานที่รัฐบาลประกาศล่าสุดในเดือนกุมภาพันธ์ 2550 มีคนว่างงานในสหพันธ์ฯ รวม 4.2 ล้านคน โดยอัตราการว่างงานในเดือนดังกล่าวสูงถึงร้อยละ 10.1 ทั้งนี้ อัตราการว่างงานในเยอรมนีฝั่งตะวันออกมีอัตราสูงถึงร้อยละ 16.9 และฝั่งตะวันตกมีอัตราร้อยละ 8.4 ผู้ว่างงานส่วนใหญ่ในสหพันธ์ฯ จะเป็นกลุ่มสตรี กลุ่มคนงานที่มีทักษะต่ำและสูงอายุ ทั้งนี้ เป็นผลมาจากระบบของตลาดแรงงานเยอรมันที่ขาดความยืดหยุ่นในการกระจายกลุ่มแรงงาน และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในประเทศ สำหรับระบบการจ้างงานนั้น สหพันธ์ฯ มีระบบที่นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างลูกจ้างเป็นการชั่วคราวได้ ซึ่งส่งผลให้แรงงานสตรี และแรงงานที่อายุน้อย มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ได้จ้างงานระยะยาว รวมถึงการไม่ยอมรับลูกจ้างสูงอายุ ระบบดังกล่าวทำให้การจ้างงานในสหพันธ์ฯ เป็นระบบที่ไม่โปร่งใส และทำให้ตลาดแรงงานมีการแบ่งแยกประเภทแรงงานอย่างชัดเจนนอกจากนี้ การดำเนินการส่งเสริมการขยายตัวของตลาดแรงงานของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เช่น การให้ความสำคัญต่อการให้สิทธิประโยชน์ต่อผู้ตกงานมากกว่าลูกจ้างที่มีงาน อัตราว่างงานในเยอรมนีตะวันออกที่สูงนี้ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในการจ่ายเงินชดเชยให้แรงงานเพิ่มมากขึ้น ภายใต้กรอบการปฏิรูป 2010 ในส่วนของการพัฒนาตลาดแรงงาน (Hartz IV) นั้น รัฐบาลประกาศใช้กฎหมายเงินช่วยค่าตกงานแผนใหม่ (Arbeitslosengeld II - ALG) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2548 โดยกฎหมายได้กำหนดแผนจ่ายเงินสงเคราะห์ผู้ตกงานว่า รัฐบาลจะจ่ายเงินสงเคราะห์ซึ่งเป็นเงินค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยค่าครองชีพรวมเข้าด้วยกัน และจะคำนวณเงิน ALG ตามสภาพเศรษฐกิจของผู้ขอ คือ รายได้ ทรัพย์สิน จำนวนบุตร และความเจ็บป่วยของผู้ตกงาน เป็นต้น ซึ่งจากการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าว ได้ส่งผลให้มีผู้ไม่เห็นด้วยเป็นจำนวนมาก และก่อให้เกิดการประท้วงหลายครั้งเมื่อต้นเดือนกันยายน 2547

นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของตลาดแรงงานสหพันธ์ฯ ในช่วงปีที่ผ่านมา คือ การขยายระยะเวลาการทำงานให้ยาวนานขึ้น โดยไม่มีค่าชดเชยด้านแรงงาน โดยในช่วงกลางปี 2547 ได้มีข่าวว่า บริษัท DaimlerChrysler AG, Thomas Cook AG ซึ่งเป็นบริษัทท่องเที่ยวที่ใหญ่ที่สุดในยุโรป และ Siemens ได้ตกลงกับสหภาพแรงงานในการขยายเวลาการทำงานให้ยาวนานขึ้นโดยไม่เพิ่มอัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ ในส่วนของ Siemens นั้น เป็นข้อตกลงเพื่อแลกเปลี่ยนกับการไม่ย้ายฐานการผลิตไปยังอิตาลีด้วย

แม้ว่าสหพันธ์ฯ จะประสบปัญหาอัตราการว่างงานสูง สหพันธ์ฯ ยังคงขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะขั้นสูงในหลายส่วนงานรัฐบาลจึงได้มีนโยบายที่จะดึงดูดแรงงานที่มีทักษะและมีมือชั้นสูงในสาขา IT ให้เข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ ภายใต้โครงการ “Green Card program” โดยในปี 2547 มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสายงานด้าน IT กว่า 17000 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2545 ซึ่งมีประมาณ 11,230 คน โดยรัฐบาลสหพันธ์ฯ อนุญาตให้อยู่ทำงานในประเทศโดยออก residence permit ให้สามารถทำงานในสหพันธ์ฯ ได้ 5 ปี ซึ่งบุคลากรที่ได้เข้ามาทำงานในสายงานนี้ส่วนใหญ่จะมาจากอินเดียและจีน และเป็นผู้ที่จบการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะในด้าน applied science

จากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติของสหพันธ์ฯ ระบุว่า เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2549 สหพันธ์ฯ มีการจ้างงานรวม 36.56 ล้านคน คิดเป็นอัตราการจ้างงานร้อยละ 88.84 ขณะที่ในปี 2547 สหพันธ์ฯ มีการจ้างงานรวมกว่า 35.65 ล้านคน โดยอัตราการจ้างงานในแต่ละไตรมาสเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2546 มีอัตราจ้างลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 1 แต่สถิติการจ้างงานในรูปแบบของ self-employment มีอัตราสูงขึ้น โดยในปี 2548 มีจำนวนกว่า 4 ล้านคน

2. นโยบายที่สำคัญด้านแรงงาน

2.1 นโยบายด้านแรงงานที่ผ่านมา

ในช่วงการบริหารงานของรัฐบาลนายกรัฐมนตรีคอนคอร์ดคือ Schroeder ได้มีนโยบายและการออกระเบียบด้านแรงงานที่สำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Agenda 2010 ได้แก่

□ การดำเนินการต่อเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมาย The Job-AQTIV Act ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อปี 2545 ประกอบด้วยการจัดทำรายชื่อผู้หางาน และให้การสนับสนุนในการฝึกงานและหางานให้ การให้มีการจ้างงานโดยบริษัทเอกชนโดยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย การสนับสนุนให้มีการทำงานในหน่วยงาน/บริษัทเป็นการชั่วคราวการลงทุนในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนให้คนมีงานทำ การให้เงินอุดหนุนแก่บุคลากรที่ได้อายุได้น้อย

□ การออกใบอนุญาต Green card เมื่อ 31 พฤษภาคม 2543 ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้าน IT โดยมีผลบังคับใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2543 การออกใบอนุญาตดังกล่าว มีหลักการว่า ภายในระยะเวลา 3 ปี ชาวต่างชาติที่มีได้เป็นพลเมืองของสหภาพยุโรป สามารถเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ ได้ โดยผู้ประสงค์ขอ Green Card จะต้องมีความรู้ระดับมหาวิทยาลัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับ IT และจะต้องได้รับการว่าจ้างจากบริษัทเยอรมัน ทั้งนี้ ใบอนุญาตให้ทำงานด้าน IT จะมีอายุ 5 ปี ซึ่งผู้ได้รับอนุญาตสามารถเปลี่ยนงานและขยายเวลาการพำนักในสหพันธ์ฯ ได้ภายใต้กฎหมายว่าด้วยถิ่นที่อยู่ นอกจากนี้ นักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาในสาขาดังกล่าวสามารถขยายระยะเวลาการพำนักอยู่ในสหพันธ์ฯ เพื่อทำงานด้าน IT ได้

□ รัฐบาลได้เจรจากับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับมาตรการในการขยายตลาดแรงงาน และดำเนินนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยที่ผ่านมา ได้มีการประมูลขาย wireless telephone licenses ของ Universal Modem Telecommunications System (UMTS) เมื่อปี 2543 และวิสาหกิจอื่น ๆ รวมถึงการลดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

□ การออกกฎหมาย Hartz Act เพื่อพัฒนาตลาดแรงงานให้มีการจ้างงานที่หลากหลายมากขึ้น โดยมีการจัดตั้งศูนย์จัดหางาน จัดทำแผนพัฒนาระบบการศึกษา และโครงการ “Bridges to self employment” หรือ Ich-AGs เป็นต้น โดยมีผลเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2546

□ การออกระเบียบให้ผู้ที่มิรายได้ต่ำกว่า 400 ยูโร ได้รับการยกเว้นภาษีและการจ่ายประกันสังคม โดยนายจ้างจะเป็นผู้ที่ชำระภาษีแทนในสัดส่วนร้อยละ 25 สำหรับผู้ที่มิรายได้สูงกว่า 400 ยูโร จนถึง 800 ยูโร ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าประกันสังคมเต็มจำนวน โดยระเบียบมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2546

□ การออกระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับ เงินช่วยเหลือสำหรับผู้ตกงาน ความคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง และกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ โดยกำหนดว่า (1) ผู้ที่ตกงานจะได้รับเงินช่วยเหลือ สูงสุดเพียง 12 เดือน และผู้ตกงานที่มีอายุสูงกว่า 55 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินช่วยเหลือสูงสุด 18 เดือน (2) ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายไม่ให้ถูกเลิกจ้างก็ต่อเมื่อกิจการนั้นมีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 10 คนขึ้นไป โดยกฎหมายดังกล่าวมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 และ (3) กำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพ 40 ประเภท (จากเดิม 94 ประเภท) จะต้องมีความรู้ master's certificate ก่อนที่จะตั้งบริษัทหรือทำธุรกิจส่วนตัว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 นอกจากนี้ รัฐบาลยังกำหนดให้ Federal Employment Agency เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการให้สวัสดิการแก่ผู้ตกงานเป็นเวลานานและผู้ที่กำลังหางานหากยังไม่มีหน่วยงานอื่นใดให้ความช่วยเหลือ

□ รัฐบาลประกาศใช้กฎหมายเงินช่วยเหลือค่าตกงานแผนใหม่ (Arbeitslosengeld II - ALG) ภายใต้กฎหมาย Hartz Act แก้ไขครั้งที่ 4 หรือที่เรียกว่า Hartz IV ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2548 โดยกฎหมายได้กำหนดแผนจ่ายเงินสงเคราะห์ผู้ตกงานว่า รัฐจะจ่ายเงินสงเคราะห์ซึ่งเป็นเงินค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพรวมเข้าด้วยกัน และจะคำนวณเงิน ALG ตามสภาพเศรษฐกิจของผู้ขอ คือ รายได้ ทรัพย์สิน จำนวนบุตร และความเจ็บป่วยของผู้ตกงาน เป็นต้น

2.2 กฎหมาย Immigration Law

กฎหมาย Immigration Law หรือ Zuwanderungsgesetz ฉบับแก้ไขใหม่ ได้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2548 โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ดังนี้

□ การกำหนด Residence Permit ตามกฎหมาย (Aufenthaltsgesetz) ซึ่งโดยเนื้อหาไม่มีการเปลี่ยนแปลง นั่นคือการกำหนดประเภทของ residence permit เป็นสองประเภทคือ limited residence permit (befristete Aufenthaltserlaubnis) และ unlimited residence permit (unbefristete Aufenthaltserlaubnis)

□ การกำหนดให้ชาวต่างชาติที่ลงทุนในสหพันธ์ฯ ตั้งแต่ 1 ล้านยูโรขึ้นไป และการลงทุนดังกล่าวก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างน้อย 10 ตำแหน่ง สามารถได้รับ unlimited residence permit และนักศึกษาต่างชาติที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในสหพันธ์ฯ สามารถอยู่ในสหพันธ์ฯ และหางานในสหพันธ์ฯ ได้อีก 1 ปี

□ กำหนดให้ชาวต่างชาติที่เป็น high qualified workers สามารถเข้ามาทำงานและอยู่ในสหพันธ์ฯ ถาวรได้ หากมีงานรองรับ

□ ชาวต่างชาติที่พำนักในสหพันธ์ฯ ซึ่งได้รับผลประโยชน์จากเงินตกงาน สามารถขอรับการฝึกภาษาเยอรมันเพิ่มเติม

□ การลดข้อจำกัดให้เด็กชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาอยู่ร่วมกับบิดามารดาในสหพันธ์ฯ ได้ตั้งแต่อายุ 12 ปี จากเดิมที่กำหนดไว้ 16 ปี

กฎหมาย Immigration Law ฉบับใหม่อาจเป็นการเพิ่มโอกาสแก่ผู้ประกอบการของไทยในการเข้ามาลงทุนในสหพันธ์ฯ การเพิ่มโอกาสแก่ high qualified workers ในสาขา IT และวิทยาศาสตร์ และการเพิ่มทักษะด้านภาษาแก่ชาวไทยที่พำนักในสหพันธ์ฯ ในส่วนของผลกระทบต่อแรงงานไทยและคนไทยที่เข้ามาทำงานและตั้งรกรากในสหพันธ์ฯ โดยเฉพาะในเรื่อง work permit นั้น มีไม่มากนัก เนื่องจาก (1) แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเดินทางเข้ามาเป็นผู้ประกอบอาหารไทย ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานในลักษณะพิเศษ คือ เป็นการประกอบอาชีพเฉพาะ และจะต้องเดินทางกลับภายในระยะเวลา 3 ปี ซึ่งในกรณีนี้ หากแรงงานไทยแต่งงานกับชาวเยอรมันจะได้รับ residence permit (befristete Aufenthaltserlaubnis) และสามารถขอ work permit (Arbeitsberechtigung) ได้ (2) หญิง/ชายไทยที่แต่งงานกับชาวเยอรมันจะได้รับ residence permit (befristete Aufenthaltserlaubnis) และสามารถขอ work permit (Arbeitsberechtigung) ทั้งนี้ หากอายุการแต่งงานเกินกว่า 3 ปี สามารถขอต่อ residence permit ในรูปของ unbefristete Aufenthaltserlaubnis ได้ ซึ่งไม่จำกัดประเภทของการทำงานอยู่แล้ว

3. แรงงานต่างชาติในสหพันธ์ฯ

จากสถิติของสำนักงานสถิติสหพันธ์ฯ ระบุจำนวนชาวต่างชาติที่ทำงานในสหพันธ์ฯ ที่มีการทำประกันสังคม จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2548 มีรวมทั้งสิ้น 1.74 ล้านคน ซึ่งเป็นจำนวนที่ลดลงจากสถิติที่สำนักงานสถิติสหพันธ์ฯ ได้ประกาศไว้ จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2545 ว่ามีแรงงานต่างชาติในสหพันธ์ฯ รวมทั้งสิ้น 1.9 ล้านคน โดยมีชาวตุรกีเป็นชาวต่างชาติที่มีจำนวนสูงสุดคือ 5.3 แสนคน รองลงมาได้แก่ อิตาลี และเซอร์เบีย รวม 1.9 แสนคน และ 1.8 แสนคน ตามลำดับ

สำหรับจำนวนแรงงานไทยในสหพันธ์ฯ นั้น ขณะนี้ ไม่มีการเก็บสถิติที่แน่นอน แต่ประมาณการว่ามีประมาณห้าหมื่นกว่าคน แรงงานไทยที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่เป็นคนครัว ซึ่งมีการว่าจ้างมาจากประเทศไทย หญิงไทยที่แต่งงานกับคนเยอรมันแล้วได้ทำงาน ลูกติดของหญิงไทยที่เรียนจบแล้วได้ทำงาน ญาติพี่น้องของคนไทยที่เข้ามาตั้งรกรากอยู่ในสหพันธ์ฯ ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานร้านอาหาร หรือร้านขายของชำ เป็นพนักงานทำความสะอาด ทำงานในโรงแรม และทำงานในโรงงาน โดยส่วนใหญ่ได้รับการตรวจลงตราและใบอนุญาตให้ทำงานภายหลังการแต่งงานกับชาวเยอรมัน ส่วนกลุ่มแรงงานไทยที่ผิดกฎหมาย เดินทางเข้าสหพันธ์ฯ ในฐานะนักท่องเที่ยว ส่วนใหญ่แอบทำงานอยู่ในร้านไทยสถานเริงรมย์หรือสถานบริการ

4. โอกาสของแรงงานไทย

นอกเหนือจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่ไม่เติบโตและมีคนว่างงานจำนวนมาก ซึ่งทำให้สหพันธ์ฯ ไม่เปิดรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สหพันธ์ฯ ได้ห้ามการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2516 อย่างไรก็ดี ในปี 2533 รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้ผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติเดินทางมาทำงานในประเทศได้ โดยทำสัญญาจ้างงานระยะสั้น ในรูปของ seasonal workers, guest workers, และ project-links workers ซึ่งในกรณีนี้ ส่วนมากจะเป็นแรงงานจากตุรกีและประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปใหม่ที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน และได้อนุญาตให้ skilled labors ซึ่งระบุว่าเป็น

scientists และ artists เข้าทำงานได้ ซึ่งในกรณีนี้ ผู้ประกอบอาหารไทยสามารถเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ ได้ตามกฎหมายในลักษณะของ artists นอกจากนี้ ในปี 2543 สหพันธ์ฯ ได้แก้ไขกฎหมายโดยอนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพพิเศษด้าน IT สามารถเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ ได้ สำหรับโอกาสของแรงงานไทยที่จะเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ นั้น สรุปได้ในสาขาต่างๆ ดังนี้

4.1 สาขา IT

ปัจจุบัน สหพันธ์ฯ ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในด้าน IT โดยเปิดรับให้แรงงานต่างชาติได้เข้ามาทำงานในสาขาดังกล่าว โดยเฉพาะสาขา computer science, IT-system developer, internet and network specialists, software programmer และ developers of circuits and multimedia specialist โดยในแต่ละรัฐในสหพันธ์ฯ มีความต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างกัน และในจำนวนที่ต่างกัน ทั้งนี้ ในรัฐ Nordrheinwestfalen, Bayern และ Baden-Wuerttemberg มีความต้องการ computer scientist และ IT-system electrician ค่อนข้างสูง

จากรายงานของ Deutsche Welle ระบุว่า จนถึงเดือนตุลาคม 2547 มีชาวต่างชาติได้รับ Green Card รวม 17,177 คน โดยส่วนใหญ่เป็นชาวอินเดีย ถึงหนึ่งในสี่ ตามด้วยชาวโรมาเนีย รัสเซีย โปแลนด์และจีน โดยชาวต่างชาติที่ได้รับ Green Card ประมาณ 12,000 คน ได้ทำสัญญาจ้างงานระยะยาวกับบริษัทในสหพันธ์ฯ ส่วนที่เหลือได้ทำสัญญาจ้างงานระยะสั้นประมาณ 1-3 เดือน อย่างไรก็ตาม ชาวต่างชาติที่ได้รับ Green Card มีจำนวนน้อยกว่าที่รัฐบาลคาดหวังไว้ คือประมาณ 20,000 คน (ภายในระยะเวลา 5 ปี) แต่ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ก็เนื่องจาก อุปสงค์ของบริษัทเยอรมันมีน้อย เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

4.2 การนวดแผนไทย

4.2.1 ภาพรวมธุรกิจ Spa ในสหพันธ์ฯ

จากรายงานของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ กรุงเบอร์ลิน ระบุว่า ปัจจุบัน ในสหพันธ์ฯ มีสถานบริการประเภท Spa และ Wellness รวมถึงการนวดตัวซึ่งเป็นบริการประเภทหนึ่งในสถานบำบัดสำหรับคนไข้ที่ต้องพักฟื้น จำนวนกว่า 1,300 แห่งมีการให้บริการแพร่หลายทั่วประเทศและในแต่ละปีมีรายได้เป็นมูลค่าประมาณ 3 พันล้านยูโร ทั้งนี้ สหพันธ์ฯ มีประชากรกว่า 82 ล้านคน และในแต่ละปีมีคนป่วยและคนไข้ที่ต้องพักฟื้นในสถานบำบัดมีจำนวนกว่า 1 ล้านคน โดยผู้ใช้บริการประเภทนี้เกือบทั้งหมดเป็นผู้ที่มีประกันสุขภาพ รายจ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานประกันสุขภาพจะเป็นผู้ออกให้ทั้งหมด มีบ้างเล็กน้อยที่ออกค่าใช้จ่ายกันเองซึ่งจะเป็นผู้ที่มีฐานะดี มีรายได้สูง ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยจะมีราคาตั้งแต่ 30 - 50 ยูโรต่อครั้งและตามปริมาณหรือประเภทของการให้บริการ ได้แก่ (1) การนวดทั้งตัว หรือบางส่วน (2) การอบไอน้ำ อาบน้ำแร่ (3) ยิมนาสติกธรรมชาติและในน้ำ (4) การพอกตัว พอกหน้า (5) การฝังเข็ม การนวดที่แพร่หลายในสหพันธ์ฯ ได้แก่ การนวดน้ำมัน ใช้เครื่องมือต่างๆ แบบ Ayurveda แบบจีน และแบบไทย

4.2.2 โอกาสในการประกอบธุรกิจการนวดแผนไทย

ธุรกิจการนวดแผนไทยเป็นธุรกิจที่มีศักยภาพโดยการนวดแผนโบราณของไทยเป็นที่รู้จักดีของชาวเยอรมันที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย และปัจจุบันมีการให้บริการประเภทนี้ในสหพันธ์ฯ บ้างแล้ว โดยเฉพาะตามเมืองใหญ่ๆ โดยที่เจ้าของสถานบริการมีทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ อย่างไรก็ตาม บริการของไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับของทางการสหพันธ์ฯ โดยเฉพาะจากสมาคมต่างๆ ของอาชีพนี้ โดยเห็นว่า การนวดแบบไทยมีลักษณะเป็นการรักษาโรค จึงควรอยู่ภายใต้การกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องผ่านการศึกษามาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ยังมีคนไทยบางส่วนที่มีถิ่นพำนักในสหพันธ์ฯ และมีความสามารถในการนวด รับจ้างนวดตามบ้านอย่างไม่เปิดเผย ซึ่งมีรายได้ตกประมาณครั้งละ 30 ยูโร ในส่วนของการจัดตั้งสถานประกอบการ spa และ wellness โดยให้มีการนวดแผนไทยด้วยนั้น สามารถกระทำได้ หากผู้ประกอบการวิชาชีพได้รับการตรวจสอบและใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพ และต้องเจรจาทำความเข้าใจความตกลงกับสมาคมอาชีพของสหพันธ์ฯ ให้ยอมรับว่า การนวดของไทยมิใช่การรักษาโรคโดยตรง แต่เป็นการนวดเพื่อการผ่อนคลาย

4.2.3 การให้บริการแอบแฝง

เป็นที่ทราบดีอยู่ว่า การให้ใบอนุญาตทำงานในสหพันธ์นั้น เป็นไปด้วยความลำบาก โดยเฉพาะการขอเข้ามาทำงานในฐานะผู้ให้บริการนวดแผนไทย เนื่องจากทางการสหพันธ์ฯ มิได้ตีความการเข้ามาทำงานเพื่อให้บริการนวดแผนโบราณในรูปของ artists ดังเช่นกรณีของผู้ประกอบอาหารไทย และแม้กระทั่งการขอรับการตรวจลงตราเพื่อเข้ามาเป็นครูสอนนวดแผนไทย ก็เป็นไปด้วยความยากลำบากนอกจากนี้ ไม่อาจปฏิเสธความจริงได้ว่า หลายปีที่ผ่านมา แม้จะมีโรงเรียนสอนการนวดแผนไทยในสหพันธ์ฯ และมีสถานประกอบการให้บริการนวดแผนไทยหลายแห่ง ซึ่งต้องประชาสัมพันธ์ว่าสถานบริการของตน ไม่มีบริการทางเพศนั้น ยังมีการให้สถานบริการนวดแผนไทยหลายแห่ง ซึ่งให้บริการแบบ private (มิได้จดทะเบียนการค้า) อาจมีการขายบริการทางเพศแอบแฝง นอกจากนี้ ในหน้าหนังสือพิมพ์และนิตยสาร หลายฉบับ ยังได้มีการโฆษณา การให้บริการทางเพศโดยอาศัยชื่อการนวดแผนไทยและโฆษณาว่าในรูปแบบของ Erotic Thai Massage ด้วย ซึ่งโดยส่วนใหญ่ผู้ให้บริการดังกล่าว มิได้เข้าสหพันธ์ฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานให้บริการนวดแผนไทยโดยตรง แต่เป็นการเข้าเมืองโดยการสมรส ซึ่งผู้ให้บริการดังกล่าวจะได้ residence permit และ work permit ตามกฎหมาย

4.3 ธุรกิจร้านอาหารไทย

4.3.1 สถานการณ์ธุรกิจร้านอาหารไทย

ในปัจจุบัน มีผู้สนใจดำเนินกิจการร้านอาหารไทยในสหพันธ์ฯ ค่อนข้างมาก โดยในสหพันธ์ฯ มีร้านอาหารไทยเกือบ 600 ร้าน และตั้งอยู่ในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเบอร์ลิน นครมิวนิค นครฮัมบวร์ก เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ร้านอาหารส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อใช้ในการขยายกิจการ และสภาพเศรษฐกิจของสหพันธ์ฯ ที่ยังอยู่ในระหว่างการฟื้นตัว และราคาค่าต้นทุนในการขนส่งที่สูง ซึ่งมีผลต่อต้นทุนประกอบการ

จากข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ระบุว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานเป็นผู้ประกอบอาหารไทยอยู่ในสหพันธ์ฯ มีราว 5000 คน โดยอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งผู้ประกอบอาหารไทยจากประเทศไทยจะอยู่ราว 60,000 บาทต่อเดือน (อัตราสูงสุด) โดยทางรัฐบาลสหพันธ์ฯ จะออกตรวจลงตราประเภททำงานให้ไม่เกิน 4 ปี หากทำงานในสหพันธ์ฯ ครบกำหนดแล้ว จะต้องเดินทางออกจากสหพันธ์ฯ ทันที อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี รัฐบาลสหพันธ์ฯ อนุญาตให้ร้านอาหารไทย นำเข้าแรงงานไทยเฉพาะตำแหน่งผู้ประกอบการอาหารไทยเท่านั้น โดยมีอัตราไม่เกิน 2-5 คน โดยพิจารณาจากรายได้ต่อการขายต่อคน และแรงงานไทยที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกคน

4.3.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แรงงานไทยที่จะทำงานเป็นผู้ประกอบอาหารไทยที่สหพันธ์ฯ ต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยสถานทดสอบฝีมือผู้ประกอบอาหารไทยที่สำนักงานจัดงานสำหรับโรงแรมและภัตตาคารเยอรมัน (ZIHOGA) ยอมรับได้แก่

SWISS-THAI CULINARY EDUCATION CENTER Herr Marco Bruschweiler

21 / 848 หมู่ 12 ซอย 4 ถนนบางนาตราด กม. 2 บางนา กทม. 10260

โทร/แฟกซ์: 0066-2-749 39 33 E-Mail: thaicook@loxinfo.co.th

DUSIT THANI COLLEGE วิทยาลัยดุสิตธานี

902 หมู่ 6 ถนนศรีนครินทร์ ซิดคอนสแควร์ บางบอน เขตประเวศ กทม. 10260

โทร: 0066-2 -61 7 805 แฟกซ์: 0066-2-361 7 811 ถึง 3 E-Mail: veera@dusit.com

RAJABAT INSTITUTE SUAN DUSIT สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

295 ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300 โทร: 0066-2-668 7450 ถึง 9 ต่อ 1161 , 1171

แฟกซ์: 0066-2-243 5779 E-Mail: icis_suandusit@hotmail.com

4.3.3 ขั้นตอนการส่งออกผู้ประกอบการอาหารไทย

จากเอกสารที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสมาคมร้านอาหารไทยในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ระบุว่า กระทรวงแรงงานได้แจ้งข้อมูลความพร้อมและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องในการผลิต และส่งออกผู้ประกอบการอาหารไทยไปต่างประเทศ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

4.3.3.1 การจัดส่งคนครัวไทยไปทำงานต่างประเทศ

เพื่อให้ผู้ประกอบการอาหารไทยเสียค่าใช้จ่ายน้อย ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ กรมการจัดหางานโดยศูนย์ทะเบียนคนหางาน และการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ได้ให้บริการคัดเลือกและจัดส่งคนหางานไปทำงานกับนายจ้างต่างประเทศ โดยขอให้นายจ้างที่มีความประสงค์ จะจ้างคนครัวไทย ยื่นคำร้องขอเป็นหนังสือต่อกรมการจัดหางาน หรือสำนักแรงงานไทย ที่ประจำอยู่ในประเทศภูมิลำเนาของนายจ้าง กรณีที่ไม่มีสำนักแรงงานไทยดังกล่าว ให้ยื่นต่อสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ ประจำประเทศนั้น พร้อมเอกสารดังนี้

ก) หนังสือมอบอำนาจให้กรมการจัดหางาน เป็นตัวแทน ในการจัดส่งคนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (Power of Attorney)

ข) หนังสือแสดงความต้องการจ้างคนหางานในตำแหน่งต่างๆ และจำนวนที่ต้องการจ้าง เงื่อนไขการจ้าง โดยระบุตำแหน่งงาน ประเภท หรือลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ (Demand Letter)

ค) หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของนายจ้าง (ถ้ามี) (Company Registration Documentation)

ง) สัญญาจ้างที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม (2) (Employment Contract)

จ) เอกสารราชการของประเทศนายจ้าง ที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ ให้เข้าไปทำงานในประเทศนั้นได้ (Document granting permission for the Thai Workers to work in the country)

4.3.3.2 การพัฒนายกระดับฝีมือของคนครัวไทย

กรมการจัดหางานจะประสานงาน และเรียกผู้ลงทะเบียนในศูนย์ทะเบียนคนหางาน เพื่อเข้ารับการอบรม เพื่อยกระดับฝีมือของคนครัวไทย ที่กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่จะจัดขึ้น *

4.3.3.3 การดำเนินการฝึกอบรม และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

ก. การทดสอบฝีมือแรงงาน ในสาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สำหรับผู้ประกอบการอาหารไทยที่มีฝีมือและประสบการณ์ในการทำงานแล้ว เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยแบ่งการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับ 1 ผู้ช่วยพ่อครัว แม่ครัว

ระดับ 2 พ่อครัว แม่ครัว

ระดับ 3 หัวหน้า พ่อครัว แม่ครัว

ข. การฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารไทย โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีการบริการฝึกอบรม การประกอบอาหารไทย ดังนี้

(1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน สำหรับผู้ที่ยังไม่มีทักษะฝีมือ (2) การฝึกยกระดับฝีมือสำหรับผู้ที่มีทักษะฝีมือพื้นฐานอยู่แล้ว สามารถจัดหลักสูตรตามความเหมาะสม สำหรับกลุ่มเป้าหมาย และตามความต้องการของนายจ้าง เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ผู้สนใจ สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ กรมการจัดหางาน โทร. และ โทรสาร: 02-2451831 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 02 - 245 -57 85 โทรสาร: 02 - 248 36 71

5. ปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทย

ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในสหพันธ์ฯ ได้แก่

5.1 ภาษา

สหพันธ์ฯ ใช้ภาษาเยอรมันเป็นภาษาในการสื่อสาร แม้ว่าชาวเยอรมันจะใช้ภาษาอังกฤษได้ดี แต่ในสถานที่ทำงานส่วนใหญ่ยังคงใช้ภาษาเยอรมันเป็นหลัก ดังนั้น หากแรงงานไม่มีความรู้ภาษาเยอรมัน จะทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยความลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน สหพันธ์ฯ ได้นำประเด็นในเรื่องความสามารถด้านภาษาเยอรมันมาเป็นเงื่อนไขในการรับชาวต่างชาติเข้าทำงานหรือต่ออายุการทำงานให้แก่คนต่างชาติด้วย

5.2 อัตราภาษี และค่าครองชีพ

ผู้ที่ทำงานในสหพันธ์ฯ จะต้องชำระภาษีเงินได้และค่าสวัสดิการต่างๆ ค่อนข้างมาก โดยอัตราภาษีเงินได้ในปัจจุบันของสหพันธ์ฯ เท่ากับร้อยละ 16 และยังต้องหักค่าสวัสดิการอื่น เช่น ประกันสังคม และประกันสุขภาพ เมื่อหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวแล้ว ก็จะเหลือรายได้ไม่มากนัก อีกทั้งยังต้องเสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นค่าครองชีพอื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ฯลฯ ซึ่งมีราคาสูงมาก โดยเฉพาะภายหลังการปรับเปลี่ยนค่าเงินมาใช้สกุลเงินยูโร

5.3 ผลกระทบจากนโยบายเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 สหภาพยุโรปได้ขยายจำนวนสมาชิกเพิ่มอีก 2 ประเทศ คือโรมาเนีย ซึ่งมีประชากร 22.3 ล้านคน และบัลแกเรีย ซึ่งมีประชากร 7.3 ล้านคน ซึ่งก่อนหน้านี้คือเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 สหภาพยุโรปได้ขยายจำนวนสมาชิกภาพเพิ่มมาแล้ว 10 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย อังการี ลัตเวีย ลิทัวเนีย โปแลนด์ สโลวาเกีย สโลวีเนีย มอลต้า และไซปรัส จากเดิมซึ่งมีสมาชิก 15 ประเทศ ได้แก่ อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน อิตาลี เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม ลักเซมเบิร์ก เดนมาร์ก ออสเตรีย สวีเดน สเปน ฟินแลนด์ โปรตุเกส ไอร์แลนด์ และกรีซ ทำให้สหภาพยุโรปมีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 27 ประเทศ

ในหลักการ ประชากรของสหภาพยุโรป 27 ประเทศ จำนวน 450 ล้านคน มีสิทธิในการเข้าไปอยู่อาศัยและทำงานในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปประเทศใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องมี work permit (แต่ต้องเป็นไปตามข้อตกลง transitional arrangements) และจะต้องได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน สวัสดิการสังคมและประโยชน์ด้านภาษีที่เท่าเทียมกันกับประชากรชาตินั้นๆ สามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าไปพักอาศัยด้วยได้ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของสมาชิกในครอบครัว และจะต้องได้รับการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน (mutual recognition of professional qualifications) รวมทั้งเดินทางเข้า-ออกอย่างเสรีในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปได้ทั้ง 27 ประเทศ

ขณะนี้ประเทศสมาชิกปัจจุบันที่ให้สิทธิแก่พลเมืองจากกลุ่มประเทศใหม่สามารถเดินทางเข้าไปทำงานโดยเสรีทันทีตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2547 ได้แก่ ประเทศไอร์แลนด์ และอังกฤษ ขณะที่สหพันธ์ฯ และออสเตรียซึ่งมีชายแดนติดกับประเทศสมาชิกใหม่และเผชิญกับปัญหาการลักลอบเข้าเมืองจากพลเมืองจากประเทศเหล่านี้จำนวนมากในแต่ละปี ได้กำหนดระยะเวลาที่ยังไม่ให้สิทธิการเดินทางเข้าไปทำงานโดยเสรีตามจำนวนสูงสุด 7 ปี

อย่างไรก็ดี สมาชิกสหภาพยุโรป 15 ประเทศ สัญญาว่จะพยายามเพิ่มสิทธิสำหรับประเทศสมาชิกใหม่ในการเข้าถึงตลาดแรงงานของประเทศตน และกรณีที่มีตำแหน่งว่าง ประเทศสหภาพยุโรป 15 ประเทศ ก็จะให้ความสำคัญลำดับแรกแก่ประชากรของประเทศสมาชิกใหม่ก่อนประชากรจากประเทศที่สาม

จากการที่พลเมืองจากกลุ่มประเทศสมาชิกใหม่จากกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกซึ่งรับสิทธิในการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานโดยเสรีในประเทศสมาชิกปัจจุบันซึ่งร่ำรวยกว่าและมีรายได้ที่สูงกว่า ทำให้แรงงานเหล่านี้มีโอกาสเข้าไปทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้เปรียบเรื่องค่าจ้างไม่สูงเท่ากับคนท้องถิ่น ดังนั้นโอกาสของแรงงานจากทวีปอื่นโดยเฉพาะแรงงานไทยที่จะเข้าไปทำงานในประเทศทวีปยุโรป และสหพันธ์ฯ จึงมีน้อยลง นอกจากนี้ คาดว่า ธุรกิจสหภาพยุโรป 15 ประเทศ จำนวนมากจะย้ายฐานการผลิตบางส่วนไปยังประเทศสมาชิกใหม่ เนื่องจากแรงจูงใจในด้านค่าจ้างแรงงานและภาษีนิติบุคคลในประเทศสมาชิกใหม่ที่ต่ำกว่าในประเทศสหภาพยุโรปเดิมอย่างมาก

6. ขั้นตอนในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสหพันธ์

ผู้ประกอบการในสหพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง โดยผู้ประกอบการสามารถยื่นคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสำนักงานแรงงาน และเมื่อคำร้องได้รับความเห็นชอบ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้ยื่นเรื่องแทนขอใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวนั้น และผู้ประกอบการจะต้องส่งเรื่องให้แก่แรงงานผู้นั้น เพื่อดำเนินการขอรับการตรวจลงตราประเภททำงาน โดยยื่นเอกสารการประกันสุขภาพประกอบการพิจารณา ในสถานเอกอัครราชทูตสหพันธ์ ที่แรงงานผู้นั้นมีถิ่นพำนัก เมื่อแรงงานผู้นั้นเดินทางเข้ามาในสหพันธ์ แล้ว ผู้ประกอบการจึงต้องนำแรงงานคนนั้นไปขอรับใบอนุญาตทำงานต่อไป โดยอายุใบอนุญาตที่ทำงานที่ออกให้ครั้งแรกจะมีอายุการใช้งาน 1 ปี และมีเงื่อนไขการจำกัดพื้นที่และตำแหน่งงานที่จะได้รับการจ้างงาน พร้อมกับจัดทำเอกสารเพื่อเสียภาษีและประกันสุขภาพ ต่อมาเมื่อได้รับการพิจารณาต่ออายุครั้งต่อไป ใบอนุญาตจะมีอายุการใช้งาน 2 ปี โดยไม่มีข้อจำกัดพื้นที่ และตำแหน่งงาน และเมื่อใบอนุญาตหมดอายุอีกครั้งหนึ่ง จะได้รับการพิจารณาต่ออายุอีกเป็นเวลา 2 ปี และเมื่อครบ 2 ปีสุดท้าย (รวมระยะเวลาใบอนุญาตทั้งหมด 5 ปี) แรงงานดังกล่าวจะได้รับสถานะ permanent residence เพื่อประกอบอาชีพอย่างถาวรต่อไป

7. การให้ความคุ้มครองแรงงานไทย

7.1 ภาพรวมการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย

ที่ผ่านมาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน และสถานกงสุลใหญ่ ณ กรุงแฟรงก์เฟิร์ต เป็นหน่วยงานหลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยและคนไทยที่มีปัญหาในสหพันธ์ และกระทรวงแรงงานได้เปิดสำนักงานแรงงานขึ้น ประจำ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ตั้งแต่เดือนมกราคม 2549 เป็นต้นมาเพื่อรับช่วงงานต่อไป ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่ส่งเรื่องให้สถานเอกอัครราชทูตฯ และสถานกงสุลใหญ่ฯ ในแต่ละปีมีไม่มากนัก ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ (1) การถูกนายหน้าหลอกให้มาทำงานแล้วไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงไว้ก่อนหน้านี้ (2) การถูกล่อลวงให้มาทำงานในสหพันธ์ โดยใช้ visa นักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการเข้ามากับคนรู้จัก แล้วถูกปล่อยทิ้งไว้ และ (3) การขอรับเงินที่ถูกหักจากเงินเดือนรายเดือนเพื่อเป็นค่าสวัสดิการสังคมและเงินเกษียณอายุคืน ซึ่งการขอรับเงินดังกล่าวคืน แรงงานไทยสามารถสอบถามจากบริษัทประกันสุขภาพและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ขณะทำงาน หรือดูรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ของDeutsche Rentenversicherung Bund

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนทำประกันสังคม ซึ่งรายละเอียดและเงื่อนไขของการประกันนายจ้างและลูกจ้างจะเป็นผู้ตกลงกันเองในแต่ละกรณีไป ลักษณะเงื่อนไขและผลครอบคลุมของการประกันสังคมในเยอรมนีไม่มีความแตกต่างระหว่างคนท้องถิ่นและคนต่างชาติ ไม่ว่าอายุ ศาสนา หรือเชื้อชาติใดๆ

การประกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการประกันสังคมซึ่งสิทธิประโยชน์จะครอบคลุมกรณีการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยทั้งหมด รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นและการฟื้นฟูเพื่อกลับไปสู่สภาพปกติ โดยผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ได้แก่ลูกจ้างที่ทำประกันเอง และบุคคลในครอบครัว

1. ในกรณีเสียชีวิต ไม่ว่าจากอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้รับค่าทำศพเป็นเงิน 4,200 ยูโร (3,540 ยูโร สำหรับเยอรมนีส่วนที่เคยเป็นเยอรมนีตะวันออก) หากไม่ได้เสียชีวิตในบริเวณที่จะทำศพก็จะได้รับเงินเพื่อเป็นค่าส่งศพไปให้ญาติหรือสถานที่ที่จะทำพิธีต่อไป

- คู่สมรสจะได้รับเงินรายปี 30 % จากรายได้ต่อปีของผู้เสียชีวิต หรือ 40 % จากรายได้ต่อปีของผู้เสียชีวิต ในกรณีที่คู่สมรสมีอายุเกิน 45 ปี หรือคู่สมรสไม่สามารถประกอบอาชีพได้ หรือมีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู

- บุตรที่อายุไม่เกิน 18 ปี หรือ 27 ปี ในกรณีศึกษาอยู่ จะได้รับเงินรายปี 20% จากรายได้ต่อปีของผู้เสียชีวิต หรือ 30% จากรายได้ต่อปีของผู้เสียชีวิตในกรณีบิดาและมารดาเสียชีวิตทั้งคู่

2. ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ก็จะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าแพทย์ และค่ากายภาพบำบัด

3. ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และต้องพักรักษาตัว ก็จะได้รับเงินค่าเจ็บป่วย ซึ่งระยะเวลาและจำนวนเงินจะขึ้นอยู่กับแต่ละกรณีไป ในบางกรณีก็จะได้รับเงินค่าเจ็บป่วยไปจนตลอดชีวิต และสำหรับบุคคลต่างชาติที่ต้องการเดินทางกลับไปพำนักที่ประเทศของตนก็จะได้รับเงินค่าเจ็บป่วยส่งไปให้เช่นกัน

4. ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และไม่สามารถกลับไปประกอบอาชีพเดิมได้ ก็จะได้รับ ความช่วยเหลือเพื่อการกลับเข้าไปทำงานอีกครั้ง เช่นการให้คำแนะนำ การอบรมความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม หรือการฟื้นฟู ศักยภาพในการทำงานใหม่ ซึ่งความช่วยเหลือในส่วนนี้จะมีระยะเวลาไปจนถึงการสิ้นสุดการฟื้นฟูหรือการอบรม

5. จำนวนเงินของค่าเจ็บป่วยจะขึ้นอยู่กับความเสื่อมถอยของความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และจำนวนรายได้ ต่อปีก่อนเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย ความเสื่อมถอยของความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จะถูกประเมินโดยแพทย์ที่เกี่ยวข้อง

6. ในกรณีที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้ ก็จะได้รับเงินช่วยเหลือในการจ้างคนดูแลพิเศษ ทั้งในส่วนของความช่วยเหลือ ด้านร่างกายและที่อยู่อาศัยด้วย

7. ลูกจ้างที่ได้ทำประกันสังคมแล้ว ไม่ต้องกรอกใบสมัครหรือคำร้องใดๆในการได้รับสิทธิประโยชน์ เนื่องจากลูกจ้าง ทุกคนจะได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเบื้องต้นอยู่แล้ว

ข้อมูลสำหรับนายจ้างในการจ้างพ่อครัวที่ไม่ได้มาจากสหภาพยุโรป (จัดทำโดยสำนักงานจัดหางานกลาง กระทรวงแรงงานสหพันธ์รัฐเยอรมนี)

I หลักการ

ในสหพันธ์รัฐเยอรมนี พ่อครัวที่ไม่ได้มาจากสหภาพยุโรปจะได้รับการว่าจ้างได้ในกรณีพิเศษเท่านั้น

1. กฎหมายเบื้องต้นสำหรับการว่าจ้างพ่อครัวที่ไม่ได้มาจากสหภาพยุโรปเป็นไปตามระเบียบการจ้างงาน มาตราที่ 26 ข้อ 2
2. การอนุญาตให้ว่าจ้างพ่อครัวจะทำโดยสำนักงานแรงงานในพื้นที่ที่ร้านอาหารนั้นตั้งอยู่

II คำจำกัดความของร้านอาหารต่างชาติโดยเฉพาะ

1. บรรยายภาค

ร้านอาหารต่างชาติโดยเฉพาะควรให้บรรยายภาคที่แสดงถึงลักษณะประจำชาตินั้นๆซึ่งลูกค้าจะสามารถเข้าใจได้และให้ความรู้สึกรู้ว่าเป็นร้านอาหารต่างชาติโดยเฉพาะที่ได้มาตรฐาน ไม่ใช่ร้านแผงลอย ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด ร้านรับส่งอาหารนอกสถานที่ หรือตกแต่งแบบตลาด

2. ชื่อกิจการ

ชื่อกิจการจะต้องแสดงถึงอาหารประจำชาติอย่างชัดเจน ชื่อร้านอาหารที่แสดงถึงภูมิภาคกว้างๆ หรือหลายประเทศ อาจได้รับการปฏิเสธได้

3. พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในร้านอาหาร

ร้านอาหารจะถูกตรวจสอบว่ามีพนักงานกี่คน และมีผู้ใดบ้างที่จะต้องได้รับการอนุญาตให้ทำงานได้ตามระเบียบว่าจ้าง โดยต้องแสดงว่าพนักงานมีคุณสมบัติใดๆ สำหรับพ่อครัวจะต้องมีความรู้ตามสาขานั้นเป็นพิเศษ

4. เงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของพ่อครัวที่จะทำงานในร้านอาหารต่างชาติโดยเฉพาะได้

ตามระเบียบ พ่อครัวต้องมีหลักฐานแสดงความสำเร็จการเรียนหรืออบรมการเป็นพ่อครัวโดยเฉพาะในร้านอาหารที่ได้รับการรับรองอย่างน้อย 2 ปี สำหรับในบางประเทศที่มีระบบการเรียนหรืออบรมด้านอาชีพต่างออกไป สามารถใช้หลักฐานที่แสดงการทำงานในฐานะพ่อครัวในร้านอาหารต่างชาติโดยเฉพาะในประเทศนั้นๆ เป็นเวลาอย่างน้อย 6 ปีได้

III กฎระเบียบในการจ้างพ่อครัวจากประเทศจีน

IV การจ้างพ่อครัวจากประเทศอินเดีย

V การจ้างพ่อครัวจากประเทศไทย

ในประเทศไทยพ่อครัวจะต้องสอบผ่านการสอบคุณสมบัติจากสถาบันการศึกษาคูครัวไทย-สวิส (Thai-Swiss Culinary Education Center) ก่อนที่จะดำเนินเรื่องขอวีซ่า โดยนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสอบ เมื่อได้รับผลสอบแล้วจึงนำผลสอบสัญญาการทำงานและเอกสารที่จำเป็นอื่นๆ ไปยื่นเรื่องขอวีซ่า

VI ข้อมูลทั่วไป

1. ระเบียบการเดินทางเข้าประเทศ

ก่อนที่จะเดินทางเข้าสู่สหพันธ์รัฐเยอรมนี ผู้ยื่นขอวีซ่าจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า เป็นการขอวีซ่าทำงานในฐานะพ่อครัวสำหรับร้านอาหารต่างชาติโดยเฉพาะ วีซ่าจะออกให้โดยสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลสหพันธ์รัฐเยอรมนีในประเทศที่พำนัก โดยเป็นวีซ่าให้เดินทางเข้าประเทศ และมีอายุใช้ได้ 3 เดือน เมื่อพ่อครัวเดินทางมาถึงสหพันธ์รัฐเยอรมนีแล้ว พ่อครัวต้องยื่นเรื่องขอต่ออายุสิทธิในการพำนักในสหพันธ์รัฐเยอรมนีกับสำนักงานคนต่างด้าวประจำเขตที่ตนพำนักภายในระยะเวลา 3 เดือน

2. ระเบียบในการแจ้งลงทะเบียน

เมื่อเดินทางถึงร้านอาหารที่ทำงานแล้วพ่อครัวจะต้องแจ้งชื่อลงทะเบียนกับหน่วยงานทะเบียนที่เกี่ยวข้องประจำเขตที่พำนักอยู่ พร้อมทั้งยื่นขอบัตรประจำตัวผู้เสียภาษีด้วย

3. การอนุญาต ขอบเขต และสถานะของสิทธิในการพำนักอยู่ในสหพันธ์รัฐเยอรมนี

สิทธิในการพำนักอยู่ในสหพันธ์รัฐเยอรมนีจะให้เฉพาะการทำงานกับนายจ้างที่ยื่นเรื่องขอมาและทำงานด้วยเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปกป้องนายจ้างจากการซื้อตัวพ่อครัวจากนายจ้างอื่นๆ สิทธิในการพำนักจะอนุญาตให้อยู่ได้ในตอนแรก 1 ปี หลังจากนั้นจะสามารถต่ออายุได้จนถึง 3 ปีต่อไป โดยที่มีระยะเวลาพำนักรวมทั้งสิ้นไม่เกิน 4 ปี หลังจาก 4 ปีแล้วพ่อครัวจะต้องเดินทางกลับประเทศตนเอง และหลังจากนั้น 3 ปี พ่อครัวถึงจะมีสิทธิเดินทางกลับเข้ามาทำงานในฐานะพ่อครัวได้อีก

4. การประกันสังคม

พ่อครัวต่างชาติจะได้รับสิทธิและมีหน้าที่ในขอบเขตของสัญญาการทำงานเหมือนกับลูกจ้างชาวเยอรมัน โดยจะต้องลงทะเบียนการประกันสังคมตามกฎหมายตั้งแต่การเริ่มเข้าทำงานครั้งแรก

5. การแยกประเภทอัตราค่าจ้าง

เงินเดือนและค่าตอบแทนจะแตกต่างกันตามอัตราค่าจ้างของแต่ละรัฐ ซึ่งจะแยกย่อยออกไปอีกว่าเป็นหัวหน้าพ่อครัว หรือพ่อครัวจะเปรียบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างจะถูกระบุไว้ในสัญญาการทำงานและนายจ้างมีหน้าที่ในการจัดหาที่พักให้

สถานที่ติดต่อ

สถาบันการศึกษาคูครัวไทย-สวิส

นายมาร์โค บรีชไวเลอร์

21/848 หมู่ 12 ซอย 4 บางนา-ตราด กม.2 บางนา กรุงเทพฯ 10260

โทร 0066 2 3991099 โทรสาร 0066 2 749 3933 มือถือ 0066 1 911 6882

อีเมล thaicook@loxl.loxinfo.co.th

สถานเอกอัครราชทูตสหพันธ์รัฐเยอรมนีประจำประเทศไทย

9 ถนนสาทร ตู๊ปรัชนีย์ 2595, 10500 กรุงเทพฯ 10120

โทร 0066 2 287 9000 โทรสาร 0066 2 287 1776 อีเมล info@german-embassy.or.th

สถานการณ์แรงงานในประเทศสวิตเซอร์แลนด์

โดย ฝ่ายแรงงาน ประจำคณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา

1. ข้อมูลทั่วไป (ข้อมูลปี 2548)

- ชื่อประเทศ Switzerland หรือ “Confoederatio Helvetica” ตัวย่อของประเทศ คือ CH เมืองหลวง คือ กรุงเบิร์น (Bern City)
- นครเจนีวา (Geneva) เป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมขององค์การระหว่างประเทศ โดยเป็นที่ตั้งขององค์การระหว่างประเทศต่างๆ จำนวน 22 องค์การ จากจำนวน 25 องค์การที่ตั้งอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ (อีก 3 องค์การมีที่ตั้งอยู่ใน Bern 2 องค์การ และ Basel 1 องค์การ) แบ่งเป็นองค์การภายใต้กรอบขององค์การสหประชาชาติ จำนวน 7 องค์การ ได้แก่ UNOG (United Nations Office at Geneva) IBE/UNESCO (International Bureau of Education) ILO (International Labour Organization) ITU (International Telecommunication Union) WHO (World Health Organization) WIPO (World Intellectual Property Organization) และ WMO (World Meteorological Organization) และองค์กรนอกกรอบ UN อีก 15 องค์การ เช่น ICRC (International Committee of the Red Cross) WTO (World Trade Organization) IPU (Inter-Parliamentary Union) และ IOM (International Organization for Migration) เป็นต้น รวมทั้งเป็นที่ตั้งของคณะทูตฯ ของประเทศต่างๆ จำนวน 157 ประเทศ โดยเป็น Permanent Missions ประจำ UNOG and other international organizations หรือ ประจำ WTO หรือ ประจำ CD (Conference on Disarmament)
- สวิตเซอร์แลนด์ ไม่มี national motto, national flower หรือ national animal แต่มี “Edelweiss” เป็นดอกไม้ประจำชาติอย่างไม่เป็นทางการ
- ตำแหน่งที่ตั้งประเทศสวิตเซอร์แลนด์ จาก Latitude N 47°48' ที่เมือง Oberbargen เขตซาฟฟาวเซิน ถึง Latitude S 45°49' ที่เมือง Chiasso เขตทชีโน และด้านกว้างจาก Longitude E 10° 30' ที่เทือกเขา Chavalatsch เขตเกราบินเด็น ถึง Longitude W 5° 57' ที่ Chancy นครเจนีวา
- สวิตเซอร์แลนด์มีชายแดนติดต่อกับ 5 ประเทศ คือ อิตาลี (734.2 ก.ม.) ฝรั่งเศส (571.8 ก.ม.) เยอรมนี (345.7 ก.ม.) ออสเตรีย (165.1 ก.ม.) และลักเซมเบิร์ก (41.1 ก.ม.)
- พื้นที่ของประเทศ ประมาณ 41,285 ตารางกิโลเมตร (Canton ที่พื้นที่มากที่สุดได้แก่ เกราบินเด็น เบิร์น และ วาลลิส) ความยาวจากเหนือไปใต้ 220 กิโลเมตร ความกว้างจากตะวันตกไปตะวันออก 348 กิโลเมตร แบ่งตามลักษณะภูมิประเทศเป็น 3 ส่วน คือ Alps 60% Middle Land 30% และ Jura 10%
- การใช้พื้นที่ในสวิตเซอร์แลนด์ (land use) แบ่งเป็น ป่าไม้ร้อยละ 30.8 พื้นที่เกษตรกรรมร้อยละ 23.9 การเกษตรเชิงเขาร้อยละ 13.0 พื้นที่พื้กอาศัยร้อยละ 6.8 แม่น้ำและทะเลสาบร้อยละ 4.2 และพื้นที่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ร้อยละ 21.3
- สวิตเซอร์แลนด์อยู่ในเขตเวลาของยุโรปกลาง (Central European Time zone – CET หรือ Middle European Time zone – MET) เวลา GMT เท่ากับ GMT+1 ชั่วโมง สวิตเซอร์แลนด์เวลาช้ากว่าประเทศไทย 5 ชั่วโมง (ประมาณเดือนเมษายน – เดือนตุลาคม) และ ช้ากว่าประเทศไทย 6 ชั่วโมง (ประมาณเดือนพฤศจิกายน – เดือนมีนาคม ปรับเวลาในฤดูหนาว)
- ประชากรประมาณ 7.46 ล้านคน (canton ที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ Zurich และ Bern) ในจำนวนนี้ประมาณร้อยละ 20.7 เป็นคนต่างชาติ (canton ที่คนต่างชาติพำนักอาศัยในอัตราส่วนที่มากที่สุด ได้แก่ Geneva Basel และ Vaud) ทั้งนี้เป็นประชากรในกลุ่มวัยรุ่น อายุไม่เกิน 19 ปี ร้อยละ 22.1 อายุระหว่าง 20 – 64 ปี ร้อยละ 62.1 และอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.8 ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนา Roman Catholic และ Protestant

- ❑ ภาษาพูด ประกอบด้วย ภาษาเยอรมัน ประมาณร้อยละ 63.7 ภาษาฝรั่งเศส ประมาณร้อยละ 20.4 ภาษาอิตาเลียน ประมาณร้อยละ 6.4 ภาษา Romansh ประมาณร้อยละ 0.5 และภาษาอื่นๆ อีกร้อยละ 9.0
- ❑ อัตราเงินเฟ้อ (Inflation) ประมาณ 0.8 ในปี 2548 โดยมี Gross Domestic Product ในปี 2548 เท่ากับ 455.6 พันล้านฟรังก์สวิส และในไตรมาสที่ 2 ของปี 2549 เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 0.7 มูลค่าสินค้าส่งออกประมาณ 151 พันล้านฟรังก์สวิส และมูลค่าสินค้านำเข้าประมาณ 143 พันล้านฟรังก์สวิส สินค้าส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ เคมีภัณฑ์ เครื่องจักรกลและอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องประดับและนาฬิกา ผลิตภัณฑ์เหล็กและโลหะ และผลิตภัณฑ์การเกษตรและป่าไม้ ประเทศคู่ค้าที่สำคัญ ได้แก่ เยอรมนี อิตาลี ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เนเธอร์แลนด์ ญี่ปุ่น และเบลเยียม
- ❑ การค้าระหว่างสวิตเซอร์แลนด์กับประเทศไทย สินค้าสวิสที่ไทยนำเข้า 5 อันดับแรกได้แก่ เครื่องเพชรพลอย อัญมณี และเงิน (เป็นประเทศคู่ค้าอันดับสองที่ไทยนำเข้าสินค้า) นาฬิกาและส่วนประกอบ (ประเทศคู่ค้าอันดับหนึ่งที่ไทยนำเข้าสินค้า) เครื่องจักรกลฯ ผลิตภัณฑ์เวชกรรมและเภสัชกรรม และเครื่องจักรไฟฟ้า สินค้าที่ไทยส่งออกไปสวิตเซอร์แลนด์ ได้แก่ อัญมณีและเครื่องประดับ (ประเทศคู่ค้าอันดับหกที่ไทยส่งออกสินค้า) นาฬิกาและส่วนประกอบ (ประเทศคู่ค้าอันดับหนึ่งที่ไทยส่งออกสินค้า) ส่วนประกอบอากาศยานและอุปกรณ์การบิน (ประเทศคู่ค้าอันดับ 3 ที่ไทยส่งออกสินค้า) เครื่องยนต์สันดาปฯ และเครื่องใช้ไฟฟ้า
- ❑ จากจำนวนประชากรทั้งหมด เป็นผู้มีงานทำจำนวน 4,183,000 คน (canton ที่มากที่สุด ได้แก่ Zurich และ Bern) เป็นคนต่างชาติจำนวน 1,056,000 คน (canton ที่มากที่สุด ได้แก่ Zürich Genève และ Vaud) อัตราการว่างงานร้อยละ 4.4 (canton ที่อัตราการว่างงานสูงที่สุด ได้แก่ Geneva และ Vaud) ทั้งนี้ ได้มีการประมาณการว่า อัตราการว่างงานในปี 2550 จะลดลงไปอยู่ที่ระดับร้อยละ 3.4
- ❑ เชื้อชาติของชาวต่างชาติที่พำนักและทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ที่สำคัญ ได้แก่ เยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี โปรตุเกส สเปน เชอร์เบีย และตุรกี

2. การบริหารประเทศและประชากร

แม้ว่าประเทศสวิตเซอร์แลนด์จะมีรัฐธรรมนูญฉบับแรกในปี ค.ศ. 1848 (พ.ศ. 2391) แต่ได้มีการรวมตัวของ 3 เขต (Canton/State) ในภาคกลาง คือ Uri, Schwyz และ Unterwalden มาตั้งแต่ ค.ศ.1291 (พ.ศ.1834) จนกระทั่งในปี 1848 จึงได้มีการรวมตัวในรูปแบบของสหพันธรัฐ (Federal State) เพื่อสร้างควมมีเอกภาพภายใต้พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของประชาชนและเขตต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันทางความคิดทางการเมือง ภาษา ความเชื่อ และศาสนา (diverse country) โดยมีรัฐบาลกลางเป็นศูนย์กลางในการบริหารประเทศ แต่การตัดสินใจทางการเมืองต่างๆจะมีในทุกระดับตั้งแต่รัฐบาลกลาง เขต และชุมชน อย่างไรก็ตามรัฐธรรมนูญปี 1848 ของสวิตเซอร์แลนด์ได้ถูกปรับปรุงแก้ไขในปี ค.ศ. 1874 (พ.ศ. 2417) และถูกแทนที่โดยรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันในปี ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543)

รัฐสภาของสวิตเซอร์แลนด์ไม่มีการแบ่งเป็นสภาล่างและสภาสูง (Upper and Lower House) แต่จะประกอบด้วย House of Representatives จำนวน 200 ที่นั่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งตามสัดส่วนของประชากร และ Council of States/ Senate ซึ่งเป็นตัวแทนของเขต (cantons/states) จำนวน 46 ที่นั่ง (canton ละ 2 คน และ half-canton ละ 1 คน) ซึ่งกฎหมายทุกฉบับจะต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากทั้ง 2 สภา

นโยบายที่เกือบจะเป็นเอกลักษณ์ของสวิตเซอร์แลนด์ ก็คือ การวางตัวเป็นกลาง กำลังทหารของสวิตเซอร์แลนด์มีไว้เพื่อการป้องกันตนเองและการรักษาความปลอดภัยภายในประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้ว่สวิตเซอร์แลนด์จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การระหว่างประเทศ เช่น ILO, UNESCO, WHO, UNICEF มาเป็นเวลานานแล้วก็ตาม แต่สวิตเซอร์แลนด์เพิ่งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ (UN) เมื่อปี 2002 (พ.ศ. 2545) นอกจากนี้โดยได้รับความเห็นชอบโดยการลงประชามติสวิตเซอร์แลนด์ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของนาโต้ (NATO's Partnership for Peace)

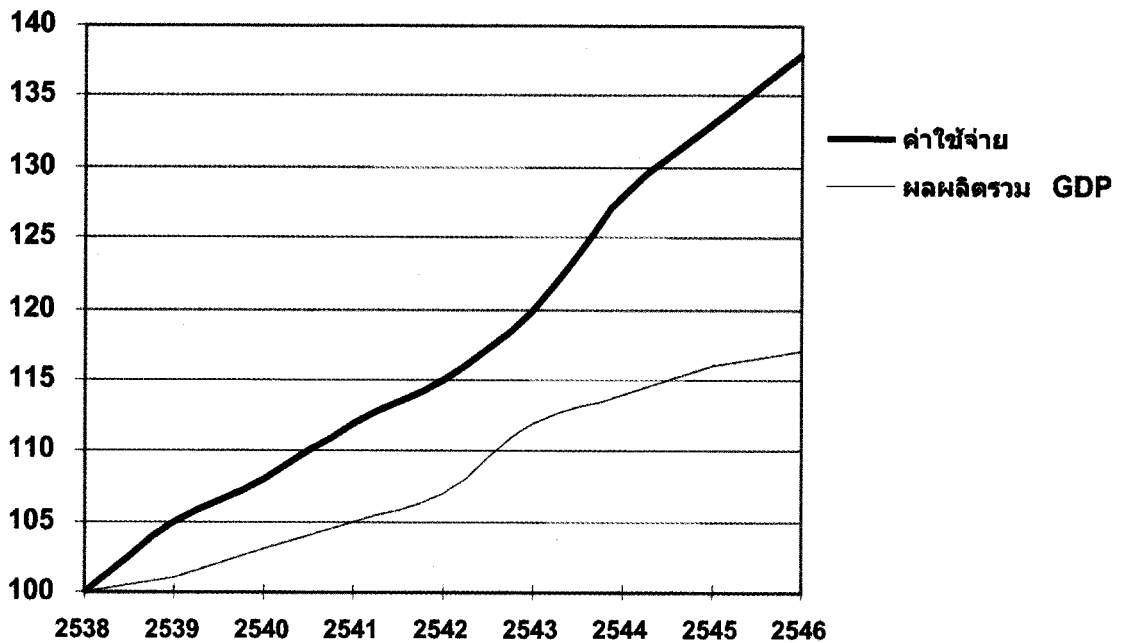
ประชากรและชาวต่างชาติ

จำนวนประชากรของสวิตเซอร์แลนด์ ณ เดือนพฤษภาคม 2549 มีอยู่ทั้งสิ้น 7,459,100 คน มีอัตราเฉลี่ยการเพิ่มขึ้นของประชากรระหว่างปี 2544 – 2548 ประมาณร้อยละ 0.72 เป็นชาวต่างชาติที่พำนักในสวิตเซอร์แลนด์ประมาณ 1,541,900 คน หรือร้อยละ 20.7 ของจำนวนประชากร

สวิตเซอร์แลนด์และชาวสวิสค่อนข้างให้ความสนใจในเรื่องของสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในเรื่องสุขภาพของสวิสในปี 2546 รวมทั้งสิ้นประมาณ 49 พันล้านฟรังก์สวิส คิดเป็นร้อยละ 11.5 ของ GDP ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประชากรจะอยู่ที่ประมาณ 6,736- ฟรังก์สวิส หรือประมาณ 202,000- บาท ต่อคน/ปี ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบกับปี 2538 เป็นปีฐาน (100) GDP ของสวิสในปี 2546 เท่ากับ 117 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 แต่ค่าใช้จ่ายในเรื่องสุขภาพในปี 2546 เท่ากับ 138 หรือเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 38 หรือเกือบ 2 เท่าของการเพิ่มขึ้นของ GDP

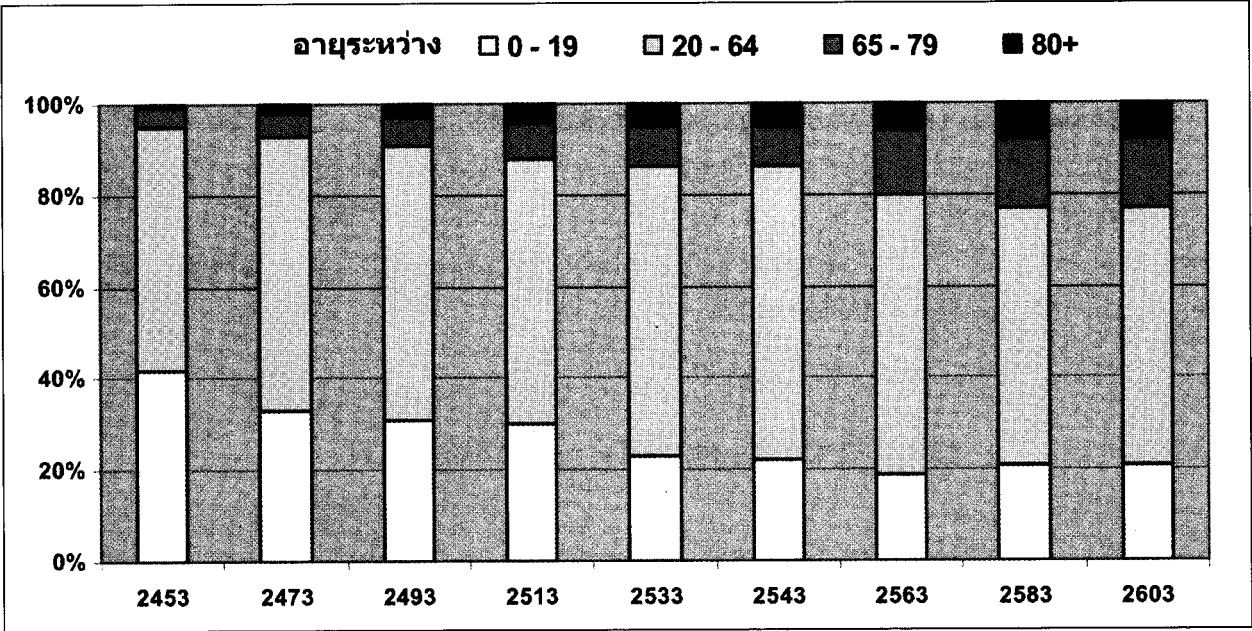
การปรับตัวของค่าใช้จ่ายเรื่องสุขภาพ

Index 2538 = 100



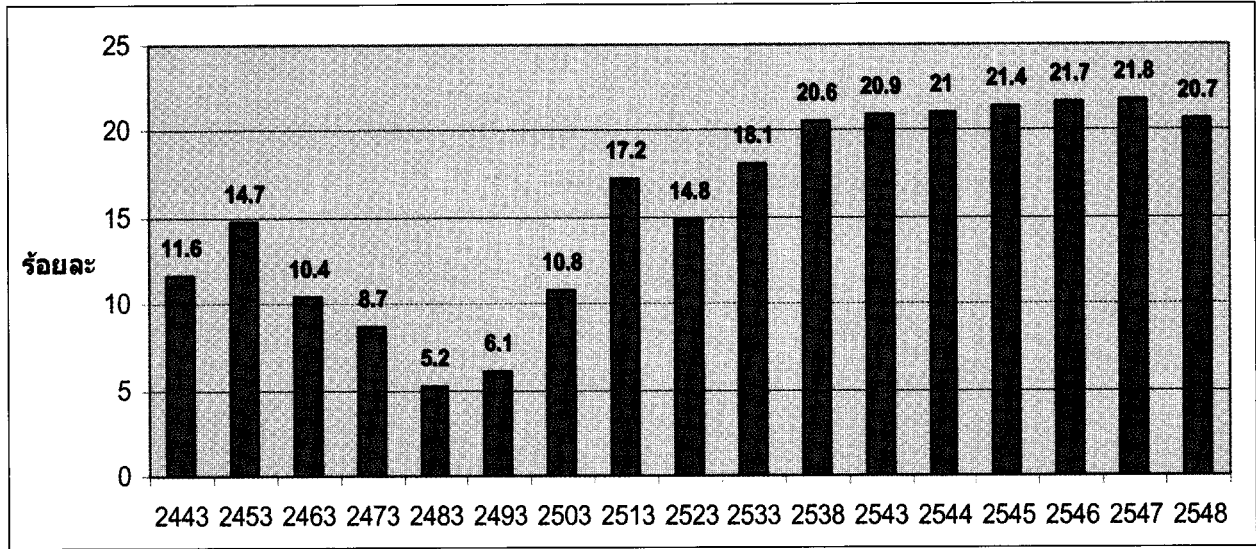
จากการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพประกอบกับอัตราการเพิ่มของประชากรที่ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 0.72) ทำให้โครงสร้างอายุของประชากรเปลี่ยนแปลงไป โดยประชากรอายุระหว่าง 0 – 19 ปี ลดลงจากร้อยละ 41 ในปี 2453 เป็นร้อยละ 21 ในปี 2543 หรือลดลงครึ่งหนึ่งในระยะ 90 ปี ในขณะที่ประชากรสูงอายุ(อายุตั้งแต่ 65 ปี ขึ้นไป) เพิ่มขึ้นเกือบสามเท่าตัว ในระยะเวลาเดียวกัน คือ เพิ่มขึ้นจากประมาณร้อยละ 6 ในปี 2453 เป็นประมาณร้อยละ 16 ในปี 2543 และจากการคาดการณ์อีก 60 ปีข้างหน้า คาดว่าในปี 2603 ประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นประมาณร้อยละ 22 ของโครงสร้างประชากร ในขณะที่กลุ่มวัยรุ่นจะคงระดับอยู่ที่ประมาณร้อยละ 20 ของโครงสร้างประชากร

แผนภูมิโครงสร้างประชากรชาวสวิสฯ จำแนกตามอายุ



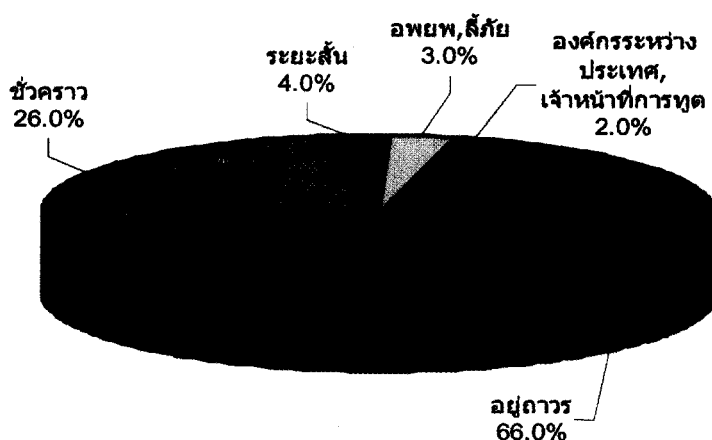
จำนวนชาวต่างชาติที่ย้ายถิ่นฐานเข้าไปพำนักในสวิตเซอร์แลนด์เพิ่มขึ้นค่อนข้างรวดเร็วในช่วงก่อนปี 2457 เนื่องจากมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและการขยายเส้นทางเดินรถไฟในสวิสฯ เป็นเหตุผลให้ชาวต่างชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านหลังโหลเข้าไปทำงานและพำนักอาศัยในสวิสฯ ซึ่งในขณะนั้นชาวต่างชาติสามารถเดินทางเข้าไปทำงานและพักอาศัยในสวิสฯโดยเสรี ต่อมาระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 การโยกย้ายถิ่นฐานได้ถูกยกเลิก และภายหลังเสร็จสิ้นสงครามสวิสฯ ได้เข้มงวดในการตรวจสอบและกำหนดเงื่อนไขการโยกย้ายถิ่นฐานเข้าไปพำนักในสวิสฯ ทำให้จำนวนชาวต่างชาติลดลงอย่างเห็นได้ชัดในช่วงปี 2457 - 2483

แผนภูมิเปรียบเทียบสัดส่วนของชาวต่างชาติในสวิตเซอร์แลนด์ ระหว่างปี 2443 - 2548



หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สวิสประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก จำเป็นต้องอาศัยแรงงานชาวต่างชาติ จึงได้มีการทำข้อตกลงร่วมกันเพื่อนำเข้าแรงงานจากประเทศต่างๆ เช่น อิตาลี สเปน โปรตุเกส และยูโกสลาเวีย ในลักษณะของ คนงานตามฤดูกาล (Season workers) สามารถอยู่ได้ไม่เกินปีละ 9 เดือน (เน้นการหมุนเวียนของแรงงานต่างชาติ) ทำให้ จำนวนชาวต่างชาติเพิ่มสูงขึ้นอีกครั้งจากร้อยละ 5.2 ในปี 2483 เป็นร้อยละ 17.2 ในปี 2513 จากภาวะที่จำนวนชาวต่างชาติ เพิ่มมากขึ้นรัฐบาลสวิสได้หันความสนใจมาอาศัยแรงงานจากชาวต่างชาติที่พักอาศัยอย่างถาวรอยู่แล้วในสวิสฯ ตลอดจนมี การส่งชาวสวิสที่ว่างงานเดินทางไปทำงานในประเทศอื่นๆ แต่จำนวนชาวต่างชาติก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับร้อยละ 20 ในช่วงปี 2538 สวิสจึงได้ปรับปรุงระเบียบการขออนุญาตทำงานและพำนักอาศัยเพื่อควบคุมจำนวนชาวต่างชาติ จำนวนชาว ต่างชาติจึงอยู่ในระดับที่ค่อนข้างแน่นอนในแต่ละปี โดยหลังจากปี 2538 จนถึงปัจจุบัน จำนวนชาวต่างชาติในสวิสจะอยู่ใน ระดับร้อยละ 20 – 22 ทั้งนี้ กว่าร้อยละ 90 ของชาวต่างชาติที่พำนักอาศัยอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ ในปี 2548 เป็นผู้ที่ได้สิทธิ พำนักถาวรและชั่วคราว

จำนวนประชากรชาวต่างชาติที่พักอาศัยในสวิตเซอร์แลนด์ปี 2548 จำแนกตามประเภทการอนุญาตให้พักอาศัย



เขตการบริหาร หรือ มลรัฐ (CANTON or STATE)

ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ในปัจจุบันประกอบด้วย 23 เขต หรือ มลรัฐ (Canton or State) และมี 3 เขตที่แบ่งย่อยออกเป็นเขตละ 2 half-canton โดย Canton ที่เข้าร่วมในครั้งแรกในปี 1291 (พ.ศ.1834) คือ Uri, Schwyz และ Unterwalden และ Canton สุดท้ายคือ Jura ในปี 1979 (พ.ศ. 2522) ดังนี้ [ข้อมูลปี 2548]



1. **ซูริค (Zürich -- ZH)** (ปี 1351/พ.ศ. 1894) พื้นที่ 1,729 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 1,272,590 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 22.4
2. **เบิร์น (Bern/Berne -- BE)** (ปี 1353/พ.ศ. 1896) พื้นที่ 5,959 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 957,064 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 12.4
3. **ลูเซิร์น (Luzern -- LU)** (ปี 1332/พ.ศ. 1875) พื้นที่ 1,493 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 356,384 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 15.4
4. **อูรี (Uri -- UR)** (ปี 1291/พ.ศ. 1834) พื้นที่ 1,077 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 35,087 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 8.5
5. **ชวิตซ์ (Schwyz -- SZ)** (ปี 1291/พ.ศ. 1834) พื้นที่ 908 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 137,522 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 16.5
6. **เขตย่อยโอบวาลเดน ในเขตอุนเทอร์วาลเดน (Half-canton Obwalden, Canton Unterwalden -- OW)** (ปี 1291/พ.ศ. 1834) พื้นที่ 491 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 33,269 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 11.3
7. **เขตย่อยนีดวาลเดน ในเขตอุนเทอร์วาลเดน (Half-canton Nidwalden, Canton Unterwalden -- NW)** (ปี 1291/พ.ศ. 1834) พื้นที่ 276 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 39,803 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 9.4
8. **กลารุส (Glarus -- GL)** (ปี 1352/พ.ศ. 1895) พื้นที่ 685 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 38,973 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 19.9
9. **ซูก (ZUG -- ZG)** (ปี 1352/พ.ศ. 1895) พื้นที่ 239 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 106,496 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 20.6
10. **ฟรายบวร์ก (Freiburg/Friburg -- FR)** (ปี 1481/พ.ศ. 2024) พื้นที่ 1,671 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 253,954 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 15.6
11. **โซโลทูร์น (Solothurn -- SO)** (ปี 1481/พ.ศ. 2024) พื้นที่ 791 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 247,937 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 18.0
12. **เขตย่อยบาเซิลสตาดท์ ในเขตบาเซิล (Half-canton Basel Stadt, Canton Basel -- BS)** (ปี 1501/พ.ศ. 2044) พื้นที่ 37 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 185,601 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 29.5
13. **เขตย่อยบาเซิลแลนด์ ในเขตบาเซิล (Half-canton Basel Land, Canton Basel -- BL)** (ปี 1501/พ.ศ. 2044) พื้นที่ 518 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 266,089 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 17.8
14. **ชาฟฟาเฮน (Schaffhausen -- SH)** (ปี 1501/พ.ศ. 2044) พื้นที่ 298 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 73,764 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 20.9
15. **เขตย่อยอ็อพเพนเซิล เอาเซอร์โรดเด็น ในเขตอ็อพเพนเซิล (Half-canton Appenzell Ausserrhoden, Canton Appenzell -- AR)** (ปี 1513/พ.ศ. 2056) พื้นที่ 243 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 52,561 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 12.7
16. **เขตย่อยอ็อพเพนเซิล อินเนอร์โรดเด็น ในเขตอ็อพเพนเซิล (Half-canton Appenzell Innerrhoden, Canton Appenzell -- AI)** (ปี 1513/พ.ศ. 2056) พื้นที่ 173 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 15,220 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 9.5
17. **ซังกาเลิน (Sankt Gallen -- SG)** (ปี 1803/พ.ศ. 2346) พื้นที่ 2,026 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 459,999 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 17.0

18. เกราบินเดิน (Graubunden -- GR) (ปี 1803/พ.ศ. 2346) พื้นที่ 7,105 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 187,803 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 14.2
19. อาร์เกา (Aargau -- AG) (ปี 1803/พ.ศ. 2346) พื้นที่ 1,404 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 569,344 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 20.1
20. ตูร์เกา (Thurgau -- TG) (ปี 1803/พ.ศ. 2346) พื้นที่ 991 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 234,332 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 19.5
21. ทิซินโน (Ticino -- TI) (ปี 1803/พ.ศ. 2346) พื้นที่ 2,812 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 322,276 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 25.1
22. ไววด์ (Vaud -- VD) (ปี 1803/พ.ศ. 2346) พื้นที่ 3,212 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 654,093 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 28.5
23. วาเล/ วาลิส (Valais/ Wallis -- VS) (ปี 1815/พ.ศ. 2358) พื้นที่ 5,224 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 291,575 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 18.1
24. นูชาเทล (Neuchâtel -- NE) (ปี 1815/พ.ศ. 2358) พื้นที่ 803 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 168,444 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 23.0
25. เจนีวา (Genève -- GE) (ปี 1815/พ.ศ. 2358) พื้นที่ 282 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 430,638 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 37.8
26. จูรา (Jura -- JU) (ปี 1979/พ.ศ. 2522) พื้นที่ 838 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 69,110 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 11.7

จากข้อมูลจำนวนชาวต่างชาติในแต่ละเขตจะพบว่าเขตที่มีชาวต่างชาติในสัดส่วนที่ค่อนข้างมากและสูงกว่าภาพรวมของจำนวนชาวต่างชาติทั้งประเทศ (ร้อยละ 20.7) จะเป็นเขตที่อยู่ติดชายแดนด้านใดด้านหนึ่งและเป็นเขตอุตสาหกรรม เช่น ซูริค บาเซิลสตาด ทิซินโน ไววด์ นูชาเทล และเจนีวา โดยเฉพาะเขตเจนีวาจะมีชาวต่างชาติในสัดส่วนที่สูงที่สุดถึงร้อยละ 37.8 เนื่องจากเป็นที่ตั้งขององค์การระหว่างประเทศต่างๆ และคณะทูตของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งจะมีชาวต่างชาติเข้าไปทำงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ และเจ้าหน้าที่ของคณะทูตฯ

3. สภาพเศรษฐกิจ

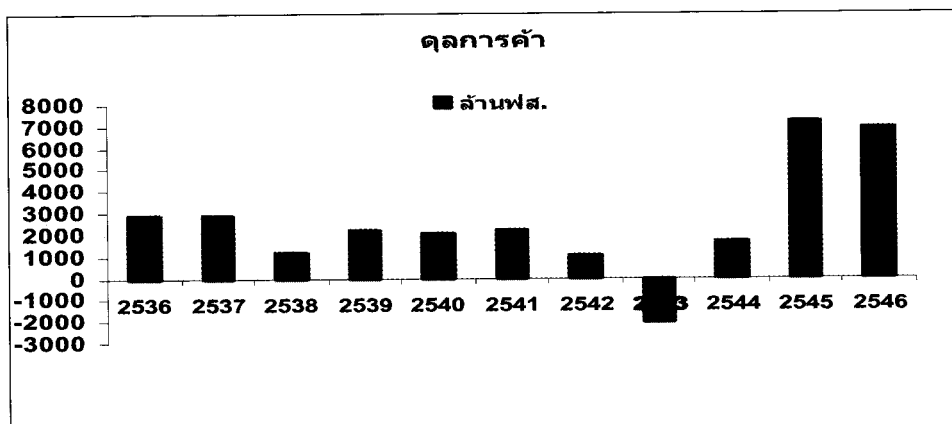
ระบบเศรษฐกิจของสวิตเซอร์แลนด์จะแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน (Sectors) หลัก คือ

- ❑ ภาคเกษตรกรรม (Agriculture) ซึ่งถือว่าเป็น Primary Sector ที่รัฐบาลให้การสนับสนุนมากที่สุด แต่ก็มีกำลังแรงงานทำงานในภาคเกษตรกรรมเพียงประมาณร้อยละ 3.8 (ปี 2548)
- ❑ ภาคอุตสาหกรรม (Industry and Craft) ประกอบด้วยอุตสาหกรรมหลักคือ อุตสาหกรรมเครื่องจักร และเหล็ก (Machine and Metal Industry) อุตสาหกรรมนาฬิกา (Watch Industry) และอุตสาหกรรมสิ่งทอ (Textile Industry) มีกำลังแรงงานทำงานในภาคอุตสาหกรรมประมาณร้อยละ 23.7 (ปี 2548) ซึ่งผลผลิตส่วนใหญ่เป็นสินค้าส่งออก แต่ก็มีข้อจำกัดเนื่องจากสวิตเซอร์แลนด์ไม่ได้อยู่ในสหภาพยุโรป (EU) และค่าเงินสกุล ฟรังก์สวิส (Swiss Franc) ค่อนข้างสูง
- ❑ ภาคงานบริการ (Service Sector หรือ Tertiary Sector) ได้แก่งานบริการในกิจการธนาคาร ประกันชีวิต/ประกันภัย กิจการการท่องเที่ยว/โรงแรม บริการสาธารณะ และอื่นๆ โดยมีกำลังแรงงานทำงานอยู่ในภาคงานบริการถึงร้อยละ 72.5 (ปี 2548)

สวิตเซอร์แลนด์มี Gross Domestic Product (GDP) ในปี 2005 (2548) ที่ 455.6 พันล้านฟรังก์สวิส และมี GDP ต่อคน ประมาณ 63,000 ฟรังก์สวิส/คน/ปี หรือประมาณ 1.8 ล้านบาท/คน/ปี และมีอัตราเงินเฟ้อ (Inflation) อยู่ที่ประมาณ 1 (สูงมากในปี 2543 ประมาณ 1.6 และลดลงในปีต่อมา จนในปี 2548 อยู่ที่ประมาณ 0.8) แม้ว่ารายได้โดยเฉลี่ยของสวิตเซอร์แลนด์จะอยู่ในระดับต้นๆ โดยมีระดับของรายได้ที่แท้จริงใน Z?rich(1) Basel(2) Gen?va(4) และ Lugano(5) อยู่ใน 5 อันดับแรก (กรุงเทพมหานครอยู่ที่อันดับที่ 63 จาก 71 เมืองที่มีการสำรวจ) ระดับค่าครองชีพในสวิตเซอร์แลนด์ก็สูงมากเช่นกัน โดยระดับราคาสินค้ารวมทั้งค่าที่พักใน canton ต่างๆของสวิตเซอร์แลนด์ ได้แก่ Z?rich(7) และ Gen?va(10) อยู่ใน 10 เมืองที่ระดับราคาสินค้าสูงที่สุด ในขณะที่กรุงเทพมหานครอยู่ที่ 59 (จาก 71 เมืองที่มีการสำรวจ) ทั้งนี้ระดับเฉลี่ยของดัชนีราคา (Price Index) ของสวิตเซอร์แลนด์ ในเดือนมกราคม 2549 อยู่ที่ 102.9

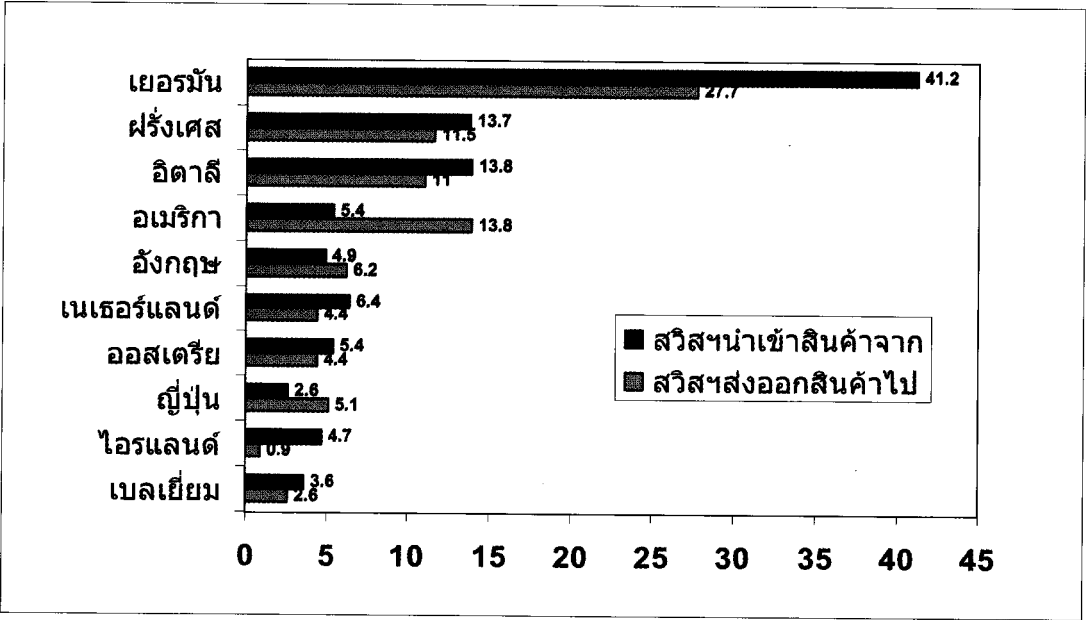
ด้านการค้าระหว่างประเทศ ในปี 2548 สวิตเซอร์แลนด์ส่งสินค้าออกไปต่างประเทศ ทั้งสิ้น 151.5 พันล้านฟรังก์สวิส และมีมูลค่าสินค้านำเข้าทั้งสิ้น 143.2 พันล้านฟรังก์สวิส แม้ว่าสวิตเซอร์แลนด์จะมีการนำเข้าและส่งออกสินค้าในปริมาณที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลาและในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับดุลด้านการค้าระหว่างประเทศแล้ว สวิตเซอร์แลนด์อยู่ในสภาพเกินดุลมาโดยตลอด ยกเว้นปี 2543 ที่สวิตเซอร์แลนด์ขาดดุลการค้าระหว่างประเทศประมาณ 2,000 ล้านฟรังก์สวิส

สินค้าส่งออกที่สำคัญของสวิตเซอร์แลนด์ (ปี 2548) ได้แก่ ยาและเคมีภัณฑ์ เครื่องจักรและอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องประดับ (นาฬิกา และอัญมณี) ผลิตภัณฑ์เหล็กและโลหะ สินค้าจากภาคเกษตรกรรมและป่าไม้ และสิ่งทอ โดยมีตลาดคู่ค้าที่มีมูลค่าการค้าขายมากที่สุด ได้แก่ เยอรมนี ซึ่งสวิตเซอร์แลนด์ส่งสินค้าออกไปเยอรมนี ประมาณ 27.7 พันล้านฟรังก์สวิส และมีมูลค่าการนำเข้าสินค้าจากเยอรมนี ประมาณ 41.2 พันล้านฟรังก์สวิส ส่วนประเทศคู่ค้าที่สำคัญอื่นๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อิตาลี ฝรั่งเศส สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย และ ญี่ปุ่น เป็นต้น



ประเทศคู่ค้าสำคัญของสวิตเซอร์แลนด์ ปี 2548

หน่วย : พันล้านฟรังก์สวิส



ตารางแสดงสินค้านำเข้าและส่งออกที่สำคัญของสวิตเซอร์แลนด์

หน่วย: ล้านฟรังก์สวิส [ข้อมูลปี 2548]

ลำดับที่	ประเภทสินค้า	มูลค่านำเข้า
1	เคมีภัณฑ์	32,667-
2	เครื่องจักร	29,548-
3	ยานพาหนะ	13,380-
4	เหล็กและโลหะ	12,262-
5	สินค้าเกษตรกรรม และประมง	10,904-
6	เครื่องมือ นาฬิกา และเครื่องประดับ	8,908-
7	สิ่งทอ เสื้อผ้า และรองเท้า	8,758-

ลำดับที่	ประเภทสินค้า	มูลค่านำเข้า
1	เคมีภัณฑ์	54,669-
2	เครื่องจักร	34,815-
3	เครื่องมือ นาฬิกา และเครื่องประดับ	27,105-
4	เหล็กและโลหะ	11,601-
5	สินค้าเกษตรกรรม และประมง	5,103-
6	สิ่งทอ เสื้อผ้า และรองเท้า	3,797-
7	ยานพาหนะ	3,488-

ในส่วนของการค้าระหว่างสวิตเซอร์แลนด์กับประเทศไทย สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งนำเข้าสินค้าที่สำคัญลำดับที่ 25 โดยมีมูลค่าการนำเข้าสินค้าในปี พ.ศ. 2548 ประมาณ 53,045.7 ล้านบาท และในระยะ 9 เดือนแรกของปี 2549 มีมูลค่าการนำเข้าสินค้าทั้งสิ้น 32,387.2 ล้านบาท สินค้านำเข้าตามลำดับความสำคัญได้แก่ เครื่องเพชรพลอย อัญมณี เงินแท่ง และทองคำ (สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งนำเข้าอันดับ 2 ของไทย) นาฬิกาและส่วนประกอบ (สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งนำเข้าอันดับ 1 ของไทย) เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ(สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งนำเข้าอันดับ 15 ของไทย) และผลิตภัณฑ์และเภสัชกรรม

สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งส่งออกสินค้าลำดับที่ 27 ของประเทศไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกสินค้าในปี พ.ศ. 2548 ประมาณ 27,082.4 ล้านบาท และในระยะ 9 เดือนแรกของปี 2549 มีมูลค่าการส่งออกสินค้าไปสวิตเซอร์แลนด์ ประมาณ 23,726.8 ล้านบาท สินค้าที่ส่งออกไปสวิตเซอร์แลนด์ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ อัญมณีและเครื่องประดับ (สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งส่งออกอันดับ 6 ของไทย) นาฬิกาและส่วนประกอบ (สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งส่งออกอันดับ 1 ของไทย) ส่วนประกอบอากาศยานและอุปกรณ์การบิน (สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งส่งออกอันดับ 3 ของไทย) และเครื่องยนต์สันดาปภายในแบบลูกสูบและส่วนประกอบ (สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งส่งออกอันดับ 10 ของไทย) สำหรับข้าวซึ่งเป็นสินค้าออกที่สำคัญ สวิตเซอร์แลนด์เป็นแหล่งส่งออกข้าวในลำดับที่ 45 - 50 มูลค่าการส่งออกประมาณ 200-300 ล้านบาทต่อปี

สินค้าเข้าของไทยจากสถิติเชอร์แลนส์

รายการ	อันดับใน10 อันดับแรก ประเทศ ที่ ไทยนำเข้า	มูลค่า / ล้านบาท			อัตราการขยายตัว / ร้อยละ			สัดส่วน / ร้อยละ							
		2547	2548	ม.ค-ส.ค 2548	2549	ม.ค-ส.ค 2549	2547	2548	ม.ค-ส.ค 2548	2547	2548	ม.ค-ส.ค 2548	2549	ม.ค-ส.ค 2549	
1.เครื่องเพชรพลอย อัญมณี เงิน แห้งและทองคำ	2	6,088.60	17,445.40	10,255.10	12,618.80		29.48	186.53		23.05		17.93	32.89	29.46	38.96
2.นาฬิกาและส่วนประกอบ	1	7,782.50	8,117.40	5,015.50	5,497.70		11.16	4.3		9.61		22.92	15.3	14.41	16.97
3.เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ	-	6,389.90	8,069.40	5,191.80	3,241.60		28.37	26.28		-37.56		18.82	15.21	14.92	10.01
4.ผลิตภัณฑ์เวชภัณฑ์และเภสัชกรรม	-	2,015.80	2,314.80	1,561.00	2,039.50		-2.18	14.83		30.65		5.94	4.36	4.48	6.3
5.เครื่องจักรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	-	1,298.40	1,765.10	966.80	1,288.50		17.69	35.94		33.27		3.82	3.33	2.78	3.98
6.เคมีภัณฑ์	-	1,566.00	1,602.90	1,105.40	1,200.00		-10.86	2.36		8.56		4.61	3.02	3.18	3.7
7.เครื่องมือ เครื่องใช้ทางวิทยาศาสตร์ การแพทย์ การทดสอบ	-	874.7	987.5	613.7	706.9		22.97	12.9		15.19		2.58	1.86	1.76	2.18
8.สุรกรรมพิเศษ	7	287.3	497.3	286.3	687.8		115.21	73.09		140.24		0.85	0.94	0.82	2.12
9.แผงวงจรไฟฟ้า	-	760.5	872.7	537.8	541.3		2.78	14.75		0.65		2.24	1.65	1.55	1.67
10.ปุ๋ยและยากำจัดศัตรูพืชและสัตว์	-	628.6	665.5	474.1	507.9		14.37	5.87		7.13		1.85	1.25	1.36	1.57
รวม 10 รายการ		27,692.30	42,337.90	26,007.70	28,330.00		16.67	52.89		8.93		81.56	79.81	74.72	87.47
อื่นๆ		6,259.40	10,707.80	8,798.80	4,059.20		8.68	71.07		-53.87		18.44	20.19	25.28	12.53
มูลค่ารวม		33,951.70	53,045.70	34,806.50	32,389.20		15.11	56.24		-6.94		100	100	100	100

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร
หมายเหตุ : 2549 (ม.ค-ส.ค) เป็นตัวเลขเบื้องต้น
<http://www.ops2.moc.go.th/tradeht/cgltmCountry2.asp>

สินค้าออกของไทยไปสวิตเซอร์แลนด์

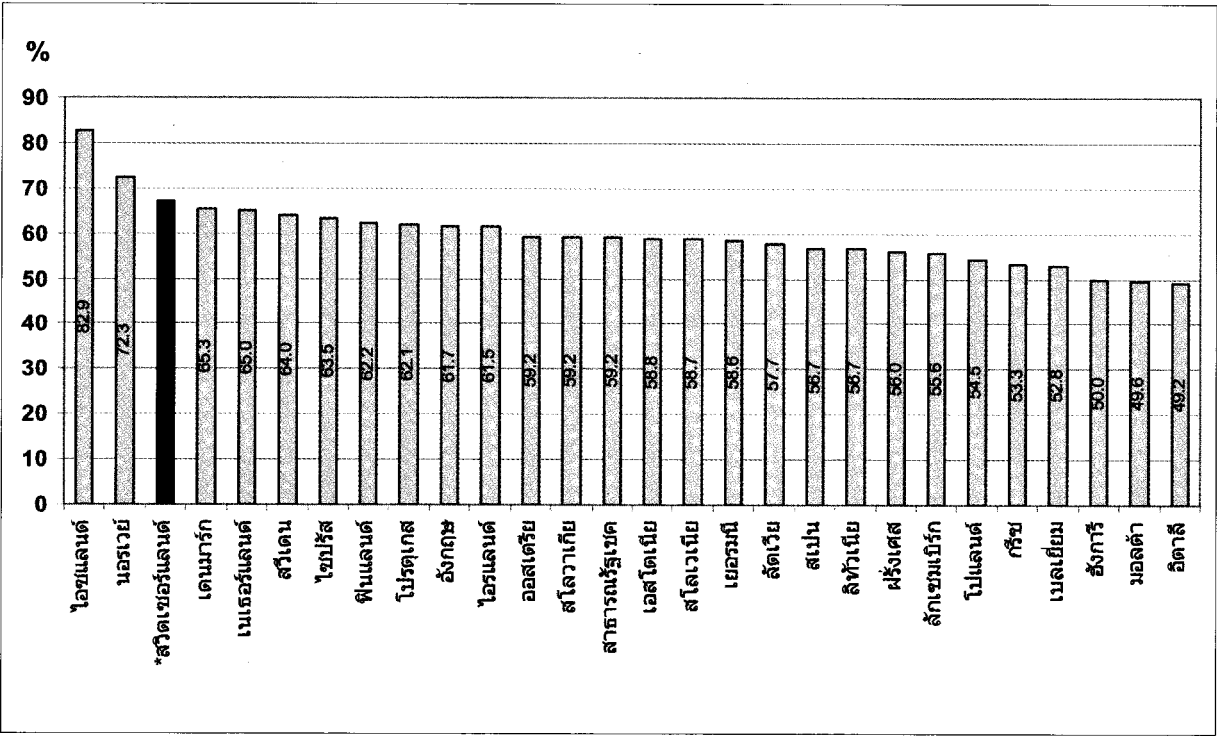
รายการ	อันดับใน 10 อันดับแรก ประเทศ ที่ไทยส่งออก	มูลค่า / ล้านบาท			อัตราการขยายตัว / ร้อยละ			สัดส่วน / ร้อยละ			
		2547	2548	ม.ค-ส.ค	2548	2549	ม.ค-ส.ค	2547	2548	ม.ค-ส.ค	2548
1. อุปกรณ์และเครื่องประดับ	6	2,888.50	4,818.40	3,194.20	5,153.00	-80.97	66.81	61.32	17.79	10.28	21.72
2. นาฬิกาและส่วนประกอบ	1	6,696.70	6,479.10	4,162.80	4,476.60	31.60	-3.25	7.54	23.92	23.84	18.87
3. ส่วนประกอบอากาศยานและอุปกรณ์การบิน	3	2,670.20	1,818.60	1,443.70	2,253.80	-42.62	-31.89	56.11	6.72	9.51	9.5
4. เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบลูกสูบและส่วนประกอบ	10	4,017.80	985.70	808.20	1,624.00	75,707.55	-75.47	100.94	3.64	14.3	6.84
5. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบอื่นๆ	-	1,257.80	976	615.9	831.6	-19.19	-22.4	35.02	3.6	4.48	3.5
6. เครื่องใช้สำหรับเดินทาง	2	967.9	1,111.30	769	702.6	61.05	14.82	-8.63	4.1	3.45	2.96
7. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	-	672.3	841.7	516.6	514.4	-9.96	25.2	-0.43	3.11	2.39	2.17
8. เครื่องจักรกล, ส่วนประกอบเครื่องจักร	-	278.7	623	399.2	430	-2.62	123.54	7.72	2.3	0.99	1.81
9. แก้วและกระจก	7	344.9	312.2	218.8	315.9	57.42	-9.48	44.38	1.15	1.23	1.33
10. สิ่งทออื่นๆ	-	591.5	505.9	342.3	300.4	18.25	-14.47	-12.24	1.87	2.11	1.27
รวม 10 รายการ		20,386.50	18,472.00	12,470.70	16,602.30	-29.29	-9.39	33.13	68.21	72.58	69.97
อื่นๆ		7,702.40	8,610.40	6,088.80	7,124.50	2.19	11.79	17.01	31.79	27.42	30.03
มูลค่ารวม		28,088.90	27,082.4	18,559.50	23,726.80	-22.77	-3.58	27.84	100	100	100

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร
หมายเหตุ : 2549 (ม.ค.-ส.ค.) เป็นตัวเลขเบื้องต้น
<http://www.ops2.moc.go.th/trade/th/cgi/ExCountry2.asp>

4. การจ้างงาน

สวิตเซอร์แลนด์ มีผู้อยู่ในวัยทำงาน(อายุ 15 ปีขึ้นไป)ในสัดส่วนประมาณร้อยละ 67 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (ปี 2548) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกำลังแรงงานระหว่างสวิตเซอร์แลนด์กับประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรปจำนวน 25 ประเทศแล้ว สวิตเซอร์แลนด์มีสัดส่วนของประชากรที่เป็นกำลังแรงงานเป็นอันดับสาม รองจากประเทศไอร์แลนด์ (ร้อยละ 82.9) และประเทศนอร์เวย์ (ร้อยละ 72.3) โดยที่ประเทศอิตาลีและมอลต้า มีสัดส่วนประชากรที่เป็นกำลังแรงงานน้อยกว่าร้อยละ 50

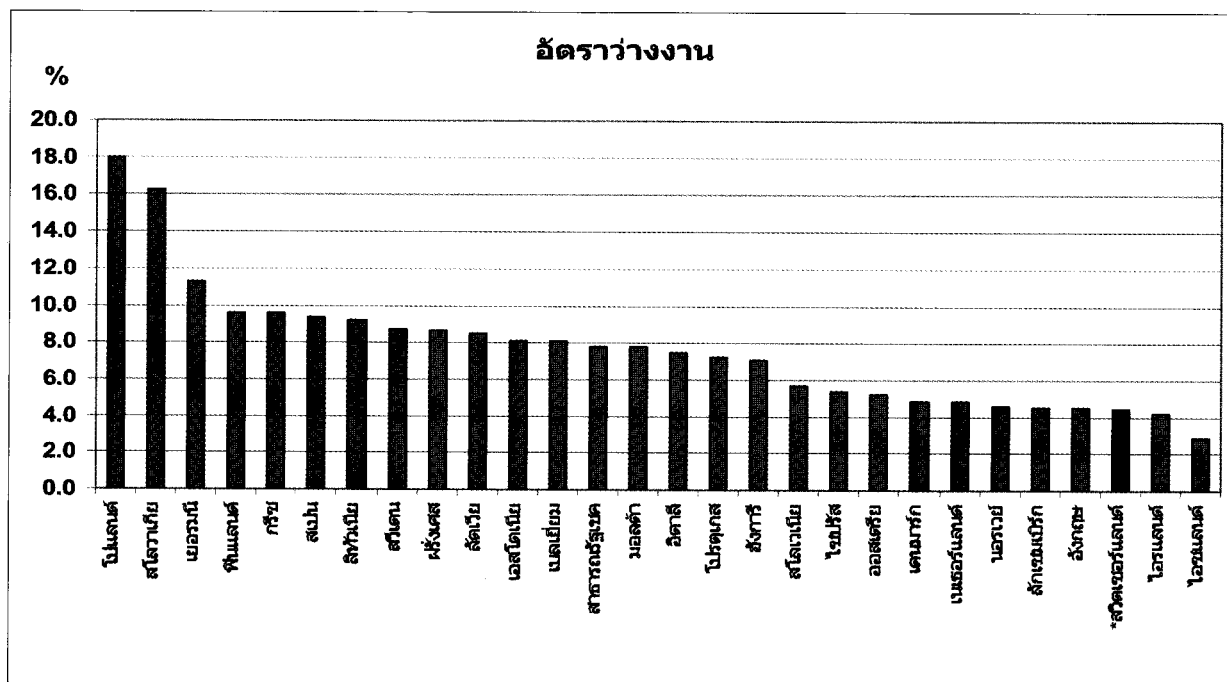
สัดส่วนกำลังแรงงานเปรียบเทียบระหว่างประเทศสวิตเซอร์แลนด์และประเทศในสหภาพยุโรป, ปี 2548



หมายเหตุ : อัตราากำลังแรงงาน = $\frac{\text{จำนวนคนที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 ปี ขึ้นไป)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times 100$

สำหรับอัตราการว่างงานเปรียบเทียบระหว่างสวิตเซอร์แลนด์กับประเทศในสหภาพยุโรป 25 ประเทศในช่วงปีเดียวกัน ปรากฏว่าอัตราการว่างงานในภาพรวมของสวิตเซอร์แลนด์อยู่ที่ร้อยละ 4.4 อยู่ในอันดับ 3 จากท้ายของกลุ่มประเทศที่ทำการเปรียบเทียบ โดยมีอัตราการว่างงานสูงกว่าประเทศไอร์แลนด์ (ร้อยละ 4.2) และไอร์แลนด์ (ร้อยละ 2.9) ทั้งนี้ อัตราการว่างงานในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง ร้อยละ 4 ถึง ร้อยละ 9 ยกเว้นประเทศโปแลนด์ (ร้อยละ 18) สโลวาเกีย (ร้อยละ 16.3) และเยอรมนี (ร้อยละ 11.3) ที่อัตราการว่างงานสูงกว่าร้อยละ 10

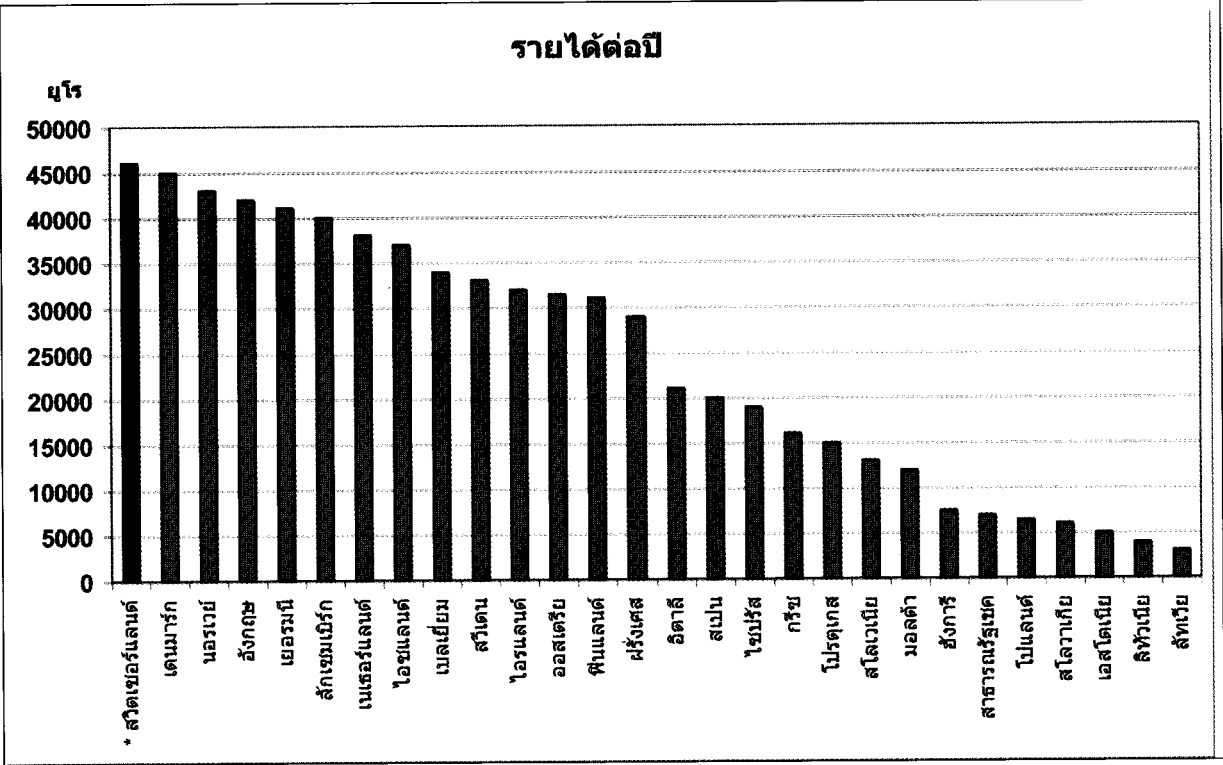
อัตราการว่างงาน เปรียบเทียบระหว่างประเทศสวีตเซอร์แลนด์และประเทศในสหภาพยุโรป, ปี 2548



หมายเหตุ : อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{จำนวนคนที่อยู่ในวัยทำงานแต่ไม่มีงานทำ}}{\text{กำลังแรงงาน}} \times 100$

และเมื่อเปรียบเทียบระดับของค่าจ้างและรายได้จากการทำงาน ระหว่างสวีตเซอร์แลนด์กับประเทศในสหภาพยุโรป 25 ประเทศแล้ว รายได้ต่อปีของผู้ที่ทำงานระดับกลางเต็มเวลา ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและงานบริการในสวีตเซอร์แลนด์ จะสูงเป็นอันดับหนึ่ง คือ มีรายได้รวมประมาณปีละ 46,000- ยูโร หรือประมาณ 2,208,000- บาท/ปี ตามด้วยประเทศเดนมาร์ก (45,000- ยูโร/ปี) นอร์เวย์ (43,000- ยูโร/ปี) อังกฤษ (42,000- ยูโร/ปี) และเยอรมนี (41,000- ยูโร/ปี) ในขณะที่ประเทศสมาชิกใหม่ๆของสหภาพยุโรป เช่น โปแลนด์ สโลวาเกีย เอสโตเนีย ลัตเวีย และลิทัวเนีย จะมีระดับรายได้ไม่เกิน 6,500- ยูโร/ปี จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่จูงใจให้ชาวต่างชาติทั้งในสหภาพยุโรป โดยเฉพาะจากทางยุโรปตะวันออก และประเทศที่กำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาพยายามที่จะเดินทางเข้าไปทำงานและพำนักอาศัยในสวีตเซอร์แลนด์

แผนภูมิเปรียบเทียบรายได้ของลูกจ้างระดับกลางที่ทำงานเต็มเวลา
ระหว่างสวิตเซอร์แลนด์กับประเทศในสหภาพยุโรป ปี 2548



จากการสำรวจความต้องการแรงงานในกิจการประเภทต่างๆ ตามระดับวุฒิการศึกษาของแรงงานในสวิตเซอร์แลนด์เมื่อ ปี 2546 พบว่าโดยส่วนใหญ่นายจ้างในทุกสาขากิจการของงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการให้ความเห็นว่าการจ้างงานทั้งที่มีประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีประสบการณ์การทำงาน และไม่มีความรู้ อยู่ในระดับพอเพียง โดยนายจ้างในหลายกิจการซึ่งเป็นงานอุตสาหกรรม เช่น การผลิตกระดาษ แปรรูปน้ำมัน ผลิตภัณฑ์จากยางและพลาสติก เหล็ก เครื่องจักรกล ยานยนต์และอะไหล่ งานก่อสร้างและโยธา และงานส่งคมลงเคราะห์ ประมาณร้อยละ 30 ให้ความเห็นว่ามีความรู้ที่มากเกินไป และเริ่มขาดแคลนแรงงานระดับวิชาชีพ ยกเว้นนายจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและขนสัตว์ ประมาณร้อยละ 30 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนแรงงานทั้งสามระดับ ซึ่งอาจเป็นสาขาอาชีพที่ชาวสวิส และชาวยุโรปส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจที่จะทำงาน

ความต้องการแรงงานในกิจการประเภทต่างๆ แบ่งตามวุฒิการศึกษา ปี 2546

หน่วย : ร้อยละ

ประเภทกิจการ	มีประกาศนียบัตรวิชาชีพ			มีประสบการณ์ทำงาน			ปราศจากความรู้		
	ขาดแคลน	มากเกินไป	พอเพียง	ขาดแคลน	มากเกินไป	พอเพียง	ขาดแคลน	มากเกินไป	พอเพียง
งานชุดเจาะก่อสร้างบนภูเขา	11.5	0.5	88.1	3.8	2.1	94.1	0.0	14.1	85.9
อุตสาหกรรมการผลิตและแปรรูป	16.0	3.9	80.1	1.8	12.6	85.6	1.0	28.4	70.6
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	21.4	2.1	76.5	1.9	8.4	89.7	2.1	33.8	64.1
ยาสูบ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
การค้าขายเสื้อผ้า, สิ่งทอ	14.9	1.0	84.1	2.0	9.1	88.9	0.8	24.8	74.4
การตัดเย็บเสื้อผ้าและขนสัตว์	34.1	4.2	61.8	26.3	12.2	61.5	27.1	24.3	48.6
การผลิตเครื่องหนังและรองเท้า	17.1	1.1	81.8	2.6	0.6	96.8	0.7	15.3	84.0
การแปรรูปจากไม้	16.6	3.5	79.9	1.5	15.2	83.3	1.1	25.9	73.0
การผลิตกระดาษและกล่องกระดาษ	28.8	5.6	65.7	1.7	17.4	80.9	0.7	39.4	60.0
งานโรงพิมพ์และสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ	8.8	7.1	84.1	0.8	11.5	87.8	1.6	25.2	73.2
การแปรรูปน้ำมัน (Mineral oil)	3.8	0.0	96.2	0.0	32.6	67.4	0.0	33.2	66.9
เคมีภัณฑ์	5.9	2.8	91.3	1.8	9.3	88.9	0.0	16.0	84.0
การผลิตยางและสินค้าพลาสติก	21.9	1.2	76.9	2.7	7.8	89.5	0.5	27.7	71.8
การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาจากเหล็ก	11.3	1.8	86.9	2.1	7.4	90.5	0.4	17.1	82.5
การผลิตจากผลผลิตจากเหล็ก	18.4	3.0	78.6	1.1	17.5	81.4	0.7	37.9	61.4
การผลิตเครื่องจักรกล	14.3	6.7	79.0	0.6	13.9	85.6	0.1	27.1	72.9
การผลิตเครื่องมือสำนักงาน, คอมพิวเตอร์	11.3	3.0	85.8	1.3	8.9	89.8	0.0	10.3	89.8
การผลิตอุปกรณ์ผลิตกระแสไฟฟ้า	17.8	0.6	81.6	1.2	8.9	90.0	0.3	26.4	73.3
การผลิตวิทยุ, โทรศัพท์, เครื่องมือสื่อสาร	19.9	5.8	74.3	2.6	16.0	81.3	2.8	22.1	75.1
การผลิตอุปกรณ์ความเที่ยงตรง, นาฬิกา	20.3	4.9	74.9	3.1	16.3	80.6	0.7	32.4	66.9
การผลิตยานยนต์และอะไหล่	31.1	3.5	65.4	4.1	26.8	69.1	2.9	39.8	57.3
การผลิตยานพาหนะต่างๆ	19.1	0.4	80.6	0.6	4.8	94.7	0.3	40.5	59.3
การจัดการค้าปลีกงานและการประปา	6.7	2.8	90.5	0.0	2.5	97.5	0.5	2.3	97.2
งานก่อสร้าง, โยธา	24.1	3.6	72.4	4.3	9.3	86.4	1.9	25.2	72.9
งานขายและซ่อมบำรุงรถ, กิจการปั้มน้ำมัน	13.3	2.5	84.2	1.5	5.3	93.2	1.4	15.8	82.8
งานขายหน้า, ขายส่ง	9.8	2.5	87.7	0.9	6.8	92.3	0.8	17.4	81.8
การขายปลีกสินค้าใช้แล้ว	9.7	7.4	82.9	1.8	12.5	85.7	0.8	26.3	72.9
งานบริการลูกค้า	20.5	4.4	75.1	4.1	8.1	87.8	3.2	28.4	68.4
งานคมนาคมและสื่อสารมวลชน	13.7	3.2	83.1	2.0	9.6	88.4	1.4	20.3	78.3
การทางหลวงและการวางท่อระยะไกล	13.5	2.5	84.0	2.5	8.9	88.7	2.1	22.2	75.8
การเดินเรือ	8.4	1.7	90.0	0.4	4.6	94.9	0.0	14.2	85.8
การทำอากาศยาน, การบิน	5.1	2.3	92.6	6.7	11.8	81.5	2.1	28.1	69.8
งานเสริมสำหรับจรวด	16.1	4.6	79.3	1.8	13.7	84.5	0.5	24.6	74.9
งานขายสินค้าเชื้อ	6.3	1.8	91.9	0.6	8.2	91.2	0.2	12.5	87.3
งานขายประกัน	12.7	0.7	86.6	0.7	10.3	89.0	0.7	24.4	74.9
การเคหะ, การให้เช่าอสังหาริมทรัพย์	11.1	4.2	84.6	2.6	9.1	88.3	2.1	18.4	79.5
การให้เช่าสิ่งหาริมทรัพย์	12.5	4.5	83.0	3.5	15.0	81.5	5.0	27.5	67.5
งานด้านคอมพิวเตอร์	9.8	7.8	82.4	0.9	17.3	81.9	0.3	19.5	80.1
งานค้นคว้าและพัฒนา	25.0	1.5	73.5	1.3	4.7	93.9	1.5	10.0	88.5
งานการสอน	11.9	5.8	82.4	0.9	10.9	88.2	1.3	26.0	72.8
งานด้านสาธารณสุข, งานสังคมสงเคราะห์	25.4	1.9	72.7	3.4	10.8	85.8	2.0	25.1	72.9
งานจัดตั้งปฏิบัติ, งานบำบัดน้ำเสีย	4.4	3.3	92.3	1.7	8.4	89.9	1.0	13.3	85.7
งานแร่แร่, วัฒนธรรม, กีฬา	9.6	2.4	88.0	2.1	6.8	91.1	2.9	14.3	82.8
งานบริการส่วนตัว	13.0	4.5	82.5	4.4	7.4	88.2	1.6	22.3	76.1

ที่มา : www.bfs.admin.ch

อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งงานว่างในแต่ละประเภทกิจการเปรียบเทียบระหว่างไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2 ของปี 2548 และปี 2549 เพิ่มขึ้นในเกือบทุกกิจการ ในอัตราประมาณร้อยละ 10 ถึงร้อยละ 50 ยกเว้นในงานการสอน และงานบริการส่วนตัวอื่นๆ ที่ตำแหน่งงานว่างลดลงในทั้งสองไตรมาส และกิจการที่มีตำแหน่งงานว่างค่อนข้างมากและตลอดทั้งปี ได้แก่ กิจการงานขายสินค้าและประกันภัย และงานคอมพิวเตอร์ อาจสืบเนื่องจากมีอัตราเข้า-ออกงานสูง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของงานทั้งสองประเภท

ตารางเปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง ระหว่างปี 2548 กับ 2549 รายไตรมาส

สายงาน	ตำแหน่งงานว่าง						การเปลี่ยนแปลง	
	ปี 2548				ปี 2549		ในปี 2549	
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2
อุตสาหกรรมและการแปรรูป	143.1	142.5	160.6	166.9	204.1	218.5	42.7	53.3
การผลิตเครื่องจักรกล	151.1	169.9	175.9	159.2	204.6	234.4	35.5	38.0
งานก่อสร้าง, โยธา	89.0	76.6	68.6	70.6	91.0	102.5	2.2	33.8
ค้าขาย, ซ่อมแซมรถและสินค้าใช้แล้ว	102.8	97.9	105.2	88.7	111.8	101.8	8.8	4.0
งานบริการลูกค้า	62.9	56.6	73.4	41.7	73.2	64.0	16.3	13.1
งานคมนาคมและสื่อสารมวลชน	131.9	117.7	117.9	121.5	145.9	173.3	10.6	47.2
งานขายสินค้าและประกันภัย	255.1	251.9	266.6	293.0	329.3	340.5	29.1	35.1
การเคหะ, การให้เช่าต่างๆ, งานค้นคว้า และพัฒนาต่างๆ	117.9	130.3	124.3	127.0	159.9	162.0	35.6	24.3
งานคอมพิวเตอร์	210.3	168.1	173.1	170.5	240.9	227.0	14.6	35.0
งานการจัดการ, งานป้องกัน ประเทศ, งานการประกันสังคม	77.5	102.0	101.7	113.0	119.9	113.1	54.7	10.8
งานการสอน	128.0	143.5	92.6	64.4	104.7	139.9	-18.2	-2.5
งานสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์	74.8	80.8	83.4	73.5	78.1	87.8	4.4	8.6
งานบริการส่วนตัวอื่นๆ	94.9	85.5	103.0	101.5	80.1	74.3	-15.6	-13.1

ที่มา : www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.Document.80996.pdf

สภาพการจ้างงานในสวิตเซอร์แลนด์จะอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและงานฝีมือ และภาคงานบริการเป็นหลัก และมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนสถานประกอบการลดลง แต่จะมีผู้ทำงาน โดยเฉพาะผู้ทำงานแบบไม่เต็มเวลาในภาคงานบริการเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ จากการสำรวจในปี 2005 (2548) มีสถานประกอบการทั้งหมด 372,549 แห่ง ลดลงจากปี 2544 (382,979 แห่ง) ร้อยละ 2.72 โดยเป็นสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม 76,927 แห่ง ลดลงจากปี 2544 (80,645 แห่ง) ร้อยละ 4.61 และสถานประกอบการในภาคบริการ 295,622 แห่ง ลดลงจากปี 2544 (302,334 แห่ง) ร้อยละ 2.22

จากการสำรวจในปี 2548 มีผู้ทำงานประมาณ 3,698,734 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2544 (3,668,468 คน) ร้อยละ 0.82 ทั้งนี้ เป็นการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนทำงานในภาคงานบริการ ซึ่งมีผู้ทำงานทั้งสิ้น 2,701,764 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.02) แต่จำนวนผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาลดลงจากจำนวน 1,036,595 คน ในปี 2544 เป็นจำนวน 996,970 คน ในปี 2548 (ลดลงร้อยละ 3.97) อย่างไรก็ตามงานในภาคอุตสาหกรรมยังเป็นงานที่มีความมั่นคงมากกว่า โดยผู้ทำงานเต็มเวลาในงานภาคอุตสาหกรรมมีถึง 877,884 คน หรือประมาณร้อยละ 88.05 ของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด แต่ในภาคบริการมีผู้ทำงานเต็มเวลาเพียง 1,706,474 คน หรือประมาณร้อยละ 63.16 ของคนทำงานในภาคนี้

งานภาคอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานค่อนข้างมากได้แก่ งานก่อสร้าง งานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ความเที่ยงตรง งานผลิตเครื่องจักรกล งานผลิตและแปรรูปเหล็ก อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และการผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ ตามลำดับ ส่วนงานภาคบริการที่มีการจ้างงานสูง ได้แก่ งานด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์ งานบริการลูกค้าในรูปแบบของสถานประกอบการ งานขายปลีก งานคมนาคมและการสื่อสารต่างๆ และ งานการศึกษาและการสอน ตามลำดับ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่างานภาคบริการที่มีการจ้างงานสูงส่วนใหญ่จะเป็นงานไม่เต็มเวลา เช่น การจ้างงานในงานด้านสาธารณสุข และงานการศึกษา เป็นการจ้างแบบไม่เต็มเวลาประมาณร้อยละ 55 - 60 เป็นต้น

จำนวนคนทำงานในปี 2548 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2544 ในภาคอุตสาหกรรมมาลดน้อยลงเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องหนัง (-ร้อยละ 23.5) กระดาษและสิ่งตีพิมพ์ (-ร้อยละ 13.5) เฟอร์นิเจอร์ (-ร้อยละ 12) และเครื่องจักรกล (-ร้อยละ 9) แม้แต่อุตสาหกรรมอุปกรณ์ความเที่ยงตรง ซึ่งเป็นสินค้าหลักของสวิตเซอร์แลนด์ ก็ลดลงร้อยละ 4 และงานบริการเกี่ยวกับที่พักอาศัย โรงแรมและร้านอาหาร ซึ่งเป็นงานบริการที่สำคัญก็ลดลงถึงร้อยละ 6.3 สำหรับจำนวนคนทำงานที่เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคงานบริการ ได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (+ร้อยละ 13) งานด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์ (+ร้อยละ 12) งานด้านการปกครอง (+ร้อยละ 11) และงานบริการส่วนตัว (+ร้อยละ 8) แต่การเพิ่มขึ้นของคนงานในภาคบริการมีข้อที่น่าสังเกตว่าเป็น จำนวนคนงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาถึงร้อยละ 38.83

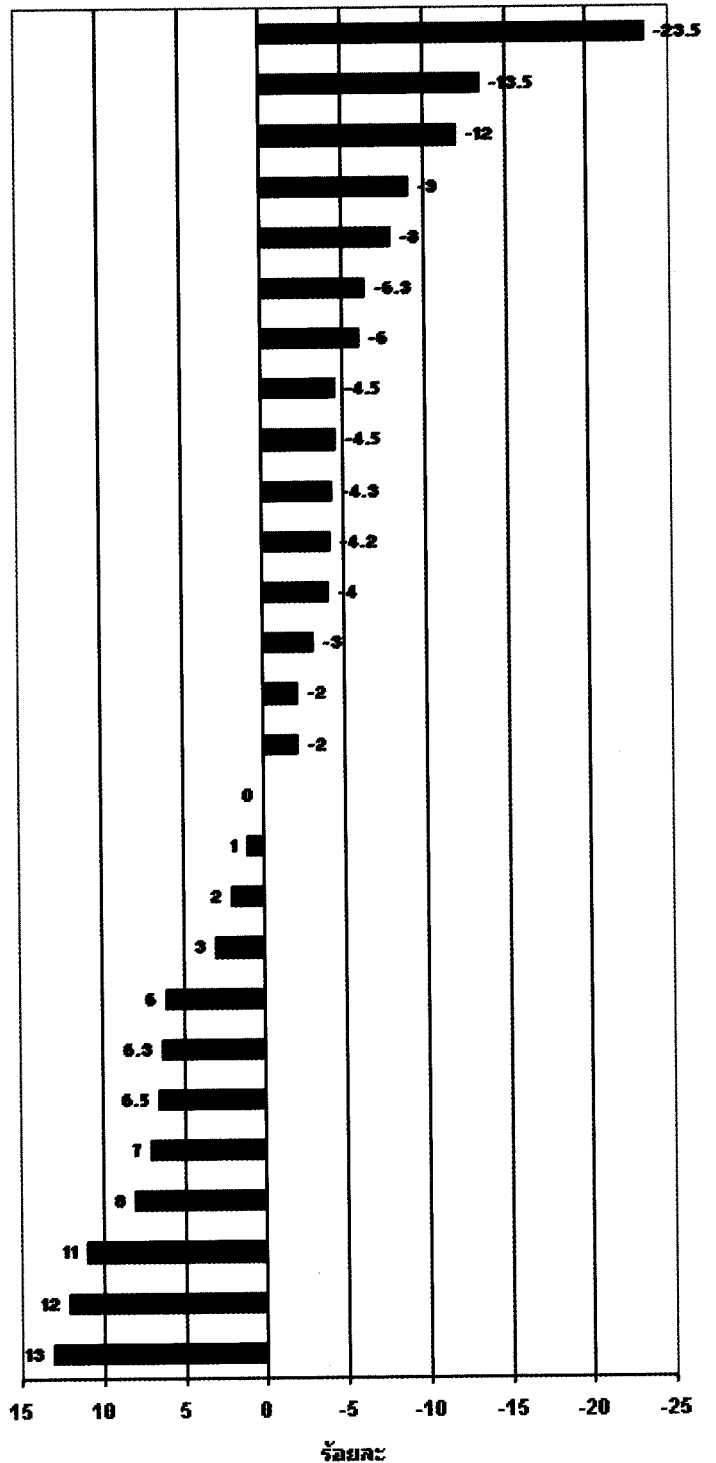
จำนวนของสถานประกอบการและคนทำงาน แบ่งตามสาขา ปี 2005 (พ.ศ.2548)

สาขา	สถานประกอบการ	คนทำงาน	ทำงานเต็มเวลา	ทำงานไม่เต็มเวลา
ยอดรวม	372,549	3,698,734	2,584,358	1,114,376
อุตสาหกรรม	76,927	996,970	877,884	119,086
งานชุดเจาะก่อสร้างบนภูเขา, การทำเหมืองแร่	395	4,771	4,340	431
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ขาสูบ	2,597	63,126	51,394	11,732
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องหนัง	1,626	18,354	14,418	3,936
การแปรรูปจากไม้ (ไม่รวมเฟอร์นิเจอร์)	6,328	37,135	32,861	4,274
การค้ากระดาษ,งานโรงพิมพ์และสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ	4,358	59,828	45,331	14,497
อุตสาหกรรมเคมีและการกลั่นกรอง	977	67,619	60,038	7,581
การผลิตสินค้าจากยาง,พลาสติกและแก้ว	2,249	42,573	37,853	4,720
การผลิตและแปรรูปเหล็ก	7,966	97,919	87,042	10,877
การผลิตเครื่องจักรกล	3,662	99,243	90,094	9,149
อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์,อุปกรณ์ความเที่ยงตรง	5,235	136,554	120,172	16,382
การผลิตยานพาหนะต่างๆ	632	17,421	16,219	1,202
การผลิตเฟอร์นิเจอร์,การRecycling	3,758	28,090	23,407	4,683
การจัดการด้านพลังงานและการชลประทาน	938	25,312	22,529	2,783
งานก่อสร้าง	36,206	299,025	272,186	26,839
งานบริการ	295,622	2,701,764	1,706,474	995,290
งานขายยานพาหนะต่างๆ	15,429	89,024	74,231	14,793
งานการขายส่ง	20,921	187,219	150,786	36,433
งานการขายปลีก	48,080	309,225	184,084	125,141
ธุรกิจที่พักอาศัยการ โรงแรมและร้านอาหาร	28,004	220,801	145,936	74,865
งานคมนาคมและการสื่อสารต่างๆ	18,572	248,736	185,034	63,702
งานขายประกันและสินเชื่อ	11,276	199,492	163,272	36,220
ธุรกิจสังหาริมทรัพย์,การให้เช่าสังหาริมทรัพย์	5,853	30,456	20,335	10,121
งานคอมพิวเตอร์,งานค้นคว้าวิจัย,งานพัฒนา	11,707	79,848	64,715	15,133
งานบริการลูกค้าในรูปแบบของสถานประกอบการ	58,752	340,125	214,748	125,377
งานด้านการปกครอง	8,687	161,402	118,359	43,043
การศึกษาและงานการสอน	15,019	239,990	97,786	142,204
งานด้านสาธารณสุขและงานด้านสังคมสงเคราะห์	25,407	439,657	195,685	243,972
งานบริการส่วนตัว	27,915	155,789	91,503	64,286

ที่มา : www.bfs.admin.ch

การเปลี่ยนแปลงของจำนวนคนทำงาน ในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมและการบริการ ระหว่าง ปี 2544 กับ ปี 2548

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องหนัง
การค้ากระดาน, งานโรงพิมพ์และสิ่งพิมพ์ต่างๆ
การพิมพ์ออฟเซต, การRecycling
การผลิตเครื่องจักรกล
การผลิตยานพาหนะต่างๆ
ธุรกิจที่พักอาศัยการ โรงแรมและร้านอาหาร
การผลิตและแปรรูปเหล็ก
งานการขายปลีก
งานคมนาคมและการสื่อสารต่างๆ
อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์, อุปกรณ์ความเที่ยงตรง
การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์, พลาสติกและยาง
งานขายประกันและสินเชื่อ
งานคอมพิวเตอร์, งานค้นคว้าวิจัย, งานพัฒนา
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม, ยาสูบ
การแปรรูปผลไม้ (ไม่รวมเนื้อสัตว์)
งานอุตสาหกรรมก่อสร้างและเหมืองแร่
งานการขายส่ง
อุตสาหกรรมเคมีและการกลั่นกรอง
งานก่อสร้าง
งานบริการลูกค้าในรูปแบบของสถานประกอบการ
งานขายยานพาหนะต่างๆ
การจัดการด้านพลังงานและการชลประทาน
การศึกษาและงานการสอน
งานบริการส่วนตัว
งานด้านการปกครอง
งานด้านสาธารณสุขและงานด้านสังคมสงเคราะห์
ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าสังหาริมทรัพย์



ที่มา : www.bfs.admin.ch

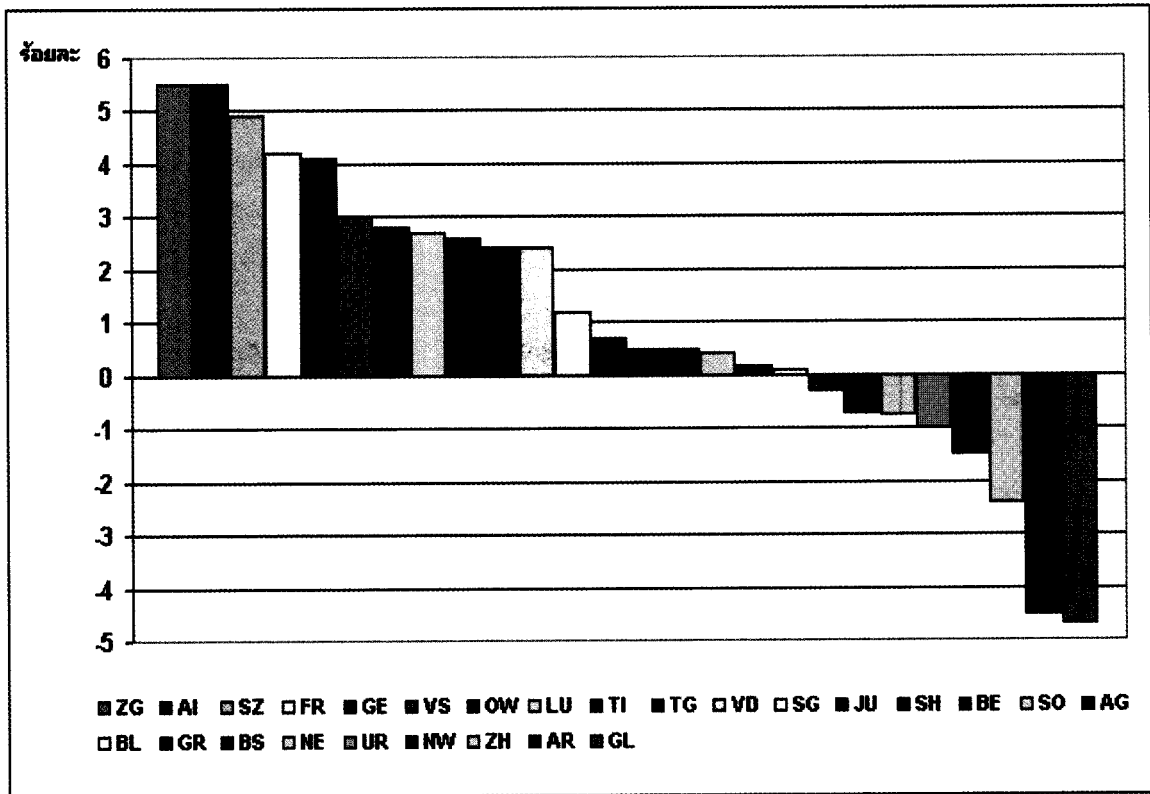
หากพิจารณาจากพื้นที่ที่มีสถานประกอบการและคนทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ จะพบว่าพื้นที่ Middle Land ได้แก่ บริเวณเบิร์น อาร์เกา และในเขต วอร์ด และเจนีวา จะมีสถานประกอบการและคนทำงานมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่สำหรับเขตซูริค ซึ่งเป็นเมืองใหญ่ปรากฏว่าจำนวนสถานประกอบการและจำนวนคนทำงานลดลงจากปี 2544 ร้อยละ 3.11 และ ร้อยละ 2.26 ตามลำดับ (รายละเอียดตามตารางจำนวนสถานประกอบการและคนทำงาน แบ่งตามเขต/มลรัฐ)

จำนวนสถานประกอบการและคนทำงาน แบ่งตามเขต/มลรัฐ

มลรัฐ (Canton)	1998(2541)		2001(2544)		2005(2548)	
	สถานประกอบการ	คนทำงาน	สถานประกอบการ	คนทำงาน	สถานประกอบการ	คนทำงาน
เจนีวา Geneva GE	21'508	218'191	22'034	236'024	22'035	245'961
วาล/วาลิส Valais/Wallis VS	15'393	112'575	15'157	117'024	14'765	120'569
โวว์ด์ Vaud VD	31'634	268'036	31'806	287'689	30'674	294'568
เบิร์น Bern/Berne BE	46'981	452'544	46'667	472'513	44'581	478'573
ฟร็อบวร์ก Freiburg/Friburg FR	11'082	91'411	10'978	95'889	10'813	99'993
จูรา Jura JU	3'641	28'135	3'571	30'622	3'431	30'833
นูชาเทล Neuchatel NE	8'967	77'718	8'684	81'163	8'145	80'492
โซโลทูร์น Solothurn SO	11'522	105'830	11'354	109'069	10'927	109'661
อาร์เกา Aargau AG	26'630	236'873	26'618	248'366	25'751	247'563
บาเซิลแลนด์ Basel Land BL	11'480	110'018	11'960	115'240	11'544	115'432
บาเซิลสตาดท์ Basel Stadt BS	11'076	148'954	11'032	154'664	10'564	153'536
ซูริก Zurich ZH	67'600	693'042	69'716	746'751	67'545	729'805
อัทเพนเซิล เอพเพนเซอร์ไรเคิน Appenzell AR	2'972	20'443	2'989	20'916	2'795	19'948
อัทเพนเซิล อินเนอร์ไรเคิน Appenzell AI	799	4'984	821	5'213	797	5'494
กลารุส Glarus GL	2'096	17'015	2'104	17'492	1'969	16'675
เกราบูเอนด์ Graubünden GR	12'226	89'899	12'092	91'650	11'640	91'358
ซังกัลเล็น Sankt Gallen SG	23'433	213'151	23'264	222'197	22'855	225'015
ชาฟฟาวเซิน Schaffhausen SH	3'925	34'402	3'936	35'063	3'702	35'272
ทวร์เกา Thurgau TG	11'495	91'481	11'525	94'515	11'451	96'739
ลูเซิร์น Luzern LU	16'384	155'199	16'363	164'043	15'792	168'773
นิดวาลเดิน Nidwalden NW	2'148	15'152	2'239	17'784	2'190	17'531
โอบบวาลเดิน Obwalden OW	1'651	13'119	1'666	13'715	1'587	14'113
ชวิตซ์ Schwyz SZ	6'887	48'797	7'289	51'776	7'538	54'310
อูรี Uri UR	1'520	13'988	1'500	13'921	1'405	13'840
ซูก Zug ZG	7'158	59'301	8'408	66'356	8'936	69'620
ทิกิโน Ticino TI	19'150	151'170	19'206	158'813	19'117	163'060
ยอดรวมทั้งสิ้น	379'358	3'471'428	382'979	3'668'468	372'549	3'698'734

ที่มา : www.bfs.admin.ch

แผนภูมิแสดงการเปลี่ยนแปลงของจำนวนคนทำงาน ในแต่ละมลรัฐ (Canton) ระหว่าง ปี 2544 กับ ปี 2548



ทั้งนี้โดยมีชาวต่างชาติทำงานในแต่ละเขต ดังนี้

1. ซูริค (Zurich -- ZH) ผู้มีงานทำประมาณ 729,805 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 162,500 คน หรือร้อยละ 22.26 อัตราการว่างงานร้อยละ 4.5
2. เบิร์น (Bern/Berne -- BE) ผู้มีงานทำประมาณ 478,573 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 60,300 คน หรือร้อยละ 12.59 อัตราการว่างงานร้อยละ 2.9
3. ลูเซิร์น (Luzern -- LU) ผู้มีงานทำประมาณ 168,773 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 26,200 คน หรือร้อยละ 15.52 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.2
4. อูรี (Uri -- UR) ผู้มีงานทำประมาณ 13,840 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 1,800 คน หรือร้อยละ 13 อัตราการว่างงานร้อยละ 1.2
5. ชวิซ (Schwyz -- SZ) ผู้มีงานทำประมาณ 54,310 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 8,900 คน หรือร้อยละ 16.38 อัตราการว่างงานร้อยละ 2.3
6. เขตย่อยโอบวาลเดน ในเขตอุ้นเทอร์วาลเดน (Half-canton Obwalden, Canton Unterwalden -- OW) ผู้มีงานทำประมาณ 14,113 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 2,100 คน หรือร้อยละ 14.87 อัตราการว่างงานร้อยละ 1.7
7. เขตย่อยนีดวาลเดน ในเขตอุ้นเทอร์วาลเดน (Half-canton Nidwalden, Canton Unterwalden -- NW) ผู้มีงานทำประมาณ 17,531 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 2,400 คน หรือร้อยละ 13.69 อัตราการว่างงานร้อยละ 1.9
8. กลารุส (Glarus -- GL) ผู้มีงานทำประมาณ 16,675 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 4,100 คน หรือร้อยละ 24.58 อัตราการว่างงานร้อยละ 2.4
9. ชุก (ZUG -- ZG) ผู้มีงานทำประมาณ 69,620 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 12,400 คน หรือร้อยละ 17.81 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.4
10. ฟรายบวร์ก (Freiburg/Friburg -- FR) ผู้มีงานทำประมาณ 99,993 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 17,000 คน หรือร้อยละ 17 อัตราการว่างงานร้อยละ 2.9

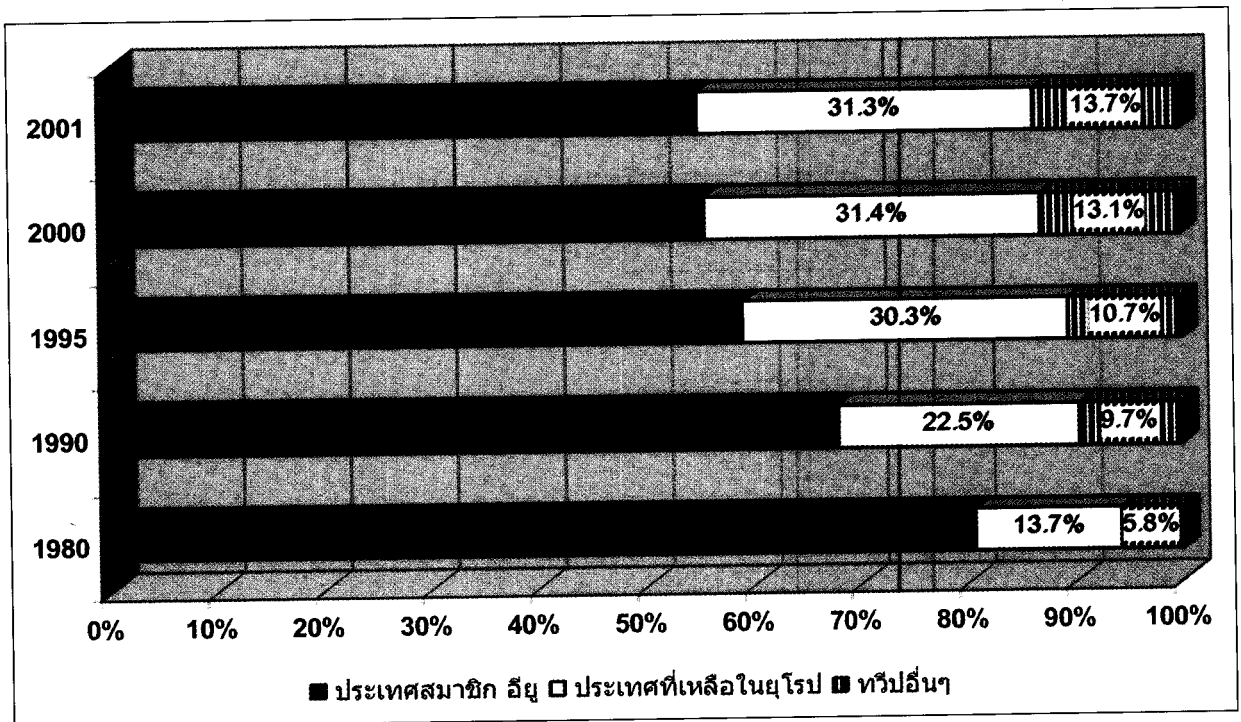
11. โซโลทูร์น (Solothurn -- SO) ผู้มีงานทำประมาณ 109,661 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 19,600 คน หรือร้อยละ 19.60 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.6
12. เขตย่อยบาเซลสตาดท์ ในเขตบาเซล (Half-canton Basel Stadt, Canton Basel -- BS) ผู้มีงานทำประมาณ 153,536 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 55,700 คน หรือร้อยละ 36.27 อัตราการว่างงานร้อยละ 4.6
13. เขตย่อยบาเซลแลนด์ ในเขตบาเซล (Half-canton Basel Land, Canton Basel -- BL) ผู้มีงานทำประมาณ 115,432 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 33,500 คน หรือร้อยละ 29.02 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.4
14. ชาฟฟาเฮเซิน (Schaffhausen -- SH) ผู้มีงานทำประมาณ 35,272 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 9,800 คน หรือร้อยละ 27.78 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.4
15. เขตย่อยอัฟเพนเซิล เอาเซอร์โรดเด็น ในเขตอัฟเพนเซิล (Half-canton Appenzell Ausser rhoden, Canton Appenzell -- AR) ผู้มีงานทำประมาณ 19,948 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 4,200 คน หรือร้อยละ 21.05 อัตราการว่างงานร้อยละ 2.3
16. เขตย่อยอัฟเพนเซิล อินเนอร์โรดเด็น ในเขตอัฟเพนเซิล (Half-canton Appenzell Inner rhoden, Canton Appenzell -- AI) ผู้มีงานทำประมาณ 5,494 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 900 คน หรือร้อยละ 16.38 อัตราการว่างงานร้อยละ 1.6
17. ซังกาเลิน (Sankt Gallen -- SG) ผู้มีงานทำประมาณ 225,015 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 48,500 คน หรือร้อยละ 21.55 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.1
18. กราบินเด็น (Graubunden -- GR) ผู้มีงานทำประมาณ 91,358 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 22,600 คน หรือร้อยละ 24.73 อัตราการว่างงานร้อยละ 2.1
19. อาร์เกา (Aargau -- AG) ผู้มีงานทำประมาณ 247,563 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 56,300 คน หรือร้อยละ 22.74 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.4
20. ตูร์เกา (Thurgau -- TG) ผู้มีงานทำประมาณ 96,739 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 21,900 คน หรือร้อยละ 22.63 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.1
21. ทิซิโน (Ticino -- TI) ผู้มีงานทำประมาณ 163,060 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 63,300 คน หรือร้อยละ 39 อัตราการว่างงานร้อยละ 4.5
22. วอว์ด์ (Vaud -- VD) ผู้มีงานทำประมาณ 294,568 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 86,000 คน หรือร้อยละ 29.19 อัตราการว่างงานร้อยละ 5.4
23. วาเล/ วาลิส (Valais/ Wallis -- VS) ผู้มีงานทำประมาณ 120,569 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 23,100 คน หรือร้อยละ 19.15 อัตราการว่างงานร้อยละ 3.8
24. นูชาเตล (Neuchatel -- NE) ผู้มีงานทำประมาณ 80,492 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 23,100 คน หรือร้อยละ 28.69 อัตราการว่างงานร้อยละ 4.5
25. เจนีวา (Geneva -- GE) ผู้มีงานทำประมาณ 245,961 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 93,900 คน หรือร้อยละ 38.17 อัตราการว่างงานร้อยละ 7.1
26. จูรา (Jura -- JU) ผู้มีงานทำประมาณ 30,833 คน เป็นชาวต่างชาติประมาณ 7,100 คน หรือร้อยละ 23.02 อัตราการว่างงานร้อยละ 4.6

คนต่างชาติที่พำนักและทำงานในสวิตเซอร์แลนด์เดิมเกือบทั้งหมดจะเป็นผู้ที่อยู่ในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรป (EU) แต่มีแนวโน้มที่จะลดลง โดยมีการเพิ่มขึ้นของผู้ที่อยู่นอกกลุ่ม EU แต่เป็นผู้ที่อยู่ในทวีปยุโรป (ยุโรปตะวันออก) โดยชาวต่างชาติที่พำนักและทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ ประมาณร้อยละ 54.9 เป็นประชากรของประเทศสมาชิก EU ประชากรของประเทศในยุโรปอื่นๆ ประมาณร้อยละ 31.3 และประชากรจากทวีปอื่นๆประมาณร้อยละ 13.7

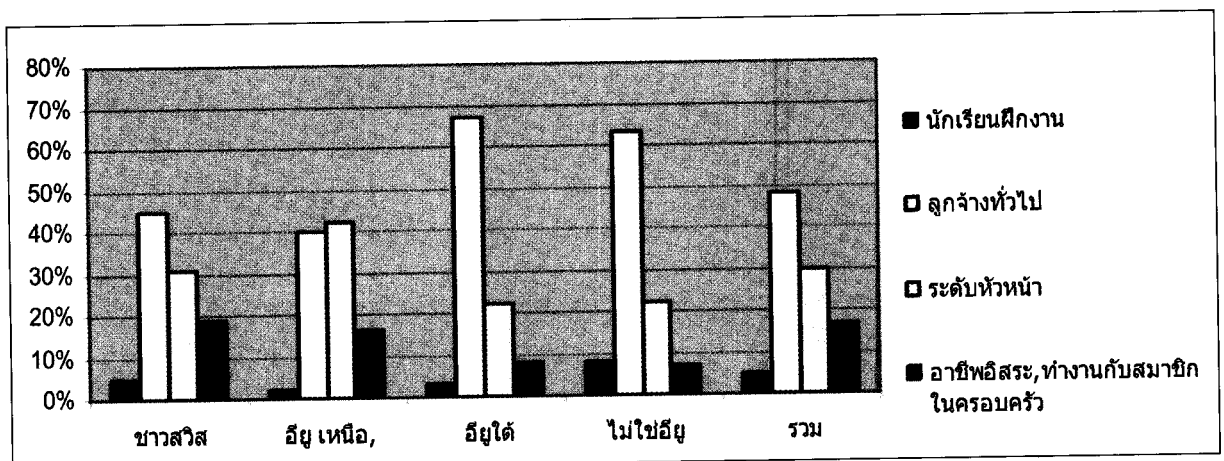
สำหรับประเภทของงานที่ชาวต่างชาติทำนั้น ประชากรของกลุ่ม EU เหนือ, ตะวันตก (UK, Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Ireland และ Sweden) จะมีทั้งระดับหัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไป เท่าๆ กัน ประมาณประเภทละร้อยละ 40 และมีการประกอบอาชีพอิสระหรือกิจการในครอบครัวถึง ประมาณร้อยละ 19 ส่วนประชากรจากกลุ่ม EU ใต้ (Greece, Italy, Portugal และ Spain) และผู้ที่มาจากทวีปอื่นๆรวมทั้งเอเชีย ส่วนใหญ่จะทำงานในระดับลูกจ้างทั่วไป มีระดับของหัวหน้างานประมาณร้อยละ 20 และมีการประกอบอาชีพอิสระน้อย โดยเฉพาะสตรีที่มาจากกลุ่ม EU ใต้ และทวีปอื่นๆ เกือบทั้งหมดทำงานในระดับของลูกจ้างทั่วไป

กิจการที่มีแรงงานต่างชาติทำงานในอัตราส่วนที่ค่อนข้างมาก ได้แก่ ธุรกิจการโรงแรมและภัตตาคาร ถึงประมาณร้อยละ 52.6 กิจการในครอบครัว ประมาณร้อยละ 38.2 งานก่อสร้าง ประมาณร้อยละ 36.9 ส่วนงานในเกษตรและป่าไม้ จะมีแรงงานต่างชาติทำงานในสัดส่วนที่น้อยมาก คือ ประมาณร้อยละ 7.7

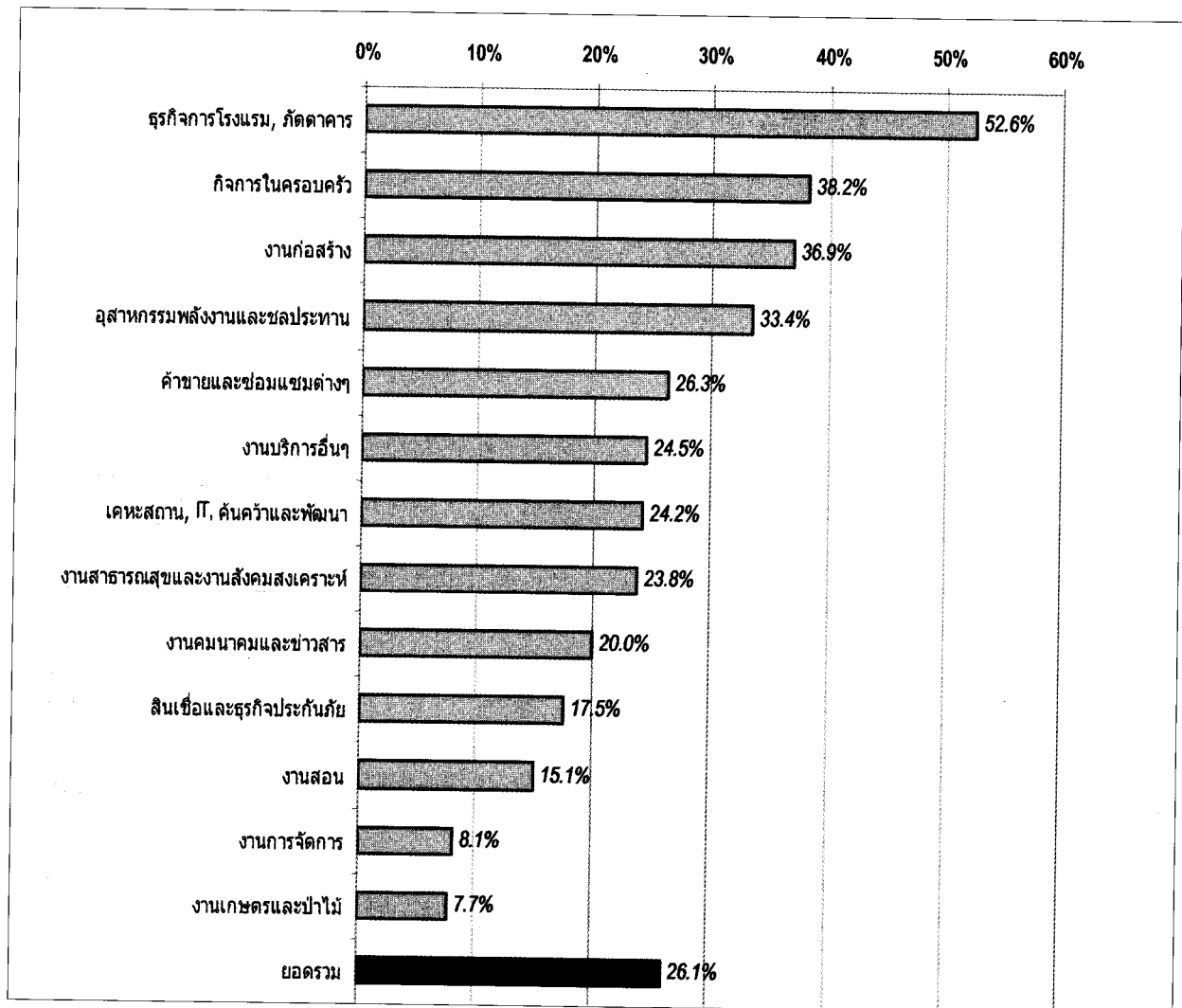
แผนภูมิแสดงอัตราส่วนของชาวต่างชาติที่พักอาศัยและทำงานในสวิตเซอร์แลนด์



แผนภูมิแสดงประเภท/ระดับของงานที่ทำ



แผนภูมิแสดงอัตราส่วนของแรงงานต่างชาติ ตามประเภทกิจการ



5. การขออนุญาตพำนักราชและทำงานของคนต่างชาติ

เนื่องจากประเทศสวิตเซอร์แลนด์ไม่ใช่ คำว่า อนุญาตทำงาน (Work Permit) หรือ วีซ่าเพื่ออยู่อาศัย (Residency Visa) ระบบควบคุมการอนุญาตให้คนต่างชาติพำนักราชเป็นการรวมของการอนุญาตทั้งสองประเภทข้างต้น คือเป็นการได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างในสวิตเซอร์แลนด์ และพำนักราชในสวิตเซอร์แลนด์ควบคู่กันไป และการขออนุญาตนี้จะกระทำได้โดยจะต้องให้ผู้ที่อยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิขออนุญาตติดตามเข้าไปพำนักราชในสวิตเซอร์แลนด์ เป็นผู้ดำเนินการ

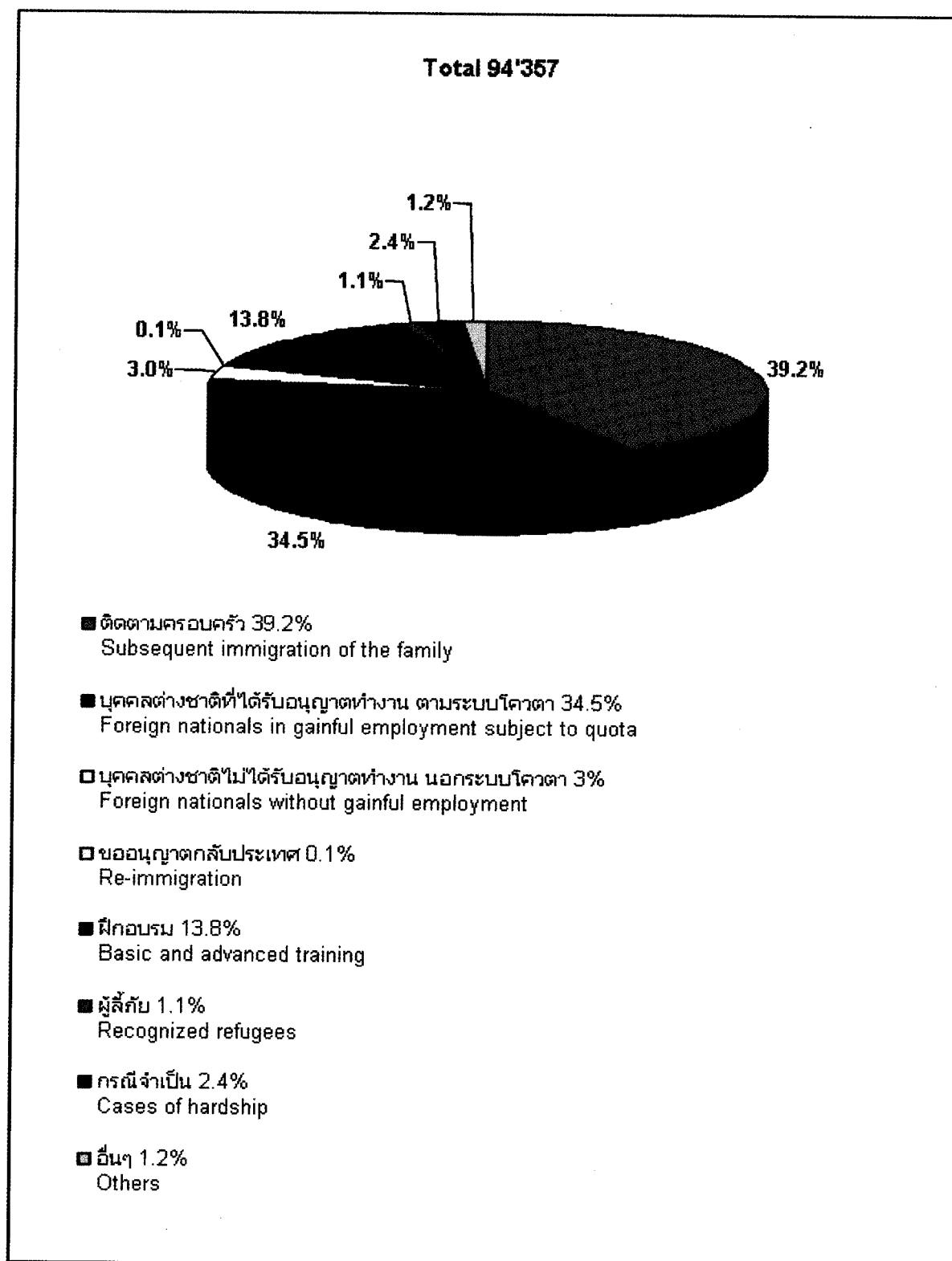
ในส่วนของการขออนุญาตทำงาน เดิมสวิตเซอร์แลนด์ใช้ระบบ 3-Circle Model (ปี 1991 หรือ 2534) โดยจะแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) บุคคลที่อยู่ใน EU/EFTA area (สหภาพยุโรป/เขตการค้าเสรียุโรป) (2) บุคคลที่อยู่ในประเทศที่ทำการค้าและได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานในสวิตเซอร์แลนด์แต่เดิม และ (3) บุคคลจากประเทศอื่นๆ ต่อมาสภาของสวิตเซอร์แลนด์ได้นำระบบ Dual Recruitment System มาใช้แทน เพื่อตอบสนองต่อความตกลงระหว่างสวิตเซอร์แลนด์กับ EU ที่อนุญาตให้บุคคลใน EU สามารถเดินทางเข้าออกได้อย่างอิสระ (Free Movement of Persons) ซึ่งมีผลใช้ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2545 โดยบุคคลจาก ประเทศในกลุ่ม EU/EFTA ยังได้รับการพิจารณาให้ทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ (gainfully employment) เป็นอันดับต้น และลดข้อจำกัดที่จะอนุญาตให้บุคคลที่มีคุณภาพหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านใดจากประเทศอื่นๆ เข้าไปทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดโควตาจำนวนคนต่างชาติเข้าไปพำนักราชและทำงานในแต่ละเขต(Canton) ซึ่งโควตาสำหรับบุคคลจากประเทศนอกสหภาพยุโรปจะมีระเบียบและข้อจำกัดค่อนข้างมาก โดยจะต้องพิจารณาจากโควตาในแต่ละเขต จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นงานที่ไม่สามารถหาคนสวิสหรือจากสหภาพยุโรปทำงานได้ และสัญญาจ้างและค่าจ้างต้องเป็นไปตามมาตรฐานของสวิส

หลักการในการเดินทางเข้าไปทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ที่สำคัญคือ บุคคลที่เดินทางเข้าประเทศโดยวีซ่าท่องเที่ยวจะไม่สามารถเปลี่ยนสภาพหรือขออนุญาตทำงานในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ได้ บุคคลที่ประสงค์จะเข้าไปทำงานในสวิตเซอร์แลนด์จะต้องมีนายจ้างดำเนินการขออนุญาตทำงานให้กับบุคคลนั้นและได้รับอนุญาตจากทางการสวิตเซอร์แลนด์แล้ว (และได้แจ้งผลให้สถานทูตในประเทศต้นทางทราบ)จึงจะขอวีซ่าจากประเทศต้นทางเพื่อเดินทางเข้าไปขอเปลี่ยนสภาพเป็นผู้พำนักราชและทำงาน ทั้งนี้ จากจำนวนบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้พำนักราชในสวิตเซอร์แลนด์ ปี 2005 (2548) จำนวน 94,357 คน เป็นบุคคลต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้พำนักราชในสวิตเซอร์แลนด์และได้รับอนุญาตทำงาน ตามระบบโควตา (EU/EFTA) ประมาณร้อยละ 34.5 นอกกรอบโควตา (ประเทศอื่นๆ) ประมาณร้อยละ 3 เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 13.8 (รายละเอียดตามแผนภูมิภาพรวมคนต่างชาติที่อยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ จำแนกตามวัตถุประสงค์ ปี 2548)



ภาพรวมคนต่างชาติที่อยู่ในสวีตเซอร์แลนด์ จำแนกตามวัตถุประสงค์ ปี 2548

Overall immigration according to motive, year 2005



ที่มา; www.bfs.admin.ch

ประเภทการอนุญาตให้พำนักรอภัย (RESIDENCE PERMIT)

การพิจารณาอนุญาตและออกเอกสารประจำตัวคนต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้พำนักรอภัยในสวิตเซอร์แลนด์ จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สำหรับบุคคลที่ไปจากประเทศในกลุ่ม EC/EFTA และประเทศอื่นๆ ดังนี้

บุคคลที่ถือสัญชาติประเทศในกลุ่ม EC และ EFTA

❑ **B EC/EFTA permit** (Resident foreign nationals) สำหรับบุคคลถือสัญชาติของประเทศในยุโรป ที่มีสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในสวิตเซอร์แลนด์ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ภายใต้การพิจารณาเงื่อนไขค่าจ้างและสภาพการจ้าง ประเทศต้นทาง และโควตา ใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี และต่อได้อีก 5 ปี ยกเว้นกรณีหากบุคคลนั้นไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานเกินกว่า 12 เดือน อาจพิจารณาต่ออายุให้เพียง 1 ปี

❑ **C EC/EFTA permit** (Settled foreign nationals) สำหรับบุคคลถือสัญชาติของประเทศในยุโรป ที่ได้รับ permit B และพักอาศัยอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 5 ปี ใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี

❑ **Ci EC/EFTA permit** (Resident foreign nationals with gainful employment) สำหรับสมาชิกในครอบครัวของผู้ที่ทำงานกับองค์การระหว่างประเทศ หรือผู้แทนระหว่างประเทศ (คู่สมรส และบุตรที่อายุไม่เกิน 21 ปี) โดยมีอายุการอนุญาตเท่ากับ permit ของผู้ทำงานหลัก

❑ **G EC/EFTA permit** (Cross-border commuters) สำหรับบุคคลถือสัญชาติของประเทศในยุโรป ที่พักอาศัยอยู่ใกล้ชายแดนสวิตเซอร์แลนด์ และมีสัญญาจ้างให้เข้าไปทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี หากอายุสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี ใบอนุญาตจะมีอายุเท่ากับสัญญาจ้าง

❑ **L EC/EFTA permit** (Short-term residents) สำหรับบุคคลถือสัญชาติของประเทศในยุโรป ที่เข้าไปพักอาศัยและทำงานระยะสั้น (มากกว่า 4 เดือน) ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงาน ใบอนุญาตมีอายุเท่ากับอายุของสัญญาจ้าง และสามารถต่ออายุได้จนครบหนึ่งปี ทั้งนี้ รวมถึงผู้เดินทางเข้าไปฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพด้วย (ใบอนุญาตมีอายุหนึ่งปี แต่อาจต่อได้อีก 6 เดือน)

บุคคลที่ถือสัญชาติประเทศอื่น

❑ **Permit B (residence permit)** สำหรับบุคคลจากประเทศอื่นๆ ที่มีสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในสวิตเซอร์แลนด์ ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ภายใต้การพิจารณาเงื่อนไขค่าจ้างและสภาพการจ้าง ประเทศต้นทาง และโควตา ใบอนุญาตมีอายุ 1 ปี และสามารถต่ออายุได้ทุกปี หากไม่ได้กระทำความผิด

❑ **Permit C (settlement permit)** สำหรับบุคคลจากประเทศอื่นๆ ที่ได้รับ permit B และพักอาศัยอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ปี และเมื่อได้รับ permit C จะสามารถเลือกทำงานกับนายจ้างคนใดก็ได้โดยอิสระ

❑ **Permit Ci (residence permit with gainful employment)** สำหรับสมาชิกในครอบครัวของผู้ที่ทำงานกับองค์การระหว่างประเทศ หรือผู้แทนระหว่างประเทศ (คู่สมรส และบุตรที่อายุไม่เกิน 21 ปี) โดยมีอายุการอนุญาตเท่ากับ permit ของผู้ทำงานหลัก

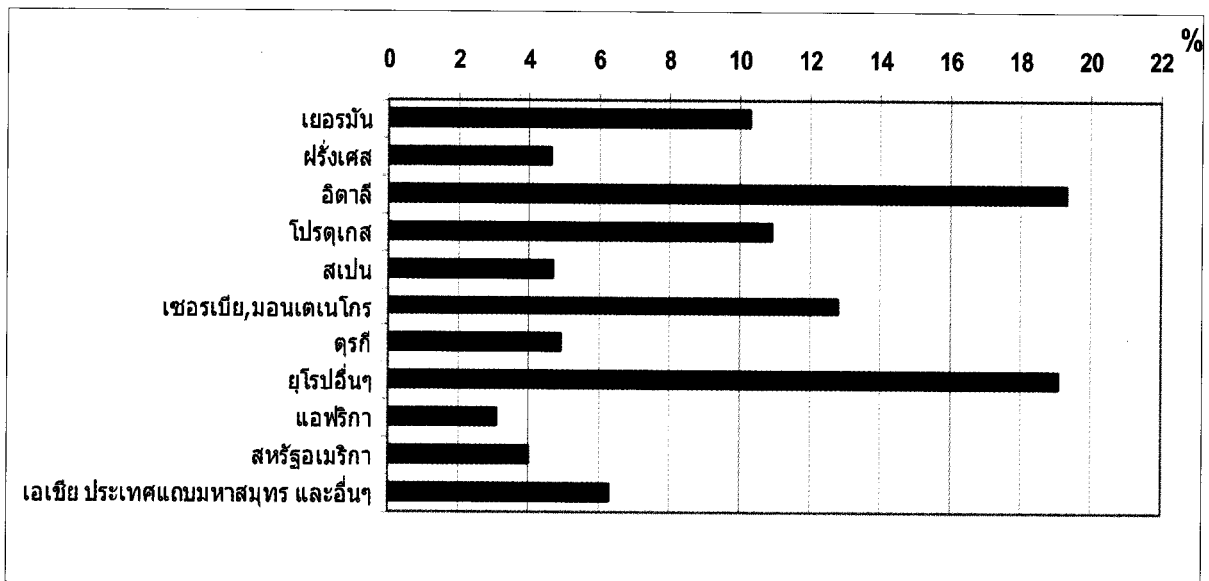
❑ **Permit L (short-term residents)** สำหรับบุคคลจากประเทศอื่นๆ ที่เข้าไปพักอาศัยและทำงานระยะสั้น (มากกว่า 4 เดือน) ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับโควตาของบุคคลประเทศอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแต่ละปี ใบอนุญาตมีอายุเท่ากับอายุของสัญญาจ้าง แต่จะสามารถต่ออายุได้ไม่เกิน 24 เดือน ยกเว้นการทำงานและพักอาศัยภายในระยะเวลาไม่เกิน 4 เดือน จะไม่ต้องพิจารณาตามโควตา ทั้งนี้ รวมถึงผู้เดินทางเข้าไปฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพด้วย (ใบอนุญาตมีอายุหนึ่งปี แต่อาจต่อได้อีก 6 เดือน)

❑ **Permit G (cross-border commuter permit)** สำหรับบุคคลจากประเทศอื่นๆ ที่ถือ permanent residence permit ของประเทศที่ติดกับสวิตส และได้พักอาศัยอยู่ในเมืองที่ติดกับชายแดนสวิตสไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงสภาพของตลาดแรงงานด้วย ในการอนุญาตครั้งแรก ใบอนุญาตมีอายุ 1 ปี และให้ทำงานเฉพาะใน canton ชายแดนที่ออกใบอนุญาตเท่านั้น และการเปลี่ยนงานหรืออาชีพ จะต้องได้รับอนุญาต

❑ **Permit N (permit for a asylum-seekers)** สำหรับผู้ที่ขอลี้ภัย

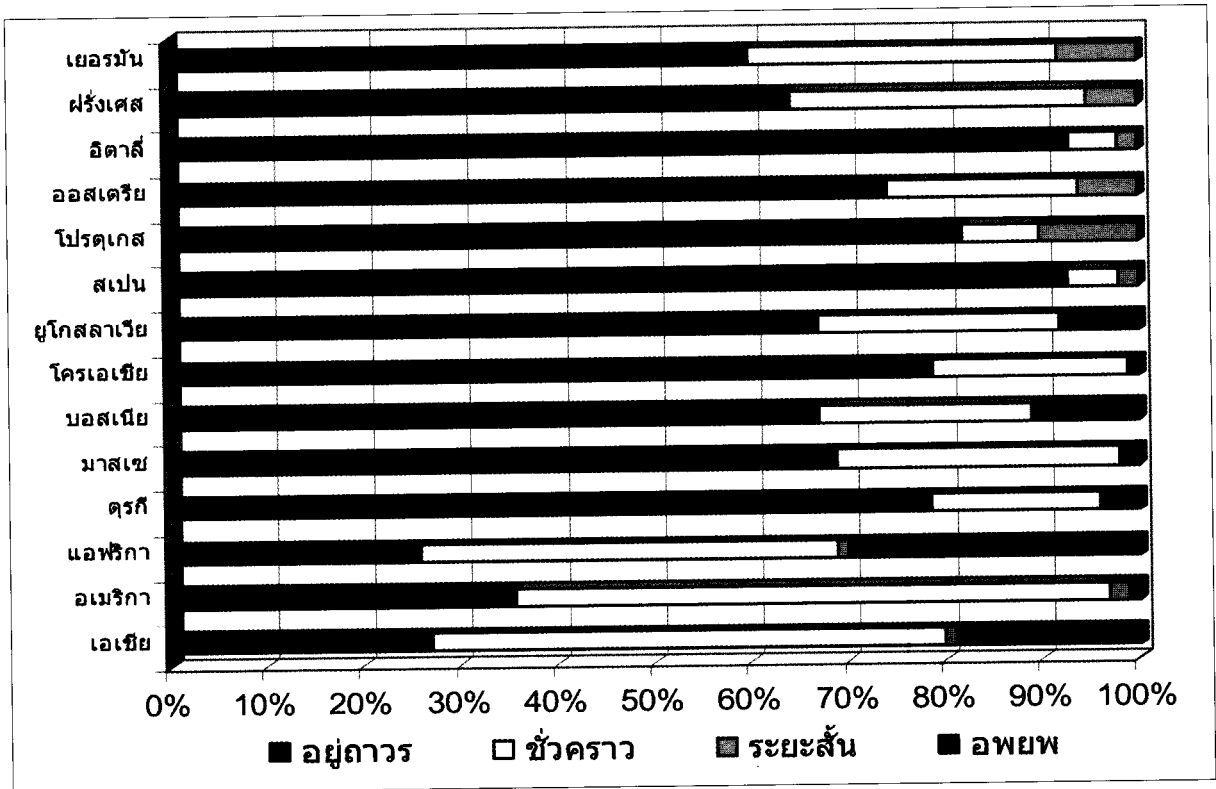
ใบอนุญาตให้พำนักราศัยและทำงานเหล่านี้ จะต้องให้บุคคลในสวิตเซอร์แลนด์โดยเฉพาะนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนงานต่างชาติยื่นคำขอในสวิตเซอร์แลนด์ และเป็นเอกสารที่ออกในสวิตเซอร์แลนด์ สำหรับสถานทูตสวิตเซอร์แลนด์ที่ประจำอยู่ในประเทศต่างๆ จะพิจารณาออกวีซ่าให้คนต่างชาติเดินทางเข้าไปสวิต-เซอร์แลนด์ ประเภท Business Visa, Tourist Visa และ Visitor Visa โดยมีระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน และไม่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการไปทำงาน

สัดส่วนของชาวต่างชาติที่พำนักราศัยในสวิตเซอร์แลนด์ ปี 2548



จากสถิติจำนวนชาวต่างชาติที่พำนักราศัยอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ ปี 2548 ชาวต่างชาติที่พำนักราศัยเกือบร้อยละ 80 เป็นชาวยุโรป ทั้งจากประเทศแถบยุโรปตะวันตก และยุโรปตะวันออก เชื้อชาติที่มากที่สุด ได้แก่ ชาวอิตาลี เซอร์เบีย เยอรมัน โปรตุเกส และฝรั่งเศส คนจากทวีปอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทวีปแอฟริกา หรือทวีปเอเชีย ยังมีอยู่น้อย

ชาวต่างชาติที่พำนักอาศัยในสวิตเซอร์แลนด์ จำแนกตามประเภทการอนุญาต



นอกจากนี้ บุคคลถือสัญชาติของประเทศในทวีปยุโรปส่วนใหญ่ เช่น เยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี ออสเตรีย โปรตุเกส สเปน ยูโกสลาเวีย โครเอเชีย และตุรกี ส่วนใหญ่จะถือ Permit C หรืออนุญาตให้พำนักอาศัยถาวร สำหรับบุคคลสัญชาติอเมริกาและเอเชีย ส่วนใหญ่จะถือ Permit B หรืออนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว โดยบุคคลจากทวีปแอฟริกาเป็นผู้ขออพยพลี้ภัยมากที่สุด

6. การขยายโอกาสการจ้างงานคนไทยในสวิตเซอร์แลนด์

จากข้อมูลของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบิร์น จนถึงสิ้นปี 2003 (2546) มีคนไทยพำนักอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ประมาณ 6,700 คน (ตามสถิติของทางการสวิตเซอร์แลนด์) โดยเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตพำนักปีต่อปีประมาณ 4,400 คน และใบอนุญาตให้มีถิ่นพำนักถาวร ประมาณ 2,300 คน เป็นชายร้อยละ 20 หญิงร้อยละ 80 แต่จากการประมาณการน่าจะมีคนไทยที่พำนักอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ทั้งสิ้นประมาณ 11,000 คน เนื่องจากมีคนไทยที่แต่งงานและได้รับสัญชาติสวิสแล้วประมาณ 3,000 คน แรงงานไทยที่ทำงานในสวิตเซอร์แลนด์จะเป็นแรงงานระดับล่างที่ได้สิทธิในการทำงานจากการถือใบอนุญาตให้มีถิ่นพำนัก ในฐานะคู่สมรสของชาวสวิส หรือในฐานะผู้ติดตามครอบครัว ไม่ใช่แรงงานที่เดินทางเข้าไปทำงานโดยตรง

การหาตลาดเพื่อให้คนงานเดินทางเข้าไปทำงานโดยตรง จะมีปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งก็คือการขออนุญาตทำงาน ซึ่งนโยบายของสวิตเซอร์แลนด์ใช้ระบบ Dual Recruitment System ประกอบกับความตกลงเคลื่อนย้ายบุคคลโดยเสรีกับสหภาพยุโรป ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มของประเทศอื่นๆ ซึ่งมีข้อจำกัดและขั้นตอนที่ยุงยากในการเดินทางเข้าไปทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ โดยจะต้องหานายจ้างที่ประสงค์จะนำคนไทยเข้าไปทำงาน และจะต้องเป็นงานที่หาคนสวิสหรือคนในยุโรปทำงานไม่ได้ หรือเป็นงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อดำเนินการขออนุญาตนำเข้าคนไทยไปทำงาน และถึงแม้จะมีความต้องการแรงงานไทยบ้างแต่ก็มิได้ต้องการเป็นกลุ่มใหญ่หรือครั้งละมากๆ เช่น งานก่อสร้างหรืองานในโรงงานอุตสาหกรรมแบบตะวันออกกลาง หรือได้หวั่น

จากข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางเข้าไปทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ ในปี 2548 ถึงเดือนพฤษภาคม 2549 ของกรมการจัดหางาน ปรากฏว่าเกือบทั้งหมดเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการปรุงอาหารหรือพ่อครัว โดยเดินทางเข้าไปทำงานตามร้านอาหารไทยในเมืองใหญ่และเป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น Zurich Lausanne Basel และ Geneva เป็นต้น มีผู้เดินทางเข้าไปทำงานในตำแหน่งพนักงานนวดเพียงคนเดียว อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานไทยในระดับช่างฝีมือและกึ่งฝีมือ (ผู้ช่วยช่าง) โดยเฉพาะช่างเชื่อม และช่างประกอบ พนักงานทั่วไป พนักงานบัญชี และกรรมกร อีกกว่าร้อยละ 10 ได้เดินทางไปทำงานโดยการว่าจ้างของบริษัทนายจ้างของสวิส หรือสาขาของบริษัทข้ามชาติที่ตั้งอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์ แต่เป็นการเดินทางไปทำงานในโครงการที่บริษัทเหล่านี้ได้รับสัมปทาน(กิจการน้ำมัน) ในประเทศต่างๆ เช่น คาซัคสถาน รัสเซีย หมู่เกาะ Sakhalin และประเทศลิเบีย เป็นต้น

นอกจากปัญหาหลักดังกล่าวแล้ว แรงงานไทยยังมีข้อจำกัดในการแข่งขัน อาทิเช่น

- ในกรณีของแรงงานในกิจการอุตสาหกรรม และงานก่อสร้างและโยธา แรงงานไทยมีข้อจำกัดในด้านสภาพร่างกาย ซึ่งนายจ้างสวิสมักจะจ้างผู้ที่ร่างกายใหญ่และแข็งแรง โดยตลาดแรงงานในส่วนนี้มักจะเป็นแรงงานจาก ตุรกี ยูโกสลาเวีย และโปรตุเกส เป็นต้น
- ตลาดแรงงานสวิสส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านบริการ (ร้อยละ 70) ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้การติดต่อ สื่อสาร โดยสวิตเซอร์แลนด์ใช้ภาษา เยอรมัน ฝรั่งเศส และอิตาลีเป็นหลัก ความรู้ทางด้านภาษาของแรงงานไทยจึงเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันกับแรงงานจากชาติอื่น
- การจัดส่งผู้ปรุงอาหารไทย แต่ละเขต/มลรัฐของสวิตเซอร์แลนด์ จะกำหนดโควตาจำนวนที่เหมาะสมของร้านอาหารต่างชาติ และจำนวนผู้ปรุงอาหารต่างชาติที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตลาดที่ใหญ่นัก และต้องเป็นผู้ปรุงอาหารที่มีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ
- สาขาวิชาชีพของแรงงานต่างชาตินอกกลุ่ม EU มักเป็นสาขาแรงงานฝีมือระดับสูง เช่น วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ ผู้ชำนาญการไอที ซึ่งคนไทยที่อยู่ในกลุ่มนี้มีจำนวนไม่มากนัก และสามารถหางานที่ได้รับค่าจ้างสูงในประเทศไทยได้

จากสภาพข้อจำกัดข้างต้น ฝ่ายแรงงาน เห็นว่าหากนโยบายและระเบียบในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างชาติเดินทางเข้าไปพำนักเพื่อทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ยังไม่มีเปลี่ยนแปลง โอกาสขยายตลาดแรงงานในสวิสสำหรับตำแหน่งคนงานทั่วไปจะมีน้อยมาก หากจะดำเนินการด้านการขยายตลาดแรงงานควรเน้นเฉพาะสายวิชาชีพ ที่เป็นงานกึ่งฝีมือขึ้นไปหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้อาจดำเนินการเพื่อสร้างเสริมโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงานว่างและตลาดแรงงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางาน เช่น อาจจัดทำเว็บไซต์ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสนใจจะเดินทางไปทำงานในสวิสและยุโรป โดยต้องมีหน่วยงานดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยการจ้างพนักงานหรือบริษัทเอกชนเป็นผู้จัดหาข้อมูลด้านการตลาด รวมทั้งความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานในภูมิภาคนี้ เพื่อเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ ตลอดจนอาจมีบริการสนับสนุนคนหางาน เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเขียนใบสมัคร การจัดทำประวัติการทำงาน รวมทั้งการจัดหาตัวอย่างใบสมัคร วิธีการกรอกใบสมัคร และจะต้องมีการพัฒนาความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานในภาคพื้นยุโรป

นอกจากนี้ การพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของคนไทยที่ทำงานและตั้งรกรากได้แล้วในสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อเป็นผู้ประกอบการกิจการของตนเอง เช่น กิจการในวงจรของธุรกิจอาหารไทย ตั้งแต่ร้านอาหารไทย ร้านอาหารที่มีการขายอาหารไทย ร้านขายของชำ สินค้าอาหารไทย เป็นต้น อาจเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการนำเข้าแรงงานโดยตรงจากประเทศไทยได้

เว็บไซต์ที่น่าสนใจ : www.about.ch www.swissinfo.org www.bfm.admin.ch www.bfs.admin.ch www.ubs.com
www.moc.go.th www.swissembassy.or.th www.ahv.ch www.bag.admin.ch www.aso.ch

ฝ่ายแรงงาน คณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

○ การกิจของฝ่ายแรงงานฯ ฝ่ายแรงงานฯ ตามบันทึกที่ รส 0207.2 / 0109 ลงวันที่ 26 มกราคม 2542

- (1) เข้าร่วมประชุมหรือสังเกตการณ์การประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมใหญ่ ในคณะประสานงานและในคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานและสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งในคณะกรรมการขององค์การหรือหน่วยงานระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวโยง หรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตามที่เห็นสมควร
- (2) ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งองค์การ หรือหน่วยงานระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวโยงกับการแรงงานและสวัสดิการแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- (3) ศึกษา ติดตาม วิเคราะห์และรายงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ บทบาทและพัฒนาการความเคลื่อนไหวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งขององค์การหรือหน่วยงานระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวโยงกับการแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- (4) ประสานความร่วมมือและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกับเจ้าหน้าที่คณะทูตถาวรของประเทศในกลุ่มเอเชียและแปซิฟิก โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน เพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประเทศ
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะทูตถาวรฯ ณ นครเจนีวาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ภารกิจดังกล่าวแตกต่างจากภารกิจของสำนักงานแรงงานในประเทศอื่นๆ อย่างชัดเจน เนื่องจากไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเรื่องตลาดแรงงาน และการคุ้มครองดูแลแรงงานไทย แต่มีภารกิจในด้านแรงงานในลักษณะการทำงานกับองค์การและหน่วยงานระหว่างประเทศในลักษณะพหุภาคี

○ อัตราค่าจ้าง

ฝ่ายแรงงานฯ มีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นข้าราชการ จำนวน 1 ราย คือ นายวิวัฒน์ ดังหงส์ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และลูกจ้างตำแหน่งเสมียน จำนวน 1 ราย

○ ภารกิจหลักในปัจจุบัน ได้แก่

1. การประชุม ในแต่ละปี ต้องเข้าร่วมประชุมที่สำคัญ เช่น

- ⇒ การประชุมใหญ่ ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศปีละ 1 สมัย เป็นเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ในเดือนพฤษภาคม – มิถุนายนของทุกปี ซึ่งจะมีผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ข้าราชการ ลูกจ้าง และนายจ้าง ในฐานะคณะผู้แทนของประเทศไทยมาร่วมประชุมด้วย โดยในการประชุมจะมีการตั้งคณะกรรมการธิการ คณะต่างๆ เพื่อพิจารณาเรื่องเฉพาะด้านก่อนเสนอที่ประชุมใหญ่
- ⇒ การประชุมคณะประสานงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ Governing Body ซึ่งมีการประชุมปีละ 3 สมัย ในเดือน มีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน โดยการประชุมสมัยที่จัดในเดือนมีนาคมจะมีระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ การประชุมสมัยเดือนพฤศจิกายนมีระยะเวลา 2 สัปดาห์เศษ ส่วนการประชุมในเดือนมิถุนายนมีระยะเวลา 1 วันในช่วงของการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- ⇒ การประชุมเฉพาะเรื่อง เป็นการประชุมพิจารณาเรื่องในด้านต่างๆ(Technical and Sectoral Meeting) เช่น การคุ้มครองแรงงานทางเรือ การทำงานของเด็กและเยาวชน การแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การคุ้มครองแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน (Migrant Workers) ซึ่งแต่ละปีมีการประชุมประมาณ 10 เรื่อง



- ๑๑ การประชุมกับองค์กรอื่น เช่น International Organization for Migration - IOM ในเรื่องแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน งานขององค์กรอื่นที่มีวาระเกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงาน เช่น ผู้ลี้ภัย สาธารณสุข สิทธิมนุษยชน และ คณะกรรมการว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน (United Nations Committee on Migrant Workers)
 - ๑๒ การร่วมประชุมหรือฟังการชี้แจงหรือบรรยายในงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาคารโลก องค์การนายจ้าง
 - ๑๓ การร่วมประชุมคณะผู้ประสานงานประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีการประชุมปีละประมาณ 30 ครั้ง
2. การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนคณะทูตถาวรในการอำนวยความสะดวกให้แก่คณะที่มาประชุม/ราชการ นครเจนีวาและเมืองอื่นในสวิตเซอร์แลนด์ ประมาณ 15 คณะต่อปี
 3. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศอื่นๆ เจ้าหน้าที่ของคณะทูตถาวรประเทศอื่นๆ ตลอดจนองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
 4. การศึกษาและรายงานความเคลื่อนไหวและพัฒนาการด้านแรงงานระหว่างประเทศ และการพัฒนาการด้านแรงงาน
 5. ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวง เช่น ตลาดแรงงานและการคุ้มครองแรงงานไทย
 6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะทูตถาวร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมอบหมาย เช่น การประชุมและติดตามด้านการโยกย้ายถิ่นฐานและการค้ามนุษย์ ภายใต้กรอบต่างๆ นอกเหนือจาก ILO