

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในอุคแรก เกิดขึ้นในช่วงหลัง สมภพมาโลกครั้งที่ ๒ และสังคมภาคใต้ เพราะเศรษฐกิจเมริกาและหลายประเทศในทวีปยุโรปเริ่มฟื้นฟู ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยครั้ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องเปิดรับแรงงานที่มีฝีมือ มีพักน้ำใจด้านวิชาชีพ และภาษาอังกฤษเข้าไปทำงานในสาขาว่างงานที่ขาดแคลนแรงงาน โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 เป็นต้นมา การเดินทางไปทำงานในระยะเริ่มแรกเป็นการเดินทางไปอย่างตามค่าแรงน้ำข่องญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยนั้น มีไกด์การจัดส่งผ่านผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน เช่นในปีจุบัน งานส่วนใหญ่ เป็นงานในโรงงานผลิต โรงงาน งานบริการ เป็นต้น แรงงานที่เดินทางไปสหราชอาณาจักรเกือบทั้งหมด ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานและมีการตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างถาวร ซึ่งจากสถิติคนไทยที่ได้รับการตรวจ ลงตราในหนังสือเดินทางโดยนับเป็นคนเข้าเมืองที่มีถิ่นที่อยู่ (IMMIGRANT VISAS) ของสถานทูต สำหรับเมริกาประจำประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2509 – 2520 มีจำนวนทั้งสิ้น 23,214 คน เป็นผู้ที่ ได้รับใบอนุญาตทำงานในระหว่างปี พ.ศ. 2509 – 2514 จำนวน 2,583 คน และในระหว่างปี พ.ศ. 2515 – 2520 จำนวน 20,636 คน สำหรับประเทศไทยในทวีปยุโรป มีแรงงานได้เข้าไปทำงานเฉพาะในอังกฤษ ในช่วงปี พ.ศ. 2514 – 2520 มีจำนวน 1,743 คน

ประมาณปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา ภาวะเศรษฐกิจโลกได้เปลี่ยนแปลงไป เพราะเกิดการ รวมตัวของประเทศกลุ่มผู้ผลิตน้ำมันเพื่อส่งออกของโลก (OPEC) ได้ใช้น้ำมันที่ผลิตได้เป็นเครื่องมือ ในการสร้างอำนาจต่อรองกับประเทศอุตสาหกรรม โดยการปรับราคางานน้ำมันขึ้นอย่างมาก ตั้งแต่ผลให้ประเทศไทยกลุ่มผู้ผลิตน้ำมันในแถบตะวันออกกลางมีรายได้จากการจำหน่ายน้ำมันอย่างมหาศาล จึงได้นำเงินที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาประเทศขนาดใหญ่ มีการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ (INFRA STRUCTURE) และโครงการก่อสร้างอื่น ๆ อย่างมาก ซึ่งจำเป็นต้องขยายแรงงานจากต่างประเทศ ทุกรอบตับเข้าไปทำงาน ส่งผลให้แรงงานในประเทศไทยต่าง ๆ เริ่มนั่งแท่นหลักเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก

สำหรับประเทศไทย ในช่วงปลายสังคมเรียกน้ำมัน ได้เกิดกระแสต่อต้านทหาร สำหรับเมริกาเข็นจนส่งผลให้เกิดการปิดฐานทัพ บริษัทรับเหมา ก่อสร้างและซ่อมแซมเครื่องจักร อุปกรณ์ของฐานทัพที่ต้องปิดกิจการไปด้วย ทำให้แรงงานที่เคยทำงานอยู่ในฐานทัพและทำงานกับ บริษัทดังกล่าวต้องย้ายเลิกงาน ประมาณกันว่าระหว่างปี พ.ศ. 2516 – 2519 มีแรงงานว่างงานถึง 90,000 คน แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีพักน้ำใจด้านวิชาชีพและภาษาอังกฤษดี ประกอบกับมีประสบการณ์ใน การทำงานกับบริษัทดังมาตรฐาน ซึ่งมีความพร้อมที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

โดยเฉพาะในประเทศไทยในแต่ละวันของการค้าที่มีความต้องการแรงงานทุกสาขาเป็นจำนวนนาก รูปแบบการเดินทางไปทำงานเปลี่ยนไปจากการเข้าไปทำงานและตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในประเทศไทยนั้น เป็นลักษณะเป็นการเข้าไปทำงานตามระยะเวลาของโครงการ ใน การเดินทางไปทำงานดังต่อไปนี้ พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา เริ่มนิการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่อังกฤษในรูป AU PAIR (ผู้ช่วยต่างประเทศที่เข้าไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าใช้จ่ายตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และใน กิจการบริการอื่น ๆ ในปี พ.ศ. 2518 เริ่มนิการจัดส่งแรงงานไปทำงานโดยได้รับอนุญาตจาก กรมแรงงานเป็นครั้งแรก โดยส่งไปทำงานในประเทศไทยและตัวบ้านของกลุ่มเป็นจำนวน 984 คน เป็นการ ไปทำงานที่นาห์เรน จำนวน 968 คน และไปทำงานที่ชาอุดิอาระบี จำนวน 16 คน และ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา นิการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศไทยซึ่งกล่าวผ่านการจัดส่ง ของบริษัทจัดหางานเพิ่มมากขึ้น ในระยะแรกน้ำยังจะมอบตำแหน่งงานให้บริษัทจัดหางานและจ่าย ค่าตอบแทนในการช่วยจัดส่งแรงงานให้ด้วย และเนื่องจากน้ำยังต้องการเร่งงาน จึงเสนอค่าแรงให้ แรงงานต่างชาติที่สูง นิการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดมาก รายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับ ประเทศไทยสามารถทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และรายได้เหล่านี้มีส่วนในการแก้ไขปัญหา เศรษฐกิจที่ประเทศไทยเผชิญอยู่ได้ในขณะนี้ ในชนบทจึงเริ่มเกิดค่านิยมในการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2525 มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศไทยและตัวบ้านของกลุ่มมาก ทั้ง 105,313 คน และเพิ่มขึ้นปีละไม่น้อยกว่า 70,000 คน

เมื่อความต้องการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเพิ่งขยายตัวมากขึ้น บริษัท จัดหางานก็สามารถเริ่บกิจกิจเงินค่าบริการได้สูงขึ้น จึงมีผู้ต้องการเข้ามาประกอบธุรกิจประเทศไทยมากขึ้น สถาบันการเดินทางไปทำงานก็เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่นายจ้างมอบตำแหน่งงานพร้อมค่าใช้จ่าย ให้บริษัทจัดหางาน เป็นลักษณะเป็นบริษัทจัดหางานต้องเป็นฝ่ายเสนอจ่ายเงินซื้อตำแหน่งงานให้แก่นายจ้าง หรือบุคคลที่มีบทบาทในการตัดสินใจเลือกแรงงานต่างชาติ การแบ่งขั้นในธุรกิจจัดหางานมีความ รุนแรงและระบบการหางานก็มีความซับซ้อนมากขึ้น ค่าใช้จ่ายในส่วนที่บริษัทจัดหางานต้องแบกรับเพิ่มขึ้น ที่มีการผลักภาระให้แก่แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานให้เบกรับแทน แรงงานที่ต้องการไป ทำงานต่างประเทศจึงต้องเสียค่าบริการเป็นจำนวนมาก

ในปี พ.ศ. 2533 - 2534 เกิดวิกฤตการณ์สังคมอ่อนแอป้อร์เชีย และการผู้การจัดการจัดการ เครื่องเพชรของราชวงศ์ชาอุดิอาระบี ทำให้ประเทศไทยในแต่ละวันของการค้าจัดการจ้างแรงงานไทยลง คลาดแรงงานไทยต้องขาดแคลนอย่างมาก แต่ขณะเดียวกันก็ได้มีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียอื่นเข้ามาย ทดแทน ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย บруไน ส่องกง และไต้หวัน เป็นต้น โดยได้หัวน้ำเป็น ตลาดแรงงานไทยที่ใหญ่ที่สุด มีแรงงานไทยที่ไปทำงานกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานไทยที่ไปทำงาน

ค่างประเทศทั้งหมด และในปัจจุบันแม้ว่าตลาดแรงงานในบางประเทศได้เริ่มชะลอตัวลง เช่น ไต้หวัน นาดีเช็ค บรูไน เป็นต้น แต่ก็มีตลาดแรงงานใหม่อื่นเกิดขึ้นมาทดแทน เช่น อิสราเอล เกาหลี เป็นต้น

ด้วยเหตุที่ความต้องการของแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศมีมากกว่าตำแหน่งงานที่บริษัทจัดหางานหาได้ ประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนในชนบท มีการศึกษาน้อย มีแนวโน้มที่จะเชื่อฟังผู้อื่นได้ยากในชุมชนมากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ติดตามมาจากการไปทำงานในค่างประเทศอยู่หลายปีที่เป็นปัญหาที่เกิดจากตัวแรงงานเอง และปัญหาที่เกิดจากบุคคลภายนอก เช่น ปัญหาระแรงงานได้จ่ายค่าบริการในอัตราที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดมาก ปัญหาระแรงงานไม่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่นายจ้างกำหนด เมื่อไปทำงานในต่างประเทศจึงถูกกดดันค่าจ้าง ปัญหาบริษัทจัดหางานให้แรงงานทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ที่ไม่ตรงกับสัญญาจ้างที่ผ่านการตรวจสอบ กกรรมการจัดหางานแล้ว ปัญหาระแรงงานได้ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆที่คงกันไว้ ปัญหานายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างโดยการลดค่าจ้าง สวัสดิการหรือหักค่าจ้างโดยไม่มีสิทธิ ปัญหาระแรงงานไม่ได้เดินทาง เป็นต้น

ปัญหาของแรงงานที่เกิดขึ้น หากแรงงานซึ่งอยู่ในประเทศไทยยังไม่ได้เดินทางไปทำงานในค่างประเทศ แม้ว่าจะเป็นปัญหาต่างหากและแก้ไขได้ยาก เพราะแรงงานมักจะหลงเชื่อเจ้าค้ำบริการให้บริษัทจัดหางานไป โดยแรงงานไม่ได้รับเอกสารหลักฐานการชำระค่าบริการใด ๆ เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงขาดหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่เมื่อคู่กรณียังอยู่ในประเทศไทย การแก้ไขปัญหาให้แรงงานกีดขวางมีเวลาและพอกกระทำได้ แต่หากแรงงานได้เดินทางไปอยู่ในต่างประเทศแล้ว การแก้ไขปัญหาจะกระทำได้ยากมาก เพราะคนงานได้จ่ายค่าบริการไปเป็นจำนวนมากแล้ว หากเกิดปัญหานายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง แรงงานก็มักไม่ต้องการจะกลับประเทศไทย เพราะไม่มั่นใจว่าจะสามารถเรียกค่าบริการคืนได้หรือไม่ นอกงานนี้ก็งานอีกที่ต้องพึ่งพานายจ้างในด้านที่พึ่งและอาหาร งานนี้จึงไม่อาจหาดูงานนานๆ ได้ งานนี้จึงมีแนวโน้มจะขอรับสภาพการจ้างที่ดีกว่าสัญญาจ้าง นายจ้างจึงอยู่ในสภาพที่ได้เปรียบ ประกอบกับนายจ้างมีความชำนาญในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในประเทศไทยอย่างดี ได้มากกว่าแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น รู้จักหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง รู้จักช่องทางการต่อสู้ทางกฎหมาย เป็นต้น ประกอบกับหน่วยงานของรัฐในต่างประเทศมีความกระตือรือร้นที่จะคุ้มครองแรงงานต่างชาติน้อย การให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานจึงต้องอาศัยบุคลากรของสำนักงานแรงงานไทยในประเทศไทยที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แรงงานได้

ผู้รับการประเมินเห็นว่ากระทรวงแรงงานควรระหนักในความสำคัญของข้อเท็จจริงนี้ และต้องหุ่นเหวลาและทรัพยากรในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานใน

ต่างประเทศอย่างเต็มที่และเป็นระบบ เจ้าหน้าที่จะสามารถให้การช่วยเหลือแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประวัติศาสตร์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย
2. เพื่อศึกษาขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายของแรงงานไทย
3. เพื่อศึกษาอัจنبำหาน้ำที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย
4. เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานและปัญหาแรงงานไทยในประเทศที่มีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่ คือ ชาติอาเซียน อิสราเอล มาเลเซีย สิงคโปร์ บราซิล ส่องกง ใต้หวัน เกาหลี และญี่ปุ่น
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางและหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศให้มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือแรงงานไทยได้

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1. ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) จากรายงานสรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย และการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กรรมการจัดหางาน และของสำนักงานแรงงานไทยในประเทศชาติอาเซียน อิสราเอล มาเลเซีย สิงคโปร์ บราซิล ส่องกง ใต้หวัน เกาหลีและญี่ปุ่น
2. ศึกษาจากหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการจากส่วนราชการต่างๆ ที่จะไปประจำการในต่างประเทศองกรหตรวจการต่างประเทศ และคุณมือข้าราชการประจำการในต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน
3. ศึกษาจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่
4. ศึกษาจากพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบประวัติศาสตร์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย
2. ได้ทราบขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมาย
3. ได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย
4. ได้ทราบสถานการณ์แรงงานและปัญหาแรงงานไทยในประเทศที่มีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่ คือ ชาติอาราเบีย อิสราเอล มาเลเซีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น อ่องกง ไต้หวัน เกาหลีและญี่ปุ่น
5. ได้ข้อมูลและแนวทางและหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศให้มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือแรงงานไทยได้

บทที่ 2

แผน นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ความคุณและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

ประเทศไทยมีแผน นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ความคุณและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ความคุณและคุ้มครองแรงงานไทย ดัง

“มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวทางนโยบายเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นระบบ ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชน และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาแห่งห้องอินแล็บภูมิปัญญาไทย เพื่อใช้ในการผลิตสินค้านำร่อง และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชาชนรับภาระงานหนัก คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างดียังดีกวันได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับสิทธิประโยชน์เดียวกับสิทธิการที่เท่าเทียมกันโดยไม่เสื่อมปฏิบัติ

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ความคุณและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ดัง

“(1) การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้”

(1.1) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมน้ำใจ กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ทดลองและลองผิดลองถูก ทักษะชีวิต และความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลักดันสังคมที่อ่อนน้อมถ่อมตนของการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการองค์ความรู้

(1.2) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ โดยเพิ่มพูนความรู้ และทักษะพื้นฐานในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างตักษณ์ภาพแรงงานให้สูงขึ้น ทั้งการคิด วิเคราะห์สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีวิธีกรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่

(1.3) จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเรื่อยๆ ของตัวเดียวคือพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ โดยส่งเสริมและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชนทุกรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน จัดหลักสูตรการอบรมระยะสั้นที่หลากหลาย สำหรับแรงงานเพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือเปลี่ยนงาน ส่งเสริมการฝึกงานในสถานประกอบการ ผลักดันองค์กรต่างๆ ในสังคมให้จัดการศึกษาในรูป “ศูนย์การเรียนรู้” จัดระบบคุณวุฒิ วิชาชีพในสาขาที่มีความพร้อมและตรงกับความต้องการเพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จัดการฝึกอบรมอาชีพและสร้างงานให้ผู้ต้องยื่อกำลังมีงานทำที่เหมาะสม ทั้งในสถานประกอบกิจการและอาชีพอิสระ และจัดทำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกอาชีพเพียงพอ

“(3) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน

(3.1) การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อผลิตภัณฑ์และคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และความเป็นไทย โดยปรับโครงสร้างภาคเกษตรให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญของโลก ปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมให้เป็นฐานการผลิตระดับภูมิภาค โลก โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบและการฝึกอบรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สถาบันคือกับความต้องการที่จะยกระดับอุตสาหกรรมรายสาขา ควบคู่กับการสร้างสำนักและทักษะที่เกี่ยวกับนิสัยทางอุตสาหกรรม การปรับโครงสร้างการบริการให้เป็นแหล่งรายได้หลักของประเทศไทย โดยพัฒนาการห้องเที่ยวไทย พัฒนาอาชีวศึกษาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ เพื่อขยายแผนการผลิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น บริการด้านสุขภาพและสปา ธุรกิจก่อสร้าง เป็นต้น

2.3 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554)

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้ระบุถึงปัญหาระแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศที่นำเสนอโดยสรุปได้ว่า นักดูแลแรงงานมีการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้นและเกิดธุรกิจด้านแรงงานให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศ สภาพปัญหาค่าแรง ที่เริ่มเกิดขึ้น มีสูงที่

ประสบปัญหาหรือคุณภาพที่ได้มากในต่างประเทศไปขอความช่วยเหลือจากกองทัมกรองและดูแล ผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการคงสุล แต่ละปีมีจำนวนมาก ซึ่งเมื่อความต้องการจะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานมีมากขึ้น ปัญหาการไปทำงานในต่างประเทศก็มีความหลากหลาย และซับซ้อนมากขึ้น ปัญหานี้เริ่มต้นเด็กการสมัครงานไปงานระหว่างได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว โดยได้รับรวมสภาพปัญหาการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน เช่น

- การเสียค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด แรงงานต้องจ่ายค่าบริการจัดหางาน หรือที่เรียกว่าค่าหัว ให้กับบริษัทจัดหางานในอัตราที่สูงมากกว่าค่าบริการที่กฎหมายกำหนดมาก

- การเรียกเก็บเงินล่วงหน้า ซึ่งตามกฎหมายบริษัทจัดหางานสามารถเรียกหรือรับค่าบริการล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วันก่อนเดินทาง หากต้องการเก็บค่าบริการล่วงหน้าจะต้องขออนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อน แต่ในข้อเท็จจริงมีการเรียกเก็บเงินล่วงหน้ามาตั้งแต่รับสมัครจากแรงงานแล้วจนหนึ่ไป หรือเรียกเก็บเงินโดยไม่มีการออกใบเสร็จรับเงิน หรือออกใบเสร็จรับเงินน้อยกว่าจำนวนเงินที่แรงงานจ่ายไป เป็นต้น

- การโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นจริง ได้แก่ การให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ค่าจ้างและการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น บริษัทจัดหางานถูกพักใช้ใบอนุญาตทำงานไปแล้วก็ยังรับสมัครคนงาน

- สภาพความไม่พร้อมด้านข้อมูล เป็นความไม่พร้อมทั้งในเรื่องแหล่งข้อมูล ลักษณะของข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูล สภาพทั่วไปคือ ส่วนใหญ่แรงงานที่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศจากนายหน้าหรือเพื่อนบ้านที่เคยไปมาก่อนแล้ว ในขณะที่การให้รับข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐน้อยมาก เช่น สำเนาหนังงานในต่างประเทศ ขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาและหน้าที่ความสัญญาจัดหางานและสัญญาจ้าง การได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น

- ความไม่พร้อมของด้วนคนงาน เช่น มีสุขภาพไม่ดี มีปัญหาการปรับตัวในการทำงาน ความคุ้มคุณของไม่ให้ไปถูกเกี่ยวกับการพนัน ยาเสพติดไม่ได้ เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัญหานางส่วนเกิดในประเทศไทย ซึ่งกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในประเทศไทยได้ คือ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และกองตรวจสอบคุ้มครองคนงาน กรมการจัดหางาน อยู่ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้แก่คนงาน แต่ปัญหานางส่วนเกิดขึ้นหรือนมีผลขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศอยู่ให้ความช่วยเหลือ

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) จึงได้เสนอแนวคิดในการขับเคลื่อน
แรงงานไทย ดังนี้

“อย่างไรก็ตาม กระทรวงฯ เป็นต้องเพิ่มทางเลือกให้แก่แรงงานที่ต้องการจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วย ได้แก่

- ส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศทั้งในเรื่องกฎหมาย ข้อบังคับ และสภาพการทำงานในประเทศไทยที่แรงงานประสงค์จะเดินทางไป

- การมีนโยบายรองรับแรงงานในต่างประเทศเพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานเป็นสหภาพแรงงานในการเป็นกลุ่มพิทักษ์ศูนย์ครองแรงงานไทยในต่างประเทศด้วยกันเอง ตามมาตรฐานของกฎบัตรสหประชาชาติ และหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปรับปูฐแก้ไขกฎหมาย ข้อบังคับและมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องให้พัฒนาขึ้นและสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงาน

- พัฒนาศักยภาพและยกระดับฝีมือแรงงานไทยในหลาย ๆ ด้านให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขันกับแรงงานในประเทศไทย ได้ เมื่อจากประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ห้ามแรงงานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ก็จะต้องผ่านการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากกระทรวงแรงงานก่อน

- กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมกิจกรรมแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ เพื่อรายงานกิจกรรมนี้ว่าได้เข้าชั้นเทคโนโลยีจากต่างประเทศและได้รับการพัฒนาฝีมือแล้วระดับหนึ่ง ให้สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการของไทย หรือส่งเสริมให้ประกอบอาชีพในท้องถิ่นของตน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองต่อไป เพราะหากกระทรวงแรงงานไม่ส่งเสริม แรงงานกลุ่มนี้อาจจะเดินทางกลับไปใช้งานต่างประเทศอีก ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางอีกครั้ง”

2.4 พระราชบัญญัติจัดทำ้งานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติจัดทำ้งานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ควบคุมและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยตรง ดังนี้

2.4.1 การกำหนดวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดทำ้งานและคุ้มครองคนหางานฯ ได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ๕ วิธี คือ

1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

แรงงานบางส่วนที่เคยไปทำงานในต่างประเทศมาแล้วก็ตี หรือยังไม่เคยเดินทางไปทำงานก็ตี หากสามารถติดต่อนายจ้างได้เอง หรือโดยผ่านการแนะนำของญาติพี่น้องเพื่อนฝูงที่เคยทำงานหรือทำงานอยู่ในต่างประเทศ เมื่อนายจ้างได้ทราบข้อมูลของแรงงานแล้วจะตกลงจะว่าจ้าง นายจ้างก็ขอให้แรงงานจัดสัมภาระเดินทางไปให้เพื่อที่จะขออนุญาตว่าจ้างแรงงานและขอวีซ่าให้แรงงานเข้าไปทำงานในประเทศไทย หลังจากนั้นก็จะส่งเอกสารข้างต้นพร้อมสัญญาจ้างแรงงานให้แรงงานนำไปยื่นแจ้งต่อกรมการจัดหางานทราบล่วงหน้าก่อนเดินทางไปน้อยกว่า 15 วัน และรวมถึงกรณีแรงงานเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทยระหว่างอยู่สัญญาทำงานและจะกลับไปทำงานต่อ (Re - Entry) หรือแรงงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแรงงานแล้วและต้องการจะกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก โดยได้รับการต่อสัญญาจ้างแรงงานจากนายจ้างรายเดิมหรือทำสัญญาจ้างแรงงานจากนายจ้างรายใหม่ ก็ถือว่าเป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองตามข้อนี้ทุนกัน ซึ่งต้องแจ้งต่อกรมการจัดหางานด้วย

2) นายจ้างในประเทศไทยสูกี้หางของคนเชื้อสายไทยไปทำงานในต่างประเทศ

นายจ้างในประเทศไทยบางรายที่ติดต่อธุรกิจหรือประนูญงานในต่างประเทศได้ และมีความประสงค์จะหาสูกี้หางของตนไปทำงานในต่างประเทศ ก็ต้องขออนุญาตพำนักจ้างไปทำงานต่อกรมการจัดหางาน และเมื่อจากการไปทำงานของสูกี้หางเป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องให้ค่าจ้างและจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สูกี้หางขณะทำงานในต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามเงื่อนไขที่กรมการจัดหางานกำหนด

3) นายจ้างในประเทศไทยสั่งสูกี้หางของคนเชื้อสายไทยไปทำงานในต่างประเทศ

นายจ้างในประเทศไทยที่มีความประสงค์ที่จะส่งสูกี้หางของตนไปฝึกงานกับบริษัทแม่หรือบริษัทดิบบ์ฯ ในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะหรือพัฒนาฝีมือตลอดจนรับการฝึกหัดเด็กในโถวี ก็ต้องขออนุญาตส่งสูกี้หางไปฝึกงานต่อกรมการจัดหางาน โดยสูกี้หางไม่ต้องเดินทางแต่อย่างใด และเมื่อการฝึกหางของสูกี้หางเป็นสูกี้หางของนายจ้างอยู่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้สูกี้หาง เช่นเดิม และต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศให้สูกี้หางในอัตราที่เหมาะสมด้วย และเมื่อสูกี้หางฝึกงานครบกำหนดแล้ว สูกี้หางก็กลับมาทำงานกับนายจ้างเช่นเดิม โดยนายจ้างรับผิดชอบในการเดินทางกลับประเทศไทย

4) การจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยใช้บริการจัดหางานของรัฐ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานเกิดขึ้นได้ใน 2 สาเหตุคือ สาเหตุแรก นายจ้างไม่ต้องการใช้บริการจัดหางานจากบริษัทจัดหางาน เพราะไม่ต้องการให้แรงงานรับภาระในการบริการที่สูง และต้องการให้แรงงานเสียค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานให้นาขึ้นอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลถึงภาระหนี้สิน นายจ้างก็จะนาขอให้กรมการจัดหางานจัดส่งแรงงานให้สาเหตุที่สอง ประเทศไทยที่แรงงานเคยถูกจัดส่งไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน และต่อนานความปรากฏว่าแรงงานค่างชาติต้องเสียค่าบริการเป็นจำนวนมาก ประเทศไทยค่าน้ำจ่ายถูกกดดันจากภัยในประเทศไทยเอง หรือถูกกดดันจากภายนอกประเทศไทยเป็นประเทศไทยที่มีการใช้แรงงานมาก ประเทศไทยดังกล่าวที่ต้องการลงภพจนที่เสียหาย ก็จะหาเลิกการอนุญาตให้บริษัทจัดหางานจัดส่ง เมื่อไหร่กรมการจัดหางานจัดส่งแรงงานให้แทน

แรงงานที่ต้องการไปทำงานได้บริษัทไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่จะเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ค่าท่านั้งสืบเดินทาง ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ เป็นต้น

5) การเดินทางไปทำงานค่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน

กิจกรรมที่ต้องการเดินทางไปทำงานค่างประเทศที่ไม่สามารถตัดต่อกับนายจ้างเพื่อหารงานเองได้ หรือมีข้อจำกัดในด้านอาชีวศึกษา ศักยภาพ หรือประสบการณ์ จึงไม่อาจไปสมัครกับกรมการจัดหางานให้จัดส่งไปทำงานได้ ก็จะติดต่อให้บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานให้แรงงานจะรู้สึกว่าการเดินทางไปทำงานด้วยบริษัทนี้ดีนั้นได้รับความสะดวกมากที่สุด เพราะบริษัทจัดหางานจะดำเนินการทุกขั้นตอนให้ ตั้งแต่การพาไปทำงานสืบเดินทาง พาไปทดสอบฟิชเชอร์ พาไปรับการตรวจโรค ทำวีซ่าให้ ติดต่อพาไปเข้ารับการอบรมที่กรมการจัดหางาน ตลอดจนเตรียมเอกสารต่าง ๆ ให้ แต่แรงงานจะต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน แม้ว่ากรมการจัดหางานจะได้กำหนดอัตราค่าบริการไม่เกินจำนวนหนึ่งเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่แรงงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก และต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนก็ตาม แต่ในบางปีภัยติดบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มาก ซึ่งแรงงานก็สมควรใจท่านให้โดยไม่ว่าจะรู้หรือไม่รู้ข้อกฎหมายห้ามก็ตาม กรมการจัดหางานจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางานของบริษัทจัดหางานไว้อย่างรัดกุม เช่น

- การจัดตั้งบริษัทจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ กำหนดให้ผู้ขออนุญาตต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาท ต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาลไทยหรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงิน ๕ ล้านบาท วงไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่กันงาน

ในขั้นตอนการจัดส่งแรงงาน บริษัทจัดหางานจะต้องขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางาน เป็นการส่วนหน้าต่อกรรมการจัดหางานก่อน และเมื่อคัดเลือกแรงงานได้แล้ว ก็จะต้องพาแรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่กรรมการจัดหางานกำหนด ถ้าเป็นแรงงานที่จะต้องไปทำงานเป็นช่างฝีมือ บริษัทจัดหางานก็จะต้องพาแรงงานไปเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงานจากสถานทดสอบฝีมือที่กรรมการจัดหางานกำหนด หลังจากนั้นบริษัทจัดหางาน ก็ต้องขออนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงาน และพาแรงงานไปเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย บันบรรณเนื่องประเพณีของประเทศไทยที่จะไปทำงาน สภาพการทำงานซึ่งและการทำงาน และหลังจากที่แรงงานได้เดินทางไปถึงประเทศไทยที่จะทำงานแล้ว บริษัทจัดหางานก็ต้องรายงานต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบในต่างประเทศ

- ในกรณีที่แรงงานประสบปัญหาไม่ได้เดินทาง หรือไม่ได้ทำงานตามสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ทำงานในตำแหน่งงานหรือได้สิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญาจัดหางาน แรงงานสามารถร้องขอเดินทางกลับได้ บริษัทจัดหางานก็ต้องจัดการให้แรงงานเดินทางกลับประเทศไทยโดยด้วยของค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จ่ายเป็น และต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้ แต่ถ้าแรงงานซึ่งต้องการทำงานในสภาพการจ้างและสภาพการทำงานนั้น หรือแรงงานไม่สามารถทำงานต่อเพราะถูกเด็กจ้างโดยไม่มีความติด บริษัทจัดหางานก็ต้องคืนค่าบริการให้แรงงานตามส่วนที่เหลือ

2.4.2 การให้ความคุ้มครองความปลอดภัยเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ บัญญัติให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ประกอบขึ้นด้วย เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่บริษัทจัดหางาน นายจ้างหรือแรงงานส่วนเข้ากองทุน คอกพอของกองทุน เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีสูญเสียให้และเงินหลักประกันที่บริษัทจัดหางานไม่ขอรับคืนภายในห้าปีนับแต่วันเดินประกอบธุรกิจ

โดยเงินกองทุนจะใช้จ่ายในการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดการให้แรงงานที่เป็นสามชาติซึ่งถูกหอดห้องอยู่ต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ซึ่งสามารถใช้จ่ายเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าวัสดุพยาบาล ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

2) ให้การสังเคราะห์แก่แรงงานที่เป็นสมาชิกที่ไปหรือจะไปทำงานต่างประเทศ หรือให้มีเก้าอี้ทางโภชธรรมเป็นค่ารักษาพยาบาล เงินสangเคราะห์ที่ถูกกลบจ้างเพราะเหตุประสนอันครายในต่างประเทศ เงินสangเคราะห์สมาชิกที่ประสาหันดรายจนพิการหรือทุพพลภาพ ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นให้แก่สมาชิกที่เกิดปัญหาในต่างประเทศ เงินสangเคราะห์สมาชิกที่ต้องกลับประเทศไทยเพราะไม่ผ่านการตรวจสุขภาพในต่างประเทศ เงินสangเคราะห์สมาชิกที่ต้องกลับประเทศไทยเพราะเหตุเกิดภัยสังคม ปัญหาความไม่สงบหรือภัยธรรมชาติ หรือโรคระบาด ค่าเช่าสถานที่ ค่าสาธารณูปโภคและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในกรณีบริหารจัดการที่พักถูกเมินในต่างประเทศ ค่าวัจจนาของความทั้งในคดีอาญาที่สมาชิกถูกดำเนินคดีในความผิดที่ไม่ใช่เกิดจากภาระทำโดยเด่นดนาและสมาชิกดำเนินคดีแพ่งแก่นายจ้าง เงินสangเคราะห์ในการจัดการคพและเงินช่วยเหลือเก้าอี้ทางโภชธรรม เป็นต้น

3) ใช้จ่ายในการคัดเลือกและทดสอบฟื้มือ และการฝึกอบรมแรงงาน เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ค่าวัจจนา ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว ค่าวิทยากรและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ค่าวัสดุที่ใช้ในการทดสอบฟื้มือแรงงาน

4) ค่าใช้จ่ายจากการโอนเงินกองทุนและค่าธรรมเนียมการให้บริการรับ – ส่งเงิน

5) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่มีเหตุจำเป็นและสมควร อาทิ คิดรวมการจัดหางานมีจำนวนสั่งซื้อให้ตามค่าแนะนำของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปหางานในต่างประเทศได้

บทที่ 3

สถานการณ์แรงงาน สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย ที่ทำงานในประเทศไทยมีลักษณะงานแรงงานไม่ต่างประเทศ

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงาน สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยมีลักษณะงานแรงงานในค่ายประเทศตั้งอยู่ 9 แห่ง พนว่า

3.1 ประเทศไทยอุดิอาระเบีย

3.1.1 ข้อมูลทั่วไปทางเศรษฐกิจ

ประเทศไทยอุดิอาระเบีย เป็นสมาชิกในกลุ่มประเทศที่ส่งน้ำมันไปครองสืบเชื้อเพลิงเป็นสินค้าออก (OPEC) ในจำนวนทั้งหมด 11 ประเทศ ทึ้งขึ้นเป็นผู้นำกลุ่มความร่วมมือในอาหรับหรือ Cooperation Council of Gulf States (GCC) นอกจากนี้ชาอุดิอาระเบียยังเป็นสมาชิกองค์กรการค้าโลก (WTO) ด้วย

เศรษฐกิจของชาอุดิอาระเบียพึ่งรายได้จากการส่งออกน้ำมันเป็นหลัก เมนในขณะนี้รัฐบาลกำลังเร่งดำเนินนโยบายการสร้างมูลค่าเพิ่มต่อเนื่องของประเทศ (GDP) โดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมและการลงทุนด้านอื่นๆ มากขึ้น แต่รายได้หลักของประเทศไทยคือชั้นนำจากการขายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ชาอุดิอาระเบียมีน้ำมันสำรองมากถึงร้อยละ 25 ของโลก โดยเฉพาะในภาวะที่ราคาน้ำมันพุ่งสูงขึ้นเป็นประวัติการณ์อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ทำให้ชาอุดิอาระเบียได้รับประโยชน์อย่างมหาศาล ตลาดหลักทรัพย์และการลงทุนนิการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากนักลงทุนในประเทศไทยและการลงทุนจากต่างประเทศ การซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ชาอุดิอาระเบียพุ่งสูงขึ้นเกิน 15,000 จุดทุกภาคการลงทุน ไม่ว่าในภาคการผลิต การเงินและภาคอุตสาหกรรม และห้องคิดใหม่ในแนวว่าจะขยายตัวเพิ่มขึ้นต่อไป

การท่องถการค้าโลก (WTO) รับชาอุดิอาระเบียเข้าเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2548 ซึ่งถือว่าส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อบทบาททางการค้าและเศรษฐกิจของชาอุดิอาระเบียทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงเรียกว่าชาอุดิอาระเบียน่าจะมีบทบาทในเวทีการค้าโลกเพิ่มมากขึ้น และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 – 15 ต่อปี

3.1.2 สถานการณ์แรงงานต่างชาติ

ตลาดแรงงานต่างชาติในชาอุดิอาระเบียนับเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในแถบตะวันออกกลางของแรงงานไทยและแรงงานชาติต่างๆ มาช้านานแล้ว ด้วยปัจจัยด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การลงทุนและอุตสาหกรรมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องมาหลายทศวรรษ โดยใน

ระยะ 10 ปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในชาติอื่นมากและมีค่าหางานมากกว่า 10 ล้านคน ในขณะที่ประชากรชาติอื่นเพียงราว 20 ล้านคนเท่านั้น

ด้วยสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวและประชากรที่ไม่สมดุลตั้งแต่ lâu ทำให้รัฐบาลต้องกลับมาพิจารณาหาทางลดการเข้ามายังแรงงานต่างด้าวติดตามและเพิ่มการเข้ามายังแรงงานชาวชาติอื่นเพิ่มขึ้นโดยเร็ว หรือที่เรียกว่านโยบาย Saudization ในปี พ.ศ. 2539 โดยมีการออกมาตรการต่างๆ ออกมายืนยันระยะๆ มาตรการตั้งแต่ส่งผลให้จำนวนแรงงานต่างด้าวลดลงอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ. 2547 – 2549

ประเภทงานที่มีแรงงานต่างด้าวทำ

งานประเภทอุตสาหกรรมที่บังหนี้พนักงานชาวชาติอื่นเข้าไปทำงานในงานประเภทนี้ แต่พบว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ แรงงานจากเยเมน ซูดาน อิธิปัตตี ตุรกี ซีเรีย จอร์แดน ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ ไทยและอินเดีย เป็นต้น โดยจะมีแรงงานจากกลุ่มประเทศอาหรับเป็นผู้นำริหารกิจการ และชาวชาติอื่นเพิ่มผู้อุปถัมภ์หรือเป็น Sponsor ให้ โดยมีระบบแบ่งเปอร์เซ็นต์ตามแต่ละกลุ่มกัน

งานประเภทเชื้อชาติ พนักงานตัดเย็บและพนักงานขาย มักเป็นแรงงานจากอินเดีย บังคลาเทศ ปากีสถานและไทย โดยเข้ามายังร้านค้าชาวชาติอื่นเพิ่ม

งานธุรกิจอาหาร่ายเกรร์องไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกและโทรศัพท์เคลื่อนที่ พนักงานจากเยเมน ฟิลิปปินส์และชาวอินเดีย เป็นพนักงานขายเป็นส่วนใหญ่

งานประเภทร้านอาหาร ร้านอาหารไก่ย่างหรือเนื้อย่างไฟ พนักงานต่างด้าวที่มีแรงงานจากตุรกี อิธิปัตตีและอินเดีย ทำงานผสมผสานกันอยู่เป็นส่วนใหญ่ ส่วนร้านอาหารประเภทอาหารเร่งด่วน เช่น ร้าน McDonald ร้านไก่ย่าง Kentucky หรืออื่นๆ ในประเภทเดียวกัน แรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์ ส่วนร้านอาหารที่ขายอาหารตามสั่งต้องอาหารอินเดีย ร้านอาหารปากีสถาน ร้านอาหารจีน ร้านอาหารเกาหลี เป็นต้น จะมีแรงงานชาติต่างๆ ทำงานผสมผสานกัน โดยจะมีสถาปนิกหรือคิชาวดาชาติอื่นเพิ่มเข้ามายังกิจการ สำหรับชุมชนปอร์ทมาร์เก็ตหรือร้านขายของชำ จะมีพนักงานขายผสมผสานกัน ทั้งแรงงานจากเยเมน อินเดีย บังคลาเทศ ปากีสถานและฟิลิปปินส์ เป็นต้น

งานกิจการประเภทร้านขายยา พนักงานต่างด้าวที่มีแรงงานจากอิธิปัตตีก่อขึ้นทั่วไป

งานโรงพยาบาลเอกชน พนักงานแพทย์ตามโรงพยาบาลส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานจากอิธิปัตตี อินเดียและซีเรีย เป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันเริ่มพบแพทย์ชาวชาติอื่นเพิ่มมากขึ้น

แล้ว สำหรับงานพอกยาลและบุจพยาบาล ก็ยังคงเป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์ อินเดีย ศรีลังกาและกัลูมประเทศตะวันออกกลางเป็นส่วนใหญ่ที่ยังคงอยู่ค่าด้านนี้อยู่

งานบริการในโรงแรม พนักงานดูแลห้องและพนักงานบริการส่วนใหญ่ จะเป็นแรงงานจากอินเดีย ฟิลิปปินส์และชาวอาหรับบางส่วน

งานบริการระดับล่างหรือคนรับใช้ โดยเฉพาะคนรับใช้ในบ้านหรือคนทำงานบ้าน ที่จะเป็นแรงงานจากอินโดเนเซียมากที่สุด และรองลงมาคือแรงงานจากศรีลังกาและฟิลิปปินส์

งานช่างซ่อมประปา ไฟฟ้า ซ่อมแอร์ พนักงานแรงงานต่างชาติทั้งหมด เช่น แรงงานจากอิหร่าน ปากีสถานและอินเดีย เป็นต้น ส่วนงานตกแต่ง เช่น งานเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น จะพบว่า มีแรงงานจากปากีสถานและบังคลาเทศเป็นส่วนใหญ่

งานบริการตามบ้านพัก พนักงานเป็นแรงงานจากเนปาล บังคลาเทศ และอินเดีย เป็นส่วนใหญ่

ตามนโยบาย Saudiization รัฐบาลซาอุดิอาระเบียได้มีการห้ามโอนสปอนเซอร์ หรือเปลี่ยนนายจ้าง สำหรับแรงงานต่างชาติที่ทำงานในตำแหน่งงานธรรมดากว่าไปในทุกกิจกรรมงาน แต่สำหรับคนงานทำงานในบ้านและกิจการส่วนตัว ซึ่งจะรวมถึงคนงานตำแหน่งขับรถ คนรับใช้และคนงานในบ้านทั่วไป ตลอดจนคนงานตามสถานบริการพักผ่อน คุณงานเกษตร คนทำอาหารหรือกุ๊ก และตำแหน่งงานอื่นๆ ที่หน่วยงาน “ชาวชาต” (ห้องกรมหนังสือเดินทาง) ได้กำหนดไว้ และเป็นศูนย์บุนเด็นน์ ซึ่งคงสามารถโอนนายจ้างได้ตามปกติ หรือสามารถเข้าตัวไปทำงานได้โดยไม่มีอิจฉาริค กฏหมาย

แม้ชาอุดิอาระเบีย ได้เริ่มนิ่ำมาตรการห้ามน้ำเข้าแรงงานต่างชาติ แต่ก็ยกเว้น ตำแหน่งงานในบ้าน เช่น ตำแหน่งคนรับใช้ คนขับรถบ้าน เป็นต้น ที่ขังคงต้องอาศัยแรงงานต่างชาติ อยู่ เพราะชาวซาอุดิอาระเบียไม่ยอมรับงานด้านบริการระดับต่าง เพราะถือว่าเป็นงานที่ต้องดูแล ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ไม่สมเกียรติ อีกทั้งจากพื้นฐานของชาวซาอุดิอาระเบียที่ไม่เคยทำงานในด้านนี้มาก่อนด้วย เมื่อมีรูปแบบร่วมชีวิตที่น่าสนใจ ครอบครัวชาวซาอุดิอาระเบียส่วนใหญ่จึงต้องมีคนรับใช้ ไว้ในบ้านและคนขับรถประจำบ้าน เพราะกฏหมายยังไม่อนุญาตให้ศรีสามารถขับรถได้

3.1.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

ชาอุดิอาระเบียเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญยิ่งของแรงงานไทยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2515 - 2530 ถือได้ว่าเป็นบุคคลของของแรงงานไทยในสมัยนี้ ในช่วงเวลาดังกล่าวคาดว่ามีแรงงานไทยทำงานอยู่ในชาอุดิอาระเบียสูงสุดถึงเกือบสองแสนคน

แต่ต่อมาเมื่อเกิดคดีโจรกรรมเครื่องเพชรของราชวงศ์ชาอุคิอาระเบี้ยมีปี พ.ศ. 2532 และต่อเนื่องไปถึงเหตุการณ์มาตรฐานนักการทูตและการสูญหายของนักธุรกิจชาอุคิอาระเบี้ยในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2533 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับชาอุคิอาระเบี้ยลดกระตึบลงอย่างมาก จนถึงขั้นที่รัฐบาลชาอุคิอาระเบี้ยระงับการออกวีซ่าใหม่ให้แก่แรงงานไทยตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันช์ พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา ผนวกกับวิกฤตการณ์สังคมอ่าวเปอร์เซียตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ที่มีรัฐส่งกำลังทหารเข้ามีต่อรองประเทศไทยจนเกิดเป็นสงคราม สังฆภัยให้จำนวนแรงงานไทยในชาอุคิอาระเบี้ยลดลงเป็นสำคัญ จนถึงปัจจุบันคาดว่ามีจำนวนแรงงานไทยคงเหลืออยู่ในชาอุคิอาระเบี้ย ทั้งสิ้นเพียงประมาณห้าหมื่นกว่าคน ซึ่งอยู่ในเขตภาคตะวันตกประมาณร้อยละ 75 หรือประมาณ 17,500 คน โดยเป็นแรงงานที่อยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (มีใบอนุญาตทำงานหรือมีใบถิ่นที่อยู่) เพียงประมาณ 7,500 คน ส่วนที่เหลืออีกประมาณ 8,000 คน เป็นแรงงานที่อยู่อย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มานางงามหัวใจแคนนาคากาดได้ โดยเดินทางเข้าประเทศไทยด้วยไม่มีวีซ่าหรือใบอนุญาตให้ทำงาน หรือเป็นคนงานเดิมที่หลบหนีนาฬิกาไปประกอบอาชีพอื่นๆ ดังนั้นหากรัฐบาลไทยยังไม่อาจปรับความสัมพันธ์กับชาอุคิอาระเบี้ยได้ แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยก็ไม่อาจคาดการณ์ได้

3.1.4 สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในชาอุคิอาระเบี้ยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีสัญญาเข้าทำงานและเอกสารหลักฐานต่างๆ อย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่จะกระจายกันทำงานอยู่ในกิจการหลากรสชาติ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการด้านบริการอัจฉริยะและอุਮราษี ช่างเทคนิค พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ช่างที่เครื่องประดับ (ทอง/เพชรพลอย) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างเสริมสร้าง ช่างซ่อมรถชนิด พนักงานประกอบอาหาร พนักงานบริการ พนักงานขับรถชนิด รวมถึงคนงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งรายได้ก็จะแตกต่างกันไปแล้วแต่ประเภทของสาขาอาชีพ

แรงงานที่อยู่กฎหมายนี้ส่วนใหญ่จะมีอาชญากรรมสิบเอ็ดที่สิบปีขึ้นไปเกือบทั้งสิบ ก่อจลาจลเป็นกลุ่มที่ได้เดินทางไปทำงานก่อนที่จะมีการประกาศงับเวียร์ในปี พ.ศ. 2532 อย่างไรก็ได้ในแต่ละปีก็จะมีการจ้างแรงงานไทยโดยวีซ่าใหม่อยู่บ้างจากนายจ้างที่ได้รับสิทธิพิเศษเป็นจำนวนปีละหนึ่งถึงสองร้อยคน

ส่วนแรงงานไทยที่อยู่อย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายนี้ ส่วนใหญ่เป็นคนไทยสกินที่เดินทางเข้าประเทศไทยชาอุคิอาระเบี้ยด้วยวีซ่าลากูนหรืออุมราษีแล้วไม่เดินทางกลับเมืองไทยตามกำหนด แต่ได้ลักลอบทำงานต่อไปโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานและไม่มีวีซ่า ส่วนมากเป็นผู้ที่มานางงามหัวใจแคนนาคากาดได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะมีการติดต่อกันเป็นเครือข่าย และเมื่อเดินทางไปถึงชาอุคิอาระเบี้ยก็จะไปพักอาศัยรวมกันอยู่กับญาติหรือเครือข่ายของตนในหมู่บ้านหรือชุมชนเดียวกัน

แรงงานเหล่านี้มักจะทำงานกันในคลองคล่องที่น้ำและพื้นในคลองคล่องวัน โดยจะไม่ค่อยออกไปปั่นจักรยาน สำหรับงานทำกันมาก ไถแม่ เจ้าเย็นเตือค่าได้ปี เข็นหรือถือห่วงวง ตัดเย็บเสื่อผ้าศรี เป็นต้น โดยมีรายได้ระหว่างเดือนละ 1,200 – 4,000 ริบัล ซึ่งอยู่กับฝีมือ ความชำนาญในการเดินทางและช่างระบบเวลาของปี

สำหรับคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลามส่วนใหญ่ที่อยู่อย่างพิถีพิถันมาก็มีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เริ่มแรกดินทางเข้าไปทำงานอย่างถูกต้อง แต่ต่อมาได้หลบหนีนาขึ้นจังและลักษณะทำงานอยู่โดยไม่มีวิชาและไม่อนุญาตทำงานเข่นกัน

ตลาดแรงงานในชาติอาระเบียเป็นตลาดขนาดใหญ่และมีศักยภาพไปอีกนาน นับ 10 ปี เนื่องมาจาก การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการใช้งานมาก แต่ก็มีข้อจำกัดมากขึ้น จากมาตรการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ประกอบกับมีการแข่งขันสูงจากแรงงานอื่นๆ จากประเทศเพื่อนบ้านเช่น ปากีสถานพิลีปินส์ อินโดนีเซีย จีน เวียดนามและประเทศไทยตีบี้ง

แม้ว่าแรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เพราะมีภูมิปัญญาที่ดีมากแต่ต้องหันไปเรื่องฝีมือ ความชำนาญงาน ความเชื่อสัทธิ ความเข้มข้น แต่ก็มีจุดอ่อนในเรื่องพอดีกรรมของตน เช่น การพนัน คุ้มครองและค้าบริการทางเพศ รวมทั้งการค้ายาสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่น และภาษาอังกฤษ แรงงานไทยจะต้องพัฒนาและปรับปรุงอีกมาก จึงจะสามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ และกลุ่มแรงงานที่รู้ภาษาไทยควรส่งเสริมให้เข้ามาทำงานในชาติอาระเบียควรเน้นเฉพาะแรงงานระดับฝีมือหรือกิจกรรมที่มีอยู่เท่านั้น

3.2 ผลกระทบอิสราเอล

3.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านเศรษฐกิจ

อิสราเอลมีระบบการตลาดที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้ามาก และรู้ว่าตลาดให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมในการประกอบธุรกิจต่างๆ ถึงแม้อิสราเอลจะมีทรัพยากรธรรมชาติที่จำกัด แต่ก็ได้มีการพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมมาตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ซึ่งผลิตภัณฑ์การเกษตร(ยกเว้น ข้าวสาลี) สามารถเลี้ยงประเทศได้ และเป็นสินค้าออกที่สำคัญของประเทศด้วย

3.2.2 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

ปี พ.ศ. 2550 คาดว่ามีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในอิสราเอล ประมาณ 133,800 คน โดยเป็นแรงงานที่อยู่ถูกกฎหมาย 66,800 คน จำนวนเป็น แรงงานในภาคเกษตร 26,000 คน งานคุณลักษณะ คุณพิการและคนชรา จำนวน 26,350 คน กิจการก่อสร้าง จำนวน 11,800 คน กิจการอุตสาหกรรม จำนวน 1,500 คน และร้านอาหาร จำนวน 1,150 คน

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานผิดกฎหมายมีประมาณ 67,000 คน ซึ่งมีทั้งเดินทางเข้าประเทศไทยไม่ถูกต้องและอยู่กินวิ่งๆ ทำงานอยู่หัวอิสราออล ประมาณการว่าในแต่ละปีมีแรงงานต่างด้าวที่อยู่ผิดกฎหมายนี้จำนวนที่ใกล้เทียบกับแรงงานต่างด้าวที่อยู่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยอิสราออล ประกอบด้วย แรงงานจากฟิลิปปินส์ ร้อยละ 24 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ไทย ร้อยละ 21 โรมานเนีย ร้อยละ 13 และจีน ร้อยละ 10

นอกจากนี้เป็นแรงงานจากชาติอื่น ๆ เช่น จาคุรุกิ จอร์เมدن ชูครอน โปแลนด์ บัลแกเรีย มองโกลเวียและมาป่าล สเปนด้วย

แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานในอิสราออลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 งานที่ทำในระยะแรกได้แก่ พ่อครัวแม่ครัวและช่างฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างซ่อมรถขนด. เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2527 จำนวนแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นเป็นพันคน โดยเข้าทำงานในรูปอาสาสมัครตามคิบบุตซ์ (Kibbutz) และโมชาฟ (Moshav) ในปี พ.ศ. 2537 หลังจากปีครบรอบเดือนอิสราออลกับเบดายด์ ครองเพื่อป้องกันปัญหาการก่อการร้ายจากกลุ่มปาเลสไตน์ที่รุนแรง รัฐบาลอิสราออลได้อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้าไปทดแทนคนงานปาเลสไตน์ในภาคก่อสร้างและภาคเกษตร แรงงานไทย จึงเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราออลมากขึ้นเรื่อยๆ จนมีจำนวนเกือบ 26,000 คนในปีที่แล้ว โดยทำงานในชุมชนอิสราออลที่เรียกว่าคิบบุตซ์ จำนวน 267 แห่ง และในโมชาฟ จำนวน 448 แห่งทั่วประเทศ (โมชาฟ คือหมู่บ้านสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วยเกษตรกรในชุมชนแบบประชาธิปไตย มีสมาชิกแต่ละแห่งประมาณ 60 – 200 คน แต่ละครอบครัวสามารถมีที่ดินเพื่อทำการเกษตรของตนเอง นับว่าเป็นอาชญากรรม นิยมใช้เครื่องมือทำการเกษตรของตนเอง โดยโมชาฟรับผิดชอบด้านการตลาด และจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ไฟฟ้า สมาร์ทโฟน รวมทั้งจัดการให้สมาชิกทุกคนได้ใช้น้ำและที่ดินเท่าเทียมกัน ส่วนคิบบุตซ์ ก็อชุมชนที่มีลักษณะคล้ายกับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกัน และได้รับการแบ่งปันผลกำไรตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละปี) แรงงานไทยในอิสราออลส่วนใหญ่ทำงานในฐานะคนงานภาคเกษตร โดยสามารถอธิบายแรงงานภาคเกษตรได้เกือบทั้งหมด

สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในอิสราออลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานใน 4 สาขา ได้แก่ ในภาคเกษตร แรงงานไทยถือครองตำแหน่งงานในสาขาจำนวนมากที่สุดกว่าร้อยละ 95 ภาคบริการ และร้านอาหาร แรงงานไทยครองตำแหน่งเป็นพ่อครัวและคนปรุงอาหารมากที่สุดถึงร้อยละ 95 ในร้านอาหารไทย จีนและญี่ปุ่น ภาคการค้าปลีก แรงงานจากโรมานเนีย จีน และคุรุกิถือครองตำแหน่งมากที่สุด ส่วนในภาคการคุ้มครองและผู้พิการ แรงงานจากฟิลิปปินส์ถือครองตำแหน่งร้อยละ 95

3.2.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

อิสราออลมีความต้องการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่รัฐบาลอิสราออลอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวใน 4 สาขาอาชีพเท่านั้น คือ ภาคเกษตร ก่อสร้าง

พ่อครัวในร้านอาหาร และดูแลคนชราหรือคนพิการหรือคนป่วย และมีการกำหนดโควต้าการนำเข้าแรงงานต่างด้าวทุกปีควบคู่ไปกับการมินิไบมาสลดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ซึ่งนโยบายนี้ใช้บังคับทั่วไปทุกชาติมิได้เลือกปฏิบัติกันแรงงานชาติใดโดยเฉพาะ

อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยหลายอย่างที่แสดงว่าความต้องการแรงงานไทยจะไม่ลดลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในภาคเกษตรซึ่งแรงงานไทยยังคงต้องหานางานมากที่สุด เมื่อจากในหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลอิสราเอลได้รักษาโควต้าไว้ปีละ 26,000 คน และในปี พ.ศ. 2550 ได้เพิ่มโควต้าอีก 3,000 คน เพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่ต้องการเข้าแรงงานจากประเทศไทย ทั้งนี้ เพราะนายจ้างมีความคุ้นเคยและพอดีในแรงงานไทยในความข้น ความรับผิดชอบในงานและสามารถไว้วางใจได้ เคยมีแรงงานจากจีนพำนยามเข้าไปเยี่ยงตลาดแรงงานภาคเกษตรของแรงงานไทย แต่ไม่สามารถเปลี่ยนกับแรงงานไทยได้ เพราะแรงงานจากจีนมีเชื้อเสียงเรื่องการหลบหนีนายจ้าง นอกจากนี้มีการนำเข้าแรงงานจากเนปาลไปทำงานเกษตรในประเทศไทยอีกด้วยเรื่องที่ขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรอยู่ทั่วไปในอิสราเอล แต่การทำงานไม่เป็นพื้นที่พอดีของนายจ้างนัก

ส่วนงานในร้านอาหารต่างชาตินั้น แรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการมาก เมื่อทางอิสราเอลต้องโควต้าลงทุกปี เมื่อจากต้องการให้แรงงานท้องถิ่นเข้าไปทำงานแทน แต่ยังไม่สามารถทำงานได้เต็มที่พ่อครัวคนไทย ไม่ว่าในร้านอาหารไทย จีนหรือญี่ปุ่น ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในประเทศไทย อิสราเอล อย่างไรก็เด่นชัดไม่น้อยของตลาดแรงงานไทยในร้านอาหารต่างๆ ในอิสราเอลจะลดลงตามโควต้าในแต่ละปี

สำหรับงานก่อสร้าง แรงงานไทยไม่สามารถเปลี่ยนกับแรงงานจากชาติอื่นได้ เพราะมีภาระและความสามารถของแรงงานไทยทางด้านการก่อสร้างยังเป็นรองแรงงานจากชาติอื่น ซึ่งทำงานได้รวดเร็วกว่า ส่วนงานดูแลคนชรา คนป่วยและคนพิการ แรงงานไทยยังเป็นรองชาติอื่นมากในด้านภาษา จึงเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงาน ตลาดแรงงานไทยในส่องสาขาหนึ่งในอิสราเอล เที่ยวนี้ได้ยาก

3.2.4 สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

เมื่อจากแรงงานต่างด้าวต้องรวมทั้งแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในอิสราเอล ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในอิสราเอลสูงมาก ทำให้อิสราเอลถูกนานาชาติตามนิร์ว่าใช้ประโยชน์จากการแรงงานต่างด้าวเหมือนทักษิณ ทำให้ภาพพจน์ของประเทศไทยเสื่อมหาย รัฐบาลอิสราเอลจึงมีนโยบายลดค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยอิสราเอล โดยมอบหนาแน่น้องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการอพยพแรงงาน (International Organization for Migration หรือ IOM) เป็นผู้จัดส่งแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในอิสราเอลแทนบริษัทจัดหางาน โดยเริ่มจากประเทศไทยเป็น

ประเทศไทย หากได้ผลจะได้ข้อมูลไปสู่การส่งแรงงานต่างชาติอีก ๑ ไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม อีก ๑ ในอิสระนอต่อไป ขณะนี้อยู่ระหว่างการหารือของกระทรวงแรงงานไทยกับ IOM และกระทรวง การต่างประเทศอิสราเอล คาดแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในอิสราเอลในภาคเกษตรจะได้รายได้ประมาณ 30,000 – 35,000 บาท และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีพราะเป็นงานเกษตรที่คุ้นเคย ไม่ต้องปรับตัวมาก ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและการทำงาน

3.3 ประเทศไทยและเชีย

3.3.1 ข้อมูลทั่วไปทางเศรษฐกิจ

นาเลเชียมีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและได้ประกาศชัดเจนว่าจะลงทุนและขยายตัวเป็นประเทศไทยหรือเป็นประเทศไทยพัฒนาในปี พ.ศ. 2563 โดยรัฐบาลสามารถเข้าใจและสนับสนุนอย่างจริงจังในการลงทุนการค้า โดยเฉพาะในกิจการด้านบริการและสาขาซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เทคโนโลยีทางด้านอุตสาหกรรมสุขภาพอนามัย การศึกษา การท่องเที่ยวและการเงิน จากนั้น นโยบายดังกล่าวทำให้แรงงานนาเลเชียมีโอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานผู้มีอนาคตที่สดใ�新 ประกอบกับแรงงานไไฟฟ์มีในห้องถ่ายรูปในจำนวนไม่เพียงพอ เพราะแรงงานนานาชาติมีความประสงค์ที่จะทำงานในตลาดแรงงานด้านอื่น ๆ มากกว่า จึงทำให้เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานไไฟฟ์มีสำหรับแรงงานต่างชาติ

3.3.2 สถานการณ์แรงงานต่างชาติ

ในปี พ.ศ. 2549 มีแรงงานต่างชาติทำงานที่ถูกกฎหมายอยู่ในนาเลเชียประมาณ 1.8 ล้านคน ร้อยละ 65.94 เป็นแรงงานอินโดนีเซีย ร้อยละ 10.92 เป็นแรงงานเนปาล ร้อยละ 7.56 เป็นแรงงานอินเดีย ที่เหลือเป็นแรงงานบังคคลาเทศ เวียดนาม พม่า กัมพูชาและไทย

ในปี พ.ศ. 2549 แรงงานไทยได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่อย่างถูกกฎหมายในนาเลเชียจำนวน 7,901 คน โดยแบ่งเป็นสาขาอาชีพ ดังนี้ งานแม่บ้าน 451 คน งานก่อสร้าง 1,388 คนงานในอุตสาหกรรมการผลิต 849 คน งานธุรกิจบริการ 4,776 คน งานพาณิชย์ 211 คน และงานการเกษตร 226 คน

ประมาณการว่ามีแรงงานไทยที่มีได้มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายทำงานอยู่ในนาเลเชียประมาณ 20,000 คน ส่วนใหญ่จะถือว่าเป็นภูมิทั่วไป ซึ่งมีสิทธิ์ในการอาศัยและทำงานอยู่ในนาเลเชียได้เพียง 30 วัน โดยจะเข้ามาทำงานด้านการเกษตร เช่น ตัดอ้อย ปลูกปาล์ม ปลูกผัก ประมง พนักงานในร้านอาหาร นวดแผนไทย ช่างทำหม้อน้ำและก่อสร้าง เป็นต้น ดังนั้น แรงงานส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอาณาเขตติดต่อกันมาเลเชียจะเดินทางเข้าออกตามด่านต่าง ๆ ของชายแดนไทยเพื่อประกอบธุรกิจในทุกๆ เดือน ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างไม่สนใจให้ไวซ่าทำงานให้ ทำให้แรงงานไทยต้องเสี่ยงต่อการถูกจับกุม

3.3.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

ในปัจจุบัน สาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของม้าเลนซึ่งคือสาขาวนคแผนไทย ซึ่งมีความต้องการอย่างต่อเนื่อง เป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้กับแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี จึงมีแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในสาขาอาชีพนี้เป็นจำนวนมาก จนในที่สุดทางการมาเลเซียโดยกระทรวงสาธารณสุขและสมาคมกายภาพบำบัด (Malaysian Society of Complementary Therapists : MSCT) ได้กำหนด คุณสมบัติของแรงงานไทยที่จะเข้าไปประกอบสาขาอาชีพนี้ โดยกำหนดให้ต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรการนวดแผนไทยอย่างน้อย 372 ชั่วโมง และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือเฉพาะด้าน นวดแผนไทย ระดับที่ 2 จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเหตุผลเพื่อกลั่นกรองมิให้แรงงานไทย แอบเข้าไปประกอบอาชีพแห่งเรื่องในด้านศัลบริการทางเพศ จากการเพิ่มคุณสมบัติตั้งกล่าวจึงทำให้เกิดผลกระทบกับแรงงานไทยที่ได้ประกอบอาชีพพนักงานนวดไทยอยู่ก่อนแล้ว

3.3.4 สถานะความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

ในปัจจุบันมีแรงงานไทยได้เดินทางเข้าไปทำงานในมาเลเซียเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเดินทางเข้าไปทำงานด้วยตนเอง โดยการติดต่อโดยตรงระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ซึ่งช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน เพราะไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นก็คือแรงงานขาดการคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย

นอกจากนี้ ในปัจจุบันได้มีนายหน้าชาวมาเลเซียได้เดินทางเข้าไปติดต่อและหาคนหางานในประเทศไทยด้วยตนเอง โดยมีได้ขอลงทะเบียนเป็นบริษัทจัดหางานเดือย่างได และเมื่อมาแรงงานไทยไปแล้ว จะหักค่าใช้จ่ายและหักค่าธรรมเนียมการทัวร์ซึ่งหักเงินเดือนที่คนหางานได้รับห้ามหักหนาณมีรายได้น้อยลง

ในปัจจุบันจำนวนการร้องทุกข์ของแรงงานไทยในประเทศไทยมาเลเซียลดลงจากในอดีต ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานในภาคก่อสร้างลดลง เพราะโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่มีจำนวนน้อยลง

ประกอบกับบริษัทก่อสร้างได้หันไปใช้แรงงานต่างด้าวจากประเทศอื่นที่มีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ขณะนี้ จากในช่วงปี พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน แรงงานไทยที่มาร้องทุกข์ส่วนใหญ่จะเป็นสาขาอาชีพ พนักงานนวดไทยและอาชีพพ่อครัว ซึ่งเป็นการเข้ามาทำงานด้วยการตกลงจ้างกันเองระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยมีได้ผ่านการรับรองสัญญาจ้างจากหน่วยราชการ จึงประสบปัญหาความไม่สงบในรัฐ ในการเข้าทำงาน เช่น การทำงานส่อไปในทางอนามัย การข่ายค่าจ้างล่าช้า สั่งศักดิ์ไม่ดี ที่พักไม่เหมาะสม และต้องการเดินทางกลับประเทศไทย เทืนดัน

3.4 ประเทศไทย

3.4.1 ข้อมูลทั่วไปทางเศรษฐกิจ

สิงคโปร์เป็นประเทศขนาดเล็กที่น้ำที่และประชากร แต่มีการพัฒนาในทุกด้าน เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาและเทคโนโลยี เป็นต้น สังคมสิงคโปร์ยังเป็นสังคมอุตสาหกรรมที่เติบโตไปด้วยตัวมี การศึกษา ตลาดแรงงานสำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาเติบโตไปด้วยการแข่งขัน แต่ตลาดแรงงานระดับใช้แรงงานไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานสิงคโปร์ ทำให้สิงคโปร์เป็นต้องเพิ่งพาณิชยงานต่างชาติเข้ามานำกษาไปทำงานในระดับกรรมการและซ่อม เพื่อรับการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านการก่อสร้าง และการผลิต ในขณะเดียวกันด้วยเหตุที่สิงคโปร์มีอัตราการเกิดฟ้า จึงเป็นภัยภัยการณ์ที่เห็นเสมอในประเทศไทยพัฒนาแล้วทั่วโลก ทำให้สิงคโปร์ต้องเพิ่งพาณิชยงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระดับที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การวิจัย การผลิตและการเงิน ด้วยเหตุนี้ เพราะไม่สามารถผลิตทรัพยากรบุคคลในด้านนี้ ๆ ให้พ้นความต้องการ

สิงคโปร์ถือเป็นศูนย์กลางการค้าระหว่างประเทศที่มีความสำคัญมาก ด้วยการมีอัตราการเติบโตที่ต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 และต่อมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - 2549 กระดูกของการค้าที่สำคัญอย่างมาก มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเกินความคาดหมาย ติดต่อกันทั้งสองปี

3.4.2 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

ต้นปี พ.ศ. 2550 สิงคโปร์คาดว่ามีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น 87,300 คน เพื่อรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แต่สิงคโปร์สามารถผลิตแรงงานท้องถิ่นได้เพียง 52,700 คน ดังนั้น สิงคโปร์จึงเป็นต้องอาศัยแรงงานจากต่างชาติอีกถึง 34,600 คน

ต้านก่อสร้าง ในปี พ.ศ. 2549 มีการขยายตัวรวมร้อยละ 2.7 มีโครงการก่อสร้างที่ได้รับอนุมัติค่าэрวน 16 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นโครงการก่อสร้างที่พักอาศัย อาคารพาณิชย์ และโรงงานอุตสาหกรรมของภาคเอกชน ภาพรวมของปี พ.ศ. 2550 คาดการณ์ว่าภาคก่อสร้างบังคับต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการขนาดใหญ่หลายโครงการ เช่น การก่อสร้าง Integratef Resort (คาสิโนและแหล่งบันเทิง) 2 เมือง ศูนย์การเงิน และธุรกิจ โรงแรมลิ้นน้ำมันของ Shell และ Exxon.Mobil โครงการพัฒนาที่ดินและแหล่งท่องเที่ยว โครงการปรับปรุงที่พักอาศัยของภาครัฐ สิงคโปร์และอื่น ๆ ทำให้คาดว่ามูลค่าก่อสร้างจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 19 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ นักวิชาการคาดการณ์ว่าจะมีความต้องการแรงงานก่อสร้างในปี พ.ศ. 2550 ไม่ต่ำกว่า 50,000 คน

3.4.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป ประมิณว่า น่าจะเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะเข้าไปทำงานที่สิงคโปร์ โดยเฉพาะด้านก่อสร้างและงานเรือ เมื่อจากมีโครงการพัฒนาที่ดินและสิ่งปลูกสร้างหลายโครงการที่ได้รับอนุญาตแล้ว ประกอบกับแรงงานจากประเทศคู่แข่งสำคัญ เช่น อินเดีย เป็นต้น มีจำนวนลดลง สืบเนื่องจากเศรษฐกิจในอินเดียขยายตัว แรงงานในด้านบริการซึ่งเป็นกลุ่มพ่อครัว เมนเดร์ และพนักงานบวด สถาปัตย์หลักก็มีโอกาสได้งานเพิ่มขึ้น แต่ปัญหาสำคัญคือความตันใจของแรงงานไทยที่จะเข้าทำงานในสิงคโปร์น้อยลง เพราะมีแหล่งงานต่างประเทศใหม่ๆ เช่น เกาหลี หรือ ประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่า เช่น ไต้หวันและค์วันออกถาง เป็นต้น เป็นด้าน เป็นด้านปรับเปลี่ยน นอกจากนี้ แรงงานไทยระดับสูงมีอยู่โดยเฉพาะด้านงานเชื่อมนิรภัยชั้นดี ทำให้คาดว่าสิงคโปร์จะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานมืออาชีวะด้านงานเชื่อมนิรภัยชั้นดี เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2550

3.4.4 สถานะความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

ค่าครองชีพในสิงคโปร์เพิ่มสูงขึ้น ราคางานที่ทำเป็นในชีวิตประจำวันเกือบทุกประเภทหลักก็เพิ่มสูงขึ้น เพราเดือนปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา รัฐบาลสิงคโปร์ได้ประกาศปรับขึ้น ราคากาражารบุปโภคหลักของภาระ ผลกระทบจากการปรับขึ้นราคากาражารบุปโภค ค่าเช่าห้องและที่ดินและอื่นๆ ซึ่งนับเป็นภาระเพิ่มขึ้นของบริษัทต่างๆ โดยเฉพาะบริษัทก่อสร้างใหญ่ที่มีแรงงานต่างชาติเกิน 50 คน

นโยบายการตัดเงินสมทบค่าวัสดุยาบาลแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐที่อยู่บ้านพักของค่ายใช้จ่ายเองเพิ่มขึ้น ปัจจุบันสิงคโปร์บังคับนายจ้างในภาคก่อสร้างและงานเรือซึ่งมีประวัติการเจ็บป่วยให้คุ้มครอง เพื่อเป็นหลักประกันการรักษาพยาบาล เมื่อคนงานประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างทำงาน แต่ในปัจจุบันนี้ ประเทศไทยไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้วย ทำให้แรงงานต้องเดือดร้อน การตัดเงินสมทบค่าวัสดุยาบาลส่งผลกระทบอย่างมากต่อห้องต่อห้องแรงงานและนายจ้าง โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างในบริษัทขนาดเล็กที่นายจ้างไม่มีเงินทุนพอที่จะรับภาระค่าวัสดุยาบาลและค่าน้ำที่ประกัน ซึ่งรวมถึงแรงงานไทยด้วย

3.5 ประเทศไทย

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปด้านเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจของบ្រunei มีอัตราค่าหุ้นต่ำสุดตามการผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติเป็นหลัก รายได้ส่วนใหญ่ในร้อยละ 90 มาจากการเก็บค่าภาษีและค่าธรรมเนียมจากการนำน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ที่เหลือเป็นอ่างงานเข้าและภาษีจากอุตสาหกรรมอื่น

ในปี พ.ศ. 2547 ผลผลิตมวลรวมในประเทศของบ្រunei ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากราคาน้ำมันดิบมีราคาสูงขึ้น

ในภาคธุรกิจสังหาริมทรัพย์ ในปี พ.ศ. 2546 ได้ชะลอตัวลดลง ร้อยละ 3.6 ในภาคก่อสร้างซึ่งมีการลดลงถึงร้อยละ 17.1 สาเหตุมาจากการวัสดุก่อสร้างมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเหล็กเส้น และการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐในการก่อสร้าง ที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการชะลอตัวของภาคก่อสร้าง สำหรับในปี พ.ศ. 2547 ในภาคก่อสร้างซึ่งมีการขยายตัวร้อยละ 7.1 การชะลอตัวของภาคก่อสร้างส่งผลกระทบต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งส่วนใหญ่โดยสภาพแรงงานไทยซึ่งทำงานในภาคก่อสร้าง

3.5.2 สถานการณ์แรงงานต่างชาติ

บ្រunei เป็นประเทศที่ขาดแคลนกำลังแรงงาน จึงต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานทั้งในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากมาเลเซีย ไทย พิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บังกลาเทศ อินเดีย เป็นต้น โดยภาคเอกชนเป็นแหล่งการจ้างงานที่ใหญ่ที่สุด ส่วนที่เหลือเป็นการจ้างงานในภาครัฐบาล

บ្រunei เป็นตลาดเปิดสำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติทุกประเทศ ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีแรงงานจากประเทศต่างๆ ต้องการเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก นายจ้างจึงสามารถจัดคัดเลือกแรงงานและกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานได้ตามที่ต้องการ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานของบ្រunei และหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างส่วนใหญ่จะคงไว้ซึ่งอัตราส่วนระหว่างแรงงานชาติต่างๆ หรือใกล้เคียงกันเป็นประการสำคัญ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการรวมตัวเพื่อต่อรองเรียกร้องผลประโยชน์ นอกจากนี้จะจ้างมาจากการหลักภัยต่างๆ เช่น ข้อเด่น ข้อด้อย ของแรงงานจากที่ทำงานหรือเคยทำงานร่วมกันมาก่อน

ในปี พ.ศ. 2549 บ្រunei มีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในภาคเอกชน รวมทั้งสิ้น 77,234 คน แรงงานต่างชาติที่มีจำนวนมากที่สุดคือแรงงานจากอินโดนีเซีย ซึ่งมีจำนวนถึง 21,528 คน แรงงานจากพิลิปปินส์ มีจำนวน 15,225 คน แรงงานจากมาเลเซีย มีจำนวน 14,705 คน แรงงานจากไทย มีจำนวน 8,466 คน แรงงานจากอินเดีย มีจำนวน 8,420 คน และแรงงานจากบังกลาเทศ มีจำนวน 6,256 คน

3.5.3 แนวโน้มความต้องการซั่งแรงงานไทย

แนวโน้มความต้องการซั่งแรงงานไทยในบูรุไนในช่วงปี พ.ศ. 2549 - 2551 จะมีปริมาณที่ไม่แตกต่างกันมากนัก การซั่งแรงงานจะเป็นไปตามสภาพการณ์การขยายตัวทางเศรษฐกิจของบูรุไน ซึ่งคาดว่ามีแนวโน้มความต้องการซั่งงานประมาณ 6,500 – 7,000 คน แยกเป็นภาคก่อสร้าง ร้อยละ 60 ในค่าแรง净รวมคร และช่างฝีมือ ภาคหนี้อิงแวร์และภาคผลิต ร้อยละ 20 ในด้านเหมืองช่างเย็บตัด และคนงานในโรงงาน ภาคการขายส่งขายปลีกค่าแรง净คงค่านานห้าความสะอาด ซ่างซ่อนรอดบันต์ ร้อยละ 5 ส่วนที่เหลือเป็นค่าแรงงานที่กระจายไปตามภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ความต้องการซั่งแรงงานไทยในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2549 - 2551 มีแนวโน้มที่จะมีปริมาณลดลง ห้าวันมีสาเหตุหลายประการ คือ

(1) ระดับอัตราค่าจ้างและรายได้ของแรงงานต่างชาติที่ได้รับในบูรุไนไม่น่าสนใจ

(2) ถึงแม้แนวโน้มบูรุไนจำนวนมากจะเพียงพอใจในพื้นที่ในการทำงานของแรงงานไทย และต้องการซั่งแรงงานไทยจำนวนมาก แต่แรงงานไทยที่ต้องการทำงานในบูรุไนกลับลดลง เมื่อเชิงกรายได้ที่ได้รับตั้งอยู่ระหว่าง 18 - 20 เหรียญต่อวัน ถูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาตลอดหรือไม่มีการทำงานล่วงเวลาเลย การจ่ายค่าจ้างที่ล่าช้า แรงงานไทยเชิงต้องการทำงานในประเทศไทยต้องเดินทางกลับประเทศอื่น ซึ่งคาดว่าจะได้รับค่าจ้างสูงกว่า มากกว่า

(3) การสัมสุดยอด Multi Fiber Agreement ณ วันสื้นปี พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลให้ระบบโทรศัพท์ในการส่งสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปสัมสุดยอด ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศไทยในอย่างมาก นักลงทุนต่างชาติที่เข้าไปประกอบกิจการอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่ออาศัยให้ตัวของบูรุไนในการส่งสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป อาจคลื่อนขั้นฐานการผลิตไปยังประเทศไทยที่มีแหล่งค่าจ้างแรงงานและวัสดุอุปกรณ์ราคาถูก เช่น จีน อินเดีย ปากีสถาน เป็นต้น แทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการซั่งแรงงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าของบูรุไน ซึ่งมีแรงงานต่างชาติทำงานเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งแรงงานไทยด้วย

การส่งเสริมการซั่งแรงงานไทยจะต้องมุ่งที่จะส่งเสริมการให้แรงงานไทยในระดับวิชาชีพสนับสนุนให้เข้าไปทำงานในบูรุไน โดยเฉพาะในกิจการซ่อนนำร่องเท่านุกดเจาะน้ำมัน ซึ่งนี้บริษัทผู้รับเหมาจำนวนมากรับซั่งช่างช่วงงานจากบริษัทบูรุไนเซลล์ ซึ่งปัจจุบันนี้มีบุคลากรด้านวิชาชีพของไทยทำงานอยู่น้อย ซึ่งส่งผลต่อการซั่งแรงงานไทยในระดับล่าง ๆ ด้วย ซึ่งวิศวกรส่วนใหญ่ที่ทำงานในงานซ่อนนำร่องเท่านุกดเจาะน้ำมันมาจากประเทศไทยและฟิลิปปินส์ ก็พากย์ขานที่สนับสนุนให้

จ้างแรงงานระดับล่างจากประเทศของตนเอง ดังนั้น จึงต้องอาศัยการส่งเสริมการให้แรงงานไทยในระดับวิชาชีพเป็นเรื่องในการนำแรงงานระดับล่างเข้าไปทำงานเพิ่มขึ้น

3.5.4 สภาพความเป็นอยู่และปัญหาแรงงานไทย

แรงงานไทยในภาคก่อสร้าง ส่วนใหญ่จะพักในที่พักชั่วคราวริเวณที่ก่อสร้างซึ่งมีลักษณะไม่ดีไปกว่าที่พักแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย บางแห่งอาจไม่มีไฟฟ้าใช้ ต้องทำอาหารกินเอง ตั้งอยู่ห่างไกลชุมชน บุตรในเป็นประเทศที่สูงบ่ำยิ่ง ไม่มีแหล่งบันเทิง ระบบการคมนาคมขนส่งยังไม่เพียงพอ รถโดยสารประจำทางและรถรับจ้างมีน้อย แรงงานไทยจะต้องอดทนต่อสภาพความเป็นอยู่ที่เงียบเหงา

สำหรับแรงงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงพักในอาคารหอพัก พักร่วมกันห้องละประมาณ 10 - 20 คน ชื่นอยู่กับขนาดห้องห้องพัก ส่วนคนงานในกิจการอื่นๆ พักตามสถานที่ที่น้ำใจจัดให้ตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีปัญหาน้ำที่จ้างบางรายจ่ายค่าจ้างไม่ตรงกำหนดเวลา ไม่มีงานให้ทำงานครบทุกๆ นาทีจ้างบางรายมีโควต้าคนงาน แต่ไม่มีงานให้ทำจริง มีพฤติกรรมพากแรงไปเรื่อยๆ ให้แก่ผู้รับเหมาช่วงหรือนายจ้างรายอื่น โดยอ้างว่าให้ยืมใช้คนงานของตน โดยคิดค่าตอบแทนเป็นรายหัวต่อวันต่อคน นายจ้างบางรายไม่คุ้มเด้อใจใส่คนงานทึ่งในด้านสวัสดิการและการเจ็บป่วย

บริษัทจัดหางานบางรายส่งคนงานที่มีฝีมือให้แก่บริษัทนายจ้างบราวน์ ซึ่งไม่มีโควต้าช่างฝีมือต่างๆ มีเพียงโควต้ากรมกรทั่วไป แต่บริษัทจัดหางานไทยก็พยายามส่งคนงานที่มีฝีมือเหล่านี้ให้มาทำงานในตำแหน่งกรรมกรทั่วไปก่อน โดยพยายามหลอกลวงคนงานว่าสามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งกรรมกรทั่วไปมาเป็นตำแหน่งช่างได้ในภายหลัง แต่กฎหมายบราวน์ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งได้ก่อน ได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานบราวน์ จึงทำให้คนงานมีฝีมือเหล่านี้ได้รับค่าจ้างไม่ตรงกับสัญญา

3.6 เศตบริหารพัฒนา

3.6.1 ข้อมูลทั่วไปด้านเศรษฐกิจ

กองกลางมีบทบาทสำคัญที่สำคัญคือ (1) เชื่อมจังหวัดประเทศไทยกับโลก โดยอาศัยความชำนาญของกองกลางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการจังหวัด (2) รักษาความสำคัญของกองกลางในฐานะเป็นศูนย์กลางทางด้านบริการทางการเงินที่เป็นมาโดยตลอดและการกระจายศูนย์ (3) พัฒนาศักยภาพของกองกลางไปสู่สังคมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและอยู่บนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-based economy) โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีและ การสร้างนิติกรรมใหม่ ๆ

ในช่วงปี พ.ศ. 2548 - 2549 เศรษฐกิจของส่องกองพื้นผดีขึ้น ทำให้ปัจจุบัน ตำแหน่งงานว่างมากขึ้น ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานใหม่ได้ง่ายขึ้น บริษัทค่าหางๆ จึง จำเป็นต้องเพิ่มขั้นกับแสวงหาพนักงานใหม่ผู้มีความรู้ความสามารถโดยเสนอเงินเดือนสูง และยังต้อง ขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานเดิมเพื่อให้คงทำงานกับบริษัทด้วยไป ในปี พ.ศ. 2549 พนักงานชาวส่อง กองได้รับการขึ้นเงินเดือนสูงสุดในหลายรอบปีและมีแนวโน้มที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงเดือนปี พ.ศ. 2549 ส่องกองสามารถรวบรวมตำแหน่งงานว่างของภาคเอกชน ได้กว่า 410,100 ตำแหน่ง นับได้ว่าสูงกว่าช่วงเวลาเดียวกันในปี พ.ศ. 2548 ถึงร้อยละ 15 ส่วนอัตรา ผู้ว่างงานพบว่าลดลงอย่างต่อเนื่อง และจำนวนผู้มีงานทำสูงเป็นประวัติการณ์ ถือ มากกว่า 3.5 ล้านราย

3.6.2 สถานการณ์แรงงานค่างชาติ

ส่องกองอนุญาตให้แรงงานค่างชาติเข้ามาทำงานใน Domestic Helpers หรือ อาร์ทผู้ช่วยแม่บ้าน เพื่อจากส่องกองมีนโยบายเร่งพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการสร้างเสริมให้ขาดแคลนแรงงาน ออกมานำทำงานนอกบ้านเพื่อเพิ่มมูลนิธิให้ของครอบครัวและเพิ่มผลผลิตประชาชาติ จึงมีนโยบายเปิด กว้างในการอนุญาตให้นำแรงงานค่างชาติเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านโดยเสรี ไม่มีข้อจำกัดในเรื่อง เรื่องชาติและจำนวน โดยนายช่างที่จะนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านนั้นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ ประกันชีวิต ค่าตรวจร่างกาย ค่ารับรองเอกสาร ค่าธรรมเนียมการออกวีซ่าให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านทั้งหมด รวมทั้งค่าธรรมเนียมว่าจ้างแรงงานค่างชาติ (Levy) อีก 9,600 หรือสูญส่องกองต่อสัญญาจ้างงาน 2 ปีต่อช ชั่วโมงค่า Levy นี้นำเข้าสามารถผ่อนชำระได้โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าผู้ช่วยแม่บ้านค่างชาติตามที่ กำหนดในสัญญาจ้าง เช่น ค่าตัวเครื่องบินโดยสาร เครื่องบินไป-กลับ การจัดที่พักอาศัย และการ จ้างค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ช่วยแม่บ้าน เป็นต้น ส่องกองมีนโยบายอนุญาตให้ผู้ช่วยแม่บ้านหานายจ้างหรือ เปลี่ยนแปลงนายจ้างใหม่ได้ในกรณี (1) นายจ้างก่อตาย (2) นายจ้างล้มละลาย (3) นายจ้างกระทำการ กฎหมายแรงงาน (4) นายจ้างอพยพไปต่างประเทศ (5) ครบสัญญาจ้าง (6) นายจ้างขับไล่ไปทำงานประเทศ อื่น

สำหรับแนวโน้มความต้องการแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้นคาดว่าจะมีสูงเพิ่มขึ้น นี้อาจก่อผลกระทบจากเงินเฟ้นคืนใหญ่เข้ามาดำเนินธุรกิจในส่องกองเป็นจำนวนมาก และนักลงทุน เหล่านี้มีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้านด้วย แต่เนื่องจากอัตราเงินเดือนของผู้ช่วยแม่บ้านในทุกสาขา จากเงินเฟ้นคืนใหญ่ ดังนั้นแรงงานค่างชาติที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านที่สามารถต่อสาธารณะเจนกาง ได้ น่าจะมีโอกาสเข้าไปทำงานกับนายจ้างชาวส่อง กองเงินเฟ้นคืนใหญ่เหล่านี้ด้วย

3.6.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

เนื่องจากทางการหอคงมีนิยามเพิ่มจราจรเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ดังนี้สายอาชีพที่ตลาดแรงงานห้องต้องการและแรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานในห้องนี้ได้แก่ อาชีพในภาคบริการเท่านั้น ได้แก่

(1) พนักงานประกอบอาหาร ซึ่งจะได้ตามโควต้าของห้อง ซึ่งจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 10,500 เหรียญห้อง กนายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่าวัสดุอาหารยาบาล สวัสดิการ และอื่นๆ ให้ ซึ่งผู้จะเข้าไปทำงานได้นั้นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี และมีใบรับรองการทำงาน สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้

(2) พนักงานนาฬิกา สถานธุรกิจบริการมักห้องต้องการแรงงานไทยที่มีบัตรผู้ได้รับอนุญาตให้อัญในห้องเป็นการถาวรสั่ง ซึ่งจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 15,000 เหรียญห้อง นายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่าวัสดุอาหารยาบาล สวัสดิการและอื่นๆ ให้ ซึ่งผู้จะเข้าไปทำงานได้นั้นต้องมีใบรับรองการทำงาน มีบุคลิกดี สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนกลางได้

(3) ผู้ช่วยแม่บ้าน จากศูนย์ห้องห้องจะเห็นได้ว่าผู้ช่วยแม่บ้านไทยมีจำนวนลดลงตามลำดับ แม้ว่าห้องจะนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านต่างด้าวเพิ่มขึ้น และตลาดแรงงานห้องมีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้านไทยอยู่มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยส่วนใหญ่มีฝีมือประกอบอาหารดี อัชญาตดี เรียนรู้ภาษาอังกฤษได้เร็ว ซึ่งจากการประชุมบริษัทจัดหางานในห้องเมื่อต้นปี พ.ศ. 2550 โดยมีผู้แทนบริษัทจัดหางานเข้าร่วมประชุมจำนวนมาก และต่างกล่าวว่าในปัจจุบันบริษัทจัดหางานของไทยไม่สามารถจัดส่งผู้ช่วยแม่บ้านไทยได้ทันกับความต้องการของนายจ้างชาวห้องแล้ว

3.6.4 สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

ปัญหาที่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในห้องมักประสบได้แก่

(1) ปัญหาคุณภาพของผู้ช่วยแม่บ้านไทย ซึ่งได้แก่ การไม่สามารถสื่อสารภาษาจีนอังกฤษหรือภาษาอังกฤษกับนายจ้างได้ หากพากย์ดีมีฝีมือในการทำงานบ้าน การศึกษาน้อยทำให้ขาดไหวพริบหรือความสามารถในการทำงานให้เป็นที่ถูกใจของนายจ้าง

(2) ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำและสมารถในการอ่อนครัวของนายจ้าง ปัญหาการปรับสภาพจิตใจและสภาพร่างกายให้เข้ากับงานผู้ช่วยแม่บ้าน หรือปัญหาการต้องทำงานในห้องซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่แตกต่างจากเมืองไทย

(3) ปัญหาด้านกฎหมาย เมื่อนายจ้างไม่จัดวันหยุดให้ นายจ้างมองหมายงานไม่ตรงกับข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ปัญหานายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด เมื่อต้น

สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยจะขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างและสถานภาพของนายจ้าง ในกิจกรรมร้านอาหารหรือร้านค้า นายจ้างจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างซึ่งมักจะพักร่วมกัน สำหรับผู้ช่วยแม่บ้านบ้านที่มีอยู่ดูว่าตัวข้าราชการจ้างงานขององค์กรก็มักจะต้องพักอยู่กับนายจ้าง แต่เนื่องจากสภาพการทำงานพักอาศัยของช่องคนมีขนาดเล็ก บางครอบครัวที่มีฐานะพอสมควรนายจ้างก็อาจจะจัดห้องพักส่วนตัวให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน แต่ในบางครอบครัวนายจ้างอาจจัดให้พักร่วมกับสมาชิกครอบครัวหรือกันห้องให้พักต่างหาก

3.7 ให้หัวนอน

3.7.1 ข้อมูลที่ไว้ปีด้านเศรษฐกิจ

ให้หัวนอนเป็นประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจมั่งคงประเทศหนึ่ง มีทุนสำรองเงินตราต่างประเทศกว่า 275,000 ล้านдолลาร์สหรัฐ ภาคการผลิตที่มีส่วนสำคัญคืออุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเคมี เหล็กและเหล็กกล้า เครื่องจักร และการลงทุนในต่างประเทศ

ในรอบ 2 – 3 ปีที่ผ่านมา พบว่ามีผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งในให้หัวนอนเข้าชุมนุมการผลิตไปจีนแผ่นดินใหญ่จำนวนไม่น้อย (ประมาณกว่า 50,000 แห่ง) มีที่ดินชี้ไปบางส่วนหรือบางแห่งนก แต่ด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มี ทำให้ปริมาณการผลิตในให้หัวนอนลดลงไปและมีผลกระทบต่อปริมาณการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไทยและแรงงานฟิลิปปินส์ ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้มากที่สุด

แต่ด้วยเหตุที่ให้หัวนอนมีนโยบายและแผนด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ชัดเจน เป็นระบบและอุปกรณ์ทาง อีกทั้งภาคเอกชนที่มีการปรับตัวด้านการคืนค่าวิธีและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่สอดคล้องกับตลาดโลกในปัจจุบัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ให้หัวนอนคงสามารถเป็นประเทศผู้นำด้านการผลิตและการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และจะมีส่วนสำคัญในการดูดซับแรงงานไทยไปอีกรยะเวลาหนึ่ง

3.7.2 สถานการณ์ด้านแรงงานต่างชาติ

(1) เนื่องจากให้หัวนอนอยู่ในไทยจ้างที่มีกิจการซึ่งต้องผลิตในช่วงกลางคืน และเป็นกิจการประเภท 1 ใน 45 กิจการ (คือ กิจการที่เป็นงานหนัก งานสกปรกและงานอันตราย) ที่มีความจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติ สามารถยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือน มกราคม 2550 เป็นต้นมา พบว่ามีนายจ้างและบริษัทจัดหางานมาเขียนขอนำเข้าแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการขอนำเข้าคนงานไทยมาทำงานในกิจการหลักและประยุปเหล็กและโซดาจำนวนมาก

(2) โครงการก่อสร้างที่ส่งผลต่อการขยายตัวของตลาดแรงงานต่างชาติ

- โครงการก่อสร้างโคมไฟทางนาดใหญ่ ไทย ผู้ได้รับสัมปทานลงทุน ก่อสร้างและดำเนินงานคือ บริษัท Farglory Group (เป็นบริษัทหนึ่งที่ได้รับสัมปทานก่อสร้างจากรัฐ หลายโครงการ และให้แรงงานไทยเดินเพียงประเทศเดียว) ด้วยทุนก่อสร้างกว่า 20,000 ล้านบาทล่าสุด ได้หัวนัน ใช้เวลา ก่อสร้าง 5 ปี คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2554

- โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าขนาดใหญ่และการด่วนที่สำคัญ
- โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าระบบสีน้ำเงินและระบบกลาง

3.7.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

ความต้องการแรงงานต่างชาติของได้หัวนัน มีสูงกว่าการอนุญาตของทางการ ได้หัวนันเสนอ และมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะคนสูงอายุเกือบ 10% ของได้หัวนันที่ต้องการคนดูแล บวกกับการเป็นประเทศไทยอุดหนากรรมที่ต้องการแรงงานด้านการผลิตมาก ขณะที่คนงานได้หัวนันก็มักจะปฏิเสธงานที่หนัก งานอันตรายและสกปรก ที่ทางได้หัวนันเรียกว่างานกลุ่ม 3 K อย่างไรก็ตามได้หัวนัน พยายามไม่อนุญาตสำหรับงานที่สามารถจ้างคนได้หัวนันได้ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน โดยสร้างผ่อนไนในรูปแบบต่างๆ ให้กับผู้ประกอบการ

(1) ความต้องการผู้อ่อนบุ稚 ปัจจุบันประชากรได้หัวนันที่มีอายุมากกว่า 65 ปี มีจำนวนเกินถึงร้อยละ 10 หรือ 2.26 ล้านคน คาดการณ์ว่าเมื่อถึงปี พ.ศ. 2557 ผู้สูงอายุมีถึงร้อยละ 13 และในปี พ.ศ. 2594 จะเพิ่มเป็นร้อยละ 37 ซึ่งทำให้ความต้องการผู้ดูแลมีมากขึ้น และเนื่องจากอาชีพนี้ คนได้หัวนันไม่นิยมทำ แม้ทางการจะสนับสนุนโดยให้เงินอุดหนุนแก่ผู้ที่เข้าแรงงานท้องถิ่น เป็นผู้อ่อนบุ稚เด็กๆ ตาม

(2) การเริ่มต้นโครงการอุดสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

อุดสาหกรรมการผลิตไอซี - ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและ อุปกรณ์ไฟฟ้า มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมากและมีความต้องการซั่งแรงงานต่างชาติปีละประมาณ 15,000 - 8,000 คน โดยมีแรงงานพิเศษไปรับรองส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด คือ ร้อยละ 63.92 และรองลงมาเป็น แรงงานไทย ครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 23.58

สาเหตุที่แรงงานไทยได้ส่วนแบ่งตลาดในภาคอุดสาหกรรมการกลุ่มนี้น้อย กว่าแรงงานพิเศษ เป็น因为จากแรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายซั่งต้องการ คือ มีวุฒิ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. และปวส. มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการทำงานได้ดี และ มีความต้องการจะไปทำงานในได้หัวนันมีจำนวนน้อย ดังนั้น การเพิ่มส่วนแบ่งตลาดแรงงานไทยใน ภาคอุดสาหกรรมนี้จะต้องพัฒนาแรงงานไทยที่มีความต้องการจะไปทำงานในได้หัวนันให้มีคุณสมบัติ และพัฒนามาตามความต้องการของตลาดตั้งแต่ล่างไปจนวนเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลโดยสรุป จะเห็นได้ว่าความต้องการแรงงานต่างชาติของได้หัวน มีมากทั้งในภาคผู้อุบัติและภาคการผลิต มากกว่าจำนวนที่ทางการได้หัวนอนบัญชา แม้ว่าได้หัวนจะคงนิยมอย่างจัดจำนวนแรงงานต่างชาติไว้ที่ประมาณ 300,000 คน แต่จากสถิติจะเห็นได้ว่าข้อดังงานได้สูงถึง 327,396 คน ในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 336,462 คน ในปี พ.ศ. 2549 และ 341,871 คน ในปี พ.ศ. 2550

สำหรับแรงงานไทยในได้หัวนในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวน 105,281 คน ลดลงเหลือ 98,322 คน ในปี พ.ศ. 2549 สาเหตุของการลดลงของแรงงานไทยในได้หัวนส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเนื่องกับกฎระเบียบท่องได้หัวน ที่กำหนดให้คุณงานต่างชาติเข้ามาอยู่ได้ไม่เกิน 6 ปี ซึ่งคุณงานไทยเข้ามาทำงานได้หัวนตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นอันดับ 1 มาตลอด (ช่วงแรกสูงถึง 60 – 70% ของแรงงานทั้งหมดที่ได้หัวนนี้อยู่) ทำให้ก่อตุ่มคุณงานส่วนที่ทราบข้อมูลแล้วขอจากจะมาชิกเด็ไม่สามารถมาได้ ประกอบกับระเบียบท่องได้หัวนอย่างได้หัวนอนบัญชาให้นายจ้างหักค่าอาหารเดือนละ 2,500 เหรียญได้หัวน และให้บริษัทนายหน้าหักค่าบริการไว้ที่ 1 - 2 - 3 เดือนละ 1,500 – 1,700 – 1,800 เหรียญได้หัวนได้ อีกทั้งค่าเงินบาทที่แข็งขึ้นตลอดเวลา ทำให้รายได้จากการทำงานที่ได้หัวน เมื่อแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทยแล้วไม่น่าเหมือนเมื่อก่อน ทำให้คุณงานที่นาริษัยได้ตัวไปด้วย ประกอบกับไม่มีอหีและเงินพิเศษ จึงไม่คุ้นกับค่าบริการที่ต่างไป โดยที่ค่าบริการขั้ดหางงานจากเมืองไทยก็ยังอยู่ในระดับสูง เหลืออยู่ที่ 100,000 บาท

3.7.4 สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในได้หัวนมีปัญหา ดังนี้

1) นายจ้างหักภาษีจราจรอได้ของแรงงานไทยไม่ถูกต้อง หรือไม่นำส่งกรมสรรพากรได้หัวน หรือไม่ส่งคืนเมื่อแรงงานไทยเดินทางกลับประเทศไทย

2) แรงงานไทยถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่าง ๆ จากนายหน้าได้หัวนสูงกว่าความเป็นจริงหรือไม่มีสิทธิ เช่น ค่าบริการต่ออายุหนังสือเดินทาง ค่าบริการแปลเอกสาร เป็นต้น

3) แรงงานไทยถูกหักหรือเรียกเก็บค่าเดินทางกลับ เช่น ตัวเครื่องบิน ค่ารถไปกลับสถานที่ เป็นต้น

4) แรงงานไทยถูกเรียกเก็บเงินหักฝาด (เงินกันหนี) เหลือคนละ 2,000 – 3,000 เหรียญได้หัวนต่อเดือน โดยไม่ได้ขึ้นอยู่ นายหน้าได้หัวนหรือนายจ้างบางรายไม่คืนหรือคืนเงินหักฝาดให้แรงงานไทยไม่ครบเมื่อทำงานครบกำหนดสัญญา

5) แรงงานไทยถูกหักค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน หรือถูกหักเงินกรณีแรงงานฝ่าฝืนกฎระเบียบ

6) นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้อง

- 7) แรงงานไทยถูกจัดให้ทำงานไม่ตรงตามสัญญาจ้าง
- 8) แรงงานไทยไม่ได้รับค่าชดเชยกรณีถูกให้ออกจากงาน โดยไม่ได้กระทำผิด
- 9) บริษัทจัดหางานไทยเรียกเก็บค่าบริการ (ค่าหัว) จากแรงงานไทยสำหรับการกลับไปทำงานที่ได้หัวนอนใหม่

10) นายจ้างหักค่าอาหารและค่าที่พักเกินกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญา

11) แรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้างโดยการคำนวณเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

3.8 ประเภทสาขาวิชาและวิธีการสอน

3.8.1 ข้อมูลที่นำไปดำเนินการสอน

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของเกาหลีเน้นอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงเพื่อการส่งออก ด้วยเหตุที่ประเทศเกาหลีได้มีระบบการผลิตที่เรียกว่า Chaebol คือ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) เป็นเครือข่ายรับผลิตชิ้นงานให้ SME เหล่านี้มีจำนวนมากและกระจายตัวอยู่ทั่วไป อาจกล่าวได้ว่าบ้านเศรษฐกิจของเกาหลีได้พัฒนาได้อย่างรวดเร็วเพราระบบ Chaebol ปัจจุบันพบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กหลายแห่งประสบปัญหาด้านการผลิตจนต้องหยุดดำเนินการ ทั้งนี้ เนื่องจากมีการแข่งขันกันเองและผู้ประกอบการขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ การปิดกิจการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมา ในปี พ.ศ. 2549 จะมีอัตราการว่างงานประมาณ 3.6% - 3.7% ความสามารถในการผลิตของแรงงานเพิ่มจากปี พ.ศ. 2548 เป็นร้อยละ 9.5 และค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการที่มีถูกขั้นต่ำเดือนละ 5 กอนขึ้นไป ประมาณเดือนละ 2,459,000 วอน นอกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งไม่ลงทะเบียนละ 3,100 วอน หรือ วันละ 24,800 วอนแล้ว เกาหลีได้ไม่ได้มีการกำหนดค่าจ้างมาตรฐานในแต่ละสาขาอาชีพ

ปัจจุบัน เกาหลีได้ประสบปัญหาการว่างงานในกลุ่มแรงงานรุ่นเยาว์ (15-29 ปี) ที่เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 7.3 แรงงานกลุ่มนี้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีตำแหน่งงานรองรับเพียงพอ เมื่อจากมีค่านิยมที่ต้องการทำงานในกิจการขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมเทคโนโลยี ซึ่งกิจการเหล่านี้มีอัตราการเพิ่มของตำแหน่งงานไม่ได้สัดส่วนกับความต้องการ นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้า ความเข้มแข็งของตลาดภาพแรงงานในการต่อรอง ขอเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการและความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของสถานประกอบการเพื่อลดต้นทุนการผลิต ทำให้สถานประกอบการจ้างงานมากเปลี่ยนลักษณะการจ้างถูกขั้นประจำ (Regular Worker) เป็นถูกขั้นชั่วคราว (Non- Regular Worker) ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพ

อิสระมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นจนกลายเป็นปัญหาใหม่ที่รัฐบาลจะต้องจัดมาตรการเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ลูกชาุงประเทศนี้

ในปี พ.ศ. 2547 – 2551 รัฐบาลเกาหลีได้มีนโยบายที่สร้างตำแหน่งงานประมาณ 2,000,000 ตำแหน่ง หรือปีละ 400,000 ตำแหน่ง โดยการให้วุฒิเข้าไปลงทุนในกิจการพื้นฐาน สร้างนาหารการสนับสนุนอุดสาหกรรมนาดกกลางและขนาดเล็กให้มีความเข้มแข็งขึ้น เช่น สร้างเสริมการผลิตแรงงานฝีมือป้อนอุดสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก การพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดชีวิต ในปี พ.ศ. 2549 อัตราการเข้าทำงานมีแนวโน้มสูงกว่าปี พ.ศ. 2548 เล็กน้อย แต่ปัญหาขาดแคลนแรงงานในอุดสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางยังคงอยู่ อุดสาหกรรมการผลิตมีความขาดแคลนสูงสุดถึง 83,000 คน รองลงมาได้แก่ กิจการขนาดสัมพันธ์ (16,000 คน) สำหรับอาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด ได้แก่ การขับขี่ยานพาหนะ รองลงมาเป็น อาชีพผู้บริหาร เสมียน ช่างกล ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ แต่ที่พิจารณาตามขนาดของกิจการแล้ว สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 300 คน จะขาดแคลนแรงงานสูงสุด ประมาณ 197,000 คน หรือ 96% ของ SME สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 300 คนขึ้นไป ปัญหาความขาดแคลนลดลง คาดว่าในปี พ.ศ. 2550 เกษที่ได้จะยังคงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่างประเภทแรงงานไว้ฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานสำหรับป้อนสถานประกอบการขั้นขนาดกลางและขนาดเล็ก

3.8.2 สถานการณ์แรงงานต่างชาติ

ปัญหารือวิธีด้านความขาดแคลนแรงงานในอุดสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีมาตั้งแต่ช่วงการร่วงรัศพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ต่อ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 รวมทั้งค่านิยมของคนไทยที่รังเกียจงานประเภท 3 D (Dirty, Difficult, Dangerous) ทำให้มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติท่อนข้างสูง ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบศึกษาอุดสาหกรรม (ITS) และระบบใบอนุญาตทำงาน (EPS)

- ระบบศึกษาอุดสาหกรรม (Industrial Training System : ITS) เริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2536 โดยรัฐบาลให้โควต้าการนำเข้าแรงงานต่างชาติสาขาอุดสาหกรรมแก่สมาคมธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่งเกาหลี (Korea Federation of Small and Medium Business : KFSB) มอบโควต้านำเข้าแรงงานสาขาก่อสร้างแก่สมาคมก่อสร้างเกาหลี (The Construction of Korea : COK) และมอบโควต้าสาขาวิชาการเกษตรแก่สมาคมชีวภาพรรณแห่งชาติ (National Agricultural Cooperation : NAC) หน่วยงานต่างชาติได้รับอนุญาตให้ทำงาน 1 ปี และสามารถต่อตัวญญาได้อีก 1 ปี สำหรับการทำงานในปีแรกถือว่าเป็นการฝึกอบรม คุนงานอาจจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ระบบ ITS นี้ จะบูรณาภรณ์กับระบบใบอนุญาตทำงานในปี พ.ศ. 2550

- ระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System : EPS) เป็นระบบที่ใช้ควบคู่กับระบบ ITS ระบบ EPS ได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาฯ ก้าวหลังได้ เมื่อ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 ให้มีผลใช้บังคับเมื่อ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2547 โดยกระทรวงแรงงานแห่งภาครัฐได้เป็นผู้คัดเลือกประเทศที่จะจัดส่งแรงงาน ซึ่งปัจจุบันมีประเทศผู้ส่งออกแรงงาน รวม 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย ปากีสถาน อุสเบกิสถาน จีนและกัมพูชา การจัดส่งแรงงานเป็นไปตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) และมอบหมายให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมุขย์ (Human Resources Development : HRD) เป็นผู้ดำเนินการ

กระทรวงแรงงานแห่งภาครัฐได้ประกาศวันนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เกาหลีได้จะมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มระบบเดิมคง ระบบ EPS สำหรับองค์กรต่างๆ ที่เกหราห์หน้าที่จัดหาและดูแลคนงานต่างด้าว ได้แก่ CAK, KFSB และ NAC รวมทั้งเอกชนที่ได้รับมอบอำนาจให้ทำหน้าที่ดูแลคนงานต่างด้าว ให้ยุติการกิจทั้งหมดตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เป็นต้น

ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 มีคนงานต่างด้าวทำงานในเกาหลีได้อよ่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 629,331 คน เป็นคนงานในระบบ EPS จำนวน 100,991 คน เป็นคนงานในระบบ ITS จำนวน 129,498 คน เป็นผู้เข้าไปทำงานด้วยวิธีอื่น จำนวน 389,842 คน เป็นผู้ลักลอบทำงาน ประมาณ 42,000 คน สำหรับความต้องการแรงงานต่างด้าวประจำปี พ.ศ. 2549 เกาหลีได้กำหนดโควต้าการนำเข้า รวมทั้งสิ้น 105,000 คน จำแนกเป็นระบบ EPS จำนวน 34,750 คน ระบบ ITS จำนวน 32,200 คน เป็นคนเข้าเชื้อสายเกาหลี จำนวน 38,050 คน คาดว่าในปี พ.ศ. 2550 หากภาวะเศรษฐกิจไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก เกาหลีได้จะยังคงโควต้านำเข้าแรงงานต่างด้าวไว้ต่อไปปี พ.ศ. 2549 คือประมาณ 105,000 คน การจัดโควต้าให้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจและภาระการคลบทุนของคนงานชาตินั้นๆ เป็นสำคัญ

แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีได้มากขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ประมาณ 42,787 คน เมื่อแรงงานที่เข้าไปทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 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 สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศไทยได้มาก เนื่องจากเกาหลีได้ขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ค่านิยมของคนเกาหลีได้ที่ไม่นิยมทำงานประเภท 3D งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) ซึ่งงานเหล่านี้คืองานสำหรับแรงงานໄร์ฟื้มหรืองานสำหรับกรรมกร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 จนถึงปัจจุบัน ค่าจ้างแรงงานในเกาหลีได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วถึงสาม

เท่าตัวนับเป็นเหตุจูงใจให้แรงงานด่างชาติหลังไหลเข้าไปทำงานมากขึ้น ทั้งโดยวิธีการถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้าไปในรูปแบบต่างๆ เช่น เข้าไปในฐานะนักท่องเที่ยว หรือลัญญาจ้าง เป็นต้น

3.8.3 แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย

ประเทศไทยและภาครัฐได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในภาคหลัก (MOU) ฉบับแรกเมื่อ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 เมื่อ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2549 เพื่อโอกาสแห่งคุณภาพในการเดินทางไปทำงานด่างประเทศและชั้งปีในการขยายตลาดแรงงานไทยในด่างประเทศอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดส่งในระบบ EPS ซึ่งดำเนินการแบบรัฐต่อรัฐ จะช่วยลดปัญหาแรงงานถูกหลอกลวงและถูกเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน ในปี พ.ศ. 2549 ไทยได้รับโควตาให้ส่งแรงงานในระบบ EPS จำนวน 5,500 คน สำหรับปี พ.ศ. 2550 เป็นซึ่งปีจัดการผลิตและภาวะเศรษฐกิจของภาคหลักได้เป็นปกติเช่นเดียวกับปี พ.ศ. 2549 โควต้าการนำเข้าแรงงานด่างชาติโดยรวมไม่น้อยกว่าปี พ.ศ. 2549 แต่ประเทศไทยอาจได้รับโควต้านำเข้าแรงงานน้อยลง เมื่อจากแรงงานไทยมีข้อตราชาราชการตอบหนี้ก่อนเข้าสูง (ร้อยละ 4.92) และประเทศไทยสู่ส่งออกแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยเพิ่มจาก 10 ประเทศ เป็น 15 ประเทศ (พม่า ศิมอร์ตะวันออก เมลาเซีย บังกลาเทศ เกอร์กิสถาน)

3.8.4 สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

แรงงานไทยที่ไปทำงานในภาคหลักได้ประสบปัญหา ดังนี้

(1) ความไม่รับเขนของสัญญาจ้างงานในระบบ EPS โดยเฉพาะการไม่ระบุลักษณะงานและกิจการของนายจ้างภาคหลัก คุณงานไทยกว่าร้อยละ 50 ร้องเรียนว่า นายจ้างให้ทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่ระบุในสัญญาจ้าง นายจ้างให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรดำเนินการให้มีการระบุประเภทกิจการ กำหนดลักษณะการทำงานที่ชัดเจนพร้อมทั้งชี้แจงให้ความเข้าใจเบื้องต้นกับคุณงานก่อนจัดส่งไปทำงาน

(2) ปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างคุณงานไทยกับนายจ้างภาคหลัก คุณงานไทย มีความรู้ ทักษะด้านภาษากราดีน้อยมาก จนแทนสื่อสารท่าความเข้าใจกันมากจังไม่ได้冽ช แม้จะมีการทดสอบและฝึกอบรมด้านภาษาภาคหลักก่อนเดินทางมาทำงานแล้วก็ตาม การจะจัดอบรมในวันหยุดหรือเมื่อเลิกงานเพื่อให้คุณงานมีความรู้ด้านภาษาภาคหลักเพิ่มขึ้น ทำได้ยากเนื่องจากคุณงานจำนวนมากต้องสปีดาร์ เมื่อถึงวันหยุดจึงต้องการพักผ่อน

(3) นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานด่างชาติในระบบ EPS ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็กมีทุนประกอบการไม่มาก กิจการยังไม่มีความมั่นคง ทำให้เกิดปัญหาด้านการจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการหรือหยุดกิจการ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงควรเข้ามาดู HRD ให้มีการตรวจสอบคัดเลือกคุณภาพก่อนพิจารณาจัดสรรโควตาให้

(4) ตักษณะงานที่ทำมีความยาก ล้ำนา กก เกินกว่าที่คุนงานจะคาดถึง เช่น แบบของหน้าก ทำงานกลางแจ้งที่มีอากาศหนาวจัด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คุนงานหนีอยู่แล้ว เกิดความห้อดอย และในที่สุดเมื่อไม่สามารถเปลี่ยนการทำงานได้ คุนงานก็จะหนีงาน

(5) คุนงานเห็นว่าการจัดส่งในระบบ EPS เป็นบริการของรัฐ เสียค่าใช้จ่าย น้อย จึงขาดความอดทน ขาดความยุ่งนิ่นในการทำงาน เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงานก็ออกใจ ขอเปลี่ยนงานหรือขอเดินทางกลับ ดังนั้น ใน การอบรมก่อนเข้าส่งควรขึ้นเตือนให้ คุนงานทราบนักดึงความขากล้ามูกในการทำงาน โดยเฉพาะครัวเรือนให้ทราบถึงความยากล้ามูกใน การขอเปลี่ยนงาน เนื่องจากต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างเดิม

(6) สภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพภูมิอากาศ ตลอดจนการปรับเปลี่ยน พนของให้เข้ากับสภาพวัฒนธรรมใหม่ ทำให้คุนงานเกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อร่างกายและ จิตใจ เห็นควรจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่มีแพทย์ด้านจิตเวชไปเยี่ยมคุนงานหรืออาจจัดกิจกรรม นันทนาการเพื่อช่วยผ่อนคลายตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม

3.9 ประเทศไทย

3.9.1 ข้อมูลทั่วไปด้านเศรษฐกิจ

ประเทศไทยอยู่ในภูมิภาคเปิดรับแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี 2540 ปัจจุบันงานวิชาชีพ แหล่งแรงงานมีฝีมือเท่านั้น ส่วนแรงงานไวดีมีนั่นซึ่งไม่มีนโยบายปิดรับ เนื่องจากเกรงว่าจะก่อให้เกิด ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในวงกว้าง และอาจส่งผลให้อัตราการว่างงานของผู้ไทยยังสูงมากไป กว่าเดิมอีก (ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 อัตราการว่างงานของผู้ไทยสูงเท่ากับร้อยละ 4.0) แต่แม้ว่า ขณะนี้อัตราการว่างงานของผู้ไทยมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากเศรษฐกิจผู้ไทยมีการขยายตัวแล้วก็ตาม แต่ มองไปก็ยังมีปัญหาในเรื่องคนต่างด้าวที่ออกคิ้อคิ้อาชญากรรมรุนแรงหลายคดีซึ่งอุบัติ ดังนั้นผู้ไทยจึง ใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากในเรื่องการพิจารณาเริ่มแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงาน โดยจะเกิดความ เห็นชอบของประชาชนเป็นหลัก และจากผลกระทบส่วนรวมความเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการรับแรงงาน ต่างด้าว พบร่วงจากเกินกว่าครึ่งหนึ่งซึ่งไม่เห็นด้วยกับการยกเว้นแรงงานต่างด้าวเข้ามาในปริมาณ มาก

อย่างไรก็ตามผู้ไทยกำลังประสบปัญหาอัตราการเกิดฟ้า ไม่เด็กเกิดน้อย และมี ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นมาก ดังนั้นในอนาคตที่มีความเป็นไปได้สูงที่ผู้ไทยจำนวนมากเป็นต้องเปิดรับแรงงานต่างด้าวเข้า มาทดแทนกำลังแรงงานของผู้ไทยที่ขาดแคลนในอนาคต ขณะนี้มีหลายฝ่ายพยายามเรียกร้องให้ขยาย การรับแรงงานที่มีฝีมือหรือแรงงานฝีมือมากขึ้น เช่น ให้ขยายระยะเวลาตั้งแต่ 3 ปี เพิ่มเป็น 5 ปี ขอให้ผ่อนปรนหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ที่จะเข้ามายังแรงงานฝีมือ เป็นต้น ซึ่งในปี พ.ศ.

2549 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ขัดตั้งคณะทำงานจากหลายกระทรวงร่วมกันขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาในเรื่อง การรับแรงงานต่างด้าวโดยชอบด้วยกฎหมาย องค์การสหประชาชาติคาดการณ์ว่า ญี่ปุ่นจะเป็นต้องเปิดรับแรงงานต่างด้าวปีละ 10 ล้านคน หรือไม่ก็ต้องเลื่อนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไป 77 ปี ทั้งนี้เพื่อจะรักษาอัตราส่วนกำลังแรงงานต่อจำนวนผู้สูงอายุให้ได้เท่ากับอัตราส่วนเดิมกันของปี พ.ศ. 2548 (คือเท่ากับ 4.8 ต่อ 1) โดยชี้ว่าหากญี่ปุ่นไม่เปิดรับแรงงานต่างด้าวเดิมเข้ามาทดแทนกำลังแรงงานซึ่งนับวันจะน้อยลงทุกที่แล้ว ผลกระทบที่ตามมา ก็คือ เมื่อถึงปี พ.ศ. 2593 อัตราส่วนของกำลังแรงงานต่อจำนวนผู้สูงอายุจะลดลงมาเหลือเพียง 1.7 ต่อ 1 เท่านั้น

นอกจากนี้ คนต่างด้าวที่มีสถานะประเภทคู่สมรสของชาวญี่ปุ่น ญี่ปุ่นยินดีนัก ถ้าร ญี่ปุ่นรับอนุญาตให้ประกอบกิจกรรมตามที่กำหนดก็สามารถทำางานในประเทศไทยได้ ส่วนนักเรียนต่างด้าวและนักศึกษาต่างด้าวเดินทางมาตั้งหลักแหล่งทำงานได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนดโดยต้องขออนุญาตจากกระทรวงยุติธรรมก่อน และจะได้รับอนุญาตเมื่อได้รับการพิจารณาแล้วว่าไม่กระทบต่อการเดลาร์เรียน (ทำงานได้ไม่เกิน 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับนักเรียนต่างด้าวที่ทำงาน Part – Time กำหนดอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง)

3.9.2 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

คาดว่าปีงบประมาณ 2559 แรงงานต่างด้าวในญี่ปุ่นในปัจจุบันกว่า 800,000 คน จำนวนเป็น คนต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการเข้าเมืองของผู้ต้องพำนักระยะ (14 สถานะการพำนักระยะ) ประมาณ 180,000 คน แรงงานอื่นที่มีวิชาประภทที่ทำงานได้ไม่จำกัดประภท (เช่น คู่สมรสชาวญี่ปุ่น ผู้สืบทอดอาชญากรญี่ปุ่น ญี่ปุ่นยินดีนัก ถ้าร ญี่ปุ่นรับอนุญาต) อีกไม่ต่ำกว่า 370,000 คน ผู้ฝึกงานเทคนิค (ผู้ฝึกงาน JTCO ปีที่ 2 และ 3) ประมาณ 85,000 คน และนักศึกษานักเรียนที่เข้ามีแรงงานพัฒนามา (ผู้อยู่กินกับหนุนที่ลักษณะทำงานอยู่ชั่วคราว) อีกประมาณ 170,000 คน

แรงงานต่างด้าวในญี่ปุ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด และเป็นการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป] เมื่อจากเปิดรับแรงงานที่มีฝีมือในการกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตาม หลายฝ่าย ชี้ว่าญี่ปุ่นขาดแคลนแรงงาน ไว้ฝีมือจำนวนมากและพากยามผลักดันให้มีการขยายระยะเวลาการรับรู้ฝึกงานต่างด้าว (จาก 3 ปีเป็น 5 ปี) รวมถึงเปิดรับแรงงานไว้ฝีมืออย่างเสรีด้วย ซึ่งในอนาคตอันใกล้คาดว่าญี่ปุ่นจะมีแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นไม่น้อย

3.9.3 แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย

แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศไทยมีทั้งส่วนที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักษณะทำงานอย่างพิดกฎหมาย ซึ่งรวมทั้งหมดมีอยู่ราว 21,000 คน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา จำนวนแรงงานไทยเริ่มมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ มา โดยมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากการลดลงของแรงงานติดภูมายา ปี พ.ศ. 2549 นี้แรงงานไทยสักกลอนทำงานจำนวน 8,460 คน ในขณะที่แรงงานถูกกฎหมายกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยอย่างต่อเนื่อง แรงงานมีฝีมือ (14 สถานะการพำนัก) มีจำนวน 2,000 คน และแรงงานในสถานะอื่นๆ ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมี 5,500 คน และผู้ฝึกงานไทยก็มีจำนวน 5,000 คน

จำนวนแรงงานถูกกฎหมายของไทยในญี่ปุ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อไปเรื่อยๆ มา แต่ เป็นการเพิ่มขึ้นที่控เสียที่จะน้อย เมื่อจากสาขาอาชีพที่ทางการญี่ปุ่นอนุญาตเปิดรับแรงงานต่างด้าวมี ฝีมือนั้นมีเพียงบางสาขาอาชีพเท่านั้นที่แรงงานไทยที่มีฝีมือมีศักยภาพในการแข่งขันได้ ได้แก่ แรงงานฝีมือ (ผู้ปูรูจอาหาร คัวกุช้าง) นักแสดง เป็นต้น แรงงานไทยที่เพิ่มขึ้นอีกส่วนคือ ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรณีที่บริษัทแม่ถูกห้ามริบัตรทุนค่างชาติ ในประเทศไทย ส่งถูกจ้างมาทำงานในบริษัทในญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น เนื่องจากเข้าไปลงทุนในประเทศไทยของบริษัทญี่ปุ่นที่เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ในการเจรจาภายใต้กรอบ JTEPA (Japan Thai Economic Partnership Agreement) ที่จะนำไปสู่การเจรจา FTA ระหว่างไทยกับญี่ปุ่น ก็ซึ่งได้มีการเสนอให้ทางการญี่ปุ่นขยายสาขาอาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนโครงการส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทยเพื่อการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศใน 5 สาขาอาชีพ คือ สาขาผู้ประกอบอาหารไทย สาขาห้องปฏิบัติการญี่ปุ่น สาขาแม่บ้านทันสมัย สาขานวดแผนไทย และสาขาบุคลศิลป์นั้นเอง

สำหรับสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยนั้นญี่ปุ่นเปิดรับอยู่แล้ว แต่ได้ระบุคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเป็นแรงงานมีฝีมือสาขาห้องปฏิบัติอาหาร ไว้อ้างเพิ่งจะ ต้อง ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นๆ นานกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งปัจจุบันก็ได้มีการเสนอในการประชุมเจรจา FTA ต่อรองขอผลประسبการณ์ของผู้ที่ขอเข้ามาทำงานเป็นผู้ปูรูจอาหารให้ลดลงเหลือเพียง 5 ปี สำหรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน

ส่วนอีก 4 สาขาอาชีพนั้นก็มีเสนอขอเปิดตลาดในการเจรจา FTA ซึ่งในอนาคต ก็มีความเป็นไปได้ที่ทางการญี่ปุ่นจะเปิดรับ โดยสาขาที่มีความเป็นไปได้สูงที่จะเปิดรับได้แก่ สาขาห้องปฏิบัติการญี่ปุ่น ผู้ءองจากขณะนี้ญี่ปุ่นมีสภาพภาวะสังคมคนชรา และมีเด็กเกิดน้อย สาขานวดแผนไทย และนวดคลื่นน้ำมันนั้น ญี่ปุ่นมีความต้องการหางานมาก หากแต่รัฐบาลญี่ปุ่นซึ่งไม่อนุญาตให้เข้ามาทำงาน ขณะนี้ผู้ที่ทำงานด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นหญิงไทยที่แต่งงานกับชาวญี่ปุ่นและสาขาครุภัณฑ์สอนภาษาญี่ปุ่น คุณครูไทย สอนทำอาหารไทยและสอนภาษาไทย

แนวโน้มในความต้องการรับผู้ฝึกงานไทยมาฝึกงานตามโครงการฝึกงานภาคภูมิคุณภาพของ JTCCO นั้นพบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันภาคลักษณะของผู้ฝึกงานไทยดีขึ้นมากเนื่องจากมีการหดหู่หนี้ไปจากแหล่งฝึกงานน้อยลง และผู้ฝึกงานไทยยังปรับตัวได้ดี แต่ยังพบว่ามีองค์กรรับหลักแหล่งที่เคยรับผู้ฝึกงานชาติอื่นเด็กไม่ประทับความสำเร็จ กีหันมาสนใจรับผู้ฝึกงานไทยมากขึ้น

สำหรับผู้ฝึกงานขององค์กรผู้รับ IMM Japan ที่กรรมการจัดทำงานจัดส่งมาฝึกงาน ซึ่งในอดีตเคยมีปัญหารือขอต่อการหดหู่หนี้ของผู้ฝึกงานสูง ทำให้อุตสาหกรรมการรับผู้ฝึกงานไประยะหนึ่ง แต่หลังจากที่มีการแก้ไขปรับปรุงเงื่อนไขการรับส่งผู้ฝึกงานแล้ว และได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2546 ที่ได้เริ่มดำเนินการรับผู้ฝึกงานต่อตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 จนถึงขณะนี้ (มีนาคม พ.ศ. 2550) ได้รับผู้ฝึกงานเข้ามาอีก 35 รุ่น รวม 867 คน ณ ปัจจุบัน (สิ้นเดือนมีนาคม พ.ศ. 2550) มีผู้ฝึกงาน IMM Japan ฝึกงานอยู่ในประเทศไทยจำนวน 816 คน ปรากฏว่าผลการรับผู้ฝึกงานเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ปรากฏว่ามีผู้ฝึกงานหลบหนี และผู้ฝึกงานรุ่นแรกจำนวน 34 คน ได้ฝึกงานครบ 3 ปี และเดินทางกลับประเทศไทยแล้วเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 และประกอบกับในปี พ.ศ. 2549 จำนวนผู้ฝึกงานชาวอินโดเนเซียหดหู่สูงมาก นายจ้างจึงสนับสนุนมารับผู้ฝึกงานไทย หากสภาพการณ์การฝึกงานของผู้ฝึกงานไทยยังคงรักษาระดับไว้ เช่น ปัจจุบัน ก็อ มีกฎหมายและไม่หดหู่หนี้ไปจากแหล่งฝึกงาน คาดว่าสามารถดูษายการจัดส่งผู้ฝึกงานไทยได้เพิ่มขึ้นทุกปี โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2550 - 2551 จะเพิ่มการรับผู้ฝึกงานได้ประมาณ 1,000 คน

ส่วนจำนวนแรงงานไทยถูกหดหู่ทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทางการญี่ปุ่นเร่งจับกุมคนต่างด้าวที่อยู่ญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายที่จะลดจำนวนคนต่างด้าวที่อยู่อย่างผิดกฎหมายให้เหลือเพียงครึ่งหนึ่งภายในระยะเวลา 5 ปี รวมทั้งเพิ่มบทลงโทษคนต่างด้าวที่ไม่มีวิชาและนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวอีกด้วย ดังนั้นคาดว่าในอนาคตอันใกล้จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจะลดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามรัฐบาลญี่ปุ่น ยังต้องจัดเตรียมงานจากส่วนอื่นของรัฐบาลรับจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะลดลงในอนาคต ซึ่งหลายฝ่ายพยายามที่จะเร่งให้เปิดรับแรงงานไร์ฟเมือง แต่ก็ยังได้รับการต่อต้านจากประชาชนญี่ปุ่นเอง ทั้งนี้ในกฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพได้ระบุไว้วัดเดือนว่า การเปิดรับแรงงานต่างด้าวจะทำให้ได้ประโยชน์ต่อประเทศ ทั้งนี้ในกฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพได้ระบุไว้วัดเดือนว่า ควรรวมชื่อนมูลที่ได้จากการสำรวจประชากรติดกับการเปิดรับแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาหากันขึ้น ซึ่งขณะนี้กำลังรวบรวมชื่อนมูลที่ได้จากการสำรวจประชากรติดกับการเปิดรับแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาหากันขึ้น คาดว่าจะใช้กฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพฉบับที่ 2 ซึ่งให้มาเป็นระยะเวลาครบ 5 ปีแล้ว

3.9.4 สภาพความเป็นอยู่และปัจจัยทางของแรงงานไทย

แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศไทยญี่ปุ่นมีทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ก็แตกต่างกันไปตามสภาพ ดังนี้

(1) แรงงานไทยถูกกฎหมาย

ส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่เช่นเดียวกับพนักงานชาวญี่ปุ่นทั่วไป คือมีพ้าที่มีเครื่องอ่านว่าความสะอาดค่อนข้างครบครัน มีสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างเป็นไปตามเกณฑ์ และไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการถูกอาชญากรรมเบร์ช แรงงานเหล่านี้มักมีการทำท่าสัญญาการซื้อขาย และกระหนင์ในสิทธิ์ของตนอย่างคี

(2) แรงงานไทยผิดกฎหมาย

แรงงานผิดกฎหมายพื้นชาติหัวส่วนใหญ่ทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้าง หรืองานในโรงงาน และเพศหญิงพบว่าส่วนมากทำงานในสเน็คบาร์หรืองานในโรงงาน สภาพความเป็นอยู่พบว่าอย่างไม่ดีที่ทำกับแรงงานถูกกฎหมาย และต้องอยู่อย่าง陋บๆ ช่อนๆ หากอยู่ในเมืองใหญ่ที่นี่ค่าเช่าที่พักแพงอาจเข้าห้องพักอยู่ร่วมกันหลายคน โดยเฉพาะผู้หญิงที่มาทำงานรับราชการและยังทำงานใช้หนี้ให้แก่ผู้ที่เชื้อตัวญี่ปุ่นไม่หมดจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดี และถูกบังคับให้ก้าวประเวณก่อว่าจะใช้หนี้หมด แต่ก็มีแรงงานไทยผิดกฎหมายจำนวนมากที่มีความอยู่อย่างสุขสบายและมีรายได้ที่ดีกว่าแรงงานถูกกฎหมาย โดยเฉพาะผู้ที่ใช้แรงงานตามต่างจังหวัดที่อยู่ญี่ปุ่นนานจะมีรายได้ต่อเดือนตั้งตี (วันละมากกว่า 3,000 บาท) กันงานเหล่านี้ไม่ต้องชำระค่าไร้กันสักคนต่างๆ รายได้ก็ได้รับเต็มเม็ดเต็มหน้าข สามารถซื้อเงินก้อนไปเลี้ยงครอบครัวทางประเทศไทยและสร้างบ้านได้

ข้อมูลของญี่ปุ่นเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้ แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายที่ถูกเนรเทศส่วนใหญ่ทำงานอยู่ตามเมืองใหญ่ๆ ได้แก่ กรุงโตเกียว ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 31.5) สำหรับของคนมาได้แก่ คานากาวะ ไอจิ ชิบะ ไซตามะ ภูมิภาค อิบารากิ ไอจิโก มะชิชิโอะกะ คานาจิ ชิบะ ญี่ปุ่นจาก 10 เมืองดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 87.3 ของผู้ที่ถูกเนรเทศทั้งหมด แรงงานต่างด้าวที่เหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีเจ้าของคนเดียวที่เป็นธุรกิจส่วนตัว และพบว่าผู้ที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายมักต้องการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ใช้กระบวนการยกทันทีในการทำงาน

ปัญหาของแรงงานไทยผิดกฎหมาย

- เนื่องจากประเทศไทยมีค่าแรงสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น จึงเป็นแรงงานไปให้คนต่างด้าวทางเข้ามาเดือนหนึ่งอยู่ในประเทศไทยซึ่งมีว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่นายหน้าที่ช่วยพาเข้าประเทศไทยซึ่งเป็นจำนวนมากก็ตาม แต่เนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูงนัก จึงมักถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและมักได้รับการข่มขู่จากนายจ้างว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่และจะถูกเผยแพร่กลับประเทศไทย ทำให้ถูกจ้างไม่ถูกด้วยกรรไกรของสิทธิประโยชน์ที่ตนเป็นฝ่ายเสียเปรียบ แรงงานไทยส่วนใหญ่มักไม่ทราบว่ากฎหมายแรงงานที่ญี่ปุ่นคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดหรือมีสถานะการพำนักระยะต่อห้าปีก็ตาม ปัญหาที่มักเกิดกับผู้อยู่กินกำหนดและลักษณะการทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายในเรื่องการทำงาน ได้แก่นายจ้างจ้างจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ก扣ลงกันไว้ ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ถูกให้ออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ถูกนาบร้าห์หักค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สูงเกินความเป็นจริง ถูกนายจ้างลดค่าจ้างโดยอ้างว่าเศรษฐกิจไม่ดี ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานเด่นชัดไม่ยอมรับผิดชอบที่เป็นเดือน และปัญหาด้านฝึกงานบีเระกซึ่งยังไม่อาจทำงานล่วงเวลาที่ถูกหักหนี้นี้ ซึ่งเป็นการทำลายผลลัพธ์แรงงานไทยในญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังมีปัญหาใหญ่อยู่เรื่องหนึ่ง คือ การไม่สามารถเข้าร่วมทำประกันสุขภาพของรัฐได้ ดังนั้น เมื่อเกิดเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลจึงต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก บางครั้งเมื่อเข็บป่วยต้องหายรับประทานเอง โดยไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงของโรค ทำให้รักษาได้ไม่ตรงอาการและไม่ดูแลน่อง เกิดอาการสะสมจนป่วยเรื้อรัง รักษาไม่หาย สรุคท้ายอาจต้องเสียชีวิต

- มีปัญหาใหญ่จำนวนมากที่ได้รับการซักสวนจากนายหน้าให้นำทำงานที่ญี่ปุ่นโดยไม่ทราบว่าจะถูกหลอกให้มาทำงานบริการทางเพศ แต่เมื่อเข้ามาในญี่ปุ่นแล้วถูกขายต่อให้กับเจ้าของร้าน สเปนเนียร์ ซึ่งก็คือ แหล่งรายรับการทางเพศในราคาสูงมาก (ประมาณคนละ 3 ล้าน 5 แสนเยน ถึง 5 ล้านเยน) ซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาใหญ่ที่ต้องขอใช้โดยการถูกบังคับให้มาเงินจากการขายบริการทางเพศในปัจจุบันกว่าจะใช้หนึ่งหมื่นเดือนแล้วจะได้รับอิสรภาพ

- คนไทยที่ไม่มีวิชาเมืองต้องการทำงานที่เข้าเป็นต้องมีคนแนะนำงานให้ และเมื่อได้งานทำแล้วก็จ่ายเงินตอบแทนให้แก่คนไทยที่พาไปทำงานให้ ซึ่งจะเรียกผลกันว่าค่าใช้จ่ายนนน นอกจานนี้มีค่านายขับไทยแจ้งมาที่สถานทูตเอกอัครราชทูตไทยอยู่เมืองฯ เรื่องพฤติกรรมคนไทยที่ชอบหลอกลวงคนไทยด้วยกัน เช่น หางานให้โดยไม่มีงานจริง ขึ้นเงินแล้วไม่ใช้คืนให้ จัดตั้งวงชีร์แล้วเชิดเงินหนี้ไป แอบอ้างรับเงินผลประโยชน์จากนายคนไทยเสียชีวิต เป็นต้น

- หลักใหญ่ของกฎหมายไทยคือการห้ามนำเด็กไทยเดินทางไปต่างประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต ที่ห้ามเด็กเดินทางชาวญี่ปุ่นโดยมิได้จัดทะเบียนสมรส ต่อมาก็ได้ให้กำเนิดบุตรแต่สามีชาวญี่ปุ่นไม่รับรองบุตรที่เกิดมา และหลักภาระของครอบครัวญี่ปุ่น ประกอบกับหญิงหล่าที่ไม่ได้ไปแจ้งเกิดต่อสถานเอกอัครราชทูตไทย

เพื่อขอรับสัญชาติไทยให้บุตร เมื่อจากเกรงว่าจะถูกทางการส่งตัวกลับประเทศไทย ทำให้เด็กที่เกิดมา คล้ายเป็นเด็กໄร์สัญชาติ เมื่อก็ปัญหาเรื่องการค่าแรงซึ่ดหรือปัญหาน้ำหนักทำงานทำให้ไม่สามารถเลี้งดู บุตรได้ ก็มักน้ำเด็กไปฝ่ากศูนย์เลี้ยงเด็ก หรือหน่วยงานสวัสดิการของรัฐแต่เมื่อกลับหนีไป ทำให้หน่วยงานญี่ปุ่นไม่สามารถส่งเด็กกลับประเทศไทยได้ เมื่อจากไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติของเด็กได้

- สำนดูของการกลับหนีของผู้ฝึกงานไทยก็คงต้องใบอยู่แล้วที่จะกลับหนี มีเพื่อนหรือญาติชักชวนให้กลับหนี และหน่วยงานฝึกงานซึ่งมีรายได้น้อยไม่อาจทำล่วงเวลาได้ ผลที่ตามมา คือ หากผู้ฝึกงานไทยขององค์กรผู้รับได้กลับหนีเกินกว่าขัตตราที่กำหนดไว้ องค์กรผู้รับจะต้องถูกลงโทษ อาจถูกสั่งหักหรือลดเงินใบอนุญาต ทำให้ผู้ฝึกงานในความดูแลต้องถูกเข้าใจไปฝึกงานกับองค์กรผู้รับอื่น หรือหากไม่มีองค์กรผู้รับอื่นผู้ฝึกงานก็จะต้องถูกส่งกลับประเทศ ซึ่งอาจมีผลทำให้ผู้ฝึกงานที่จะถูกส่งกลับประเทศกลับหนีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อภาพพจน์ของผู้ฝึกงานไทยที่มีอัตราการกลับหนีปัจจุบันอยู่ในอัตราต่ำ อาจทำให้องค์กรผู้รับเปลี่ยนแปลงหนาแน่นปรับผู้ฝึกงานจากประเทศอื่น เช่น เวียดนาม บังกลาเทศ เป็นต้น

บทที่ 4

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ในการส่งเสริม ควบคุมและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

4.1 เขตรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานมีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่รับผิดชอบดูแลในการส่งเสริม ควบคุมและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศอยู่ 13 แห่ง 11 ประเทศ คือ

1) สำนักงานแรงงานในประเทศไทยอุดิอาาะเบิร์ก (กรุงริยา)

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศไทย สำนักงานห้ามมิเรต คูเวต โอมาน และเยเมน มีข้าราชการประจำอยู่ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, P.O.Box 94370 DQ, Riyadh 11693, Saudi Arabia.

2) สำนักงานแรงงานในประเทศไทยอุดิอาาะเบิร์ก (กรุงเจดดาห์)

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในเขตกรุงเจดดาห์ บินบุ เมกาธีฟ ต้าอีฟ ชัลบาชา รองบีก บีชาและปัญญาเรชี มีข้าราชการประจำอยู่ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Office of Labour Affairs, Royal Thai Consulate - General, 2 Safwan Inb Wahb St, 29, Sharafia Dist, P.O.Box 2224, Jeddah 21451, Saudi Arabia.

3) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทล Aviv ประเทศไทยอิสราเอล

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศไทยอิสราเอล มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Labour Section, Labour Thai Embassy, 21 Shaul Hamelekh, Tel – Aviv, Israel

4) สำนักงานแรงงานในประเทศไทยมาเลเซีย

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศไทยมาเลเซีย มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, 206 Jalan Ampang 50450, Kuala Lumpur, Malasia

5) สำนักงานแรงงานในประเทศไทยสิงคโปร์

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศไทยสิงคโปร์ มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, 180 Cecil St., Bangkok Bank Building # 04 – 01, Singapore 069546.

6) สำนักงานแรงงานในประเทศไทยบรูไน

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศไทยบรูไน มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, No.2 Singpang, 682 Jalan Tutong Kampong, Bumut BF 1320, Baudar Seri Begawan, Brunei Darussalam.

7) สำนักงานแรงงาน ณ เมืองช่องกง

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในช่องกง บันกอก ไฮเป็น หมู่เกาะเชาท์เปซิฟิกและ
สาธารณรัฐป่าเลา มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Royal Thai Consulate General (Labour Section),
22/F, Room 2202 Bangkok Bank Building, 18 Bonham Strand West Road, Sheung Wan,
Hongkong

8) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) (ไทย)

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในกรุงไหയี จีนติว เตาหยวน ชินจู อิ๊หลาน เหมียวถี
ไหง ชัวหลียน หนานโยว เหลียงเจียงและจินเหมิน มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Thailand
Trade and Economic Office, Labour Affairs Division, 10th FL, 151 Hsinyi Rd, Section 3, Taipei,
Taiwan, R.O.C.

9) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมนิลา (ส่วนที่ 2) (ภาษาคากัง)

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในเมืองกาสัง จังหวัด ไตหนาน หุนหนั่น เอียอี พิงตง
ไจคงและเกาะพีญู มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่ Thailand Trade and Economic Office, Labour
Affairs Division (Kaohsiung Office), 14 F-4, 80 Minzu Rd 1, Kaohsiung 807 Taiwan, R.O.C.

10) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศเกาหลี มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่
Labour Section, Royal Thai Embassy, 653 – 7, Hannam – Dong, Yongsan – Ku, Seoul, Korea.

11) สำนักงานแรงงานในประเทศไทย

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศไทย นีชาราษการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่
Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, Annex Bldg. 2nd FL, 3 – 14 – 6, Kamiosaki,
Shinagawa – Ku, Tokyo 141 – 0021, Japan

12) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมัน

รับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในประเทศเยอรมัน มีข้าราชการประจำ 2 นาย ตั้งอยู่ที่
Labour Section, Royal Thai Embassy, Lepsiusstrasse 64/66, 12163 Berlin, Federal Republic of
Germany.

13) ฝ่ายแรงงาน ประจำคณะทูตดาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศ
สวิตเซอร์แลนด์

รับผิดชอบคุณลักษณะด้านแรงงานในคณะกรรมการประจ้าสหประชาชาติ มีข้าราชการประจำ 1 นาย ตั้งอยู่ที่ Permanent Mission of Thailand to The United Nations office, 5 rue Gustave - Maynier, 1202, Geneva, Switzerland.

4.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในด้านประเทศไทยตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติจัดทำงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงแรงงาน ระเบียบกรมการจัดทำงานและประกันกรรมการจัดทำงาน บัญญัติถึงบทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในด้านประเทศไทยในการรับผิดชอบคุณลักษณะด้านความคุ้มและคุ้มครองแรงงานในด้านประเทศไทย ดังนี้

4.2.1 บทบาทหน้าที่ในการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

สำนักงานแรงงานในด้านประเทศไทยมีหน้าที่ในการบริหารเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

1) รับเงินเข้ากองทุน โดยรับจากนายจ้างหรือคนหางานที่ไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนใหม่ในต่างประเทศไว้

2) ฝากเงินกองทุน โดยเปิดบัญชีเงินกองทุนไว้กับธนาคารในต่างประเทศ และจัดให้มีเงินสดไว้ ณ สำนักงานแรงงาน เพื่อสำรองจ่ายในการช่วยเหลือแรงงานที่เป็นสมาชิก

3) จัดซื้อรักภัยสำหรับเก็บรักษาเงินกองทุนในสำนักงานแรงงานให้ปลอดภัย

4) จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันของเงินกองทุน

5) รับคำร้องและจ่ายเงินกองทุนให้แก่แรงงานที่เป็นสมาชิกที่ถูกทอดทิ้งอยู่ต่างประเทศให้เดินทางกลับประเทศไทยลงถิ่นฐานเดิม ตามที่กรมการจัดทำงานอนุมัติ

6) ให้การสงเคราะห์แก่แรงงานที่เป็นสมาชิกที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ หรือให้เก่าทายาทโดยธรรม

7) จัดทำรายงานการรับเข้าเงินกองทุนประจำเดือน

4.2.2 บทบาทหน้าที่ในการรับรองความถูกต้องของเอกสาร หรือรับรองหน่วยงานของต่างประเทศ

1) คุณงานที่ติดต่อไปทำงานกับนายจ้างได้เอง ไม่ว่าโดยการติดต่อตัวบุคคลเอง โดยตรง หรือโดยการแนะนำของญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เมื่อได้รับเอกสารจากนายจ้างแล้ว ก่อนการเดินทางจะต้องเขียนคำขออนุญาตค่อนายทะเบียนจัดทำงาน พร้อมเอกสารประกอบ โดยเอกสารรายค่าหนึ่งที่ต้องผ่านการรับรองจากสำนักงานแรงงานในประเทศไทยที่แรงงานจะไปทำงาน คือ สัญญาจ้างแรงงาน

2) บริษัทจัดหางานที่ต้องการขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคุณภาพงานเป็นการล่วงหน้า จะต้องยื่นคำขออนุญาตด้วยหนังสือของนายทะเบียนจัดหางาน พร้อมเอกสารประกอบหลักฐานการ โดยเอกสารสามารถรายการ คือ หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศขอให้บริษัทจัดหางาน จัดหางานงานให้ หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศต่อที่บริษัทจัดหางานเป็นตัวแทนในการรับสมัคร และคัดเลือกคุณภาพงาน รวมทั้งให้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างแทนนายจ้าง และหลักฐานการจดทะเบียนประกอบกิจการของนายจ้าง ต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากในศูนย์ปีบลิติค หรือหอการค้าหรือหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับรองของประเทศไทยที่นายจ้างถือสัญชาติหรือของประเทศไทยที่คุณงานจะไปทำงาน โดยสำนักงานแรงงานในประเทศไทยที่คุณงานจะไปทำงานมีหน้าที่ต้องรับรองความถูกต้องของหน่วยงานดังกล่าว

3) บริษัทจัดหางานที่ต้องการขออนุญาตรับสมัครคุณงานเพื่อจัดส่งไปทำงาน ในต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค หรือในระบบอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ให้ยื่นคำขออนุญาตด้วยหนังสือของนายจ้าง พร้อมเอกสารประกอบหลักฐานการ โดยเอกสารสารสื่อราชการ คือ หนังสือข้อตกลงการจัดส่งคุณงานไปทำงานในต่างประเทศระหว่างบริษัทจัดหางานกับนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้าง หนังสือของนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างที่ขอให้บริษัทจัดหางานจัดหางานงานให้ หนังสือรับรองเป็นนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างจากหน่วยงานของประเทศไทยนั้นๆ (ด้วยชื่อสัญญาจ้างงานหรือสัญญาฝึกงานหรือสัญญาฝึกปฏิบัติงานที่นายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างที่ดำเนินกิจกรรม) ต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากในศูนย์ปีบลิติค หรือสำนักงานแรงงานในประเทศไทยที่คุณงานจะไปทำงานรับรองความถูกต้อง

4) นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศที่ประสงค์จะให้ กรรมการจัดหางานจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้ยื่นขออนุญาตต่อกรรมการจัดหางานหรือ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ พร้อมเอกสารประกอบหลักฐานการ โดยเอกสารหนังสือมอบอำนาจ ให้กรรมการจัดหางานเป็นตัวแทนในการจัดส่งคุณงานให้ หนังสือแสดงความต้องการเข้าทำงานหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของนายจ้าง (ถ้ามี) สัญญาจ้าง เอกสารราชการของประเทศไทย นายจ้างที่อนุญาตให้เข้าทำงานต่างชาติและอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศไทยนั้น ต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากสำนักงานแรงงานในประเทศไทยที่คุณงานจะไปทำงาน

5) บริษัทจัดหางานที่ต้องการจัดส่งคุณงานไปทำงานในต่างประเทศ หากได้ คัดเลือกคุณงานจากคุณธรรมะเบียนคุณงานของกรรมการจัดหางาน หรือคุณงานที่ได้รับสมัครไว้ และยังไม่ได้จัดส่งไปทำงาน ต้องขออนุญาตโดยยื่นคำขอพร้อมเอกสารประกอบหลักฐานการ โดยเอกสารหนังสือของนายจ้างในต่างประเทศขอให้บริษัทจัดหางานจัดหางานให้ หนังสือของนายจ้างใน

ค่า่งประเทศแต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานเป็นตัวแทนในการรับสมัครและคัดเลือกคนงาน รวมทั้งให้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างแทนนายจ้าง หลักฐานการจดทะเบียนประกอบกิจการของนายจ้าง ต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากในคราวเป็นลักษณะของการค้า หรือหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับรองของประเทศที่นายจ้างต้องสัญชาติหรือของประเทศที่คนงานจะไปทำงาน โดยสำนักงานแรงงานในประเทศที่คนงานจะไปทำงานรับรองความถูกต้องของหน่วยงานดังกล่าว

4.2.3 บทบาทหน้าที่ในการรับรองความเหมาะสมสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศ

ส่วนบริษัทจัดหางานที่ต้องการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ หากได้คัดเลือกคนงานจากการรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ต้องขึ้นขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางาน พร้อมเอกสารประกอบหลายรายการ โดยเอกสารรายการหนึ่ง คือ หนังสือของสำนักงานแรงงานในประเทศที่คนงานจะไปทำงานซึ่งรับรองความเหมาะสมสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศ

4.2.4 บทบาทหน้าที่ในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง

ในการขออนุญาตว่าจ้างคนงานไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น หากสำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นให้นิ่งไว้วางนั่นที่นายจ้างต้องการว่าจ้างมีลักษณะไม่เข้าชื่อนั้น ไม่ต้องใช้ฟอร์มในการทำงานมาก สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นก็อาจเสนอความเห็นกำหนดค่าจ้างเป็นอย่างอื่นต่ออธิบดีกรมการจัดหางานได้

4.2.5 บทบาทหน้าที่ในการรับแจ้งจากคนหางานหรือบริษัทจัดหางาน เมื่อคนงานเดินทางไปลี้ภัยประเทศที่จะทำงานแล้ว

- บริษัทจัดหางานต้องแจ้งเป็นหนังสือพร้อมแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานในประเทศนั้นทราบ เมื่อคนงานเดินทางไปถึง

- หากคนงานไม่ได้จ้างตามสัญญาจัดหางาน บริษัทจัดหางานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้กับสำนักงานแรงงานในประเทศนั้นทราบ

- หากคนงานได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ค่าแห่งแรงงาน หรือได้สิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญาจัดหางาน และคนงานต้องการเดินทางกลับประเทศ ให้คนงานแจ้งต่อบริษัทจัดหางาน หากไม่อาจแจ้งได้ก็ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานในประเทศนั้นเพื่อแจ้งต่อผู้จัดหางานต่อไปได้

- คนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองก็ต้อง หรือคนงานที่นายจ้างพาไปทำงานในต่างประเทศก็ต้อง หรือคนงานที่นายจ้างส่งไปปฏิบัติงานในต่างประเทศก็ต้อง เมื่อเดินทางไปถึงต่างประเทศ ให้คนงานแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานในประเทศนั้นทราบ

4.3 อีกหนึ่งส่วนหนึ่งของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีคำสั่ง ที่ 193/2539 เรื่อง ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศปฏิบัติหน้าที่ กำหนดอีกหนึ่งส่วนหนึ่งของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ดังนี้

- 1) เป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ
- 2) ดูแล ให้ความช่วยเหลือ อานวยความสะดวกและคุ้มครองคนงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งศักดิ์ดามดูแลสิทธิประโยชน์ของคนงานไทยในต่างประเทศ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 4) ประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศเพื่อการรักษาสิทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย
- 5) ประสานและปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมตามภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะในการช่วยเหลือคนไทยต่างดูแลให้ลับภูมิลำเนา
- 6) ประสานและดำเนินการเพื่อการรักษาและดับสภาพความเป็นอยู่ ผลกระทบคุณภาพชีวิตและสุขภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 7) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในต่างประเทศที่จะมีผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทย
- 8) ประสานความร่วมมือและรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ เพื่อให้นำมาใช้ในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 9) ดำเนินการให้ความช่วยเหลือคนงานไทยที่ถูกดำเนินคดีในต่างประเทศ
- 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารแรงงานไทย

สรุป สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ นอกจากมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมความคุ้มและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศแล้ว คือ

- 1) บทบาทในการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย

ได้แก่การรับรองความถูกต้องของเอกสาร การรับรองหน่วยงานของต่างประเทศ การรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศและการเสนอความเห็นเกี่ยวกับค่าจ้าง

2) บทบาทในการគุนคุนการประกอบธุรกิจของบริษัทจัดหางาน

ได้แก่การรับรองความถูกต้องของเอกสาร การรับรองหน่วยงานของต่างประเทศ และการรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศ

3) บทบาทในการคุ้มครองแรงงานไทย

ได้แก่การบริหารเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ การรับรองความถูกต้องของเอกสารหรือรับรองหน่วยงานของต่างประเทศ การรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศ การรับแจ้งจากคนงานหรือนักจัดหางาน เมื่อคนงานเดินทางไปดึงประเทศไทยที่จะทำงานแล้ว

สำนักงานแรงงานในต่างประเทศยังมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 4) เป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ
- 5) รักษาสิทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานของประเทศไทย
- 6) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในต่างประเทศที่จะมีผลผลกระทบต่อแรงงานไทย
- 7) เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์
- 8) สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 5

แนวทางการอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานในต่างประเทศ

จากการศึกษาถึงสถานการณ์แรงงาน สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย พบว่า การเมืองไทยปัญหาให้แรงงานไทยตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศนั้น เป็นภารกิจที่ยุ่งยากมาก เจ้าหน้าที่ที่ประจำการอยู่ในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศจะต้องเป็นผู้มี ความรู้ในงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของประเทศไทย เช่น กฎหมายว่าด้วยการ ตรวจสอบเงินเดือน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เป็นต้น อีกประการที่จำเป็น คือความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยที่เจ้าหน้าที่จะไปประจำการด้วย

ดังนั้น การเตรียมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะส่งไปประจำการในสำนักงาน แรงงานในต่างประเทศจะเป็นเรื่องสำคัญที่กระทรวงแรงงานจะต้องทุ่มเทเวลาและทรัพยากรอย่างเต็มที่ และต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างครบถ้วนเพื่อระบบ

การอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ในการอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จะ ประกอบด้วยขั้นตอน หลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ในการอบรม

เพื่อเตรียมความพร้อมให้เจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศมีความรู้ ความสามารถพิริยพัฒนาที่จะไปปฏิบัติงานส่วนเสริม ควบคุมและคุ้มครอง รวมทั้ง ติดตามสิทธิและประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ผู้เข้ารับการอบรม

เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่มีกำหนดเดินทางไปประจำการในสำนักงาน แรงงานในต่างประเทศ และได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่จะไปประจำการในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศแล้ว

5.3 ผู้ให้การอบรม

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรรมการจัดหางาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนจากกระทรวงการต่างประเทศ และผู้แทนจากสำนักงานต่างๆ แห่งชาติ

5.4 วิธีการและระยะเวลาการอบรม

ดำเนินการอบรมในลักษณะการบรรยาย โดยมีระยะเวลาการอบรม 56 ชั่วโมง

5.5 รายละเอียดและโครงสร้างหลักสูตร

เนื้อหาหลักสูตรการอบรม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

5.5.1 ส่วนที่ 1 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ความรู้ในรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้ง 5 วิธี ได้รู้ถึงสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายสัญญาจัดหางาน สัญญาจ้างและกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อรับทราบหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

5.5.2 ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยทั่วไปประจำการ

สาระสำคัญเพื่อให้ผู้อบรมได้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทางเศรษฐกิจทั่วไป สถานการณ์แรงงานต่างชาติ แนวโน้มความต้องการเข้าเมืองไทย สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทย

5.6 เนื้อหาของหลักสูตร

หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหาต่าง ๆ ตามหัวข้อ ดังนี้

5.6.1 ส่วนที่ 1 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวม 40 ชั่วโมง

1) รายละเอียด ขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของ
แรงงานไทย 5 วิธี รวม 14 ชั่วโมง

- การเดินทางไปทำงานต่างประเทศศักยภาพเอง 2 ชั่วโมง

- นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ 2 ชั่วโมง

- นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ 2 ชั่วโมง

- การจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ 2 ชั่วโมง

โดยใช้บริการจัดหางานของรัฐ

- การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการ 6 ชั่วโมง

จัดส่งของบริษัทจัดหางาน

2) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ รวม 12 ชั่วโมง

- บทบาทหน้าที่ในการรับรองความถูกต้องของเอกสารหรือรับรองหน่วยงานของต่างประเทศ 3 ชั่วโมง
- บทบาทหน้าที่ในการรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศ 3 ชั่วโมง
- บทบาทหน้าที่ในการเสนอความเห็น 3 ชั่วโมง
เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง
- บทบาทหน้าที่ในการรับแจ้งจากคนงานหรือบริษัทคหางาน เมื่อคนงานเดินทางไปดึงประเทศไทยที่จะทำงานแล้ว 3 ชั่วโมง

3) บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ 8 ชั่วโมง

- การรับเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การทำ 2 ชั่วโมง
รายงานเงินคงเหลือและรายงานการรับจ่ายเงิน
กองทุนประจำเดือน
- การรับคำร้องและการจ่ายเงินกองทุนช่วยเหลือ 6 ชั่วโมง
แรงงานที่เป็นสามาชิกที่ถูกทอดทิ้งอยู่ต่างประเทศ
และการให้การส่งครัวเรือนงานหรือภาษาไทยธรรม

4) กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายว่าด้วยการตรวจสอบเข้าเมือง
เป็นต้น 6 ชั่วโมง

5.6.2 ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยที่จะไปประจำการ รวม 16 ชั่วโมง

- 1) ข้อมูลด้านเศรษฐกิจทั่วไป 2 ชั่วโมง
- 2) สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 2 ชั่วโมง
- 3) แนวโน้มการจ้างแรงงานไทย 2 ชั่วโมง
- 4) สภาพความเป็นอยู่และปัญหาแรงงานไทย 2 ชั่วโมง
- 5) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาษา บัณฑิตมเนียม 2 ชั่วโมง
วัฒนธรรม ประเพณีและกฎหมาย

6) ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกเลิกจ้างและ 6 ชั่วโมง

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทยในแต่ละประเทศ

- ความรู้เฉพาะประเทศไทยคืออะไรบ้าง

ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกเลิกจ้าง

1.) ห้ามคนงานทิ้งร้ายร่างกายนายจ้างโดยเด็ดขาด

2.) ห้ามฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างแต่ได้รับคำเตือนเป็นหนังสือ

แล้ว

3.) ระหว่างการไม่ผ่านการทดสอบงาน 90 วัน

4.) ห้ามขาดงานโดยไม่มีเหตุผลเกินกว่าปีละ 20 วัน หรือ

ขาดงานติดต่อกันครึ่งเดือนมากกว่า 10 วัน

5.) อย่าอ๊อกจากโรงพยาบาลหรือสถานที่พักักษาตัวที่นายจ้าง

จัดไว้ให้ โดยไม่ได้แจ้งต่อนายจ้างก่อน

6.) ห้ามปฏิเสธความลับเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอย่าง

เด็ดขาด

สิ่งของต้องห้าม

1.) สูบ สิ่งของมีน้ำยาหรืออุปกรณ์การผลิตสูบ

2.) ยาสพดิคทุกรูปแบบ รวมทั้งยาบ้า ยาบัน ภัญชา ฟัน

ยาอิม

3.) หนังสือ ภาพ วีดีโอเทปและสิ่งลามกอนาจารอื่น ๆ

รวมทั้งสิ่งของที่ขัดต่อหลักศาสนาหรือศีลธรรมหรือเอกสารทางการเมืองที่เป็นการต่อต้านชาติอาหาร
หรือศาสนาอิسلام

4.) สิ่งของสำหรับเล่นการพนันทุกชนิด

5.) อาวุธทุกชนิด เช่น ปืน มีด วัตถุระเบิด เป็นต้น

6.) สิ่งของที่มีลักษณะต่อต้าน หรือดูหมิ่นศาสนาอิสลามและ
ชาติอาหาร

7.) สิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอิสรภาพหรือความขี้醒 เช่น แผนที่

อิสรภาพ สิ่งของที่ผลิตในอิสรภาพ เป็นต้น

8.) หมูหรือผลิตภัณฑ์จากหมู อาหาร น้ำมันหมู

9.) รูปเคารพ ภาพหรือวัตถุอื่นที่แสดงความเชื่อในศาสนาอื่น

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย

1.) สังคมมุสลิมแยกญี่ปุ่นและชาวยาจากกันอย่างเด็ดขาด ไม่ว่าในการทำงาน การเดินทางหรือในที่สาธารณะอื่น ๆ เช่น ห้ามศรีบัตรอนต์ การมีเพศสัมพันธ์กับหญิงหรือชายที่มิใช่กรรยาหรือสามีคุณ ตามกฎหมายเป็นความผิดอย่างร้ายแรง มีโทษจึงประหารชีวิต ห้ามเปิดสำคัญศีรษะของชาวอาหรับและต้องไม่รับประทานอาหารมื้อข้าว เป็นต้น

2.) ห้ามดื่ม ผลิต จำหน่าย ครอบครองสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์อย่างเด็ดขาด

3.) ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด

4.) ห้ามเสพหรือถ่ายทอดพิเศษทุกประเภท

5.) ห้ามต่ำญูปสถานที่ราชการ สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนาหรือสถานที่สาธารณะอื่น ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่

6.) สังคมมุสลิมและชาวชาฤทธิ์อะเปียนยังห้ามกันด้วยการจับมือ

7.) ปกติชาวมุสลิมนิยมนิ่มน้ำชา กาแฟหรือเครื่องดื่มอื่นที่ไม่มีแอลกอฮอล์

8.) ห้ามน้ำสิ่งสักการบูชาหรือญูปเครื่องของศาสนาอื่นเข้าประเทศ

9.) สำหรับผู้ที่มิใช่ชาวมุสลิมจะเข้าไปใช้膳ตามครุเมกกะ ซึ่งเป็นครรภ์ศิริชัยของศาสนาอิสลามและเข้าไปในสุขาของชาวมุสลิม โดยไม่ได้รับอนุญาตไม่ได้

10.) ในขณะที่ชาวมุสลิมกำลังปฎิบัติพิธีศาสนา เช่น การสวดภาวนा (ละหมาด) ไม่ควรไปจ้องมองหรือทำกิจกรรมบนหลังหรือรอบกวน เช่น การส่งเสียงดัง การด้อเสียน หรือการเหยียบบนพรมที่ใช้ปูสجاد เป็นต้น

11.) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์เรื่องศาสนา การเมือง การปกครอง หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเมืองหรือความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะห้ามร่วมประท้วงเดินขบวน หรือก่อการจลาจลโดยเด็ดขาด

12.) กรณีที่มิโอกาสได้รับเชิญจากชาวชาฤทธิ์อะเปียนให้ไปที่บ้าน ควรสังเกตว่าเจ้าของบ้านปฏิบัติอย่างไร เช่น การถอดรองเท้าก่อนเข้าบ้าน น้ำรยาในการรับประทานอาหาร เป็นต้น และวปฎิบัติตาม

13.) ไม่ควรเข้าบุ้งเกลี้ยวหรือช่วยเหลือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหากมีการทะเลาะวิวาทเดือน

14.) ไม่ควรจัดงานรื่นเริงทุกประเภท เว้นแต่จะได้รับอนุญาต
จากทางการชาอุคิอาระเบี๊ย

15.) ปักธงชาอุคิอาระเบี๊ย จะพักผ่อนหรือนอนพักดอน
กลางวัน ตั้งแต่เวลาประมาณ 14.00 น. ถึง 16.30 น. จึงไม่ควรไปพบรหัสสัมภានในช่วงเวลาดังกล่าว
ทั้งนี้เว้นแต่จะได้มีการนัดหมายไว้ล่วงหน้า

16.) ในระหว่างเดือนกันยายน (รวมถ้วน) ชาวมุสลิมจะไม่
รับประทานอาหารในช่วงเวลากลางวัน ตั้งแต่พระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก ห้ามรับประทานอาหาร
คืนน้ำหรือสูบบุหรี่ในที่พักสาธารณะโดยเด็ดขาด หากประสงค์จะรับประทานอาหารหรือสูบบุหรี่ควร
จะทำอยู่ในที่พักของคนท่านนั้น

17.) ผู้ที่ให้ที่พักอาศัยหรือให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ไม่มีใบถื่นที่
อยู่หรือผู้ที่ วิชาชีพค่าหุชชูกลงโทษตามกฎหมาย

18.) หากเข้าบ้านอุญ ห้ามโขนกรรมสิทธิ์การเข้าให้บุคคลอื่น
หรือให้บุคคลอื่นมาอาศัยอยู่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของบ้านก่อน

19.) กฎหมายของชาอุคิอาระเบี๊ยเกี่ยวกับคดีอาญาบางเรื่องนี้
ไทยรุนแรงมาก เช่น การลักทรัพย์ของบุตรด้วยมือ ฆ่าคนตายหรือข่มขู่อาจมีโทษถึงประหารชีวิต โดย
การตัดคอ เป็นต้น จึงควรหลีกเลี่ยงการกระทำการท้าความพิศทางอาญาทุกประเภทอย่างเด็ดขาด

- ความรู้เฉพาะประเทศไทยอีสานอุด

ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกเลิกจ้าง

1.) ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด หากถูกจับกุมจะถูกไล่ออกจาก
ประเทศ

2.) ไม่ควรนอนดื่นสาย

3.) ห้ามดื่มสุรา หรือเหล้าวิวาท

4.) ห้ามน้ำพิช ตัก ผลไม้ในที่ดินที่ทำงานเกษตรที่ปลูกไว้มา
กินหรือทำอาหารก่อนได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เพราะอาจถูกกล่าวหาว่าลักขโมยได้

5.) ห้ามมาสัตว์ส่วนตัวหรือสัตว์เลี้ยงในไม้ซาฟ

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย

1.) คณหางานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติข้อบังคับของนายจ้าง ซึ่ง
กำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมายท้องถิ่นและให้ความคุ้มครองนิยมประเพณีท้องถิ่น

2.) คณหางานต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงาน
ให้กับบุคคลอื่น

3.) คนทำงานต้องไม่กระทำใด ๆ ในลักษณะชุมนุมประท้วง ก่อการชุมชนหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งที่ผิดกฎหมาย

4.) ในกรณีที่คนทำงานเล่นการพนันและดื่มสุรา ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายในเรื่องของบ้านเรือนวินัยภายในบริษัทเกิน 1 ครั้ง และนายจ้างได้อ่านใบเตือนแล้ว นายจ้างจะส่งคนงานกลับประเทศทันที

- ความรู้ดูพะประเทคนาเลเซีย

ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกหลอกลวง

1.) ห้ามกระทำการความผิดและไม่อุญในกฎหมายเดียวกันตามเงื่อนไขในสัญญา

มอกบหมาย

4.) ห้ามเดพของมีนาหารือมีอาการมึนเมาในขณะทำงาน

5.) ห้ามขาดงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

6.) ระวังเป็นโรคที่จำเป็นต้องใช้วัสดุกายนาน

7.) ไม่ผ่านการตรวจโรคในการขอใบอนุญาตทำงานหรือ

ตั้งครรภ์ขณะที่อยู่ในมาเลเซีย

8.) ห้ามเล่นการพนัน

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย

1.) การเข้าไปทำงานในประเทศไทยแล้วซึ่งต้องได้ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ก่อนจะจะเดินทางไปทำงานได้

2.) ควรศึกษาสภาพการทำงานให้ดีก่อนตกลงใจ เนื่อง อัตรา

ค่าจ้างเป็น รายเดือน หรือรายวันหรือตามผลงาน นายจ้างหักเงินอะไรอีกหรือไม่ การทำงาน ล่วงเวลาอาจไม่มีตกลดเวลา การตัดสินใจจะไปทำงานหรือไม่ให้พิจารณาจากหนังสือสัญญาจ้างงาน มีใช้จากต้องเข้าใจสภาพงานหน้าหรือบริษัทจัดหางาน เป็นต้น

3.) ชาวนาลต้องส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ตั้งน้ำใจ ประพฤติตนอย่างเหมาะสม เนื่อง ในพื้นที่ชาวมาเลเซียศักดิ์ การเชื่อมนมัสยิด เป็นต้น ไม่ควรแสดง อาการดูถูก ดูหมิ่นหรือขัดขวางหรือส่อเสียดูถูก ไม่เคารพ

4.) ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เนื่อง ไม่ เล่นการพนัน ไม่ดื่มน้ำสุรา เป็นต้น

5.) ประพฤติปฏิบูรณ์ดีตามกฎระเบียบและคำสั่งของนายจ้าง
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยครัวเรือน ห้ามฝ่าฝืนกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและกฎระเบียบเดียวกับ
ความปลอดภัย

6.) เมื่อเดินทางไปทำงานกับนายจ้างรายได้ตามที่คอกลงใน
สัญญาแล้ว ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หากหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นจะถูกยกเลิก
ใบอนุญาตทำงานทันที และจะถูกเป็นคนงานพิศกฏหมาย จะถูกจับกุมและถูกลงโทษตามกฎหมาย
ฉะนั้นก่อนตกลงใจไปทำงานในมาเลเซียต้องได้ตรวจสอบให้ดี

7.) ควรมีความอดทน ต้องดื่นด้นมองเห็นว่า มาทำงานที่
เพื่อเก็บเงินและหาประสบการณ์ มีคนงานหลายคนที่ไม่สามารถทำงานได้ ก็หาทางหลบหนีจาก
นายจ้างเดิมหรือกลับประเทศ ซึ่งนอกจากจะเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ไม่ได้รับความคุ้มครองแล้ว
ยังก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและอาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างใหม่ เพราะดื้อว่านเป็น
คนงานที่หลบหนีพิศกฏหมาย

8.) ต้องรักษาวินัยและมีความสามัคคีระหว่างเพื่อนคนไทย
และเพื่อนร่วมงานชาติอื่น

9.) ควรดูแลสุขภาพดูดี อย่าล้าหัวใจทำงานหนักเพื่อเก็บ
เงินอย่างเดียว ต้องพักผ่อนให้เพียงพอ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์และไม่ดื่มสุรา

10.) กรณีเกิดปัญหาในขณะทำงาน เช่น นายจ้างไม่ปฏิบูรณ์
ความสัญญา ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ขอให้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ให้แจ้ง
หัวหน้างานเป็นอันดับแรก เพื่อให้หัวหน้างานแจ้งเจ้าหน้าที่จัง หากไม่ได้ผลให้ตั้งตัวแทนเจรจากับ
นายจ้าง และติดต่อรือกนายกับเจ้าหน้าที่ของทางการไทยในมาเลเซีย

- ความรู้เฉพาะประเทศไทยสิงคโปร์

ข้อควรระวังที่อยู่กันการสูญเสียจ้าง

1.) ไม่ผ่านการทดสอบงาน 90 วัน
2.) ห้ามฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงานหรือความ
ปลอดภัยในการทำงาน หรือกระทำการผิดกฎหมายสิงคโปร์

3.) แพทย์ของนายจ้างมีความเห็นว่าสภาพร่างกายของ
คุณทำงานไม่เหมาะสมกับการทำงาน

4.) นายทำงานให้กับนายจ้างรายอื่น นอกเหนือจากที่ระบุไว้
ในสัญญาจ้าง

- 5.) ห้ามประท้วงหยุดงาน หรือยุบให้เกิดความไม่สงบขึ้น
ภายในประเทศไทย
- 6.) ละเวจไม่ให้ใบอนุญาตทำงานถูกยกเลิก หรือไม่ได้รับ¹
อนุญาตให้ทำงานต่อไป
- 7.) ห้ามเด้งงานอยู่กับนักช่างสิงคโปร์
- 8.) เมื่อได้รับการต่อสัญญาและกลับมาพำเพ็ญต่อในประเทศไทย
แล้วต้องเดินทางกลับประเทศไทยไปร่วมกิจหนนค
- 9.) ห้ามน้ำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศไทย เม่น ยาเสพติด อาวุธ
หรือวัสดุระเบิด และอุปกรณ์การพนันทุกชนิด เป็นต้น
- 10.) หากน้ำชาเรียกยาโรคไป ขากชนิดจะต้องมีเอกสารหรือ
สถาบันสำเนา หรือเป็นยาที่แพทย์แนะนำให้นำติดตัวไปได้
- ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย**
- 1.) หลีกเลี่ยงการวิพากรวิจารณ์เกี่ยวกับการเมือง ศาสนาของ
ประเทศไทย หรือเข้าร่วมประท้วง เดินขบวนหรือลากจอด
- 2.) ห้ามพูดหยาด ถ่มน้ำลายลงในที่สาธารณะ สูบบุหรี่ในห้อง
แอร์ หรือนำหมายกลับเข้าประเทศไทย
- 3.) ห้ามเข้าร่วมสนับสนุน หรือช่วยเหลือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด
หากมีการทะเลาะวิวาทพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจจะจารณาว่าร่วมกันทะเลาะวิวาทและถูกลงโทษอย่าง
รุนแรง
- 4.) หากพบคนไทยได้รับความเดือดร้อน (ให้แน่น้ำ) ให้ไป
พบเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการไทยในประเทศไทย อย่าให้พังพิงจะมีความผิดตามกฎหมาย
- 5.) อ่านทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด อาชญากรรม วัสดุ
ระเบิด หรือทำร้ายบุคคลอื่นจนถึงแก่ความตาย เพราะจะถูกลงโทษด้วยประหารชีวิต
- ความรู้เฉพาะประเทศไทย
- ข้อควรระวังเพื่อยืดหยุ่นกับการถูกเลิกจ้าง**
- 1.) ห้ามหลบหนีน้อยจ้าง
- 2.) ห้ามน้ำยาเสพติด หรือพกอาชญาชีวิตเข้าไปในประเทศไทย
หรือใน เพราะอาจถูกลงโทษด้วยข้อหาประหารชีวิต

3.) กฎหมายบูรุษในไม่นอนญาตให้ร้านขายยาจ้าหน่ายารักษา
โรคประทักษิ “ยาอันตราย” เช่น ยาปฏิชีวนะ เป็นต้น

- 4.) ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด
- 5.) ห้ามน้ำเข้าเครื่องดื่ม สุราหรือของมีน้ำมากชนิด
- 6.) ห้ามหยุดงานประท้วง
- 7.) ห้ามฝ่าฝืนขานบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของ

ประเทศจะถูกกล่าวโทษสถานหนัก

8.) ห้ามกระทำการรุนแรงใด ๆ หรือกระทำการดูดูดหรือดูด
หามนาข้างหรือผู้อื่น

9.) ห้ามหึบจูบหรือครอบครองหรือสืบสานของผู้อื่นที่มิใช่
ของตน

10.) ห้ามทะเลาะวิวาทกัน เพราะอาจถูกไล่ออกและตาม
กฏหมายของบูรุษในการทะเลาะวิวาทที่มีการทำร้ายร่างกายจนบาดเจ็บหรือเสียชีวิต มีโทษฐานเรื่องถึง
ประหารชีวิต

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย

1.) สังคมบูรุษในจะเคร่งครัดในหลักค่าสอนของศาสนาอิสลาม
มาก หากมีการฝ่าฝืนข้อบัญญัติทางศาสนาจะมีโทษฐานเรื่อง

2.) ชาวบูรุษในมีสภาพซีวิคความเป็นอยู่ค่อนข้างเรื่องจ่าย ไม่มี
ภตานบันเพียงพอ หลังเลิกงานคนงานหางานส่วนใหญ่ควรอยู่ในที่พัก ยกเว้นในวันหยุดอาจสามารถขอ
ออกไปคุกภาพบนครัวในเมืองหรือไปเที่ยวสวนสนุกได้

3.) บูรุษในมีวันศุกร์เป็นวันหยุดศาสนา ประชาชนจะเข้ามาทำ
ธุระในเมืองอันเป็นศูนย์รวมทำให้รถติดกว่าปกติ และโดยสภาพทั่วไปการออกไปเดินต่อทำธุระจะไม่
ค่อยสะดวก เพราะมีรถประจำทางน้อย ต่อรถแท็กซี่แพง แรงงานไทยส่วนใหญ่จะใช้วิธีเดิน

4.) คนงานไม่ควรประพฤติหรือกระทำใด ๆ อันเป็นการ
แสดงถูกใจบุรุษบูรุษนั้นหรือความคิดเห็นทางศาสนาอิสลาม ไม่นำหลักข้อห้ามในศาสนาอิสลามมาล้อเลียนกัน
การเข้ามามัสยิดหรือไปส่องอิสลาม จะต้องอดทนฟ้าและสำรวมภาษา วาจา และห้ามประพฤติ ดังนี้
เดินผ่าน ผู้ประกอบพิธีศาสนาและผู้สวามน์ ต้มผ้าพระคันกีร้อลกูร่อ่าน หากเป็นหญิงต้องคลุมผ้า
บนศีรษะ และบุ้งหน่น โดยไม่เปิดเบ่าและแขน

5.) หากจะใช้สิ่งของใด ๆ ก็ตาม ชาวบูรุในจะให้หัวเมมเมื่อซื้อ (โดยพับน้ำอันไว้ในถุงมือ) การใช้น้ำซึ่งสิ่งของถือเป็นการไม่ให้เกียรติ การเรียกแม่ที่คุณพ่อค่า เรียกร้องความสนใจจากผู้อื่นให้ไปกแทน โดยหมายเมื่อและครัวฝ่ายเมื่อนั้นนานกับพื้นดิน

6.) หากขับขี่ยานพาหนะ ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ แล้ว อย่าใช้การให้สัญญาณ ไฟขัดแย้งเป็นอันขาด เพราะถือเป็นการสูญเสียอย่างมาก อาจก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาทได้จ่าย

7.) การหันบันสิ่งของให้บุคคลอื่น ชาวบูรุในจะใช้มือขวาในทุกกรณี แต่ไม่ว่าจะกี่การใช้มือซ้ายประคองให้มือขวาขณะรับของ

8.) การทำพิธีกฐามาชเช้าเมื่อจะรวมลึกการเข้าเมืองโดยไม่มีเอกสารถูกต้อง ใช้ว่าชาติประเทก อยู่กินกำหนด การเปลี่ยนนาทีจังโกขไม่ได้รับอนุญาต ทำงานพืดประเทกกับที่ของอนุญาตไว้ เป็นเดือน ซึ่งจะถูกปรับไม่น้อยกว่า 30,000 – 100,000 เหรียญบูรุใน และอาถรรษักษาถูกศรัย

- ความรู้สึกทางเพศบริหารพิเศษต่อองค์

ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกเลิกจ้าง

1.) ระหว่างการไม่ผ่านการทดสอบงาน 90 วัน ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

2.) ห้ามประพฤติเสื่อมเสื่ง เช่น เล่นการพนัน ดื่มน้ำสุรา หรือถูกคำเนินคดี เป็นต้น

3.) ห้ามทุจริต หลอกลวง คดโกงหรือแจ้งความเท็จต่อนาทีจ้าง

4.) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย กฎหมาย

หรือข้อบังคับในการทำงานของนายจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันควร

5.) ละทิ้งหน้าที่ของตนเอง

6.) มิได้รับรองแพทย์แสดงว่าคนทำงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมกับการทำงาน

7.) ห้ามทำงานให้กับนายจ้างรายอื่น

8.) ห้ามประท้วง นัดหยุดงาน หรือยุยงก่อให้เกิดความไม่สงบชั่ว

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย

- 1.) อบรมภาษาความต้องให้สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้โดยเร็ว
- 2.) อบรมการทำงานบ้าน ทำอาหาร การใช้อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที
- 3.) พยายามปรับตัวให้สามารถเข้ากับนายจ้างและวัฒนธรรมประเทศของห้องนอน

- ความรู้เฉพาะได้ทัน

ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกหลอกลวง

- 1.) ระวังการไม่ผ่านการทดสอบงาน 40 วัน
- 2.) ไม่ผ่านการตรวจโรค
- 3.) ห้ามแจ้งข้อมูลที่จะเกี่ยวกับแรงงานในขณะที่ทำสัญญา ซึ่งอาจเป็นผลเสียหายต่อนายจ้างได้
- 4.) ห้ามกระทำการรุนแรงใด ๆ หรือกระทำการดูดูกหียดหมายนายจ้างหรือต่อครอบครัวนายจ้าง หรือต่อตัวแทนของนายจ้าง หรือต่อเพื่อนร่วมงาน
- 5.) ระวังการได้รับการพิพากษาให้จำคุก
- 6.) ห้ามฝ่าฝืนสัญญาจ้าง หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำางานของนายจ้าง
- 7.) ห้ามลงไข่ความเสียหายต่อทรัพย์สินของนายจ้าง หรือลงไข่เสียความลับทางธุรกิจหรือเทคโนโลยีของนายจ้าง ซึ่งจะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 8.) ห้ามขาดงานโดยไม่มีเหตุผลเป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน หรือ 6 วันใน 1 เดือน

ข้อควรปฏิบัติของแรงงานไทย

- 1.) ห้ามใช้เอกสารปลอม หรือเอกสารเท็จในการทำสัญญา
- 2.) ห้ามน้ำครอบครัวมาพำนัคกอยู่ด้วย
- 3.) ห้ามเด้งงานหรือมีกรรมภัยในระหว่างอายุสัญญาจ้าง
- 4.) ไม่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงาน
- 5.) ตรวจสอบการติดเชื้อเอชไอวี เป็นโรคทางชัล่าไส้ หรือไวรัสอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถรักษาให้หายภายใน 1 เดือน
- 6.) ดูแลเสียสมรรถภาพในการทำงาน

7.) ห้ามทำงานพิเศษอื่น หรือทำงานให้กับนายจ้างอื่นซึ่งมิใช่นายจ้างตามสัญญาจ้างงาน

8.) ห้ามลงทะเบียนได้ทุกวันชั้นรุ่นแรง

9.) ห้ามน้ำเสียงของต้องห้ามและจำกัดในการนำเข้าได้ทุกวัน เช่น เหตุขบวนบัตร พื้นที่บัตรปลอม หรือของที่ใช้ในการผลิตเงินตราปลอม อุปกรณ์ลักการพนัน สถานศึกษาด้วยวัสดุซึ่งออกในต่างประเทศ นิตยสาร เอกสาร รูปภาพ วัสดุที่เข้าลักษณะ อนาจาร อาชญากรรมทางเพศ เก็งพิษ เป็นเด็กเล่น และอื่นๆ เช่น อิมัย กัญชา โคเคน วัตถุเสพติด ให้ไทยทุกชนิด ยาซึ่งไม่มีเอกสารกำกับและผลไม้บางชนิดที่ได้หัวห้าน้ำเข้าเพื่อคุ้มครองค้าน การเดย์ครรภ์อย่างได้ทุกวัน เช่น สันโถ มะม่วง เป็นต้น

- ความรู้เฉพาะประเภทสารเคมีภาระรัฐบาลชี

ข้อควรระวังเพื่อยืดอายุการถูกเลิกตัว

คนหางานจะถูกเลิกหางและส่งกลับประเทศไทยใน 14 วัน หากพบว่าบริษัทหักหางงานไทยจัดส่งคนหางงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมตามที่นายจ้างกำหนด ดังนี้

1.) ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่สามารถทำงานได้ตามสัญญาจ้าง

2.) ประพฤติดีไม่เหมาะสม

3.) ไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

4.) ป่วยจนต้องรักษาตัวมากกว่า 14 วัน หรืออาจรักษาตัวน้อยกว่า 14 วัน แต่มากกว่า 2 ครั้งในระยะเวลาทำงาน

5.) ทำผิดกฎหมายของนายจ้างมากกว่า 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการกระทำผิดที่รุนแรงเกินกว่าลงโทษด้วยการหักเงินเดือน

6.) ออกจากงานโดยพลอยการ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง

7.) มีส่วนร่วมในการชุมนุม ประท้วงนัดหยุดงาน

8.) ไม่สนใจที่จะปรับตัวหรือเรียนรู้งาน โดยไม่มีเหตุผลมากกว่า 1 ครั้ง

9.) แต่งงานกับชาวภาคใต้ให้หรือพาครอบครัวไปประเทศไทย

สารเคมีภาระรัฐบาลด้วย

10.) บรรจานาฬิกาตั้งครรภ์ในขณะทำงาน

11.) ต่อต้านประเทศไทยให้ หรือนำความลับไปเก็บเผยแพร่

12.) ต้องໂທຍຄດ້າລູາໃນປະເທດສາທາລະນະລູກາທີ

13.) ໄນສາມາດດໍາເງັນຕໍ່ໄປໄດ້ໄວ່ຕ້ວຍເຫຼຸດ

ຂ້ອຄວບປົງບົດຂອງທ່ຽນໄດ້

ທ່ຽນຈະຕ້ອງປົງບົດຕາມສັນລູາເໝັງຈານອ່ານຄວ່າງຄວັດ ໂຄມ

1.) ໄນຄວາມຮັບທິງໜີ້ທີ່ ລົບທີ່ນາຫຼັງທີ່ຮັບກະຕະເມີດ

ກູ້ມານາຍ

2.) ໄນຄວາມເຂົ້າຮ່ວມທະເລາວວາຫາ ລ່ວມດີກຣ່ວມທາງການເມືອງ
ຫົວໜຸນນຸ້ມອັນຈາກ່ອໄຫ້ເກີດຄວາມເສັ້ນຫາຫຍ່າ ເຊັ່ນ ນັດຫຼຸດຈານ ກາຣປະກົວ ເປັນຕົ້ນ

3.) ໄນຄວາມເຕັ້ງຈານຫຼືໄຫ້ຂົວຂອງຕົ້ວໜີ້ທີ່ນະຫວ່າງສາມາຟິກໃນ
ຄວບຄວັງ ຄູ່ສມຮສຫ່ວົງກັບພາເທິບກັນໃນກາທີ ຕລອດຮະບະເວລາການທ່າງຈານ

4.) ໄນຄວາມປະຫຼຸດທີ່ແສດງ ໄນເຫັນວ່າເປັນການຕ່ອດຕຳນປະເທດ
ຫົວໜຸນນຸ້ມອັນຈາກ່ອໄຫ້ເກີດຄວາມເສັ້ນຫາຫຍ່າ ເຊັ່ນ ນັດຫຼຸດຈານ ກາຣປະກົວ

5.) ຈະຕ້ອງໄນ້ຮັບຈານອື່ນ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ອໍານານແສວງຫາຜົດປະໄຫຍ້
ຈາກກັບພົມສິນຫຼືສົວສົກພັບອອນນາຍເ້ັງ

- ຄວາມຮູ້ອໍານານປະເທດຜູ້ປູ່ນຸ້ມ

ການລຶບທ້າງ

ຜູ້ຝຶກຈານໃນໂຄງການຝຶກຈານເຫັນນິກິດໃນຮະບນຈານ JTCC ທີ່
ລົບທີ່ຈາກອົງກົງທີ່ກົດໆຮູ້ຮັບໄວ່ໄວ່ໃນຫຼັນດອນໄດ້ ຈະດູກສ່າງຕົວກັບປະເທດໄທຢັນທີ່

ຂ້ອຄວບປົງບົດຂອງທ່ຽນໄດ້

ຜູ້ຝຶກຈານຈະຕ້ອງອົດທັນຮັບການຝຶກຈານຂອງກົມ່າຫຼັກຮະບະວາດາ

3. ປາມຂ້ອດກົດຮະຫວ່າງຮູ້ນາລຜູ້ປູ່ນຸ້ມແລະຮູ້ນາລໄທຍ ແນ້ວ່າໃນປີແຮງຈະໄດ້ຮັບເປົ້າເຖິງຕໍ່າແລະໄມ່ໄດ້ຮັບ
ຄໍາທ່ານລ່ວງເວລາກີ່ຕາມ

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ศึกษา สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษา

กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริม ควบคุมและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างครบถ้วน เริ่มตั้งแต่การรับแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของแรงงาน การอนุญาตให้นายจ้างในประเทศไทยออกจ้างของคนต่างด้าวไปทำงานต่างประเทศ การอนุญาตให้นายจ้างในประเทศไทยออกจ้างของคนต่างด้าวไปทำงานในต่างประเทศ การให้บริการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศตามความต้องการของนายจ้างต่างประเทศ การควบคุมการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของบริษัททั้งหมด

โดยกระทรวงแรงงานได้แยกภารกิจข้างต้นให้หน่วยงานของกระทรวงแรงงานรับผิดชอบ 2 ส่วน คือ

ภารกิจในประเทศไทยเป็นหน้าที่ของ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศและกองตรวจสอบและคุ้มครองคนหางาน

ส่วนภารกิจในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ การรับรองความถูกต้องของเอกสารหรือรับรองหน่วยงานของต่างประเทศ การรับรองความเหมาะสมสมของสภาพการจ้างของนายจ้างในต่างประเทศ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างในบางประเทศ การรับแจ้งจากแรงงานหรือบริษัทจัดหางานเมื่อแรงงานเดินทางไปถึงประเทศไทยที่จะทำงานแล้ว เป็นหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ รวม 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ

ปัญหาแรงงานในต่างประเทศมีทุกด้าน ตั้งแต่การไม่ได้จ้างทำเมื่อเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้ว การได้รับค่าจ้าง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญาจ้าง การประสบอันตรายในต่างประเทศ การถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เป็นต้น การเก็บไข้ปัญหาดังกล่าวจะกระทำให้ยาก เพราะนายจ้างมีความรู้ในการใช้ทรัพยากรในประเทศไทยอยู่มากกว่าแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อยู่รัฐ เช่น รู้จักหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รู้จักช่องทางในการต่อสู้ทางกฎหมาย เป็นต้น ประกอบกับหน่วยงานของรัฐในต่างประเทศมีความระดับต่ำสุดที่จะช่วยเหลือแรงงานต่างชาติซึ่ง การเก็บไข้ปัญหาของแรงงานในต่างประเทศจึงต้องอาศัยบุคลากรของสำนักงานแรงงานในประเทศไทยนั้นที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะ

ในการอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะไปประจำการในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงานจะต้องหุ่น化มาตราและทรัพยากรอย่างเต็มที่ และต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่าง

เป็นระบบ ได้การฝึกอบรมจะต้องประกอบด้วยเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศโดยตรง คือ

1. ส่วนที่ 1 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ในรายละเอียด ขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ บทบาทในการบริหารงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยที่จะไปประจำการ คือ ประเทศไทยอุดมธรรมเนียม อิสราเอล มาเลเซีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ซึ่งต้องฝึกอบรมในด้านข้อมูล ค่านமธรรมชาติ สถานการณ์แรงงานต่างชาติ แนวโน้มการจ้างแรงงานไทย สภาพความเป็นอยู่และปัญหาแรงงานไทย ภาษา ชนบทรวมถึง วัฒนธรรม ประเพณีและกฎหมาย และร่วมถึงข้อควรระวังเพื่อป้องกันการถูกเด็กช้างและข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย

บรรณาธิการ

กระทรวงแรงงาน กระทรวงการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข. พิธีลงนามความร่วมมือและการประชุมการส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทยเพื่อการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ Labour Export Summit. เอกสารอัสดงสำเนา. 2546

กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554). เอกสารอัสดงสำเนา. 2550.

กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ความคาดหวังของแรงงานไทยต่อแผนการคู่มือวิถีความหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ. เอกสารอัสดงสำเนา. 2550.

กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยก่อนและหลังการไปทำงานในต่างประเทศ. เอกสารอัสดงสำเนา. 2544.

กองนิติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รวมกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน. เอกสารอัสดงสำเนา. 2550.

เกรียงไกร บศนบรรดาศักดิ์. สาเหตุการไปทำงานในประเทศไทยในของแรงงานไทย. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2542.

นงลักษณ์ ตั้งกะบุรี. สาเหตุการไปทำงานในต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไปได้ทั่วโลก. คณะรัฐศาสตร์. 2541.

ปั้น วรรณพินิจ. สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. เอกสารอัสดงสำเนา. 2546.

ปีรัชวัฒน์ คงชื่น. ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของกรมแรงงาน. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2544.

สำนักทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2550. เอกสารอัสดงสำเนา. 2551.

มนพิรา เทียมทัด. แนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบภัยไปทำงานต่างประเทศ. คณะสังคมสัมพันธ์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2542.

ศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. การอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ. เอกสารอัสดงสำเนา. 2550.

ศูนย์วิจัยการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สถาบันอาชีวศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ตลาดแรงงานไทยในอนาคต. เกียรติบัณฑิตวันออกเสียงปีที่ 2 กับผลกระทบจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ

ดคดอยในป้ายหัวรุ่ยที่ 90 : รายงานผลสร้างสรรค์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์วิจัยเพื่อการเข้าขึ้นแห่งเมือง. พ.ศ. 2544.

สถาบันกสุภาพนิยมอาชญา สำนักงานอัยการสูงสุด สมาคมกสุภาพนิยมระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย. เอกสารประกอบการสอนทางวิชาการ เรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข. เอกสารอัสดงสำนัก. 2539.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพมหานคร. ห้องที่นี่ส่วนจำกัด วี.เอ.พรีนดิ้ง. 2550.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. ถือมือข้าราชการประจำการในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร. ห้องที่นี่ส่วนจำกัด บางกอกบล็อก. 2550.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รายงานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร. ห้องที่นี่ส่วนจำกัด บางกอกบล็อก. 2549.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รายงานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานในต่างประเทศ 2550 - 2551. กรุงเทพมหานคร. ห้องที่นี่ส่วนจำกัด บางกอกบล็อก. 2550.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รายงานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานในต่างประเทศ 2550 - 2551. กรุงเทพมหานคร. ห้องที่นี่ส่วนจำกัด บางกอกบล็อก. 2551.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รวมกสุภาพนิยมแรงงาน. กรุงเทพมหานคร. ห้องที่นี่ส่วนจำกัด บางกอกบล็อก. 2550.

วิทยานิพนธ์

เจสันคำราชนเทพ รัตนเจริญกุล. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย. คณบดีค่าสคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2546.

ศราวุทธ กอพาณิชานนท. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายสู่เสริมภาระภารกิจที่สำคัญ. คณบดีค่าสคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2546.

ศศิพรรณ พวงพันธ์. ปัญหาการซั่งกับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงานมูลค่าภารกิจที่ประโยชน์ของคนงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ. ศึกษาเฉพาะกรณี : การจัดสร้างโดยบุรุษักจัดงาน. คณบดีค่าสคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2548.