

สถานการณ์แรงงานไทยในชาติอาชญา

สำนักงานแรงงานในประเทศไทยดีอาระเบีย (กรุงริยาด) ได้ติดตามศึกษาวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจ และแนวโน้มตลาดแรงงานในประเทศไทยดีอาระเบียเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดส่งแรงงานไทยหากมีการเปิด วิชา แรงงานไทยใหม่ โดยศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลทางเศรษฐกิจต่างๆ และจากการออกเยี่ยมเยียนนายจ้าง ท้องถิ่นและแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมและรักษาตลาดแรงงานไทยในประเทศไทยดีอาระเบีย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยดีอาระเบียเป็นประเทศผู้ส่งออกน้ำมันรายใหญ่ที่สุดของโลก มีปริมาณน้ำมันดิบสำรองสูงถึง 259 พันล้านบาร์เรล และมีรายได้จากการน้ำมันถึง 75 % ของรายได้ของประเทศไทย ในปี 2007 ชาติอาชญาเบียมรายได้รวมสูงถึง 697 พันล้านริยาล หรือประมาณ 185 พันล้านдолลาร์สหรัฐ โดยเป็นรายได้จากการน้ำมัน 165 พันล้านдолลาร์สหรัฐ และจากการคุตสาหกรรมที่ไม่ใช่น้ำมัน (Non-oil sector) อีกถึง 20 พันล้านдолลาร์สหรัฐ

การที่ชาติอาชญาเบียมรายได้เพิ่มขึ้นอย่างมหภาค จากราคาค่าน้ำมันในตลาดโลกที่สูงขึ้นตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา รวมทั้งรายได้จากการคุตสาหกรรมที่ไม่ใช่น้ำมันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่นกันโดยรับบาลได้ส่งเสริมให้มีการลงทุนจากต่างชาติตัวอย่างการลดภาษีแก่นักลงทุนจาก 45% เหลือ 20% ทำให้มีการลงทุนเพิ่มสูงขึ้นเป็นมูลค่าถึง 18.2 พันล้านริยาลในปี 2006 เทียบกับมูลค่าการลงทุนที่มีเพียง 180 ล้านริยาลในปี 2000 ผลให้ชาติอาชญาเบียมมีเศรษฐกิจที่พัฒนาสูงอย่างรวดเร็ว โดยในปี 2007 ชาติอาชญาเบียมมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงถึง 6.1 % เมื่อเปรียบเทียบกับ 4.3 % ในปี 2006

2. โครงการ MEGA PROJECTS จากรายได้จำนวนมหาศาลดังกล่าวส่งผลให้รับบาลชาติอาชญาเบียมสามารถพัฒนาประเทศไทยด้วยการมีโครงการเม็กกะโปรเจคหลายโครงการ ประมาณว่ามีการลงทุนในโครงการพัฒนาคุตสาหกรรมความรู้ (Knowledge Industries) มูลค่า 100 พันล้านдолลาร์สหรัฐและการลงทุนส่งมูลค่ากว่า 100 พันล้านдолลาร์สหรัฐ โครงการเม็กกะโปรเจคที่สำคัญ ได้แก่

2.1 โครงการก่อสร้างและขยายโรงกลั่นน้ำมัน โดยบริษัท ARAMCO ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจมีโครงการขยายการลงทุนเป็นมูลค่าถึง 45 พันล้านдолลาร์สหรัฐซึ่งสูงที่สุดที่เคยลงทุนมา เพื่อเพิ่มการผลิตน้ำมันจาก 10.5 ล้านบาร์เรลเป็น 12.5 ล้านบาร์เรลต่อวันภายในปี 2009 ด้วยการสร้างและขยายโรงกลั่นน้ำมันในหลายเมือง

นอกจากนี้ ยังมีบริษัท SABIC ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ผลิตผลิตภัณฑ์จากน้ำมันที่ใหญ่ที่สุดในตะวันออกกลาง และใหญ่เป็นอันดับที่เจ็ดของโลก ได้เพิ่มการลงทุนมีมูลค่าถึง 154 พันล้านริยาลหรือ 41 พันล้านдолลาร์สหรัฐในช่วงระหว่างปี 2004 - 2009 โดยมีโครงการสร้างและขยายโรงงานเพื่อเพิ่มการผลิตจาก 60 ล้านตันเป็น 80 ล้านตันภายในปี 2012 และเป็น 100 ล้านตันภายในปี 2015 โรงงานส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ที่เมืองคุตสาหกรรม 2 เมือง คือเมือง Yanbu และเมือง Jubail บริษัทรับเหมาก่อสร้างต่างชาติที่ร่วมลงทุนและได้รับสัมปทานก่อสร้างได้แก่ บ.Exxon-Mobil ของอเมริกา บ.Doosan Heavy Industries & Construction บ.Daelim Industrial และ บ.Hyundai Engineering & Construction ของเกาหลีใต้

โครงการเม็กกะโปรเจคด้านอุตสาหกรรมน้ำมันและผลิตภัณฑ์จากน้ำมันดังกล่าว ทำให้เกิดความต้องการจ้างแรงงานฝีมือจากต่างชาติสูงที่สุดทั้งในด้านกรุงเทพฯ และภาคใต้ รวมทั้งแรงงานฝีมือที่จะปฏิบัติงานประจำในโรงงานเมื่อเปิดดำเนินการผลิตด้วยคาดว่าจะมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมนี้กว่า 50,000 คน

2.2 โครงการก่อสร้าง “New Economic City” หรือ “King Abdullah Economic City” (KAEC) ที่จะทอดยาวตามชายฝั่งทะเลเด่นเป็นระยะทางยาว 35 ก.ม. อยู่ห่างจากกรุงริยาดไปทางทิศตะวันตกประมาณ 1,200 ก.ม. ใกล้กับเมือง Al-Rabegh ประกอบด้วย 6 เขต ได้แก่ เขตธุรกิจการค้าโลก เขตนิคมอุตสาหกรรม เขตการศึกษา เขตพักอาศัย เขตธุรกิจและเขตท่าเรือ โครงการดังกล่าวจะเป็นการก่อสร้างอาคารที่ทันสมัยขนาดใหญ่ สนามบินนานาชาติและทางรถไฟที่เชื่อมต่อเมืองหลักๆ ของประเทศโครงการมีมูลค่าทั้งสิ้น 100 พันล้านริยาล (26.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) คาดว่าโครงการเม็กกะโปรเจคนี้จะก่อให้เกิดการจ้างแรงงานทั้งภาคการก่อสร้าง ภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการถึง 1 ล้านคน

โครงการนี้เริ่มเปิดตัวตั้งแต่เมื่อเดือนธันวาคม ปี 2005 ปัจจุบันอยู่ในเฟสแรกของการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเขตนิคมอุตสาหกรรม โดยมีบริษัท CEMCCO ในเครือ TOEC Group เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง มูลค่าการก่อสร้างเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการก่อสร้างนี้ 115 ล้านริยาล(30.6 ดอลลาร์สหรัฐ)

2.3 โครงการก่อสร้าง “Jeddah Gate” เป็นโครงการก่อสร้างเมืองใหม่ที่ขยายต่อจากเมือง Jeddah บนถนน King Aduullah และถนน Abdullah Al-Suleiman ประกอบด้วยอาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ศูนย์การค้า โรงพยาบาลและที่พักอาศัยถึง 6,000 หน่วย โดยในเฟสแรกจะก่อสร้างอาคารสำนักงาน Abrai Al-Hilal Towers มูลค่าโครงการทั้งหมด 6 พันล้านริยาล(1.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ)

2.4 โครงการก่อสร้าง “World-class Residential City” ที่เมือง Jizan ทางตอนใต้ของกรุงริยาด 1,300 ก.ม. โดย Prince Muhammed Bin Naser Bin Abdul Aziz ผู้ว่าการเมือง Jizan ประกาศจะก่อสร้างเมืองที่พักระดับโลก ซึ่งจะเป็นเมืองที่สามของโลกในลักษณะเดียวกันกับที่ประเทศไทยและอินเดีย ขณะนี้โครงการอยู่ระหว่างการเขียน规章ทั้งหมดทั้งจากต่างชาติและนักลงทุนชาวอาหรับ

2.5 โครงการอสังหาริมทรัพย์และอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีโครงการก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ของภาคเอกชนในกรุงริยาดที่มีมูลค่าจากการลงทุนสูงที่สุดในประเทศไทย ประมาณ 15-17 พันล้านริยาล(4-4.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) โครงการปรับปรุงสนามบินภายในประเทศ 25 แห่งที่มีมูลค่าถึง 710 ล้านริยาล (190 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) โครงการก่อสร้างโรงงานไฟฟ้าใกล้กรุงริยาดกำลังผลิต 2,000 MW มูลค่า 2.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และโครงการก่อสร้างโรงงานประกอบรถยนต์ที่เมือง Dammam กำลังการผลิต 300,000 คันต่อปี มูลค่าโครงการ 375 ล้านริยาล (100 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) ทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือต่างชาติจำนวนมากทั้งในระหว่างการก่อสร้างโครงการ และงานในโรงงานเมื่อโครงการเสร็จ

3. ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรประมาณ 27 ล้านคน เป็นกำลังแรงงาน 8.23 ล้านคน ในปี 2007 มีอัตราการว่างงาน 9 % ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติประมาณ 7 ล้านคน ได้แก่ ชาวอาหรับ และชาติอื่นๆ อีกที่สำคัญ ได้แก่

สัญชาติแรงงานต่างชาติในภาคอุตสาหกรรม	จำนวน (คน)
อินเดีย	1,400,000
บังคลาเทศ	1,000,000
พิลิปปินส์	950,000
ปากีสถาน	900,000
อียิปต์	900,000
เยเมน	800,000
อินโดนีเซีย	500,000
ศรีลังกา	350,000
มาดากัสการ์	250,000
ซาอุตะวันตก	100,000
ไทย	20,000

3.1 แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างชาติ ตลาดแรงงานในประเทศไทยมีความต้องการจ้างแรงงานฝีมือต่างชาติ (Skilled Foreign Manpower) เพื่อทำงานในภาคอุตสาหกรรมใหม่ (New Industrial) ภาคการศึกษา (Educational) และโครงการอสังหาริมทรัพย์(Real Estate Projects) รวมทั้งเมืองเศรษฐกิจใหม่ (Mega-Economic Cities) ที่เมือง Rabigh เมือง Hail เมือง Madinah เมือง Jeddah และโครงการต่างๆในเมือง Jizan เมือง Yunbu เมือง Jubail และกรุง Riyadh โดยเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2008 Dr. Ghazi Al-Gosaibi รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานชาอุดีอาระเบีย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการจ้างแรงงานต่างชาติของชาอุดีอาระเบียฯ ให้แก่ กระทรวงแรงงานชาอุดีอาระเบียฯ ได้ออกแลลงเปิดเผยตัวเลขแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างชาติของชาอุดีอาระเบียฯ ว่า กระทรวงแรงงานชาอุดีอาระเบียฯได้ออกวีซ่าทำงาน(Working Visa) ให้แก่แรงงานต่างชาติในปี 2007 ที่ผ่านมารวมทั้งหมด 1.7 ล้านคน(รวมแรงงานรับใช้ในบ้าน)เพิ่มขึ้นถึง 34.57 % เมื่อเปรียบเทียบกับ ปี 2006 ที่ออกให้เพียง 1.26 ล้านคนเท่านั้น

สำหรับภาคอุตสาหกรรม(ไม่รวมแรงงานบ้าน) กระทรวงแรงงานชาอุดีอาระเบียฯได้ออกวีซ่าทำงานให้แก่แรงงานต่างชาติภาคอุตสาหกรรมในปี 2007 จำนวน 1.2 ล้านคนเพิ่มขึ้นถึง 54.19 % จากปีที่แล้ว โดยกระทรวงแรงงานให้เหตุผลของแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างชาติที่สูงขึ้นว่า เกิดจากมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสูงขึ้นอย่างมาก รวมทั้งมีการร้องเรียนจากนักลงทุนต่างชาติเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในการดำเนินโครงการต่างๆ ด้วย

นาย Addul Wahid Al-Humaid ปลัดกระทรวงแรงงานด้านการพัฒนาและวางแผน (Deputy Labor Ministry for Planning and Development) แหล่งเพิ่มเติมว่าสาขาวิชาชีพที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง คือ ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ โดยกระทรวงแรงงานได้ออกวิชาให้สาขาวิชาชีพผู้ช่วยวิศวกร(Assistant Engineers)ถึง 48.42 % และสาขาวิชาชีพบริการ (Service Profession) 20.57 % ของวิชาที่ออกใน ปี 2007 ทั้งหมด ประเภทกิจการที่รับผู้เชี่ยวชาญสูง ได้แก่ การไฟฟ้าซาอุดิอาระเบียได้รับผู้เชี่ยวชาญจากแรงงานต่างชาติจาก 7 ประเทศ ตำแหน่ง Project Engineer, Power Plant Engineer, General Chemical และตำแหน่ง Financial Analyzer จำนวน 224 คน สำหรับภาคการก่อสร้าง กระทรวงแรงงานได้ออกวิชาทำงานให้แก่วิศกรโยธา (Civil Engineers) จำนวน 396 คน และแรงงานก่อสร้าง(Construction Worker) จำนวน 5,503 คน สำหรับสัญชาติของแรงงานต่างชาติที่กระทรวงแรงงานซาอุดิอาระเบียออกวิชาให้ ในปี 2007 ได้ออกวิชาให้แก่แรงงานต่างชาติจำนวน 13 ประเทศ โดยแรงงานชาวบังคลาเทศได้รับวิชาทำงานมากที่สุดถึง 23.60 % รองลงมาเป็นแรงงานชาวอินเดีย 18.61 % ชาวอิหร่าน 14.46 % ชาวพิลิปปินส์ 11.96 % และแรงงานชาวปากีสถาน 11.01 %

3.2 โอกาสของแรงงานไทยในตลาดแรงงานซาอุดิอาระเบีย ปัจจุบันแรงงานไทยในประเทศไทย ซาอุดิอาระเบียมีประมาณ 20,000 คน ทำงานอยู่ในกิจการขนาดน้ำมัน โรงงานอุตสาหกรรม กิจการก่อสร้างและซ่อมบำรุง กิจการร้านตัดเย็บเสื้อผ้า เสริมสวย และกิจการร้านอาหาร

จากการเมิกกะโปรเจกของภาครัฐบาลและภาคเอกชนตั้งก่อตั้ง ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดการจ้างแรงงานจำนวนมากกว่า 1 ล้านคนนั้น จะเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ของแรงงานไทยซึ่งหากมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับซาอุดิอาระเบียให้อยู่ในระดับปกติ และหากทางการซาอุดิอาระเบียเปิด วิชาให้แก่แรงงานไทยแล้ว จะเป็นโอกาสสำหรับแรงงานไทยที่จะได้รับการจ้างเข้าทำงานในงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ธุรกิจบริการ และอุตสาหกรรมเกษตร ทั้งสาขาวิชาชีพที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการหัวหน้างาน ช่างระดับฝีมือชั้นสูง ระดับฝีมือและกึ่งฝีมือ

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานซาอุดิอาระเบียได้มีประกาศผ่อนปรนข้อกำหนดสัดส่วนนโยบาย Saudization และลดข้อจำกัดในการรับแรงงานต่างชาติ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานซาอุดิอาระเบียได้มีประกาศลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2551 ให้ลดข้อกำหนดสัดส่วนในการจ้างแรงงานชาวซาอุดิอาระเบียนภาคอุตสาหกรรมการผลิตจาก 30 % เหลือ 20% และให้สถานประกอบการสามารถยื่นขอแรงงานต่างชาติได้มากกว่า 1 คำร้องในเวลาเดียวgan เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างชาติและผ่อนคลายนโยบายการรับแรงงานต่างชาติ ขึ้นเป็นโอกาสที่ดีอย่างหนึ่งในการเพิ่มการจ้างแรงงานไทยหากมีการเปิดวิชา

สน.ริยาด เห็นว่า หากมีการเปิดวิชาแรงงานไทยใหม่ คาดว่าจะมีตำแหน่งงานที่สามารถรองรับแรงงานไทยได้ในระยะเวลา 1-3 ปีไม่ต่ำกว่า 20,000 คน ระยะเวลาใน 5 ปีไม่ต่ำกว่า 50,000 คน และระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 100,000 คนใน 10 ปีข้างหน้า โดยได้ประมาณการความต้องการแรงงานไทย ดังนี้

3.2.1 ความต้องการแรงงานไทยในระยะเวลา 1-3 ปี จากการที่ประเทศไทย ซาอุดิอาระเบียกำลังมีโครงการเมิกกะโปรเจกหลายโครงการ ที่กำลังจะเริ่มต้นหรืออยู่ในระยะแรกของการดำเนินโครงการ งานส่วนใหญ่จึงเป็นงาน

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน(Infrastructure) เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเขตนิคมอุตสาหกรรม เขตธุรกิจการค้าโลก เขตการศึกษา เขตพัฒนาชัย เขตธีสอร์ต และเขตท่าเรือในโครงการ “New Economic City” การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของโครงการพัฒนาเมือง “Jeddah Gate” โครงการ “World-class Residential City” และโครงการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่กรุง Riyadh รวมทั้งการก่อสร้างและขยายโรงงานกลั่นน้ำมันต่างๆ ด้วย

งานการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าว ได้แก่ งานก่อสร้างถนน โครงข่ายท่อระบายน้ำ สถานีและป้อมกำจัดน้ำเสีย โครงข่ายชลประทาน โครงข่ายระบายน้ำจากพายุ สถานีสูบน้ำ โครงข่ายการประปา โครงข่ายและสถานีไฟฟ้า และโครงข่ายการสื่อสาร เป็นต้น

ตำแหน่งงานในระยะสั้นส่วนใหญ่ จึงเป็นตำแหน่งงานภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และภาคอุตสาหกรรมน้ำมัน ทั้งระดับผู้บริหารโครงการ หัวหน้างาน ซึ่งฝีมือระดับสูง ซึ่งฝีมือระดับมาตรฐานและแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการโครงการ ผู้จัดการและเจ้าน้ำที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล วิศวกรออกแบบ วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า เจ้าน้ำที่การเงิน ผู้ควบคุมคลังวัสดุ เจ้าน้ำที่คอมพิวเตอร์ เจ้าน้ำที่สำนักงานสนับสนุน ลาม ผู้ประสานงานในสำนักงานหัวหน้าช่างสำรวจช่างร่างวัด หัวหน้าควบคุมงานช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิก พนักงานขับรถจักรกลหนัก ขับรถเทลเลอร์ ขับรถเครน ช่างไฮดรอลิค ช่างซ่อมบำรุงรถจักรกลหนัก ช่างเชื่อม ช่างประกอบห้อห่อ ช่างชุดเจาะน้ำมัน เจ้าน้ำที่ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานประจำใช้งานก่อสร้าง ผู้จัดการหรือหัวหน้าแคมป์ ผู้ประกอบอาชารและบุรุษพยาบาลประจำแคมป์ เป็นต้น

สนธิริยาด เห็นว่า จากการที่นายจ้างชาวซาอุดีอาระเบียดเคยนิยมชมชอบการทำงานของแรงงานไทยในช่วงเวลา 20 ปีก่อน ซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นงานในภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างและภาคอุตสาหกรรมน้ำมัน เช่นเดียวกัน ดังนั้นหากมีการเปิดรับทำงานใหม่ คาดว่าในระยะสั้นแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างและภาคอุตสาหกรรมน้ำมัน ตำแหน่งงานดังกล่าวข้างต้นจะมีความต้องการมากที่สุดประมาณไม่ต่ำกว่า 20,000 คน

3.2.2 ความต้องแรงงานไทยในระยะกลาง (5 ปี) การดำเนินโครงการในช่วง 3-5 ปีข้างหน้าตามโครงการมีกำหนดไปเจรจา จะเริ่มเข้าสู่การก่อสร้างอาคารสำนักงานขนาดใหญ่ที่ทันสมัย อาคารศูนย์การค้า โรงพยาบาล โรงแรม มหาวิทยาลัย อาคารที่พักอาศัยทันสมัย และโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ

ตำแหน่งงานในระยะกลาง ยังคงเป็นตำแหน่งงานในภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างและ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตน้ำมัน ทั้งระดับผู้บริหารโครงการ หัวหน้างาน ซึ่งฝีมือระดับสูง ซึ่งฝีมือระดับมาตรฐานและแรงงานกึ่งฝีมือ เช่นกัน แต่เป็นงานก่อสร้างอาคารสูงหรือขนาดใหญ่ และงานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการโครงการ ผู้จัดการและเจ้าน้ำที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล วิศวกรออกแบบอาคารสูง นักออกแบบและตกแต่งภายใน วิศวกรโครงการ วิศวกรไฟฟ้า ผู้ควบคุมคลังวัสดุ เจ้าน้ำที่คอมพิวเตอร์ เจ้าน้ำที่สำนักงานสนับสนุน ลาม ผู้ประสานงานในสำนักงาน เจ้าน้ำที่การเงิน หัวหน้าควบคุมงาน ช่างติดตั้งกระจกอาคาร ช่างไฟฟ้าอาคาร ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างอิเล็กทรอนิก ช่างหุ้ม津วน ช่างไฮดรอลิค ช่างติดตั้งระบบทำความเย็น ผู้ควบคุมและให้สัญญาณเครน ช่างซ่อมบำรุงรถจักรกลหนัก ช่างเชื่อม ช่างประกอบ ช่างเทคนิค ช่างติดตั้งเครื่องกล และเจ้าน้ำที่ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานประจำใช้งานก่อสร้างอาคาร

สนธิรัชดาด เห็นว่า ในระบบการแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างอาคารสูงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารโรงแรม โรงงานต่างๆ และโรงงานลับน้ำมัน รวมทั้งพนักงานประจำในโรงงานกลับน้ำมันหรือในโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งซึ่งสามารถเปิดทำงานผลิตได้แล้วจะยังคงมีความต้องการสูงอย่างต่อเนื่องรวมแล้วไม่ต่ำกว่า 50,000 คน

3.2.3 ความต้องการแรงงานไทยในระยะยาว(10 ปี) ความต้องการแรงงานในระยะยาวหลังจากโครงการเม็กกะโปรเจคที่บางโครงการได้ดำเนินการเสร็จ จะมีตำแหน่งงานในสำนักงานธุรกิจการค้า ศูนย์การค้า โรงแรม งานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอาหาร และอุตสาหกรรมการผลิตน้ำมันและผลิตภัณฑ์จากน้ำมัน ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหลายอัตรา

ตำแหน่งงานในระยะยาวที่จะเป็นโอกาสสำหรับแรงงานไทย ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการสำนักงาน วิศวกร คอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล ล่าม เสมียนธุรกิจ หัวหน้าผู้ควบคุมงานระบบโลจิสติก พนักงานขับรถยนต์ประจำตำแหน่งหรือประจำสำนักงาน พนักงานขับรถส่งเอกสารหรือส่งของ นักออกแบบและตกแต่งหน้าร้าน ซ่างพิมพ์โฆษณา ซ่างศิลป์ ผู้จัดการโรงงานวิศวกรไฟฟ้า ซ่างควบคุมเครื่องจักรซ่างจักรกลโรงงาน หัวหน้าฝ่ายซ่อมบำรุงอาคาร ซ่างไฟฟ้าอาคารและไฟฟ้าโรงงาน ซ่างซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ ซ่างอิเล็กทรอนิก ซ่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ซ่างซ่อมบำรุงรถจักรกลหนัก พนักงานประจำในโรงงานผลิตสินค้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ พนักงานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานประจำโรงงาน พนักงานต้อนรับและพนักงานบริการในโรงแรม รีสอร์ต ภัตตาคารและร้านอาหารเครื่องดื่มตามศูนย์การค้าต่างๆ ผู้ปูรูปอาหารและผู้ช่วยในภัตตาคารและร้านอาหาร เป็นต้น

สนธิรัชดาด เห็นว่า ในระยะยาว 10 ปีข้างหน้าจะมีโอกาสของการจ้างแรงงานไทยในประเทศชาอุตสาหะเปี่ยในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ ทั้งภาคธุรกิจการค้า ภาคธุรกิจบริการ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจการผลิตหั้งอุตสาหกรรมการผลิตสินค้า อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร อุตสาหกรรมการผลิตน้ำมัน ธุรกิจการซ่อมบำรุงอาคารและเครื่องจักร รวมทั้งภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างกึ่งคงมีตำแหน่งงานที่เป็นโอกาสสำหรับแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง เช่นกัน ประมาณการว่าจะมีตำแหน่งงานในระยะยาวรองรับแรงงานไทยไม่ต่ำกว่า 100,000 คน

3.3 ปัจจัยที่จะทำให้ชาอุตสาหะเปี่ยเปิดวิชาแก่แรงงานไทย นอกจากเนื้อหาเงื่อนไขเรื่องความสมพนธ์ระหว่างประเทศไทยกับชาอุตสาหะเปี่ยแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอื่นอีกอย่างน้อย 3 ประการที่ผลักดันให้ทางการชาอุตสาหะเปี่ย อาจจะต้องพิจารณาเปิดวิชาให้แก่แรงงานไทย ได้แก่

3.3.1 การขาดแคลนกำลังแรงงานภายในประเทศ จากการที่ประเทศไทยมีกำลังแรงงานชาวชาอุตสาหะเปี่ยน้อย ประกอบกับกำลังแรงงานส่วนใหญ่ขาดทักษะฝีมือในการทำงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานชาอุตสาหะเปี่ยได้ออกหมาย omnibus ว่าจ้างสถาบันฝึกอบรมทักษะฝีมือ ให้กับแรงงานชาวชาอุตสาหะเปี่ย ประมาณ 450,000 คนเป็นคนหางานชาย 65 % หรือประมาณ 290,000 คน ซึ่ง 90% ของคนหางานดังกล่าวเป็นคนต่างด้าว ทางการศึกษาตามที่ตลาดแรงงานต้องการ เนื่องจาก 34.4 % ของคนหางานชายชาวชาอุตสาหะเปี่ยมีคุณวุฒิ มัธยมศึกษาเท่านั้น จึงทำให้ประเทศไทยชาอุตสาหะเปี่ยต้องเพิ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมาก และเนื่องจากขณะนี้

ประเทศชาอุดีอาระเบียกำลังเร่งพัฒนาประเทคโนโลยีด้วยโครงการเม็กกะโปรดักท์และโครงการฯ ทำให้จำนวนกำลังแรงงานภายในประเทศไม่สามารถรองรับต่อตำแหน่งงานตาม โครงการเม็กกะโปรดักใหม่ๆ ได้

3.3.2 การขาดแคลนแรงงานต่างชาติทั้งระบบในประเทศสภากาชาดร่วมมือกลุ่มอ่าว (Gulf Cooperation Council: GCC) 6 ประเทศ ได้แก่ ประเทศชาอุดีอาระเบีย ศรีลังกาหัวรับเอมิเรตส์หรือญี่ปุ่น อิหร่าน และประเทศไทย เนื่องจากทุกประเทศต่างก็กำลังเร่งพัฒนาประเทศตนเนื่องมาจากการมีรายได้สูงมากจากอาชญากรรมน้ำมัน ในตลาดโลกที่สูงขึ้นในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา เช่นกัน (Oil-driven Economic Boom) โดยอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศกลุ่ม GCC มีอัตราสูงเฉลี่ยถึง 7.3 % ตั้งแต่ปี 2002 ทำให้เกิดการแข่งขันกันจ้างแรงงานที่มีฝีมือ ชาวต่างชาติด้วยการปรับเพิ่มราคาก่าจ้างแรงงานฝีมือ โดยจากผลการสำรวจของกลุ่มนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ "Gulf Talent" ที่สำรวจแนวโน้มค่าตอบแทนภาคเอกชนในกลุ่มประเทศ GCC พบว่า ค่าจ้างของแรงงานฝีมือ ในประเทศกลุ่ม GCC ในปี 2007 เพิ่มสูงขึ้นถึง 9 % สูงกว่า 7 % และ 7.5% ในปี 2006 และปี 2005 ตามลำดับ โดยอัตราค่าจ้างในประเทศไทยเพิ่มขึ้นสูงที่สุดในกลุ่ม ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 5.6 % เป็น 11 % ประเทศคูเวตเพิ่มขึ้น 7.9 % กาตาร์ 10.6 % ญี่ปุ่น 10.7 % อิหร่าน 8.1 % ในขณะที่ชาอุดีอาระเบียเพิ่มสูงขึ้นจาก 6.5 % เป็น 7.7 % ในปี 2007

นอกจากการขาดแคลนแรงงานฝีมือภาคอุตสาหกรรมน้ำมันแล้ว อุตสาหกรรมการก่อสร้างก็เป็นภาคอุตสาหกรรมที่กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือมากที่สุดในประเทศกลุ่มอ่าวเช่นกัน เพราะมีโครงการก่อสร้างใหม่ๆ เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากถึง 33 % เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่แล้ว และมีมูลค่าของโครงการก่อสร้างที่กำลังดำเนินการอยู่รวมกันสูงถึง 2.4 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (\$2.4 Trillion) ซึ่งมากเป็นสองเท่าของ GDP ของประเทศกลุ่มอ่าวทั้งหมดรวมกัน

3.3.3 ปัญหารแรงงานชาวบังคลาเทศในประเทศชาอุดีอาระเบีย เนื่องจากแรงงานชาวบังคลาเทศส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ และยอมรับค่าจ้างในอัตราต่ำเดือนละ 200-400 ริยาล (50-100 ดอลลาร์สหรัฐ) ทำให้มีการร่วมทำงานชาวบังคลาเทศจำนวนมากในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา โดยในปี 2007 ทางการชาอุดีอาระเบียได้ออกวิชาทำงานให้แก่แรงงานชาวบังคลาเทศสูงที่สุดถึง 23.60 % ของวิชาที่ออกให้แก่แรงงานต่างชาติอื่นทั้งหมด ปัจจุบันมีแรงงานชาวบังคลาเทศทำงานอยู่ในประเทศชาอุดีอาระเบียประมาณ 1 ล้านคน

จากการที่มีแรงงานชาวบังคลาเทศทำงานในประเทศชาอุดีอาระเบียจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาสังคมในประเทศชาอุดีอาระเบียตามมา จากสติ๊ดิของกระทรวงการต่างประเทศชาอุดีอาระเบียระบุว่าใน ปี 2007 ที่ผ่านมา มีแรงงานชาวบังคลาเทศมีส่วนเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมต่างๆ สูงถึง 715 ราย และถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงานบังคลาเทศจะออกมาเตือนและปราบคนของตน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมาให้ตรวจสอบเบื้องต้นก็ตาม แต่ก็ยังเกิดคดีอาชญากรรมจากชาวบังคลาเทศอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ คดีฉาตกรรมเพื่อนชาวบังคลาเทศด้วยกันที่เมือง Al-Baha เมื่อวันที่ 3 มีนาคมที่ยังตามจับกุมตัวคนร้ายไม่ได้ คดีจับกุมแรงงานชาวบังคลาเทศ 6 คนที่เขต Batha ในกรุง Riyadh เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ ขณะทำการผลิตอาหารปลอมและปลอมแปลงสติกเกอร์อาหารยาลาล รวมทั้งเอกสารทางราชการอื่นๆ เช่น สติกเกอร์ภาษีรถยนต์ของ กองทะเบียน สติกเกอร์ผ่านเข้าวังของเจ้าชาย และหัวหนังสือราชการของกระทรวงศึกษาธิการชาอุดีอาระเบีย นอกจากนี้ยังมีคดีผลิตและค้าสูรากล่องที่เมือง Dammam คดีปลอมแปลง CD เก็บเงินและคดีต่อสู้ขัดขืนทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วย

สื่อมวลชนท้องถิ่นได้ลงข่าวการก่ออาชญากรรมของแรงงานชาวบังคลาเทศที่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดกระแสความไม่พอใจต่อแรงงานชาวบังคลาเทศในสังคมชาติอิหร่านเป็นอย่างมาก และเรียกร้องให้รัฐบาลควบคุมจำนวนแรงงานชาวบังคลาเทศหรือยกเลิกวีซ่าแก่แรงงานชาวบังคลาเทศ \ จนมีข่าวว่ากระทรวงแรงงานชาติอิหร่านเบียดกดการออกวีซ่าทำงาน และไม่อนุญาตให้แรงงานชาวบังคลาเทศเพื่อควบคุมจำนวนแรงงานชาวบังคลาเทศ ถึงแม้เอกอัครราชทูตบังคลาเทศประจำกรุงริยาดจะออกมาปฏิเสธข่าวการยกเลิกวีซ่าก็ตาม แต่ก็ไม่มีการยืนยันการปฏิเสธข่าวของเอกอัครราชทูตบังคลาเทศจากทางการชาติอิหร่านเป็นอย่างไร ซึ่งปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานชาวบังคลาเทศดังกล่าว เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทางการชาติอิหร่านเป็นภาระต้องหันมาพิจารณาให้ไว้ซ่าแก่แรงงานไทย

4. ข้อจำกัดของการจ้างแรงงานไทย ถึงแม้ตลาดแรงงานในชาติอิหร่านเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่และมีตำแหน่งงานจำนวนมากในภาคการผลิตต่างๆ ก็ตาม แต่ก็มีข้อจำกัดของการทำงานในประเทศไทยอิหร่านเป็นอย่างมาก ที่ทางการไทยและแรงงานไทยจะต้องพึงระวังหรือพิจารณาอย่างระมัดระวังในการเดินทางเข้าไปทำงานได้แก่

4.1 ตำแหน่งงานที่ไม่ควรอนุญาตให้ไปทำงาน “แรงงานสตรีตำแหน่งงานรับใช้ในบ้าน” เป็นงานที่ไม่ควรอนุญาตให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานในชาติอิหร่านเนื่องจาก ค่าจ้างต่ำ ทำงานไม่เป็นเวลา ไม่อุழิในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน และอาจถูกนายจ้างทำร้ายหรือถูกล่วงเกินทางเพศได้ง่าย ปัจจุบันแรงงานสตรีตำแหน่งรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ 60 % เป็นแรงงานชาวอินโดนีเซีย รองลงมาเป็นชาวฟิลิปปินส์และศรีลังกา ได้รับค่าจ้างเดือนละ 400-600 ริยาล(106-160 ดอลลาร์สหรัฐ) เจ้าน้ำที่สถานกงสุลใหญ่องค์นีเซียให้สมภาษณ์หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นมีอัตน์เดือนมีนาคมนี้ว่า มีแรงงานสตรีรับใช้ในบ้านชาวอินโดนีเซียหลบหนีไปร้องทุกข์เรื่องถูกข่มขืนกระทำการเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละราย

สำหรับแรงงานสตรีตำแหน่งอื่นๆ และแรงงานรับใช้ในบ้านชายสามารถอนุญาตให้ไปทำงานได้โดยพิจารณาถึงลักษณะงาน ความปลอดภัยของแรงงาน เนื่องจากการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เป็นหลัก

4.2 ปัญหาค่าจ้างแรงงานต่ำ จากการที่ชาติอิหร่านเป็นประเทศที่ขาดแคลนแรงงานต่ำ แล้วเนื่องจากมีแรงงานต่างชาติจากหลายชาติต้องการเข้าไปทำงานในประเทศไทยอย่างมาก จนเกิดการแข่งขันและยอมรับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานไทยอย่างมาก นอกจากนี้แรงงานต่างชาติอื่นๆ จะเป็นแรงงานที่เข้าไปทำงานชั่วคราวตามสัญญาจ้าง 1-2 ปี ในขณะที่แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันเป็นแรงงานที่ทำงานติดต่อ กันมานานอย่างนานเฉลี่ย 20 ปี เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบและได้รับความเชื่อถือจากนายจ้าง จึงทำให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานต่างชาติในหน้าที่ตำแหน่งเดียวกัน แต่ค่าจ้างดังกล่าวก็ยังคงเป็นค่าจ้างที่ไม่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างในประเทศไทยหรือตลาดแรงงานในประเทศไทยอื่นๆ ซึ่งหากมีการเปิดตลาดแรงงานไทยในชาติอิหร่านเป็นนายจ้างท้องถิ่นอาจจะเสนอค่าจ้างให้แรงงานไทยใหม่เท่ากับค่าจ้างของแรงงานชาติอื่นหรือสูงกว่าไม่มากนัก

อนึ่ง แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ถึงแม้บางตำแหน่งอาจมีรายได้ต่ำแต่ก็อยู่ได้และสามารถเก็บเงินสักกลับประเทศไทยได้ เพราะไม่มีรายจ่ายหนี้สินเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แต่หากมีการจ้างแรงงานไทยใหม่ที่อาจจะได้รับค่าจ้างต่าตามอัตราห้องถินและต้องมีภาระจ่ายหนี้สินเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยแล้ว อาจทำให้มีรายได้ไม่พอเพียงแรงงานไทยจึงควรต้องพิจารณาว่าจะได้รายได้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายไปหรือไม่อย่างระมัดระวังด้วย

อัตราค่าจ้างเปรียบเทียบของแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในชาอดีอาระเบีย ในปัจจุบันจากการสุ่มสำรวจของสำนักงานแรงงานในประเทศไทย ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2551 สรุปได้ดังนี้ (โดยปกตินายจ้างจ่ายค่าอาหารอีก 200 วิยาลต่อเดือนด้วย)

(1 ดอลลาร์สหรัฐ = 3.75 วิยาล)

ค่าตอบแทนงาน	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างมาตรฐาน
	แรงงานต่างด้าวต้น	แรงงานไทย	แรงงานต่างด้าวต่างด้าว
กรรมกร	400-800	800 - 1,200	1,050
ช่างก่อสร้าง	800 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300
ช่างฝีมือก่อสร้าง	1,000 - 1,200	1,200 - 1,800	1,370
ช่างอุดสาหกรรม	1,200 - 1,500	1,300 - 2,000	1,370
ช่างรถบรรทุก	1,000 - 1,200	1,200 - 1,500	1,370
ช่างฝีมือเครื่องยนต์	1,500 - 2,000	1,800 - 2,500	1,480
ช่างฝีมือเชื่อมไฟฟ้า			
ช่างรถจักรกลหนัก			
อุตสาหกรรมศิลป์	1,000 - 1,200	1,200 - 1,500	1,370
อุตสาหกรรมการเกษตรอุตสาหกรรมบริการ			
ช่างทอง ช่างฝีมือศิลป์ ผู้ดูแลฟาร์ม ตัดเสื้อผ้า เสริมสวย พ่อครัว	1,300 - 2,000	1,400 - 2,500	1,480

จากตารางเปรียบเทียบข้างต้น สนธิ.วิยาด เห็นว่าอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยไปทำงานในประเทศไทยมีกำหนดวันออกกลาง พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2550 นั้น เป็นอัตราและเงื่อนไขที่เหมาะสมแล้วในการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงื่อนไข สำหรับแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในชาอดีอาระเบีย เพราะหากกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงเกินไปกว่าที่นายจ้างห้องถินรับได้แล้วจะส่งผลให้เกิดปัญหาสัญญาสองฉบับที่นายจ้างห้องถินทำขึ้นเองใหม่ โดยไม่ยอมรับสัญญาจ้างของแรงงานไทยได้

4.3 ปัญหาอัตราเงินเพื่อสูงและค่าเงินที่ตกต่ำ ในปัจจุบันปัญหาน้ำใจของเงินเพื่อกำลังเป็นปัญหาที่ทุกประเทศในประเทศไทยล้วนอ่อนกำลังประับอย่างรุนแรง เพราะต่างก็มีรายรับสูงมากจากการค้าข้ามแม่น โดยในปี 2007 ประเทศกลุ่ม GCC มีอัตราเงินเพื่อสูงประมาณ 6.3 % เปรียบเทียบกับ 0.3 % ในปี 2001 สำหรับประเทศไทยดูดีกว่าในปี 2008 นี้จะมีอัตราเงินเพื่อ 4.1 % เทียบกับ 3.8 % ในปี 2007 นอกจากปัญหาอัตราเงินเพื่อดังกล่าวแล้ว ปัญหาค่าของเงินคงคลังที่กำลังตกลงได้ดูดค่าของเงินชาติริยาลให้ลดลงต่อไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้คงที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้มูลค่าที่แท้จริงของค่าจ้างหรืออำนาจซื้อ (Power of Purchasing) ลดลง

5. บทสรุป สำนักงานแรงงานในประเทศไทย ขอสรุปความเห็นของสำนักงานตามบทวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในชาติอิสลามนี้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

5.1 สนธิ.ริยาด เห็นว่า ประเทศไทยเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ และมีตำแหน่งงานที่มีศักยภาพรองรับการจ้างแรงงานฝีมือจากไทยในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจได้ในระยะสั้น (1-3 ปี) ไม่ต่ำกว่า 20,000 คน ระยะกลางภายใน 5 ปีไม่ต่ำกว่า 50,000 คน และระยะยาวคาดว่าจะมีตำแหน่งงานที่สามารถรองรับแรงงานไทยได้ถึง 100,000 คน ภายใน 10 ปีข้างหน้า

5.2 ปัจจัยที่ผลักดันให้ทางการชาติอิสลาม อาจจะต้องทบทวนทางเลือกในการว่าจ้างแรงงานไทยนอกเหนือจากเรื่องความสมัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับชาติอิสลามที่จะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นในระดับปกติแล้ว สนธิ.ริยาด ยังเห็นว่า มีปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างน้อย 3 ประการที่อาจผลักดันให้ทางการชาติอิสลามเปลี่ยนต้องหันมาเลือกการจ้างแรงงานไทย คือ ปัญหาขาดแคลนกำลังแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานห้องถินต่ำ ปัญหาขาดแคลนกำลังแรงงานทั้งระบบในกลุ่มประเทศ GCC อันเนื่องมาจากการมีโครงการพัฒนาระยะยาวพร้อมๆ กันหลายโครงการ และปัญหาแรงงานชาวบังคลาเทศในประเทศไทยอิสลามที่ก่ออาชญากรรมจนเป็นปัญหาสังคมของชาติอิสลามอย่างมากในขณะนี้

5.3 หากมีการเปิดวิชาทำงานใหม่ เน้นการจัดเตรียมการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบฝีมือแรงงานไทยแก่ผู้ที่มีความประสงค์จะไปทำงานในประเทศไทย ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในชาติอิสลามทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวตามข้อ 3.2

5.4 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้จัดส่งแรงงานไทยระดับวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญชั้นสูง นักบริหารมืออาชีพ หัวหน้างาน ซึ่งฝีมือระดับสูงและซึ่งฝีมือเข้าไปทำงานในประเทศไทย ไม่ควรสนับสนุนให้ส่งแรงงานไร้ฝีมือไปทำงาน เพราะมีรายได้ต่ำจากปัญหาอัตราเงินเพื่อสูงและค่าเงินตกต่ำ

5.5 ไม่ควรอนุญาตให้จัดส่งแรงงานสตรีตำแหน่งงานรับใช้ในบ้านไปทำงาน สำหรับแรงงานสตรีตำแหน่งนี้ฯ แต่แรงงานรับใช้ในบ้านชาย สามารถอนุญาตให้ไปทำงานได้โดยพิจารณาถึงลักษณะงาน ความปลอดภัยของแรงงาน เนื่องจากการจ้างค่าจ้าง และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เป็นหลัก

สถานการณ์แรงงานไทยในชาติอาชีวะเบย (เจดดาห)

สำนักงานแรงงานในประเทศไทย (เจดดาห) รับผิดชอบเขตภาคตะวันตกของประเทศไทยอาชีวะเบย (WESTERN REGION) โดยเมืองที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่มีทั้งหมด 12 เมือง ได้แก่ เจดดาห์ มักกะห์ ตาอีฟ มาดินาห์ อัลบาชา ยัมมุ มุซซัลลิฟ รอบิก ปัญจาเรชี บิชา อัลเดช และวัสกอร์ มีพื้นที่ทั้งหมด 204,000 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ออกเขากอโดยจากเนื้องดงใต้ และมีพื้นที่ราบบริเวณชายฝั่งทะเล อากาศไม่ร้อนจัดเหมือนบริเวณภาคกลางของประเทศไทยที่ร้อนสูงตอนใต้ มีฝนตกและอากาศชุ่มชื้นสามารถทำการเกษตรได้ จำนวนประชากรในภาคนี้มีประมาณ 8.4 ล้านคน เป็นชาวชาติอาชีวะเบย 6.12 ล้านคน และชาวต่างชาติ 2.28 ล้านคน

นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่สำคัญ

- นโยบาย SAUDIZATION เป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตราการจ้างงานหรือการ บรรจุแรงงานต่างด้าว โดยให้ภาครัฐและเอกชนต้องจ้างคนชาติอาชีวะเบยเข้าทำงานร้อยละ 20 ของ คนงานทั้งหมด และให้เพิ่มขึ้นทุกปีในอัตราเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันคนชาติอาชีวะเบยประสบปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น นโยบายนี้ ยังไม่ประสบผลเท่าที่ควรซึ่งมีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ คนชาติอาชีวะเบยยังไม่พร้อมในการทำงาน และต้องการค่าจ้างแรงงานสูงกว่าแรงงานต่างด้าว
- กระทรวงแรงงานประกาศเตือนมิให้ช่วยเหลือหรือให้ที่พักพิงแก่แรงงานที่หลบหนีนายจ้างโดยได้ออกประกาศเตือนบรรดาบริษัท ห้างร้าน และบุคคลทั่วไป มิให้จ้างงานหรือให้ที่พักพิงแก่คนงานที่หลบหนีนายจ้าง มิฉะนั้นจะถูกห้ามไม่ให้จ้างงานถูกจ้างเป็นเวลา 2 ปี นอกจากนี้ค่านางค์ต่างด้าวที่ให้การช่วยเหลือหรือให้ที่พักพิงแก่ แรงงานที่หลบหนีนายจ้าง จะถูกลงโทษโดยการเรียกคืนทันที
- การถูกแทรกแซงหรือแข่งขันด้านอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าจากแรงงานชาติอื่นๆ

แรงงานต่างด้าวในชาติอาชีวะเบย

ชาติอาชีวะเบยเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในตะวันออกกลางและเคยเป็นตลาดแรงงานไทยที่สำคัญแห่งหนึ่ง ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 6 ล้านกว่าคน อยู่ในชาติฯ แบ่งตามชนชาติต่างๆ (เป็นตัวเลขอย่างไม่เป็นทางการ) ดังนี้

ลำดับ	ประเทศ/ภูมิภาค	จำนวน / คน
1	อินเดีย	1,100,000
2	อียิปต์	900,000
3	ปากีสถาน	800,000
4	พิลิปปินส์	750,000
5	บังคลาเทศ	700,000
6	อินโดนีเซีย	700,000
7	เยเมน	500,000
8	จอร์เจน	134,000
9	ปาเลสไตน์	116,000
10	ซีเรีย	113,000
11	ศรีลังกา	200,000
12	ไนจีเรีย	65,000
13	ตุรกี	53,000
14	เดบานอน	33,000
15	* ไทย	15,052
* เป็นตัวเลขแรงงานไทยทั้งสูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย		
เฉพาะในเขตภาคตะวันตก 12 เมือง		

ประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ

1. หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจเป็นนายจ้างของแรงงานต่างชาติโดยตรง ได้แก่ งานซ่อมบำรุงอาคาร สำนักงานและบ้านพัก งานบริการของการไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ งานเกี่ยวกับการขนส่งและคมนาคม งานของสายการบิน แพทย์และพยาบาลของรัฐ

2. กิจการเอกชนรับเหมาจากรัฐบาล ได้แก่ งานทำความสะอาดในสำนักงาน งานดิตตั้งและวางแผนสายโทรศัพท์ งานก่อสร้างโรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และสาธารณูปโภค

3. บริษัทเอกชน ได้แก่ งานแม่บ้าน ขับรถยนต์ บริการโรงแรม ร้านอาหาร โรงงาน อุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ผลิตกระดาษ ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ผลิตปุ๋นซีเมนต์ เป็นต้น

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศไทยได้อาระเบียfmีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานที่ประกาศใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2460 ชื่อ “กฎหมายแรงงานและคนงาน” และได้แก้ไขปรับปรุงเมื่อปี พ.ศ. 2549 โดยมีผลคุ้มครองแรงงานของชาอุดีและแรงงานต่างชาติโดยเสมอ กันชาอุดีอาระเบียจึงยังไม่มีการทำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้สำหรับงานทุกประเภท

เนื่องจากยังมีแรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งหากใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแรงงานต่างชาติเหล่านั้นก็จะได้รับสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายโดยเท่าเทียมกัน อันจะเป็นปัญหาต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของชาอดีตฯ สภาฯการจ้างงานในชาอดีตฯ จึงเป็นแบบเสรี ดังนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นไปตามอุปสงค์และอุปทานของตลาดตามสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนไป โดยแรงงานไร้มืออาชญาตระดับ 500 – 700 วิยาล ต่อเดือน แรงงานระดับกึ่งฝีมือจะเริ่มที่ระดับ 1,000 – 1,200 วิยาลต่อเดือน และระดับฝีมือจะเริ่มที่ระดับ 1,500 วิยาลต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ นายจ้างจะพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วยแรงงานไทยในเขตภาคตะวันตก

นับตั้งแต่ปี 2533 ซึ่งความตั้งใจระหว่างไทยและชาอดีตฯจะเบียได้รับผลกระทบจากการเติบโตของนักการท่องเที่ยวต่างด้าว และการขยายตัวไปของนักธุรกิจชาวชาอดีตฯจะเบียในประเทศไทย ประกอบกับวิกฤติการณ์ที่อิรักส่งทหารเข้ายึดครองคูเวต เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2534 ทำให้คนงานไทยที่ทำงานอยู่ในชาอดีตฯจะเบียเริ่มรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยในชีวิต และได้ติดสินใจเดินทางกลับประเทศไทยจำนวนมาก ปัจจุบันประมาณการว่ามีคนงานไทยทำงานในเขตภาคตะวันตกของชาอดีตฯจะเบีย ประมาณ 15,052 คน โดยเป็นคนงานที่เดินทางเข้าไปทำงานตามสัญญาจ้าง (ถูกต้องตามกฎหมาย) ประมาณ 4,904 คน และเป็นคนงานที่เดินทางโดยวิ่งช้า อุ่นเคราะห์และหลบหนีทำงาน (ผิดกฎหมาย) ประมาณ 10,113 คน นักศึกษาไทยที่เมืองมาดินา 25 คน และที่เมืองมักกะห์ 10 คน

สภาพความเป็นอยู่ของคนงานที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันตกของชาอดีตฯจะเบียที่ถูกกฎหมาย ส่วนใหญ่จะกระจายทำงานอยู่กับนายจ้างหลายประเภท โดยกิจการที่ยังมีคนงานทำงานกันอยู่มาก มีอาทิ โรงงานอุตสาหกรรม กิจการทำเครื่องประดับ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านอาหาร ที่เหลือจะมีกิจการทำงานกระจายกันในที่ต่างๆ แห่งละไม่มากนัก ทั้งนี้ คนงานไทยจะมีการรวมกลุ่มกันในบางครั้ง โดยเฉพาะเมืองมีประเพณีสำคัญ ๆ ของไทย เช่น วันชาติ วันปีใหม่ วันสงกรานต์ และวันลอยกระทง เป็นต้น

ส่วนสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานที่ผิดกฎหมายส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเมืองมักกะห์ เจดดาห์ และ ตาอีฟ คนงานเหล่านี้จะอยู่ในบ้านจะไม่ออกไปเที่ยวหรือซื้อของในตลาด เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตทำงานหัวน gereg ต่อการถูกจับกุมตัวและส่งกลับประเทศไทย โดยจะเข้าบ้านรวมอยู่เป็นกลุ่ม ๆ เวลาส่วนใหญ่จะหมดไปกับการทำงาน สำหรับงานที่คนงานเหล่านี้ทำมากที่สุด คือ งานรับตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งมีรายได้ดี โดยเฉพาะในช่วงเดือนرمฎอนและฮัจญ์

ปัญหาของแรงงานไทย

1. คนไทยที่เข้าไปทำงานในชาอดีตฯจะเบียโดยถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

ประเด็นปัญหา

➤ นายจ้างขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งเป็นชาวชาอดีตฯ ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา บางรายไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และไม่ทำวิชาให้คนงานเดินทางกลับไปพักร้อนรวมทั้งไม่จ่ายเงินสิ้นบริการเมื่อทำงานครบกำหนด

➤ คนงานที่เข้าทำงานตามสัญญาจ้างและได้หลบหนีนายจ้างซึ่งกล่าวเป็นผู้กระทำผิดกฎหมายแรงงาน หากถูกจับกุมจะถูกส่งตัวเข้ากองเรือเทศ และส่งกลับประเทศไทย หากมีความผิดอื่นก็จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายก่อน

> การกระทำผิดกฎหมายท้องถิ่นของคุณงานไทย ได้แก่ การมัวสูมระหว่างชายหญิงที่ไม่ใช่สามีภรรยา การดื่มและดั่งสุราข่าย การเล่นห่วย เล่นการพนัน เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นคุณงานที่อยู่นาน มีพรบกพากและรู้ซึ่งทางในการกระทำผิด หากถูกจับกุมจะถูกดำเนินคดี ส่วนคดีที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดถือเป็นคดีร้ายแรง บางรายถูกตัดสินประหารชีวิต และบางรายติดคุกเป็นเวลาภานาน

> คุณงานขาดการติดต่อกับครอบครัวเป็นเวลาภานาน ทางครอบครัวหรือญาติได้ทำหนังสือขอให้ สนธ. ช่วยติดตามและแจ้งให้ทราบต่อไป ปัญหาที่พบในการติดตาม บางรายข้อมูลไม่เพียงพอ บางรายข้อมูลไม่ชัดเจน และบางกรณีคุณงานได้หลบหนีนายจ้างไปแล้ว

แนวทางแก้ไข

> สนธ. จะประสานและเจรจา กับนายจ้างเพื่อไก่ล่ำเกลี้ย หากไม่ได้รับความร่วมมือจะติดต่อประสานงานกับกระทรวงแรงงานฯ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักเจ้าเมือง และศาล ตามลำดับ และปัญหาส่วนใหญ่จะได้รับการแก้ไขในขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่มีบางกรณีจะต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน กว่าเรื่องจะแล้วเสร็จต้องใช้เวลา 3 - 4 เดือน

> สนธ. ร่วมกับ สถาบ. เช้าเยี่ยมเพื่อ ตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่านายจ้างค้างค่าจ้างก็จะประสานกับนายจ้าง และหากไม่มีหนังสือเดินทาง ทาง สถาบ. จะออกเอกสาร C.I. เป็นใบแทนหนังสือเดินทางเพื่อเดินทางกลับไทย รวมทั้งการบริจากเสื้อผ้า ลิ้งของจำเป็นต่างๆ

> สนธ. ให้ความช่วยเหลือโดยส่งล่ามไปแปลคำให้การ บริจากสิ่งของ และเข้าเยี่ยมในเรือนจำอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องทำหนังสือแจ้ง กต. ชาอุดิฯ เป็นผู้อนุญาต นอกจากนี้ สนธ. จะชี้แจงและตักเตือนให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดกฎหมายท้องถิ่น โดยดำเนินการในระหว่างที่ไปพับປะและเยี่ยมเยือนคุณงาน

> สนธ. ได้ติดต่อประสานงานกับเครือข่ายและเจ้าคุณงานตามเมืองต่าง ๆ ได้ทราบ เพื่อช่วยในการติดตามและแจ้งให้ สนธ. ทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ สถาบ. ได้ช่วยตรวจสอบหนังสือเดินทางและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. คุณงานไทยเดินทางเข้าชาอุดิอาระเบียโดยวีซ่าอุमเราะห์หรือวีซ่าอัจฉริยะและหลบหนีทำงาน(ผิดกฎหมาย)

ประเด็นปัญหา

> คนไทยที่หลบหนีทำงาน หากถูกจับกุมจะถูกเนรเทศกลับประเทศไทย

> กรณีคนไทยบางรายถูกนายหน้าชาวชาอุดิฯ หลอกลวงว่าสามารถทำใบถิ่นที่อยู่ (IQAMA) โดยเรียกเก็บเงินจำนวนมาก แต่ไม่สามารถดำเนินการขอใบถิ่นที่อยู่ได้

> กรณีหญิงไทยปลอมเป็นมุสลิมและเดินทางเข้าประเทศไทยโดยใช้วีซ่าอุมเราะห์ และเข้ามาขายบริการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งผิดกฎหมายของประเทศไทย

แนวทางแก้ไข

> กรณีหลบหนีทำงาน จะถูกจับกุมเข้ากองเนรเทศ สนธ. ร่วมกับ สถาบ. จะเข้าไปเยี่ยมและตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 วัน หากไม่มีหนังสือเดินทางจะออกเอกสาร C.I. ให้เป็นใบแทนหนังสือเดินทาง

> การให้ความช่วยเหลือจะต้องทำอย่างไม่เป็นทางการ โดยจะไปพบและเจรจาภัยหน้า หรือบางรายจะเชิญมาพบที่สำนักงานฯ ซึ่งที่ผ่านมาได้รับความร่วมมือด้วยดีระดับหนึ่ง

> การแก้ไขปัญหาเรื่องนี้จะต้องร่วมมือและประสานงานกันหลายฝ่ายทั้งในประเทศและหน่วยงานในต่างประเทศ ในส่วนของ สกัญ. และ สนร. ได้มีการประชาสัมพันธ์และเตือนคนไทยให้ล่วงทราบการทำและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ขอให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีและชื่อเสียงของประเทศไทยเป็นสำคัญ

แนวโน้มและโอกาสในการขยายตลาดแรงงานไทย

เนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีมานานกว่าสิบปี ปัจจุบันชาอุดีอะราชเบีย ก็ยังไม่อนุมัติให้มีการจ้างแรงงานจากประเทศไทย แม้ว่าความต้องการแรงงานไทยของตลาดจะยังมีมากก็ตาม แต่โอกาสในการขยายตลาดแรงงานในประเทศนี้ก็ยังไม่อาจเป็นที่คาดเดาได้ อย่างไรก็ได้ ในอนาคตหากความสัมพันธ์ระหว่างไทย กับชาอุดีฯ กลับสู่ภาวะปกติ โอกาสของแรงงานไทยก็จะมีในส่วนแรงงานฝีมือด้านอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณี งานหัตถ์และอุ่มเราะห์ เสริมสวย ตัดเย็บเสื้อผ้า ซ่างซ้อมรถยนต์ พ่อครัวร้านอาหาร และพนักงานในโรงแรม เป็นต้น

สิ่งที่จะต้องคำนึงในการพิจารณาจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในชาอุดีฯ มีดังนี้

1. เนื่องจากชาอุดีฯ มีชนบทรวมเนียมประเทศนี้ วิถีชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างจากไทยเป็นอย่างมาก มีข้อห้ามต่าง ๆ ที่เข้มงวด และมีบทลงโทษที่รุนแรง เช่น ห้ามดื่มของมีน้ำ ห้ามเล่นการพนัน ห้ามมีเพศสัมพันธ์กับหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา เป็นต้น จึงเป็นความยากลำบากที่แรงงานไทยจะปรับตัวให้เข้ากับสภาพวิถีชีวิตของชาอุดีฯ ได้ดังนั้น การอนุญาตให้แรงงานไทยมาทำงานในชาอุดีฯ ควรพิจารณาคานงานที่เคยทำงานในชาอุดีฯ แล้ว หรือ คนไทยมุสลิมทั้งในภาคกลางและภาคใต้ เพาะสามารถปรับตัวได้ง่ายและไม่ปัญหาเรื่องอภัยมุข

2. แรงงานไทยที่จะเข้ามาทำงานในชาอุดีฯ ควรเน้นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ เพราะเป็นตลาดแรงงานระดับกลางและไม่มีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกรนั้น แรงงานไทยไม่สามารถสู้กับแรงงานจากอาเซียนได้ที่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าได้

3. ชาอุดีฯ เป็นประเทศหนึ่งที่ค่าครองชีพไม่สูงมาก กอปรกับวิถีชีวิตที่เคร่งครัด ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น โรงแรม ไนท์คลับ บาร์ และสถานบันเทิงอื่น ๆ ทำให้แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ที่นี่สามารถเก็บเงินได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

4. สำหรับโอกาสของการเปิดร้านอาหารไทยในชาอุดีฯ นั้น แม้ว่าในปัจจุบันจะมีร้านอาหารไทย ในเมืองเจดดาห์ จำนวน 6 แห่ง และไทยมีศักยภาพที่จะส่งเสริมธุรกิจด้านนี้ใน ชาอุดีฯ ได้ แต่เนื่องจากภูมิประเทศเป็นการเข้าเมืองของชาอุดีฯ สำหรับชาวต่างชาติที่จะไปทำธุรกิจ ในชาอุดีฯ จะต้องมี SPONSOR เป็นชาวชาอุดีฯ เท่านั้น การที่คนไทยจะไปเปิดร้านอาหารไทยเองยังไม่สามารถจะกระทำได้ นอกจากจะมี SPONSOR รองรับอยู่ก่อนแล้ว และเมื่อตกลงในรายละเอียดแล้ว ร้านอาหารดังกล่าวจะต้องขออนุญาตเปิดร้านในนามของ SPONSOR ซึ่งเป็นชาวชาอุดีฯ แต่การบริหารและการจัดการร้านอาหารนั้นสามารถกระทำได้โดยคนไทย ดังนั้นความไว้เนื้อเชื่อใจกันระหว่างผู้ลงทุนกับ SPONSOR จึงเป็นประเด็นสำคัญฯ อย่างไรก็ได้ พ่อครัวคนไทยยังเป็นที่ต้องการของโรงแรมใหญ่และร้านอาหารทั่วไปในชาอุดีฯ ซึ่งที่ผ่านมา สกัญ. และ สนร. เมืองเจดดาห์ ก็ได้รับการตอบแทนจากภาคเอกชนชาอุดีฯ อยู่เสมอ แต่ก็

ประสบปัญหาในเรื่องที่ทางการชาติฯ ไม่ออกวีซ่าให้แก่แรงงานไทย (เนื่องจากประเด็นปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับ ชาติฯ ตามที่กล่าวถึงข้างต้น) ยกเว้นการออกวีซ่าให้แก่คุณนายไทยที่เข้าไปทำงานกับบริษัทเอกชนชาติฯ ที่มีสายสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านายชั้นสูง ซึ่งในแต่ละปีจะมีเพียง 30 - 50 ราย เท่านั้น ฉะนั้น การส่งเสริมให้เปิดร้านอาหาร/ภัตตาคารไทยในชาติฯ ในปัจจุบันจึงยังมีลู่ทางที่ไม่สดใสมากนัก อย่างไรก็ดี หากในอนาคตความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับชาติฯ กลับคืนสู่ภาวะปกติก็คาดว่าการส่งเสริมการเปิดร้านอาหาร/ภัตตาคารไทยในชาติฯ จะมีลู่ทางที่แจ่มใส เนื่องจากชาวชาติฯ และชาวต่างชาติที่พำนักอยู่ในชาติฯ หลายล้านคนก็เริ่มรู้จักและนิยมบริโภคอาหารไทยมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการขอนำเข้าแรงงานจากต่างชาติของนายจ้าง

- บริษัทนายจ้างยื่นเรื่องจดทะเบียนการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติที่สำนักงานจัดหางาน เพื่อเปิดเพิ่มประจำตัวและขอรับหมายเข้ารหัสคอมพิวเตอร์เฉพาะของบริษัทฯ โดยแนบเอกสารหลักฐานต่างๆ คือ

1.1 ทะเบียนการค้าของบริษัท

1.2 หลักฐานการเสีย “ชากร” ประจำปี (เงินบำรุงสังคมประจำหนึ่ง คล้ายกับเงินภาษี)

1.3 หลักฐานการทำประกันสังคม

1.4 แบบฟอร์มข้อมูลและรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ข้อมูลและประวัติโดยย่อของบริษัทและรายละเอียดของตำแหน่งงานที่จะขอนำเข้า ซึ่งได้แก่จำนวนหรือชื่อคุณนายที่จะจ้าง ตำแหน่ง รหัสเลขที่ตำแหน่ง สัญชาติ ศาสนา เมืองที่จะเดินทางเข้ามา จำนวนคนงานทั้งหมดในตำแหน่งนี้ที่เป็นชาติฯ และไม่ใช่ชาติฯ

- สำนักงานจัดหางานจะพิจารณาคำขอแล้วมีหนังสือตอบ หากเห็นชอบจะเปิดเพิ่มของบริษัท/นายจ้างไว้ให้และแจ้งหมายเหลือประจำตัวของนายจ้างที่บันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์ให้ทราบ

- เมื่อได้รับความเห็นชอบ/อนุญาตจากกระทรวงแรงงานแล้ว นายจ้างจะต้องไปติดต่อยื่นขอวีซ่าให้แก่คุณงานที่ตนจะจ้าง ที่กระทรวงการต่างประเทศต่อไป โดยจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมวีซ่าสำหรับคุณนายต่างชาติ คนละ 2,000 วิเยรา เมื่อได้รับอนุมัติวีซ่าแล้วกระทรวงการต่างประเทศจะแจ้งหมายเหลือวีซ่าไปยังสถานทูตชาติอิหร่านในประเทศไทย (หรืออื่นๆ) นายจ้างเมื่อได้รับเอกสารอนุมัติพร้อมหมายเหลือวีซ่า ก็จะจัดส่งให้คุณนายที่ประเทศไทย (หรืออื่นๆ) หรือตัวแทนผู้รับมอบอำนาจเพื่อไปดำเนินการยื่นขอวีซ่าที่สถานทูตฯ ต่อไป

- สำหรับการขอจ้างแรงงานไทยนั้น นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการจ้างแรงงานของไทยด้วย โดยจะต้องยื่นคำขอจ้างพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานต่างๆตามที่กำหนดให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ ตรวจสอบและรับรองเอกสาร ก่อนที่นายจ้างจะดำเนินการต่อไป

- จัดส่งเอกสารการจ้างงานต่างๆให้คุณนาย หรือตัวแทนของบริษัทในประเทศไทย สำหรับปีนี้ เพื่อดำเนินการยื่นเรื่องขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- คุณนายติดต่อขอวีซ่าที่สถานทูตชาติอิหร่านในประเทศไทย ก่อนออกเดินทางไปยังประเทศไทย ชาติอิหร่าน พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่นายจ้างส่งไปให้

การเข้าเมือง

ผู้ที่จะเดินทางเข้าประเทศไทยต้องได้รับการตรวจลงตรา (วีซ่า) ก่อนเดินทางเข้าประเทศไทย

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยต้องได้อาระเบีย

โดยปกตินายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการนำคนงานเข้าไปทำงานในประเทศไทยต้องได้อาระเบียชั่งประกอบด้วยค่าธรรมเนียมวีซ่า ค่าตรวจร่างกายคนงาน ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัว ใบถิ่นที่อยู่ (IOAMA) สำหรับคนต่างด้าว

ปัญหาในการปฏิบัติงานของ สนร.

1. เนื่องจากคนงานไทยกระจายอยู่ทั่วเขตภาคตะวันตก และแต่ละแห่งจำนวนไม่นัก ทำให้การเดินทางไปเยี่ยมเยียนคนงานตามเมืองต่าง ๆ ต้องสิ้นเปลืองเวลา กับการเดินทาง ประกอบกับทางราชการต้องมีข้อกำหนดว่า เจ้าหน้าที่กางตูลจะเดินทางไปราชการตามเมืองต่าง ๆ จะต้องแจ้งให้กระทรวงการต่างประเทศ (สาขาวิชาคมมภกษ์) ทราบ ก่อนล่วงหน้าอย่างน้อย 10 วัน

2. เนื่องจากความสมัพนธ์ระหว่างไทยกับชาติดีอาระเบียอยู่ในขั้นไม่ปกติ ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตที่จำกัด เช่น การพบปะและหารือข้อราชการกับข้าราชการระดับสูง การประสานงานกับหน่วยราชการ บางแห่ง และการพบปะกับนายจ้างเพื่อการขยายตลาดแรงงาน เป็นต้น

3. จากการที่มีคนไทยอาศัยอยู่อย่างไม่ถูกต้องเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานด้านคุ้มครองและช่วยเหลือ คนงานเป็นไปด้วยความลำบาก เนื่องจากการแก้ไขปัญหาจะต้องดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการ และจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่น การไถล่เกลี่ยค่าแรงกับนายจ้าง การไถล่เกลี่ยกรณีพิพาท และการเยี่ยมเยือนคนงาน เป็นต้น

4. กฎระเบียบของทางราชการชาติดีอาระเบียไม่ความยุ่งยากและซ้ำซ้อนทำให้การดำเนินงานล่าช้า และไม่ต่อเนื่อง

ສຖານກາຮົມແຮງງານໄທຢ່ານປະເທດກາທັງ

ສຖານກາຮົມແຮງງານທຳໄປ

ກາຕາຮັງເປັນປະເທດທີ່ມີອັດຕະກາງເຈົ້າຢູ່ເຕີບໂຕທາງເສຽບສູງທີ່ສຸດໃນກຸລຸມປະເທດ GCC ໂດຍປະຊາກມີ
ຮາຍໄດ້ຕ່ອຂ້ວເປັນອັດດັບ 7 ຂອງໂລກ (66,063 ແຮັງຄູສຫວັນຕົ້ນປີ) ຮາຍໄດ້ຂອງປະເທດສ່ວນໃໝ່ມາຈາກກາຮົມສົກນໍ້າມັນ
ແລະກຳຊ່ວຍຮົມຫາຕີ ທັງນີ້ ກາຕາຮັງມີປົມານສໍາຮອງກຳຊ່ວຍຮົມຫາຕີໃໝ່ເປັນອັດດັບ 3 ຂອງໂລກ (ຮອງຈາກຮັສເຫຼີຍແລະອິຫວ່ານ)
ດັ່ງນັ້ນ ກາຕາຮັງຈຶ່ງມີກາຮົມທຸນໃນອຸດສາຫກຮົມທີ່ເກື່ອງເນື່ອງກັບກຳຊ່ວຍຮົມຫາຕີ ເຊັ່ນ ອຸດສາຫກຮົມປີໂຕຣເຄມີ ອຸລຸມືນີ່ຍົມ
ປູ່ຍົມເຄມີ ເມລາມືນ ແລະອຸດສາຫກຮົມເຫັນ

ແນວໂນມຄວາມຕ້ອງກາຮົມແຮງງານຕ່າງໆ

ດ້ວຍຮາຍໄດ້ອ່າຍ່າມນາຄາລາຍາກາຮົມສົກນໍ້າມັນ ກາຕາຮັງຈຶ່ງມີໂຄງກາຮົມພັນນາຂາດໃໝ່
ໜາຍໂຄງກາຮົມ ເຊັ່ນເດືອກັນ ອາທີ ໂຄງກາຮົມນູ່ປົກພື້ນສູານຕ່າງ ພ ໂຄງກາຮົມທະເລເພື່ອສ້າງເກະເທື່ຍມ (Pearl
Qatar) ກາຮົມສ້າງສນາມບິນໂດຍແໜ່ງໃໝ່ ແລະກາຮົມອຸດສາຫກຮົມຕ່າງໆ ດັກລ່າວ້າຂ້າງຕົ້ນ ແຕ່ດ້ວຍພລມື່ອງເພີ່ມ
8.5 ແສນຄນ ກາຕາຮັງຕ້ອງກາຮົມແຮງງານຕ່າງໆໃນໜ້ອຍເລຍທີ່ເດືອກ ໂດຍເຂົພາແຮງງານຝຶ່ມື່ອໃນການກ່ອສ້າງ ແລະການ
ໃນອຸດສາຫກຮົມຊື່ງເກີດຂຶ້ນໃໝ່

ປ່າຈຸບັນມີບົນກ່ອສ້າງຂອງຕ່າງໆຂາດໃໝ່ ອາທີ ບົນກ່ອສ້າງປະເທດແບ່ງໂລປ ອຸເມຣິກາ ອອສເຕຣເລີຍ ຄູ່ປູ່ນ
ແລະເກາຫີ່ ເຂົ້າມາຮັບແນມາໂຄງກາຮົມສ້າງຕ່າງ ພ ຂອງກາຕາຮັງ ທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນອ່າຍ່າມນາຄາລາຍາໃນຮະຍະອືກ 5 ປີຂ້າງໜ້ານີ້
ອາທີ ໂຄງກາຮົມສ້າງອາຄາຣພາລີຍ່ຂາດໃໝ່ບັນເກະເທື່ຍມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ກາຮົມສ້າງສະພານເຊື່ອມະວ່າງກາຕາຮັງກັບ
ບາທ໌ເຮັນແລະກາຮົມສ້າງ Energy City, Education City, Science&Technology Park ແລະ Hamud Medical City ຊົ່ງ
ໂຄງກາຮົມດັກລ່າວ້ານີ້ ຈະໃໝ່ເຈັນລຸ່ມປະມານ 130 ພັນລ້ານແຮັງຄູສຫວັນ ແລະໃໝ່ແຮງງານຕ່າງໆອືກມາກມາຍ
ເພື່ອກ່ອສ້າງໂຄງກາຮົມດັກລ່າວ້າໃໝ່ເສົ້າໂດຍເຮົາ ດັ່ງນັ້ນ ຕລາດແຮງງານແກ່ນໜີ້ຈຶ່ງເປັນຕລາດທີ່ດີ ຊົ່ງແຮງງານໄທຍະໄດ້ມີໂຄກສ
ມາເຂົ້າວ່າມໄດ້ອ່າຍ່າມເຕີມທີ່ ໂດຍເຂົພາແຮງງານຝຶ່ມື່ອທີ່ແຮງງານໄທຍມີຂໍ້ອເສີ່ງເປັນທີ່ຍົມຮັບຂອງນາຍັງຈຳຕ່າງໆ
ເຊັ່ນ ຂ່າງໝໍ່ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ
ທ່ອແລະ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ ຂ່າງໝໍ່ເຫັນ
ດັກລ່າວ້ານີ້ໄໝມີຄວາມພັ້ນໂດຍເຮົາ ທັງດ້ານຝຶ່ມື່ອກາຮົມແລະກາຫຼາກທີ່ຈະໃໝ່ສື່ອສານໃນການທຳມະນຸດ

ໂດຍສຽບ ມີເພິຈາຮົມທີ່ແນວໂນມຂອງກາຮົມໃນໂຄງກາຮົມສ້າງຕ່າງ ພ ໃນການອຸດສາຫກຮົມແລະກາບປິກາ
ໃນກາຕາຮັງແລ້ວ ກາຍໃນຮະຍະ 5 ປີຂ້າງໜ້ານີ້ ນໍາຈະມີແຮງງານໄທຍ່າມກ່າວກົມາທຳມະນຸດໃນກາຕາຮັງອ່າຍ່ານ້ອຍ 3 ພົມ່ນຄູນຂຶ້ນໄປ
ນອກຈາກນີ້ໃນຮະຍະອືກ 5 ປີຕ່ອງໄປ ປະເທດກາຕາຮັງໄດ້ເສັນອຕົວຂອງຮັບກາຮົມເປັນເຈົ້າກັບພັກຈັດກາຮົມສ້າງຂຶ້ນກີ່ພໍາໂລມປີກ
ຊື່ງ
ກາຍກົມາທຳມະນຸດໃນກາຕາຮັງແລ້ວໄດ້ຮັບກາຮົມສ້າງຂຶ້ນກີ່ພໍາໂລມປີກ ກາຕາຮັງຈະຕ້ອງມີກາຮົມສ້າງສນາມກີ່ພໍາອືກມາກມາຍ ອັນຈະກຳໄໝໄໝ
ກາຕາຮັງເປັນຕລາດແຮງງານທີ່ໃໝ່ທີ່ສຸດຂອງໄທຢ່ານປະເທດໃນຕະວັນອອກລາງກວະເປີຍແລະຂັ້ນຕອນທີ່ເກື່ອງຂ້າງໃນການເດີນທາງເຂົ້າ

ປະເທດຂອງແຮງງານຕ່າງໆ ທັກະລາຍການ ດີວຽກ ແລະ ພັນຍາ (Ministry of Civil Services and Housing) ເປັນຜູ້ຄວບຄຸມດູແລແຮງງານຕ່າງໆ ດີວຽກ ທັກະລາຍການ ທັກະລາຍການ ຕ່າງໆ ທີ່ຈະເຂົ້າມາທຳມະນາດໃນກາຕາຣີຕ້ອງປະລິບິດນີ້

- ມືນາຍຈ້າງ ອົງລົງ ຜູ້ອຸປ່ມກົງ (Sponsor) ທີ່ໄດ້ຮັບອຸນຸມາດ/ໂຄວາຕາໃຫ້ຈ້າງແຮງງານຕ່າງໆ
- ຕ້ອງຢືນຄໍາຮ່ອງຂອງຮັບເວົ້າທ່າທີ່ສະຖານເອກອັນດາຊູດກາຕາຣີໃນປະເທດທີ່ຜູ້ນັ້ນອາສີຍອຸ່ນ ໂດຍຈະຕ້ອນມີສູນບູາຈ້າງແນບປະກອບຕໍ່ກໍາຮັງດ້ວຍ
- ແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ຈະຕ້ອນມີໃບອຸນຸມາດທຳມະນາດ (Work Permit) ໂດຍນາຍຈ້າງ ອົງລົງ ຜູ້ອຸປ່ມກົງ ລາຍລະອຽດຂອງ Department of Labour ໃຫ້ ພ້ອມທັງມືໃບອຸນຸມາດໃໝ່ເມື່ອນີ້ທີ່ອູ່ (Resident Permit) ໃຫ້ແກ່ຄົນງານຕ່າງໆ ຕໍ່ວ່າຍ
- ແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ຈະຕ້ອນເຂົ້າມາທຳມະນາດໃນກາຕາຣີ ຈະຕ້ອນເຂົ້າມາທຳມະນາດກັບນາຍຈ້າງ ອົງລົງ ຜູ້ອຸປ່ມກົງ ຂອງຕະເທົ່ານັ້ນ ໄນສາມາດແປດີຢືນຫົວ້າ ໂອນຜູ້ຈ້າງ ອົງລົງ ຜູ້ອຸປ່ມກົງ ໄດ້ ຍັກເວັ້ນຈະໄດ້ຮັບອຸນຸມາດຈາກນາຍຈ້າງ ອົງລົງ ຜູ້ອຸປ່ມກົງ ແລະ Immigration Department

ໜ້າຍເຫດ

ປັຈຈຸບັນແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ຈະເຂົ້າມາທຳມະນາດໃນຕໍ່ແໜ່ງ ພັກງານຂັບຮາ ອົງລົງ ຜູ້ຄວບຄຸມເຄື່ອງຈັກກລັນກ (Heavy Equipment Operator) ຈະຕ້ອງເຂົ້າສົບເພື່ອຮັບໃບອຸນຸມາດຂັບໜີເສີຍກ່ອນ ຈຶ່ງຈະປະລິບິດຕົງໄດ້ ຍັກເວັ້ນຜູ້ທີ່ມີໃບອຸນຸມາດຂັບໜີເສີຍກ່ອນ ຈຶ່ງຈະປະລິບິດຕົງໄດ້ ຍັກເວັ້ນຜູ້ທີ່ມີໃບອຸນຸມາດຂັບໜີຈາກປະເທດ GCC ມາແລ້ວທ່ານັ້ນ

สถานการณ์และงานในประเทศไทยรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (U.A.E.)

สถานการณ์แรงงานทั่วไป

ประเทศไทยรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (U.A.E.) ประกอบด้วย รัฐสำคัญ ๆ 6 รัฐ แต่รัฐที่เป็นตลาดแรงงานสำคัญของไทยคือ อาบูดาบี ซึ่งเป็นเมืองหลวง และเมืองดูไบ ซึ่งเป็นศูนย์พาณิชยกรรมและเมืองท่าสำคัญของประเทศไทย ปัจจุบัน กรุงอาบูดาบีได้มีการเน้นการพัฒนาเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยมีอุตสาหกรรมสำคัญคือ อุตสาหกรรมปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ อาบูดาบี บุยเก็ม และอุตสาหกรรมเหล็ก เป็นต้น นอกจากนี้ กรุงอาบูดาบียังมีโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ (Megga Project) หลายโครงการ อาทิ โครงการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน อาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ และโครงการขนาดใหญ่ เช่น ห้างสรรพสินค้า 175 กิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็นแห่งแรกที่มีความยาวที่สุดในโลก ส่วนเมืองดูไบซึ่งเป็นศูนย์พาณิชยกรรมก็กำลังมีโครงการขนาดใหญ่แบบ Megga Project หลายโครงการ เช่น กัน อาทิ โครงการก่อสร้างสนามบินแห่งใหม่ ซึ่งจะมีขอบเขตการบินที่สูงที่สุดในโลก โครงการก่อสร้างระบบขนส่งมวลชน (รถไฟฟ้า) โครงการก่อสร้างอาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ (ตึกที่สูงที่สุดในโลก) และโครงการตามทะเลเพื่อสร้างเกาะเทียมขนาดใหญ่ (Palm Jubel Ali)

แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างด้าว

ญี่ปุ่น เป็นผู้ส่งออกน้ำมันและก๊าซธรรมชาติรายใหญ่ของกลุ่มประเทศ OPEC เช่นเดียวกัน จึงทำให้มีรายได้จากการจำหน่ายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติเพิ่มขึ้นอย่างมากมาเช่นเดียวกัน ดังนั้น ญี่ปุ่น จึงมีโครงการพัฒนาประเทศไทยเพื่อนำไปสู่การเป็น ศูนย์กลางทางพาณิชยกรรมและการเงิน สำคัญของโลกอีกแห่งหนึ่ง แต่ด้วยผลเมืองเพียง 4.4 ล้านคน ญี่ปุ่น จึงมีความจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเข้ามารажานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ สำหรับตัวเลขแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน ญี่ปุ่น มีแรงงานต่างด้าวจากอินเดียและปากีสถาน เข้ามารา�านจำนวนมากประมาณ 2.5 ล้านคน ดังนั้น รัฐบาล ญี่ปุ่น จึงพยายามที่จะลดการจ้างงานแรงงานจากกลุ่มประเทศเอเชียใต้ ดังกล่าว ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลทางด้านความมั่นคง ดังนั้นจึงเป็นโอกาสอันดีที่แรงงานไทยจะได้มีโอกาสมากขึ้นในการเข้ามารา�านในประเทศไทยญี่ปุ่น และเอเชีย (โดยเฉพาะบริษัทของเกาหลีและญี่ปุ่น) ที่เข้ามารา�านก่อสร้างในญี่ปุ่น อาทิ โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าได้ดินและลอยฟ้าของบริษัท Obayashi และบริษัท VER โครงการสร้างทางด่วนของบริษัท ED Zulbin AG โครงการก่อสร้างโรงจอดรถของบริษัท Danieli และโครงการก่อสร้างเกาะเทียมของบริษัท Sumsung เป็นต้น

นอกจากนี้ แรงงานไทยยังเริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นในงานประเภทงานบริการ อาทิ พนักงานโรงแรม (ญี่ปุ่น) กำลังมีการก่อสร้างโรงแรมอีกนับร้อยแห่งภายในระยะเวลา 1-2 ปีนี้ พ่อครัว-แม่ครัวในร้านอาหารไทย พนักงานนวดแผนโบราณและสปา พนักงานต้อนรับและพนักงานเสิร์ฟ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันประเทศไทย เนื่องในภาระงานต่างชาติที่มีการศึกษาสูง อาทิ วิศวกร แขนงต่าง ๆ พนักงานคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เป็นต้น ซึ่งในขณะนี้มีแรงงานไทยที่มีการศึกษาดังกล่าวเข้ามาทำงานใน ญี่ปุ่น แล้ว ด้วยค่าจ้างที่สูงกว่าพ่อใจเดย์ที่เดียว แต่เนื่องจากตลาดแรงงานในญี่ปุ่นเป็นตลาดเสรี ดังนั้นการที่จะส่งเสริมแรงงานไทยเข้ามาแข่งขันในตลาดแรงงานแห่งนี้จะต้องมีการปรับปรุงจุดอ่อนต่าง ๆ ของแรงงานไทย อาทิ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาที่จะใช้สื่อสารระหว่างการทำงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานในตำแหน่งงานยอดนิยม คือ ช่างเชื้อเมือง ช่างประกอบห่อ ช่างเหล็กโครงสร้าง ช่างไฮดรอลิก ช่างไฟฟ้า และช่างเคาะพ่นสีรีดยนต์ พร้อมทั้งฝึกให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานสมัยใหม่

กฎระเบียบและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในการเดินทางเข้าประเทศของแรงงานต่างชาติ

กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม (Minister of Labour and Social Affairs) เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวด โดยมีกฎระเบียบในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ดังนี้

- ระบบคุปัลมาร์ (Sponsorship) โดยผู้ที่จะเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นได้จะต้องมีผู้คุปัลมาร์หรือนายจ้างที่ได้รับอนุญาต/โควต้าให้ใช้แรงงานต่างชาติได้
 - บริษัทที่มีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน จะต้องมีการจ้างชาวญี่ปุ่นเข้ามาทำงานร้อยละ 2 ของแรงงานต่างชาติที่จ้าง
 - นายจ้างสามารถขอ Visit Visa เพื่อนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานก่อนได้เป็นเวลา 60 วัน หลังจากนั้นนายจ้างจะต้องยื่นขอ Employment Visa จากกระทรวงแรงงานต่อไป
- นอกจากนี้ ในปัจจุบัน ญี่ปุ่นยังอนุญาตให้แรงงานต่างชาติสามารถโอนย้าย Sponsor ได้โดยไม่ต้องเดินทางออกประเทศก่อนเพื่อยื่นขอ Employment Visa ใหม่

สถานการณ์และงานในสากลรวมรัฐอาณาจักร

สถานการณ์และงานทั่วไป

ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานของประชาชนอยู่ในระดับสูง และประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย (มีคนรู้หนังสือเพียงร้อยละ 52 เท่านั้น) เนื่องจากในประเทศไทยมีงานให้ทำน้อย ชาวเยเมนจึงมักเดินทางไปทำงานที่ในประเทศ GCC อื่น ๆ โดยเฉพาะในประเทศซาอุดิอาระเบียซึ่งมีพร้อมแคนติดกัน

แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศยากจนที่สุดในกลุ่มประเทศ GCC และประชาชนมีการว่างงานสูง ดังนั้น จึงไม่มีตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน อนึ่ง จากรายงานของ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต ว่า ปัจจุบัน มีแรงงานไทยทำงานกับบริษัท AL Dseco General Construction ซึ่งเป็นบริษัทที่รับเหมาสร้างท่อส่งน้ำมันและแท็งเก็บ น้ำมันของเกาหลีจำนวน 50 คน อย่างไรก็ตาม สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เยเมนประสบปัญหาความยากจน คือ ปัญหา ความขัดแย้งภายในประเทศจนเกิดการสู้รบกันเองบ่อยครั้ง ปัจจุบันสถานการณ์ความขัดแย้งดังกล่าวได้ยุติลงแล้ว ดังนั้น เยเมนอาจฟื้นตัวมีการพัฒนาประเทศมากขึ้น และอาจมีการนำเข้าแรงงานฝีมือจากต่างชาติต่อไปในอนาคต ดังนั้น จึงควรมีการติดตามตลาดแรงงานแห่งนี้ต่อไป

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย

สถานการณ์แรงงานทั่วไป

นับตั้งแต่ปี 2548 เศรษฐกิจของโอมานได้ขยายตัวขึ้นอย่างมาก เนื่องจากราคาน้ำมันในตลาดโลกที่สูงขึ้นทำให้โอมานมีรายได้จากการขายน้ำมันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาคเอกชนในโอมานมีความต้องการแรงงานมากขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลโอมานในปัจจุบันยังคงเน้นนโยบาย Omanization โดยเร่งการเพิ่มสัดส่วนการจ้างคนโอมานในสถานประกอบการของภาคเอกชนขึ้นเรื่อย ๆ ผลให้ความต้องการแรงงานต่างชาติลดลงปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในโอมานประมาณ 613,500 คน ขณะที่ประชากรของโอมานมีประมาณ 3.1 ล้านคน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับชาวโอมานในปัจจุบันอยู่ที่ 140 โอมานริยาลต่อเดือน (ประมาณ 12,000 บาท) อย่างไรก็ต้องมีกฎหมายแรงงานโอมานมีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานต่างชาติแตกต่างกันไป

แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติ

ในอนาคตคาดว่า ตลาดแรงงานในโอมานจะขยายตัวมากขึ้น เนื่องมาจากการเพิ่มปริมาณโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรมน้ำมันและธุรกิจสังหาริมทรัพย์ ตลอดจนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการชั้นรุ่งเรืองโอมานกำลังส่งเสริมและสนับสนุนการเปิดโรงงานแแห่งใหม่ ๆ หลายแห่ง รวมถึงการมีสายการบินแห่งชาติ (Oman Air) ฯลฯ ทำให้ต้องใช้พนักงานบริการมากขึ้น นอกจากนี้โอมานยังต้องการแรงงานระดับสูง อาทิ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมน้ำมัน แรงงานฝีมือ (เช่น ช่างเชื่อม ช่างประกอบท่อ) รวมทั้งแรงงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและธุรกิจการบริการ โดยเฉพาะพนักงานนวดแผนโบราณและสถาปัตย์ของไทย ซึ่งกำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

อนึ่ง ขณะนี้มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในโอมานประมาณ 1,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทก่อสร้างของภาครัฐในเขตอุตสาหกรรมเมือง Sohar และอุตสาหกรรมเหมืองหินเมืองโมชั่นดัม นอกนั้น ทำงานในภาคบริการ เช่น พ่อครัวอาหารไทย พนักงานนวดแผนโบราณและสถาปัตย์

กฎระเบียบและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ

1. ตามกฎหมายแรงงานของโอมานในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องนำสัญญาจ้างไปติดต่อขอใบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติต่อกระทรวงแรงงานโอมาน จากนั้นจึงไปขอวีซ่าประเภททำงานจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองซึ่งจะออกวีซ่าให้ โดยวีซ่าดังกล่าวมีอายุ 6 เดือนนับจากวันที่ออก และจะทำให้แรงงานต่างชาตินั้นอยู่ในโอมานได้เป็นเวลา 2 ปี ในลักษณะเข้าออกประเทศได้ปะห Böyleครั้ง (Multiple Visa)

2. ปัจจุบันกระทรวงแรงงานโอมานค่อนข้างเข้มงวดในการออกวีซ่าให้แก่พนักงานนวดและสถาปัตย์แรงงานต่างชาติหญิงที่จะเข้ามาทำงานโดยให้วีซ่าประเภทท่องเที่ยวจะถูกจับกุมโดยถือว่าเป็นแรงงานผิดกฎหมาย แนวทางที่ถูกต้องคือ แรงงานต่างชาติจะต้องทำสัญญาจ้างกับนายจ้างและให้นายจ้างขอ Employment Visa ให้ก่อนเดินทางเข้าประเทศเพื่อประกันว่ามีงานอยู่จริง

สถานการณ์ด้านแรงงานเขตบริหารพิเศษฮ่องกง

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

1. ข้อมูลทั่วไป

ฮ่องกงมีประชากร 6,921,700 คน (ข้อมูลจากการสำรวจสถิติฮ่องกง ณ กลางปี 2550) และมีชาวต่างชาติพำนักอยู่ประมาณ 310,200 คน โดยเป็นชาวพิลิปปินส์ อินโดเนเซีย และสหรัฐฯ มากที่สุด ภาษาราชการที่ใช้ได้แก่ ภาษาอังกฤษและจีนกว้างด้วย แต่หลังจากยื่องคงคืนกลับเป็นของจีนแล้วรัฐบาลฮ่องกงยังให้ความสำคัญกับภาษาจีนกลางมากขึ้น โดยได้บรรจุภาษาจีนกลางไว้ในหลักสูตรการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล และยังมีสถานีโทรทัศน์ที่เผยแพร่องค์ความภาษาจีนกลางอีกด้วยสถานี

จากข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550 ของกรมตรวจคนเข้าเมืองยื่องคง ระบุว่า มีคนไทยเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวร 15,107 คน และเป็นผู้มีถิ่นพำนักชั่วคราว 13,268 คน รวมมีคนไทยพำนักในยื่องคงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 28,375 คน

นับตั้งแต่กลับสู่การปกครองของจีนในปี 2540 ผู้บริหารสูงสุดของยื่องคง คนที่สอง ที่ได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อเป็นวาระที่ 3 คือนาย Donald Tsang Yam-Kuen โดยได้รับการเลือกตั้งจาก Election Committee ของยื่องคง เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2550 ซึ่งจะมีวาระนับแต่ต่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2550 ถึง 30 มิถุนายน 2555

ฮ่องกงถือเป็นเมืองท่าทางการค้าที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก ในช่วงปีที่ผ่านมาของยื่องคงมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น โดยมี GDP ขยายตัวเพิ่มขึ้น 7.1% ในปี 2548 7% ในปี 2549 และ 6.3% ในปี 2550 อย่างไรก็ตาม Hong Kong มีอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ทำให้ราคาของใช้ประจำวันสูงขึ้น 2% ในปี 2550 และสูงขึ้นเป็น 3.2% ในเดือนมกราคม 2551

2. สถานการณ์ด้านแรงงาน

2.1 อัตรากำลังแรงงานยื่องคง

กรมสถิติประชากรยื่องคงระบุว่าระหว่างเดือนพฤษภาคม 50 - มกราคม 51 สถิติชาวยื่องคงที่มีงานทำถึง 3.55 ล้านคน ในขณะที่มีผู้ว่างงาน 3.4 เปอร์เซนต์ ซึ่งเป็นสถิติที่คงที่ เช่นเดียวกับช่วงระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 50 และสถิติผู้ทำงานต่อระดับภัยคุกคามอยู่ที่ 2.1 เปอร์เซนต์ เมื่อเทียบกับตัวเลขเดือนมกราคม 2551 กรมแรงงานยื่องคงมีตำแหน่งงานว่างในภาคเอกชนเพิ่มขึ้น 27.1 เปอร์เซนต์ เป็น 48,142 ตำแหน่ง ซึ่งเท่ากับ 2,200 ตำแหน่งต่อวัน อุตสาหกรรมหลักฯ ที่มีส่วนร่วมลดอัตราผู้ว่างงานได้แก่ งานสวัสดิการและบริการชุมชน การค้าปลีกและการค้าส่ง การตลาด และการบริการ นำโดยรัฐบาล รายงานที่มีผู้ทำงานต่อระดับลดลงได้แก่ การสร้าง สาธารณูปโภค และสาธารณูปโภค ถนน ทาง ตลาดแรงงานยื่องคงมีความเคลื่อนไหวภายหลังการจ่ายเงินโบนัสช่วงตรุษจีนเนื่องจากลูกจ้างบางรายเปลี่ยนงาน

2.2 สถิติผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในช่องกง

ณ สิ้นปี/เดือน	พัฒปีนส์	อินโดเนเซีย	ไทย	สัญชาติอื่น	จำนวนรวมของผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ
ม.ค. 2543	151,490	55,200	6,450	3,650	216,790
ม.ค. 2544	155,450	68,880	7,000	3,950	235,280
ม.ค. 2545	148,390	78,170	6,670	3,880	237,110
ม.ค. 2546	126,560	81,030	5,500	3,770	216,860
ม.ค. 2547	119,710	90,050	4,920	3,750	218,430
ม.ค. 2548	118,260	95,900	4,600	3,730	222,490
ม.ค. 2549	120,790	104,130	4,290	3,570	232,780
ม.ค. 2550	123,550	114,410	4,070	3,500	245,530
ม.ค. 2551	124,740	116,080	4,060	3500	248,380

3. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3.1 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ช่วยแม่บ้าน

รัฐบาลช่องกงประกาศบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ ซึ่งมีการปรับเพิ่มทุกปี แต่เนื่องจากอัตราการเริ่มน้ำทางเศรษฐกิจของช่องกงได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลก ในช่วงปลายปี พ.ศ.2545 รัฐบาลช่องกงประสบปัญหาน้ำประมาณขาดดุลอย่างรุนแรง อัตราการว่างงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งรัดให้มีการจ้างงานแรงงานท้องถิ่นเพิ่มขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งรวมถึงการลดค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ช่วยแม่บ้านด้วย

การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติตั้งนี้

ปี พ.ศ.	จากเดิม (หน่วยยูโรต่อเดือน)	ปรับเป็น (หน่วยยูโรต่อเดือน)
2535	3,000.-	3,200.-
2536	3,200.-	3,500.-
2537	3,500.-	3,750.-
2538	3,750.-	3,750.-
2539	3,860.-	3,860.-
2540	3,860.-	3,860.-
2541	3,860.-	3,860.-
2542	3,860.-	3,670.-
2543	3,670.-	3,670.-
2544	3,670.-	3,670.-
2545	3,670.-	3,670.-
2546	3,670.-	3,270.-
2547	3,270.-	3,270.-
2548	3,270.-	3,320.-
2549	3,320.-	3,400.-
2550 - ปัจจุบัน	3,400.-	3,480.-

อย่างไรก็ตามกลุ่มแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในยุโรปโดยมีชาวพิลิปปินส์และอินโดนีเซียเป็นแก่นนำกำลังเรียกร้องให้รัฐบาลยุโรปพิจารณาบททวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติให้สูงขึ้นเท่ากับก่อนซึ่งที่จะมีการปรับลดค่าจ้าง และกลุ่มนายนายจ้างยุโรปก็ได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลยกเลิกการเก็บภาษีการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ ซึ่งรัฐบาลเรียกเก็บเดือนละ 400 เหรียญยุโรป

3.2 ค่าจ้างขั้นต่ำในสาขาอาชีพต่าง ๆ

ปัจจุบันยุโรปยังไม่มีการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำในสาขาอาชีพอื่น ๆ อย่างไรก็ตามในเดือนตุลาคม 2549 รัฐบาลยุโรปได้ผลักดันให้สถานประกอบการคุ้มครองค่าจ้างให้แก่แรงงานสองกลุ่ม คือพนักงานทำความสะอาดและพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วยความสมัครใจ และหากยังไม่มีการตอบรับที่ดีจากสถานประกอบการภายใน 2 ปี รัฐบาลก็จะดำเนินการออกกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป ซึ่งกลุ่มสหภาพแรงงานต่างไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของรัฐบาลเนื่องจากเห็นว่ารัฐบาลมิได้มุ่งออกกฎหมายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำอย่างจริงจัง ในขณะที่หลายบริษัทเห็นด้วยกับแนวคิดนี้และพร้อมที่จะบททวนเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

ตารางสถิติค่าจ้าง ในระหว่างปี 2006 – 2007 ซึ่งแบ่งตามงานบริการประเภทต่างๆ

ปี	เดือน	พนักงานบริการ			
		ถูก	ผู้ช่วยถูก	พนักงานเลิร์ฟ ชาย/หญิง	พนักงานรักษาความปลอดภัย
2006	ก.ย.	12,000.-	8,243.-	7,748.-	6,844.-
	ธ.ค.	12,022.-	8,385.-	7,674.-	6,941.-
2007	มี.ค.	11,917.-	8,138.-	7,606.-	6,970.-
	มิ.ย.	12,197.-	8,329.-	7,745.-	7,094.-
	ก.ย.	11,837.-	6,193.-	7,916.-	7,104.-

4. สถานการณ์และแนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติ

4.1 แรงงานต่างชาติที่อ่อนง่อนุญาตให้เข้ามาทำงานมี 3 ประเภท คือ

(1) Professional – managerial Scheme ซึ่งจะอนุญาตให้ต่างชาติที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงเท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานในอ่อนงอก

(2) Supplementary Labour Scheme โครงการนี้จะอนุญาตให้นายจ้างที่ประสบปัญหาในการจ้างงานชาวอ่อนงอกเข้าทำงานในระดับเทคนิคหรือต่ำกว่าให้สามารถจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้แต่เพื่อเป็นการประกันว่าคนอ่อนงอกจะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานเป็นลำดับแรกและจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ นายจ้างจึงให้สิทธิคนอ่อนงอกเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างก่อนและจะต้องพยายามฝึกคนอ่อนงอกเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างนั้นด้วย แรงงานซึ่งนำเข้าจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดกึ่งหนึ่งของค่าจ้างรายเดือนของแรงงานชาวอ่อนงอกซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวกันจะเพียงได้รับ และจะต้องได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกันกับแรงงานชาวอ่อนงอกตามกฎหมายแรงงาน โดยแรงงานนำเข้าเหล่านี้จะต้องทำงานกับนายจ้างในตำแหน่ง และระยะเวลาดังที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงานและจะต้องเดินทางกลับประเทศเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

อย่างไรก็ตามโครงการนี้ไม่ได้มีการกำหนดគอต้าให้กับประเภทของอุดสาหกรรมใดเป็นพิเศษ แต่จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป และเพื่อประกันว่าคนอ่อนงอกจะได้รับการจ้างงานเป็นลำดับแรก นายจ้างจึงจะต้องลงประกาศรับสมัครลูกจ้างในหนังสือพิมพ์ ตามระยะเวลาที่กรมแรงงานกำหนดให้คัดเลือกลูกจ้างชาวอ่อนงอก และคณะกรรมการฝึกอบรมลูกจ้าง (Employees Retraining Board) อาจดำเนินการฝึกอบรมคนอ่อนงอกเสียใหม่เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้หากเห็นสมควร ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านแรงงาน (Labour Advisory Board) จะทำการตรวจสอบโครงการนี้ด้วยการพิจารณาใบสมัครของนายจ้างแต่ละรายก่อนยื่นขอใบอนุญาตจากรัฐบาลต่อไป

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

(3) Domestic Helpers หรือตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน เนื่องจากทางการยื่องกงมีนิยามว่าเจ่ง พัฒนาเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมให้ขยายและหญิงออกมารажานนอกบ้านเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของครอบครัวและเพิ่มผลผลิตประชาชาติ จึงมีนิยามว่าเปิดกว้างในการอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านโดยเสรีไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเชื้อชาติและจำนวนโดยนายจ้างที่จะนำเข้าแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันชีวิตค่าตรวจร่างกายค่ารับรองเอกสารค่าธรรมเนียมการออกวีซ่าให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านทั้งหมด รวมทั้งค่า Levy อีก 9,600 เหรียญส่องกงต่อสัญญาจ้างงาน 2 ปี ซึ่งค่า Levy นี้นายจ้างสามารถผ่อนชำระได้โดยแบ่งเป็น 4 งวด ๆ ละ 2,400 เหรียญส่องกง และนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง เช่น ค่าตัวโดยสารเครื่องบินไป-กลับ การจัดที่พักอาศัย และการจ่ายค่าวัสดุพยาบาลให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ในปี 2549 รัฐบาลยื่องกงยังได้ริเริ่มโครงการ “Quality Migrant Scheme (QMS)” เพื่อดึงดูดผู้ที่มีพิษภาร์ต์และความสามารถเฉพาะด้านจากจีนและต่างประเทศให้เข้ามาพำนักระยะเวลา 1 ปี โดยไม่จำเป็นต้องได้งานก่อน และจำกัดจำนวนเพียง 1,000 คนต่อปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มบุคลากรที่มีพิษภาร์ต์และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในระยะยาว แต่เนื่องจากมีผู้สมัครน้อย รัฐบาลจึงได้ลดเงื่อนไขบางประการลง และเมื่อเดือนมกราคม ที่ผ่านมา รัฐบาลยื่องกงได้ผ่อนปรนเงื่อนไขให้ลดลงอีกเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีทักษะสูงเข้ามาทำงานในช่องกงเพิ่มขึ้น ซึ่งภายหลังการปรับเปลี่ยนใหม่ กรมตรวจคนเข้าเมืองได้พิจารณาใบสมัครและทำการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครใหม่ ผลปรากฏว่าผู้สมัคร 76 จาก 127 คน ได้รับการอนุมัติในหลักการแล้ว อนึ่ง นับแต่มีการริเริ่มโครงการดังกล่าวเป็นต้นมา พบร่วมกับผู้สนใจสมัครกว่า 1,300 คน โดยมี 578 คน ที่มีคุณสมบัติตามกำหนดแต่ได้รับอนุมัติแล้วเพียง 398 คน

4.2 ความต้องการจ้างแรงงานไทย

เนื่องจากทางการยื่องกงมีนิยามเข้มงวดเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ดังนั้นสาขอาชีพที่ตลาดแรงงานยื่องกงต้องการและเป็นอาชีพที่แรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานได้จึงมีค่อนข้างจำกัด ซึ่งได้แก่ อาชีพในภาคบริการ ได้แก่

(1) พนักงานประกอบอาหาร ซึ่งจะจ้างได้ตามโควต้ากรมตรวจคนเข้าเมืองยื่องกง ซึ่งมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 10,500 เหรียญส่องกง นายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่าวัสดุพยาบาล และอื่น ๆ ให้ ซึ่งผู้จะเข้าไปทำงานได้นั้นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีบริเวณการผ่านงาน สามารถสื่อสารภาษาจีนกว้างด้วย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีนกลางได้

(2) พนักงานนวดสปา ซึ่งสถานธุรกิจบริการมักต้องการแรงงานไทยที่มีบัตรผู้ได้รับอนุญาตให้อยู่ในยื่องกงเป็นกรณีการตรวจ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 15,000 เหรียญส่องกง นายจ้างจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่าวัสดุพยาบาล และอื่น ๆ ให้ โดยผู้สมัครต้องมีประสบการณ์ในการทำงานและมีบริเวณการผ่านงาน มีบุคลิกดี สามารถสื่อสารภาษาจีนกว้างด้วย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีนกลางได้

(3) ผู้ช่วยแม่บ้านจากสถาบันตรวจคนเข้าเมืองยื่องกงจะเห็นได้ว่าแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทย มีจำนวนลดลงตามลำดับ แม้ว่ายื่องกงจะนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติเพิ่มขึ้น และตลาดแรงงานยื่องกงจะมีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้านไทยอยู่มากก็ตาม จากการที่สำนักงานแรงงาน ณ เมืองยื่องกงได้จัดประชุมบริษัทจัดหา

งานในย่องกงในเดือนมกราคม 2550 และเดือน 2551 ผลการประชุมทั้งสองครั้งสรุปได้ตรงกันว่า ตลาดแรงงานย่องกง มีความต้องการแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยส่วนใหญ่มีมือประกอบอาชารอัญญาศัยดี เรียนรู้ภาษาจargon ได้รวดเร็ว แต่ปัญหาที่ประสบในปัจจุบันคือบริษัทจัดหางานของไทยไม่สามารถจัดหาผู้ช่วยแม่บ้านไทยได้ทันกับความต้องการของนายจ้างชาวย่องกง

5. กฎระเบียบข้อกฎหมายแรงงาน และขั้นตอนในการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ

5.1 ระเบียบว่าด้วยการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในย่องกง

ย่องกงมีนโยบายเปิดกว้างในการอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติ เข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านและอนุญาตให้แรงงานต่างชาติหานายจ้างหรือเปลี่ยนแปลงนายจ้างใหม่ได้ในกรณี

- (1) นายจ้างเก่าตาย
- (2) นายจ้างล้มละลาย
- (3) นายจ้างกระทำการใดกฎหมายแรงงาน
- (4) นายจ้างอพยพไปต่างประเทศ
- (5) ครอบสัญญาจ้าง
- (6) นายจ้างย้ายไปทำงานประเทศอื่น

นอกจากนี้รัฐบาลย่องกงยังมีนโยบายปราบปรามแรงงานเถื่อนโดยเพิ่มบทลงโทษแรงงานเดือนให้หนักขึ้น คือ โทษปรับไม่เกิน 50,000.- เหรียญย่องกง และจำคุกไม่เกิน 2 ปี นายจ้างที่จ้างแรงงานเดือนจะถูกปรับไม่เกิน 350,000.- เหรียญย่องกงและถูกจำคุกไม่เกิน 3 ปี

ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในย่องกงจะรับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของย่องกง ซึ่งรัฐบาลย่องกงมีนโยบายที่ชัดเจนในการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตามแม่รัฐบาลย่องกงจะให้การคุ้มครองแก่ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติเป็นอย่างดี แต่ก็มีผู้ช่วยแม่บ้านอินโนนีเชี่ยที่ได้ประสบกับปัญหาและสร้างความก่อต้นให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านอินโนนีเชี่ยเป็นอย่างมาก จากการสำรวจของศูนย์อพยพເອເຊີຍ เมื่อปี 2550 ได้สำรวจผู้ช่วยแม่บ้านอินโนนีเชี่ยจำนวน 2,097 คน พบร่วม

- 100% ต้องทำงานโดยเฉลี่ย 16 ชั่วโมงต่อวัน
- 59% ต้องจ่ายค่าบริการสูงถึง 21,000 เหรียญย่องกง
- 26% ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเดือนละ 1,390 เหรียญย่องกง
- 14% ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์
- 11% ถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานผิดกฎหมาย

ส่วนผู้ช่วยแม่บ้านพิลิปปินส์และไทย พบร่วมปัญหาดังกล่าวจำนวนมาก มีน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย สำหรับแนวโน้มความต้องการแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้นคาดว่าจะมีสูงเพิ่มขึ้น เนื่องจากนักลงทุนจากจีนแผ่นดินใหญ่ได้เข้ามาดำเนินธุรกิจในย่องกงเป็นจำนวนมากและนักลงทุนเหล่านี้มีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้าน และเนื่องจากรัฐบาลย่องกง

ຢັງຈຳກັດໂຄວຕ້ານໍາເຂົ້າແຮງງານໃນທຸກສາຂາຈາກຈືນແຜ່ນດີນໃໝ່ ດັ່ງນັ້ນຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າທີ່ສາມາດສື່ສາຮາກາຈືນກລາງໄດ້ ນໍາຈະມີອາກສເຂົ້າໄປທຳກັນຍ້າງໜ້າຈືນແຜ່ນດີນໃໝ່ແລ້ວນີ້

5.2 ກວຽບເບີຍບແລະຂ້ອງກວ່າມຢາຍໃນການຈຳກັນແຮງງານຕ່າງໆ

ຍ່ອງກົງມີບົກຄະຫຼາດວ່າດ້ວຍການຈຳກັນແຮງງານ (Employment Ordinance) ສິ່ງບັນດາໃຫ້ທັງກັນແຮງງານຍ່ອງກົງແລະແຮງງານຕ່າງໆ ໂດຍເວັ້ນໃຫ້ບົກຄະຫຼາດຕັ້ງກ່າວມາດັ່ງແຕ່ປ.ສ. 2511 ປັຈຈຸບັນໄດ້ມີການປັບປຸງສິທີປະໂຍ້ນ໌ ເພີ່ມເຕີມຈາກເດີມໄປຢ່າງມາກ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງການຈຳກັນແຮງງານໃຫ້ກ່າວ່າງຂວາງຍຶ່ງຂຶ້ນ ສິທີປະໂຍ້ນ໌ຂອງລູກຈ້າງຈະຮົມຖື່ງການຄຸ້ມຄອງເຮືອງຄ່າຈຳກັນ, ວັນພັກເກົ່າ, ວັນໜູຍທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈຳກັນ, ເງິນຊ່ວຍເຫຼືອຂະະເຈັບປ່າຍ, ກາຣຸມຄອງຂະະຕັ້ງຄວາມ, ເງິນຊີດເຫັນເມື່ອເລີກຈຳກັນ, ເງິນທຳກັນນານ, ກາຣຸມສຸດສັນຍາຈຳກັນ, ກາຣຸມຄອງມີໃຫ້ການເລືອກປົກປົກ ໂດຍມີຂໍ້ວະເບີຍເກີຍກັບຜົນປະໂຍ້ນ໌ແລະສິທີພື້ນສູານຂອງຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າຕ່າງໆ ແກ້ວກັບອົກອາກໄປຕ່າງໆ ສໍາໜັບການຈຳກັນຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າຕ່າງໆ ທີ່ຈະກະທຳໄດ້ໃຫ້ສັນຍາຈຳກັນທີ່ເປັນມາຕຽບສູານເຕີຍກັນທັງໝົດ ບົກຄະຫຼາດວ່າດ້ວຍການຈຳກັນ ກໍານົດວ່ານາຍຈຳກັນທີ່ມີເຈຕານໄມ່ຈ່າຍຄ່າຈຳກັນໄທ້ແກ່ລູກຈ້າງຕາມເວລາຈະມີທະປັບໄມ່ເກີນ 350,000 ແຮັງຢູ່ຍ່ອງກົງແລະ ຈຳກຸາໄມ່ເກີນ 3 ປີ ແລະນາຍຈຳກັນທີ່ທັງໝົດໄດ້ມີໂສບດ້ວຍກວ່າມຢາຍຄື່ອງກະທຳພິດຕາມບົກຄະຫຼາດວ່າດ້ວຍການຈຳກັນ ແລະນາຍຈຳກັນຈະຕ້ອງທະປັບໄມ່ເກີນ 100,000 ແຮັງຢູ່ຍ່ອງກົງ ແລະຈຳກຸາໄມ່ເກີນ 1 ປີ

5.3 ຂັ້ນຕອນໃນການເດີນທາງເຂົ້າມາທຳກັນຂອງຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າຕ່າງໆ

(1) ນາຍຈຳກັນຈະມີສິທີຈຳກັນລູກຈ້າງໄດ້ຫາກມີຄວາມສາມາດທາງການເງິນທີ່ຈະຈຳກັນໄດ້ ໂດຍທ່າໄປໃນການຈຳກັນຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າທຸກ ພ ຢາຍ ນາຍຈຳກັນຈະຕ້ອງມີມາຍໄດ້ໄມ່ນ້ອຍກວ່າ 15,000 ແຮັງຢູ່ຍ່ອງກົງຕ່ອງເດືອນຫຼືອມີທະພົບສິນເພີ່ມພອທີ່ຈະຈຳກັນຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າຕ່າງໆໄດ້ລວດຫົວໜ້າຈຳກັນ ດັ່ງນັ້ນທາງນາຍຈຳກັນປະສົງຄະຈຳຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າ 2 ດົນ ນາຍຈຳກັນນັ້ນກີ່ຈະຕ້ອງມີມາຍໄດ້ຍ່າງນ້ອຍທີ່ສຸດ 30,000 ແຮັງຢູ່ຍ່ອງກົງຕ່ອງເດືອນ ມີຫຼັກສູານແສດງດຶງທະພົບສິນທີ່ຈະສາມາດຈຳກັນລູກຈ້າງໄດ້ ເຊັ່ນ ຍອດເງິນຝາກປະຈຳ 6 ເດືອນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄມ່ຕໍ່ກວ່າ 350,000 ແຮັງຢູ່ຍ່ອງກົງ ເປັນຕົ້ນ ທັງນີ້ຮັບສູບລື່ອງກົງຈາຈປັບປຸງການຈຳກັນຈະຕ້ອງເປັນຄົ້ງຄວາມ

(2) ຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າແລະນາຍຈຳກັນຈະຕ້ອງທຳສັນຍາຈຳກັນມາຕຽບສູານ (ID 407) ສິ່ງອົບດີກົມຕຽບຄວາມຕຽບຄວາມເຂົ້າມາເມື່ອເປັນຜູ້ກຳນົດ

(3) ນາຍຈຳກັນຈະໃຫ້ຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າທຳກັນນັ້ນທີ່ຈະໄດ້ໃຫ້ໃນ Schedule of Accommodation and Domestic Duties ທີ່ອູ້ໃນສັນຍາຈຳກັນມາຕຽບສູານ ແລະ ນາຍຈຳກັນຕ້ອງໄມ່ຂອ້ອນນຸ່າມາດໃຫ້ຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າທຳກັນນັ້ນກີ່ຈະຕ້ອງຈຳກັນທີ່ຈະໄດ້ໃຫ້ໃນສັນຍາຈຳກັນມາຕຽບສູານ

(4) ນາຍຈຳກັນຈະຕ້ອງຈ່າຍເງິນເດືອນ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າ ໄນມີນ້ອຍກວ່າຈຳນວນທີ່ປະກາດໂດຍຮັບສູບລື່ອງກົງໃນວັນທີຢືນຂອງຈຳກັນຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າ

(5) ຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າຈະທຳກັນແລະພັກອູ້ໃນບັນພັກຂອງນາຍຈຳກັນທີ່ຈະໄດ້ໃຫ້ໃນສັນຍາຈຳກັນມາຕຽບສູານ ແລະນາຍຈຳກັນຈະຕ້ອງຈັດທີ່ພັກທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມແລະມີຄວາມເປັນສົນຕ້ວຕາມສົມຄວາມໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າ ນັບຕັ້ງແຕ່ວັນທີ 1 ເມສາຍນ 2546 ເປັນຕົ້ນມາ ກຽມແຮງງານຍ່ອງກົງໄມ່ອຸນຸມາດໃຫ້ແຮງງານຜູ້ຊ່ວຍແມ່ນໜ້າຕ່າງໆພັກອູ້ ໄນ ທີ່ອື່ນນອກເໜືອຈາກສານທີ່ທຳກັນສິ່ງກຳນົດໃຫ້ໃນສັນຍາຈຳກັນ

(6) หากนายจ้างและลูกจ้างได้จัดทำรายละเอียดข้างต้นแล้ว จะต้องนำสัญญาจ้างไปประทับตราที่สถานกงสุล และยื่นขอวีซ่าที่กรมตรวจคนเข้าเมือง ในกรณีที่ลูกจ้างครบสัญญาจ้าง กรมตรวจคนเข้าเมืองยื่อง Kong จะอนุมัติวีซ่าทำงานให้ทันที แต่สำหรับกรณีที่ลูกจ้างรอวีซ่าที่เมืองไทยนั้น กรมตรวจคนเข้าเมืองยื่อง Kong จะใช้เวลาในการดำเนินการ 4 – 6 สัปดาห์

นายจ้างจะไม่ได้รับการพิจารณาให้จ้างผู้ช่วยแม่บ้านเป็นระยะเวลาหนึ่งหากลงทะเบียนหรือกรากรทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยแม่บ้านภายใต้กฎหมายว่าด้วยการตรวจคนเข้าเมือง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการลงทะเบียนเงื่อนไขของ การพำนักอยู่ในยื่อง Kong ความผิดที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยแม่บ้านภายใต้กฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกายหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือลงทะเบียนสัญญาจ้างงานอื่นๆ ในขณะเดียวกันผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติหากลงทะเบียนหรือกระทำการผิดกฎหมายว่าด้วยการตรวจคนเข้าเมือง ก็จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในยื่อง Kong ระยะเวลาหนึ่งเช่นกัน กรณีหนี้วีซ่ามีโทษปรับสูงสุด 50,000 เหรียญยื่อง Kong และจำคุก 2 ปี

นายจ้างผู้ซึ่งสมัครขอจ้างผู้ช่วยแม่บ้านตั้งแต่หรือภายหลังวันที่ 1 ตุลาคม 2546 ต้องจ่ายภาษี Employees Retraining Levy ในส่วนของผู้ช่วยแม่บ้านที่จะจ้างเพื่อให้ทุนในการฝึกอบรมหรือฝึกเพิ่มให้แก่แรงงานชาวยื่อง Kong ค่าภาษีที่เรียกเก็บคิดเป็นจำนวน 400 เหรียญยื่อง Kong ต่อเดือนคูณด้วยจำนวนเดือนตามสัญญาจ้างงาน โดยอาจจ่ายเป็นเงินก้อนก่อนการออกวีซ่าให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านหรือแบ่งเป็น 4 งวดเท่ากัน โดยจ่ายงวดแรกก่อนการออกวีซ่า ภาษีดังกล่าวนี้จะไม่มีการคืนให้ไม่ว่าจะด้วยสถานการณ์ เช่นใด อย่างไรก็ตามหากผู้ช่วยแม่บ้านไม่สามารถเดินทางมา yื่อง Kong หรือสัญญาจ้างมีอันต้องยุติก่อนครบกำหนด กรมตรวจคนเข้าเมืองจะพิจารณาเงินภาษีคงเหลือเมื่อ นายจ้างสมัครขอจ้างผู้ช่วยแม่บ้านทดแทนภายใน 4 เดือนนับแต่วันที่นายจ้างได้รับทราบว่าผู้ช่วยแม่บ้านไม่สามารถเดินทางมา yื่อง Kong หรือทำงานไม่ครบตามสัญญา โดยนายจ้างควรแสดงความประสงค์ไว้ในใบสมัครว่าจะจ่ายค่าภาษีทั้งหมดในคราวเดียวกันหรือจ่าย 4 งวดในทุกครึ่งปี

ภารกิจของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองยื่อง Kong

1. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน ภารกิจนักฯ ในเรื่องนี้จะได้แก่

การดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานยื่อง Kong จะดำเนินการเป็นขั้นตอน เริ่มจากการเจรจาไกล์เกลี่ยกับนายจ้าง สรเรื่องให้เจ้าหน้าที่แรงงานยื่อง Kong ไกล์เกลี่ยเรียกร้องสิทธิต่อ ศาลแรงงาน การขอความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก Legal Aid Department

ในส่วนของผู้ช่วยแม่บ้านนั้น สำนักงานแรงงานจะดำเนินการให้ความคุ้มครองโดยคำนึงถึง สิทธิประโยชน์ที่ผู้ช่วยแม่บ้านพึงได้รับ ได้แก่

- 1) ค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานเดือนละ 3,400 เหรียญยื่อง Kong
- 2) ค่าวรักษาพยาบาล ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับค่าวรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

3) เงินทดแทน ผู้ช่วยแม่บ้านมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย จากการทำงานหรือเสียชีวิตในขณะทำงาน

4) ค่าจ้างแทนการอภิกล่าวล่วงหน้า กรณีที่ผู้ช่วยแม่บ้านถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ได้รับการอภิกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน

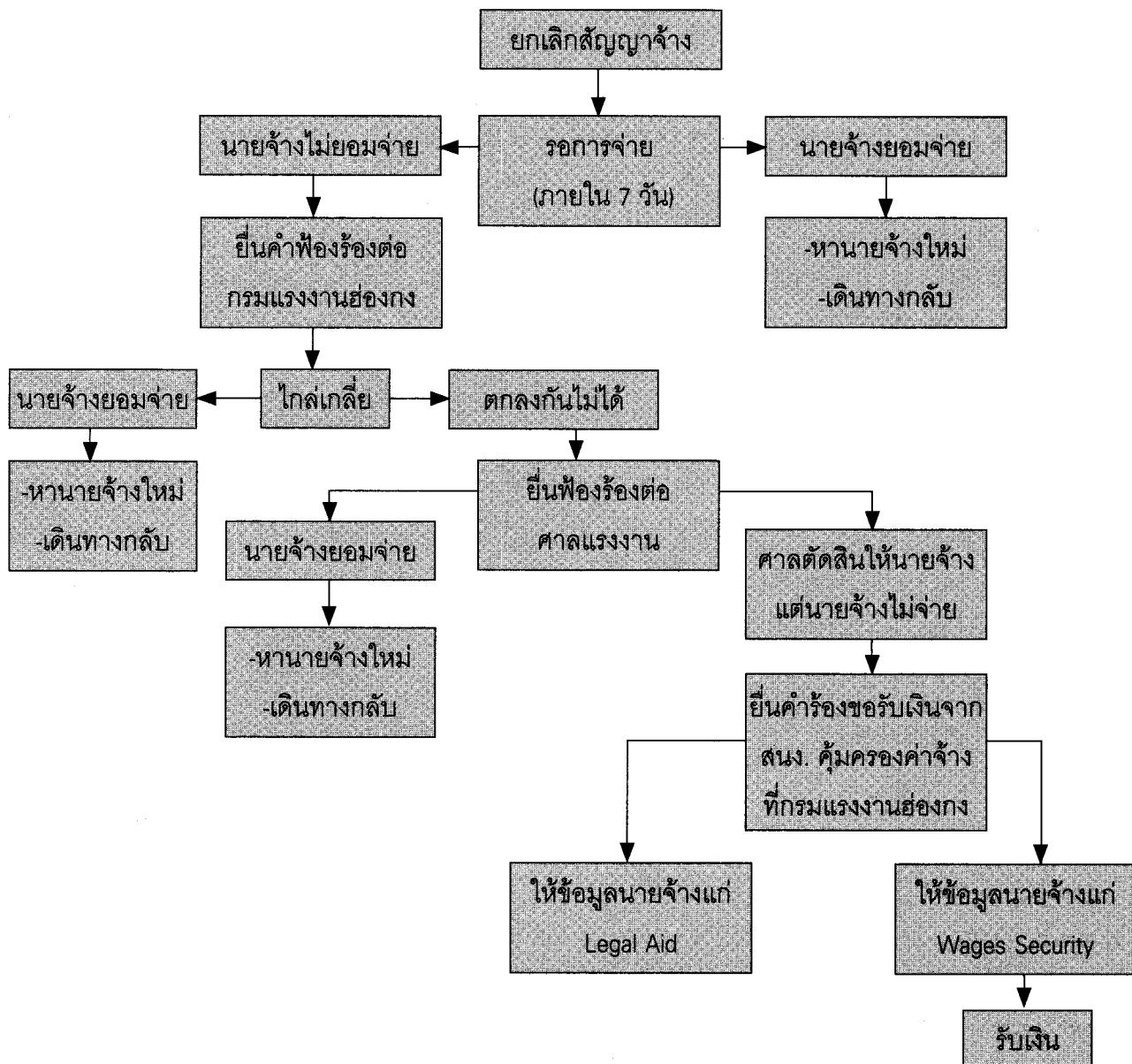
5) ตัวเครื่องบิน ผู้ช่วยแม่บ้านจะมีสิทธิได้รับตัวเครื่องบินกลับประเทศไทย ไม่ว่าจะลาออกจากเงื่อนหรือ ถูกนายจ้างเลิกจ้าง

6) วันหยุด ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี

7) เงินค่าทำงานนาน ผู้ช่วยแม่บ้านมีสิทธิได้รับเงินค่าทำงานนานตามเงื่อนไขที่กฎหมายแรงงานกำหนด โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

สำหรับในปีงบประมาณ 2549 มีแรงงานไทยในช่องกงเข้าร้องทุกข์จำนวน 218 ราย เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 82 ราย ไม่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 136 ราย

ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายแรงงานช่องกง



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

ลูกจ้างท้องถิ่นเพื่อขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในย่องคง

สำนักงานแรงงาน ณ เมืองย่องคง ได้ดำเนินโครงการอาสาสมัครช่วยราชการต่อเนื่องมาตั้งแต่ ปี 2538 โครงการนี้เดิมมีชื่อว่า “โครงการอาสาสมัครช่วยราชการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานแรงงานฯ ในเรื่องการตรวจสอบสภาพการจ้าง ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในการตรวจเยี่ยมหรือนำพาไปยังหน่วยงานราชการของย่องคง โดยเฉพาะในยามฉุกเฉินหรือนอกเวลาทำการ เพื่อช่วยส่งเคราะห์ตามความเหมาะสม ให้การแนะนำ นายจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ การจ้างงาน และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำบริการฯ ชี้แนะแนวทางแก้ไขงานที่มาใหม่ในเรื่องการสืบสานภาษาจีนกว้างตั้ง การปรับตัวในการทำงาน และดำรงชีวิตในย่องคงอย่างเหมาะสม

ในปีงบประมาณ 2550 ได้มีการเปลี่ยนชื่อโครงการอาสาสมัครฯ เป็นโครงการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นฯ สำหรับในงบประมาณปี 2549 นั้น ลูกจ้างท้องถิ่นได้ออกตรวจบ้านนายจ้าง และตรวจเยี่ยมแรงงานในทุกวันอาทิตย์ จัดทำทะเบียนแรงงานจำนวน 1,200 ราย ให้คำแนะนำแก่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยที่เพิ่งเดินทางในย่องคงเป็นครั้งแรกจำนวน 712 ราย ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือผู้ช่วยแม่บ้านที่ประสบปัญหาต่าง ๆ 1,503 ราย และช่วยเหลือประชาชนการดำเนินงานในด้านการรับเรื่องราวร้องทุกข์ จัดการศึกษาทางไกล ของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองย่องคง

การตรวจสอบ ต่อ/เปลี่ยนสัญญาจ้าง

จากสถิติที่จัดเก็บโดยสำนักงานแรงงาน ณ เมืองย่องคงพบว่า ในปีงบประมาณ 2549 มีแรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยแม่บ้านเดินทางมาทำงานในย่องคงโดยจำแนกเป็นการจ้างงานผ่านบริษัท จัดหางาน 976 ราย และการจ้างงานโดยตรง 317 ราย นอกจากนั้น ยังมีผู้ช่วยแม่บ้านไทยที่ทำงานอยู่แล้วในย่องคงมากขึ้นอีก 1,716 ราย

2. การส่งเสริมและขยายตลาดแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2550 สำนักงานแรงงาน ณ เมืองย่องคงได้ดำเนินโครงการหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยดังนี้

1. โครงการสำนักงานแรงงานพบรัฐชนิพัทธ์ จัดขึ้นในวันที่ 3 ธันวาคม 2549 ณ Carpenter Road Park เขตเกาลูน เพื่อให้ประชาชนไทยและแรงงานไทยได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและได้รับทราบถึงบริการของสำนักงานแรงงาน ณ เมืองย่องคง มีผู้เข้าร่วมโครงการประมาณ 2,000 คน

2. โครงการสอนภาษาจีนกลาง เปิดดำเนินการระหว่าง มกราคม-เมษายน 2550 ณ ศูนย์กีริน ใจกลางเกาลูน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาษาจีนกลางให้กับแรงงานไทยในการนำไปประกอบอาชีพ ขยายทางเลือกและเพิ่มโอกาสในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้แรงงานไทยใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีผู้เข้ารับฝึกอบรม 25 คน

3. โครงการสอนภาษาอังกฤษ เปิดดำเนินการระหว่าง มกราคม-เมษายน 2550 ณ ศูนย์กีรินเชี้ยป เขตเกาลูน เพื่อ ส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำให้แก่แรงงานไทย มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 40 คน
4. โครงการกระแสลักษณะผลไม้ เปิดดำเนินการระหว่าง มกราคม-เมษายน 2550 ณ ศูนย์กีรินเชี้ยป เขตเกาลูน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการตอบแทนหรือการจัดตั้งอาหาร และเป็นการพัฒนาคุณภาพและความสามารถในการ แข่งขันให้แรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคธุรกิจบริการได้ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 25 คน
5. โครงการปฐมนิเทศแรงงานไทยในมาเก๊า เริ่มดำเนินโครงการในวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ บ้านพักของแรงงาน เพื่อแนะนำให้แรงงานไทยได้รับทราบเกี่ยวกับระเบียบ ความเป็นอยู่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนิมนต์พระมาให้ ธรรมเทคโนโลยแก่แรงงานจำนวน 187 คน
6. โครงการประชุมบริษัทจัดหางานในย่องกง จัดขึ้นในวันที่ 24 มกราคม 2550 ณ โรงแรม The Excelsior เขต Causeway Bay เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายในการดำเนินงานและภารกิจด้านการส่งเสริมและ ขยายตลาดแรงงาน และเปลี่ยนความคิดเห็น และรวมรวมข้อมูลในการนำเข้าแรงงานไทย และหาแนวทางในการ คุ้มครองช่วยเหลือแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุม 40 คน
7. โครงการสอนภาษาจีนกลางให้แก่แรงงานไทยในมาเก๊า จะเปิดดำเนินการระหว่างเมษายน-กรกฎาคม 2550 ณ ห้องฝึกอบรมของเอกชน เพื่อให้แรงงานไทยในมาเก๊าได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาจีนกลางสามารถสื่อสารกับ นายจ้าง ลูกค้า หรือบุคคลทั่วไปได้รวมทั้งใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยได้รับสนับสนุนงบประมาณจากการต่างประเทศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน
8. โครงการสอนทำผมแก่แรงงานไทยในย่องกง ระหว่างเมษายน-กรกฎาคม 2550 ณ ศูนย์กีรินเชี้ยป เขตเกาลูน เพื่อให้แรงงานไทยในย่องกงได้รับการพัฒนาเทคนิคบริการตกแต่งทรงผมตามสมัยนิยม เพื่อขยายโอกาสหรือทาง เลือกในการทำงานให้แก่แรงงานไทยในย่องกง และพัฒนาฝีมือแรงงานในการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระและเป็นการ ขยายโอกาสทางธุรกิจ โดยได้รับสนับสนุนงบประมาณจากการต่างประเทศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 20 คน
9. โครงการเรียนทางไกลของศูนย์ส่งเสริมการศึกษาอกโรงเรียน จัดสอนตลอดทั้งปี ณ โรงเรียนอื่นๆ 例外 เขตเกาลูนโดยได้รับความร่วมมือจากศูนย์ส่งเสริมการศึกษาอกโรงเรียน จัดสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้นและตอนปลาย ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียน 76 คน
10. โครงการการศึกษาระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช ดำเนินการตลอดทั้งปี โดยได้รับความ ร่วมมือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช เริ่มเปิดโครงการมาตั้งแต่ปี 2544 ปัจจุบันมีนักศึกษา 112 คน และมี ผู้ได้รับพระราชทานปริญญาบัตรไปแล้วรวมทั้งสิ้น 31 คน ส่วนในปีนี้คาดว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษา 12 คน
11. โครงการนำมิตรของประเทศไทยจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ของจีนเยือนไทย จะดำเนินโครงการใน เดือนเมษายน 2550 ซึ่งเป็นโครงการที่สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองย่องกงได้รับงบประมาณภารกิจทีมประเทศไทย และ ประสานให้สำนักงานแรงงานฯ พิจารณา โดยได้เชิญอดีตกรรมแรงงานมาเก๊าไปเยือนไทย
12. โครงการวันแรงงาน ณ เมืองย่องกง จะจัดในวันที่ 6 พฤษภาคม 2550 ณ Carpenter Road Park เขตเกาลูน เพื่อเป็นการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานด้านสันหนาก้าว สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ภาครัฐที่มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญ ของผู้ใช้แรงงาน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสำนักงานฯ กับหน่วยงานภาครัฐของย่องกง สมาคม/กลุ่ม/ชุมชน คนไทยในย่องกง และองค์กรพัฒนาเอกชนในย่องกง คาดว่าจะมีผู้เข้าร่วมโครงการกว่า 1,500 คน

เขตบริหารพิเศษมาเก๊า

(Macau Special Administrative Region- Macau)

1. ข้อมูลทั่วไป

เมืองมาเก๊าเป็นเมืองขึ้นของชาติจีนโดยเมืองแรกในเอเชีย เป็นภูมิภาคของรัฐบาลโปรตุเกสตั้งแต่ศตวรรษที่ 16 ต่อมาเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2542 โปรตุเกสลงมือคืนให้จีนโดยถือเป็นเขตบริหารพิเศษ (Macau Special Administrative Region (SAR) of China) ภายใต้รัฐบาลจีน ประเทศสหภาพของจีน ซึ่งให้รัฐบาลมาเก๊ารับผิดชอบในระยะเวลา 50 ปี นับแต่การลงมือคืน

ปัจจุบันผู้บริหารสูงสุดของมาเก๊าคือนาย Edmund Ho Hau Wah ซึ่งได้รับเลือกจาก Election Committee จำนวน 200 คน และได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลจีนให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี โดยได้เข้าดำรงตำแหน่งวาระที่สองเมื่อปี 2547 และจะหมดวาระในปี 2009 ซึ่งรัฐบาลมาเก๊ากำลังพิจารณาอย่างร่วงโรยเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนการสร้างรัฐบาลมาเก๊า

สถิติ ของไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 ระบุว่ามาเก๊ามีประชากรจำนวน 531,400 คน เป็นคนเชื้อสายจีนร้อยละ 95 ชาวนโปรตุเกสร้อยละ 2 และสัญชาติต่าง ๆ เช่นพิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ไทย เวียดนาม พม่า อินเดีย ภาษาราชการคือภาษาจีนและโปรตุเกส ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาจีนกว้างตั้งในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันมีการใช้ภาษาจีนกลางมากขึ้น โดยเฉพาะในการติดต่อธุรกิจ

2. นโยบายของรัฐบาลมาเก๊า

ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2550 นาย Edmund Ho Hau - Wah ผู้บริหารสูงสุดของเมือง มาเก๊าได้แต่งตั้งนโยบายต่อส่วนตัวให้กับภูมิภาค โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีและการยกระดับคุณภาพชีวิต

(1) รัฐบาลมาเก๊าจะเพิ่มเพดานการจัดเก็บภาษีรายได้ส่วนบุคคลจาก 95,000 เหรียญมาเก๊าเป็น 120,000 เหรียญมาเก๊า ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างจ่ายภาษีเงินได้ลดลงถึง 25% และรัฐบาลจะไม่เรียกเก็บภาษีประกอบธุรกิจทุกประเภท

(2) รัฐบาลมาเก๊าวางแผนจะสร้างแฟลตต์รัฐบาลสำหรับหนุ่มสาวที่เพิ่งจะเริ่มชีวิตครอบครัว 19,000 แห่งให้แล้วเสร็จในปี 2555 และรัฐบาลมาเก๊าจะไม่เรียกเก็บภาษีอากรแสตมป์สำหรับบ้านที่ไม่มีการให้เช่าหรือลดการเก็บภาษีอากรแสตมป์ให้เหลือเพียงครึ่งเดียวในกรณีที่มีการให้เช่า สำหรับชาวมาเก๊าซึ่งซื้อบ้านเป็นหลังแรกรัฐบาลจะยกเว้นค่าอากรแสตมป์ในวงเงินสามล้านบาทของราคากลาง

(3) รัฐบาลมาเก๊าจะจัดตั้งศูนย์การศึกษาพาร์ค 15 ปี จัดตั้งระบบจินต์ภูมิแบบไม่มีบังคับ และเนื่องจากเศรษฐกิจของมาเก๊าเติบโตเร็วมากส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้น ในปี 2551 รัฐบาลจึงจะจัดตั้งกองทุน ซึ่งมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนจากการทำงาน และชีวิตคู่เบื้องต้นให้กับคนชาวมาเก๊าทั้งหมด 8% ให้แก่ชาวมาเก๊าทุกประภาก ด้วย

2.2 ນອຍນາຍດ້ານການບຣີຫາຮ

(1) ວິຊາບາລມາເກົາຈະຈັດກາລືເລືອກຕັ້ງຜູ້ບຣີຫາຮສູງສຸດມາເກົາແລະວຸฒີສມາຊີກ ໃນປີ 2552 ຈຶ່ງເປັນປີທີ່ນາຍ Edmund Ho ຄຣບວາຮກາດດໍາຮັງດໍາແນ່ງ

(2) ວິຊາບາລຈະເສນອ່າງກວ່າມາດ ມາດຕາ 23 ຈຶ່ງມີເນື້ອຫາວ່າດ້ວຍກາຮຽນຄຸມກາວິພາກບົດການ ສີທີ່ສ່ວນບຸຄຄລ ເສັ່ນການໃນກາວັບປ່າວສາງຂໍ້ມູນຂອງບຸຄຄລໃດໆ ທີ່ຢູ່ໃນເຂດນີ້ມາເກົາ ໂດຍຈະເສນອຕ່ອວິຊາສາການໃນປີ 2551 ແລະຄາດວ່າຈະສາມາດປັບໃຫ້ໃນປີ 2552

(3) ໃນຮະຫວ່າງປີ 2550 – 2552 ວິຊາບາລຈະປັບປຸງກາຮຽນຄຸມກາວິພາກບົດການ ໂດຍມຸ່ງເນັ້ນທີ່ກາຮໃຫ້ ບົດການແກ່ປະຊາຊົນເປັນຫລັກ ເຊັ່ນ ກາຮຈັດບົດການໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນຕາມເຂດຕ່າງໆ ອຳຍ່າງທົ່ວຖິ່ງ

3. ເສດຖະກິຈຂອງມາເກົາ

ມາເກົາມີຮະບບເສດຖະກິຈແບບເສົ່ງ ແລະແນ່ວ່າຈະໄມ່ທີ່ພາກອອກຈາຕີ ແຕ່ກົນບໍໄດ້ວ່າເປັນໜຶ່ງໃນປະເທດທີ່ເສດຖະກິຈເຕີບໂຕຢ່າງຕ່ອນເນື້ອງ ຂັນທີ່ປະເທດໃນເອເຫີຍປະສບປໍ່ມູນຫາວິກຸດທາງເສດຖະກິຈ ແລະເສດຖະກິຈໂລກຕກຕໍ່ໃນ ປັບປຸງປີ 2544 ເສດຖະກິຈຂອງມາເກົາມີອົດກາຮຽນຍາຍຕ້ວ 9.5% ໃນປີ 2545 ເຕີບໂຕຕ່ອນເນື້ອງເຖິງ 15.6% ໃນປີ 2546 ແລະໃນປີ 2547 ຂໍຍາຍຕ້ວມາກກວ່າ 20 % ຈຶ່ງໃນປີ 2550 ມາເກົາມີອົດກາຮຽນຍາຍຕ້ວ ຕຶງ 39.4% ປັບປຸງທີ່ສັນບສູນກາຮຽນຍາຍຕ້ວນີ້ ເກີດຈາກນົມຍາຍຂອງຈືນທີ່ລົດຄວາມເຂົ້ມງວດໃນກາຮອນຸໝາຕໃໝ່ມາຮັດທາງເຂົ້າ - ອອກເພື່ອກາຮທອງທີ່ຍົວຂອງໜາກຈືນແຜ່ ດິນໃຫຍ່

ມາເກົາມີຮ່າຍໄດ້ຫລັກຈາກຊຸກິຈຄາສີໂນແລກກາຮທອງເທິງເທິງ ໃນປີ 2550 ມີຈຳນວນນັກທ່ອງເທິງເທິງທີ່ເດີນທາງເຂົ້ານາທ່ອງເທິງເມື່ອມາເກົາມາກເຖິງ 27,003,370 ຄວັ້ງ ແລະເມື່ອເປົ້າປະເທດປີ 2549 ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນເຖິງ 22.8% ຈຶ່ງໜາກມີກາຮ ເປົ້າປະເທດປີ 2549 ມີຈຳນວນນັກທ່ອງເທິງເທິງທີ່ເດີນທາງນາທີ່ຍົວຍ່ອງກາຮແລະມາເກົາ ໃນຮະຫວ່າງເດືອນມາრາດ - ກວກງາມ 2550 ອ່ອກງາຮ ມີນັກທ່ອງເທິງເທິງ ເພີ່ມຈາກປີ 2549 ໃນອັຕຣາ 7.7% ແລະມາເກົາເພີ່ມຂຶ້ນໃນອັຕຣາ 21%

ກາຮຍາລີເກຮະບບຜູ້ກາງຊຸກິຈຄາສີໂນໃນປີ 2545 ສົງຜລໃໝ່ມາຮັດທຸນຈຳນວນນາຫາລຈາກຜູ້ປະກອບກາຮ ຕ່າງໝາດ ທຳໄໜ້ເສດຖະກິຈຂອງມາເກົາເຕີບໂຕຢ່າງຮວດເຮົາ ຈຶ່ງປັບຈຸນມາເກົາມີຈຳນວນສັນຄາສີໂນມາກກວ່າ 34 ແ່າງ ຈຶ່ງໃນຈຳນວນແລ່ນີ້ ມີສັນຄາສີໂນຫຼືດັ່ງແລະມີຮ່າຍໄດ້ເຮັດວາມອັນດັບຮ່າຍໄດ້ ຈຳນວນ 6 ແ່າງ ດັ່ງນີ້

ຊື່ສັນຄາປະກອບກາຮຄາສີໂນ	ຈຳນວນສັນຄາສີໂນ	ຮ່າຍໄດ້ເມື່ອປີທີ່ຜ່ານມາ
- Sociedade de Jogos de Macau, S.A	18 ແ່າງ	35.222 ພັນລ້ຳ
- The Venetian Macau Limited	2 ແ່າງ	11.230 ພັນລ້ຳ
- Galaxy Resort & Casino	5 ແ່າງ	7.541 ພັນລ້ຳ
- Wynn Resorts (Macau) SA	1 ແ່າງ	2.132 ພັນລ້ຳ
- Melco PBL Gaming (Macau) Ltd.	1 ແ່າງ	1.53 ຮັບຍຸລ້ຳ
- MGM Grand Paradise Ltd.	1 ແ່າງ	(ເປີດກິຈການ 18 ອັນວາມາ 2550)

ເງິນກາຍື່ທີ່ເຮົາກັບຈາກສະຕາຄາສີໃນຄົດເປັນວ້ອຍລະ 70 ຂອງຮູ້ບາລມາເກົ້າທັງໝົດ ໂດຍຜູ້ປະກອບກາຣຄາສີໃນຕ້ອງຈ່າຍກາຍື່ວ້ອຍລະ 35 ຂອງຮາຍໄດ້ ແລະ ໃນປີ 2550 ຮູ້ບາລມາເກົ້າໄດ້ກຳນົດໃຫ້ບຸຄຄລ໌ທີ່ຈະສາມາດເຂົ້າໄປໃນສະຕາຄາສີໃນຕໍ່ຈະຕ້ອງມີອາຍຸຄົບ 21 ປີບວິນູຽນ໌ສ່ວນຜູ້ທີ່ຈະເຂົ້າໄປທຳກຳນົດໃຫ້ນັ້ນ ຈະຕ້ອງມີອາຍຸ 21 ປີບວິນູຽນ໌ເຊັ່ນກັນ

4. ສະຕາກາຣົນດ້ານແຮງງານ

4.1 ສະຕາກາຣົນດ້ານແຮງງານທີ່ໄປ

ສໍານັກງານສົດຕິມາເກົ້າໄດ້ປະມານກາຣໄວ້ວ່າເມື່ອສັນສົດໄຕຣາສທີ່ 4 ຂອງປີ 2550 ມາເກົ້າມີກຳລັງແຮງງານທັງສັນ 322,800 ດາວໂຫຼດ ຈຳແນກເປັນຫຍາຍ 171,400 ແລະ ໄຫຼິງ 151,400 ດາວໂຫຼດ ໂດຍມີຜູ້ມີການທຳ 313,300 ດາວໂຫຼດ ໂດຍແຍກຕາມອາຊີ່ພິໄດ້ດັ່ງນີ້

- ກາຄກາຣົພລິຕີ	22,900 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 7.1%
- ກາຄສາຮາຣູນປິໂກຄ	1,100 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 0.3%
- ກາຄກ່ອສ້ວງ	40,600 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 12.6%
- ກາຄໂຮງແຮມແລະກັດຕາຄາຣ	38,600 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 12.0%
- ກາຄຊູກິຈຂາຍປຶກແລະຂາຍສົງ	40,000 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 12.4%
- ກາຄກາຣົນສົງ ກາຣເກົ້າຂໍ້ອມຸນ ແລະກາຣຕິດຕໍ່ສົ່ວສາຣ	13,500 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 4.2%
- ກາຣບົຣກາຣດ້ານກາຣເງິນ	10,100 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 3.1%
- ຂູກິຈແລະອສັງຫາວິທວັພຍ	20,400 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 6.3%
- ກາຣບົຣກາຣຂອງກາຄວູ້ແລະປະກັນສັງຄມ	22,000 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 6.8%
- ດາວໂຫຼດແລະກາຣໃຫ້ບົຣກາຣອື່ນໆ	73,200 ດາວໂຫຼດ	ຫຼື 22.7%

ສໍາຮັບຜູ້ມີການທຳນັ້ນ ມີຈຳນວນ 9,500 ດາວໂຫຼດ ຫຼື 2.9 % ຂອງກຳລັງແຮງງານທັງໝົດ

4.2 ຕລາດແຮງງານມາເກົ້າ

ໃນປັຈຈຸນໍາຫລາຍກາຈສ່ວນຂອງເມື່ອງມາເກົ້າກຳລັງເປີດໂອກາສີໃຫ້ຄົນເຂົ້າໄປທຳກຳນົດໃຫ້ບົຣກາຣ ລັກຂະນະເດັ່ນຂອງຕລາດແຮງງານມາເກົ້າດີອ້ອກຮາກຮ່ວງງານທີ່ຕໍ່ແລະຈຳນວນປະຊາກວທີ່ເຕີບໂຕຢ່າງຮວດເຮົວ ໂດຍໃໝ່ງ່ກັນຍາຍນື່ງພຸດຈິກຍານ 2550 ນັ້ນ ພົບວ່າອ້ອກຮາກຮ່ວງງານຂອງມາເກົ້າລົດຕໍ່ລົງເລື້ອ 2.9 ເປືຣ໌ເໜີ້ນ ທາງກາຣມາເກົ້າໄດ້ອຸນຸງຄຸດໃຫ້ບົຣກາຣ້າໝາຍທີ່ເຂົ້າໄປລົງທຸນໃນຂູກິຈກາພັນໜ່າຍແທ່ງທຳໄໝມີຕໍ່ແໜ່ງງານໃໝ່ຈຳນວນມາກ ນອກຈາກນັ້ນຮູ້ບາລມາເກົ້າໄດ້ມື່ນໂຍບາຍທີ່ຈະສົ່ງນັກສຶກຂາຈາກນໍາວິທຍາລັຍໃນມາເກົ້າເຂົ້າໄປສຶກຂາງງານດາວໂຫຼດທີ່ລາສເວັກສ ແລະມື່ນໂຍບາຍທີ່ຈະສົ່ງຕໍ່ແໜ່ງງານໃນຂູກິຈກາພັນໜ່າຍທີ່ແກ່ກັນທ້ອງຄື່ນ ໂດຍມີກາຣເປີດສອນໜັກສູດຕາກພັນໜ່າຍທີ່ລາວວິທຍາລັຍຊື່ສົງສວນໄວ້ໃຫ້ມາເກົ້າໃນຊ່ວ່າງສອງສາມປີທີ່ຜ່ານມາມາເກົ້າມີຄວາມຂາດແຄລນແຮງງານມາກ ແລະ ໂມ່ນສົກນປະກອບກາຣໄດ້ສາມາຮັດທ່ານມາເກົ້າເຂົ້າທຳກຳນົດໃຫ້ມາເກົ້າໃນທຸກຕໍ່ແໜ່ງ

ອຍ່າງໄຮກຕາມ ແມ່ວ່າເຄຣ່າຊູກິຈມາເກົ້າຈະເຕີບໂຕຢ່າງຮວດເຮົວແລະມີສະຕາຄາສີໃນ ຂາດໃໝ່ໜ່າຍແທ່ງເຫື່ອບ່ານເກົ້າກັບລາສເວັກສໃນອເມັກາ ແຕ່ໃນວັນທີ 1 ພຸດພະພັນ 2550 ປະຊາບມີເມື່ອງມາເກົ້າ ຈຳນວນ 12,000 ດາວໂຫຼດ ໄດ້ເດືອນຂັບວນປະກອບດ້ວຍກຸລຸ່ມສາມາຄມແຮງງານຕ່າງໆ ແລະກຸລຸ່ມໜ້າຮາຊກາ ທີ່ໄໝພ້ອໃຈກາຣດຳເນີນງານຂອງຮູ້ບາລ ໄດ້ແກ່ ກາຣຄອຮັບປັ້ນໃນກາຄວູ້ ກາຣນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງໝາຍ ກາຣໄມ່ສາມາດລົດປົມານຄົງນາພົດກົງໝາຍ ແລະຄວາມຍາກຈົນຂອງປະຊາບຮະດັບລ່າງ

4.3 ແຮງງານຕ່າງໆ

ມາເກົາມີໂຍບາຍເປີດຮັບແຮງງານຕ່າງໆ ໂດຍຕໍ່ແນ່ງງານຕ່າງໆ ນັ້ນຕ້ອງປະກາສຫາຄານທົ່ວດິນ
ທຳກຳກ່ອນ ເມື່ອຫາໄມ້ໄດ້ຫົວໜ້າມີຜູ້ສັນຄົງຈະຂອນໝາດນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໆໄດ້ ທັນນີ້ຕ້ອງພິຈາລານໄວ້ວ່າຕ້ອງມີ
ການຈຳກຳມາເກົາຮຸມອຸ່ນດ້ວຍ ຜູ້ທີ່ໄມ້ໃຊ້ຄົນມາເກົາຈະຕ້ອງມີວິຊ້ທຳກຳ ຜົ່ງຮັມທັກຄົນຢ່ອງກົງດ້ວຍ ໂດຍສາມາດດິນທາງ
ມາເປັນນັກທ່ອງເຫິວແລະສາມາດຢືນຂໍຂວິຊ້ທຳກຳໄດ້ທີ່ Human Resources Office ເມື່ອມາເກົາ ສໍາຫວັບກະບວນການໃນ
ຢືນຂໍຂວິຊ້ທຳກຳຈຳນວນ 3 ເດືອນ ແລະອາຈະຂໍາຍະຮະເວລາເປັນ 6 ເດືອນສໍາຫວັບຜູ້ຢືນຂໍຂວິຊ້ທີ່ເປັນຄົນຈືນແຜ່ດິນໃໝ່

ສົດີຂອງສໍານັກງານສົດີມາເກົາ ຄົນ ເດືອນກັນຍາຍນ 2550 ຮະບຸວ່າແຮງງານຕ່າງໆທີ່ໄດ້ຮັບໃບອຸ່ນໝາດໃຫ້
ທຳກຳໃນມາເກົາມີຈຳນວນທັກສິນ 79,753 ດົນ ໂດຍ 28% ອູ້ໃນການກາຮຸມຸນົດ 25.3% ການຄູຮົງຈົບເຖິງ ວັດນອກຮົມ ການພັນ
ແລະອື່ນ ພະແນ່ງງານ ຕ່າງໆ 12.8 % ອູ້ໃນການກ່ອສຮ້າງ ແລະ 12.4 % ເປັນແຮງງານຜູ້ຂ່າຍແມ່ບ້ານ ອົ່ງສົດີ
ອ່າຍ່າມີເປັນທາງກາງຈາກຝ່າຍແຮງງານ ສຖານກົງສຸລໃໝ່ອືນໂດນີເຕີຍ ຄົນ ເມື່ອຍ່ອງກົງຮະບຸວ່າມີແຮງງານອືນໂດນີເຕີຍໃນມາ
ເກົາປະມານ 5,000 ດົນ ແລະສົດີອ່າຍ່າມີເປັນທາງກາງຈາກຝ່າຍແຮງງານ ສຖານກົງສຸລໃໝ່ພິລີປິປິນສ ຄົນ ເມື່ອຍ່ອງກົງ
ຮະບຸວ່າມີແຮງງານພິລີປິປິນສໃນມາເກົາປະມານ 8,000 ດົນ ໃນອົດຕື່ ມາເກົາອຸ່ນໝາດໃຫ້ນັກຄູຮົງຈົມມາເກົາລົງທຸນໃນຄູຮົງ
ການພັນ ແຕ່ຕ່ອມໄວ້ໄດ້ອຸ່ນໝາດໃຫ້ບໍລິຫານຂໍາມາດຫລາຍແຮ່ງເຊັ່ນ Sands Macau, The Venetian Macau ແລະ Wynn Resort
ເຂົ້າໄປລົງທຸນດ້ວຍສົງໃຫ້ການຄູຮົງຈົກຂົນເຕີບໂຕຂຶ້ນມາກເປັນຜລໃຫ້ຕາດແຮງງານຂໍາຍະຕົວຕາມໄປດ້ວຍ ຈົນທຳໃຫ້ກຳລັງ
ແຮງງານໃນປະເທດໄໝເພີ່ມພອ ດັ່ງນັ້ນສຖານບັນເທິງແລະກິຈການທີ່ເກີຍວ່າເອົ້າກົບສຖານບັນເທິງຈຶ່ງມີໂຄກສໍທີ່ຈະຈຳແຮງງານ
ຕ່າງໆໃນຫລາຍສາຂາວິຊ້ພິເປີນຈຳນວນມາ

ເນື່ອງຈາກມາເກົາຂັດແຄລນແຮງງານຟື່ມື້ອີນອຸດສາຫກຮຸມຄູຮົງຈົກເກີຍວ່າເອົ້າກົບກຳກຳໃຫ້ບໍລິຫານ
ການພັນແລະກ່ອສຮ້າງ ທຳໃໝ່ນ້າຍຈຳນວນທີ່ສໍາຫວັບຄົນງານມີຟື່ມື້ອີດແກ່ ເຈັນເດືອນທີ່ສູງກວ່າ ດ້ວຍກຳລັງ
ສົດີປະໂຍ່ນຕ່າງໆ ເຊັ່ນການທີ່ເຮັດວຽກເພີ່ມ 6-12 ເປົ້ອງເຫັນຕົວແລະການຈັດຝຶກອົບຮ່ວມໃຫ້ເປັນດັນ ແລະເພື່ອແກ້ໄຂປົ້ນຫາ
ຂັດແຄລນແຮງງານຟື່ມື້ອີນຜູ້ປະກອບກາງຈຶ່ງມຸ່ງນຳເຂົາແຮງງານສ່ວນໃໝ່ຈາກປະເທດໃນເອເຫັນເຊັ່ນ ຈິນ ພິລີປິປິນສ ມາເລີເຫັນ
ໄທ ແລະອ່ອງກົງ ປັຈຈຸບັນຮູ້ບາລມາເກົາກຳລັງຄູກົດດັນໂດຍແຮງງານໃນທົ່ວດິນພະຍາຍາມີແຮງງານຕ່າງໆທີ່ໄລ້ເຂົ້າມາ
ໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈຳນວນໃນອັດຕາທີ່ຕໍ່ກ່າວວ່າຄົນທົ່ວດິນທີ່ໃຫ້ນ້າຍຈຳນວນໃຈຈະຈຳແຮງງານຕ່າງໆມາກຳກຳວ່າ (ແຕ່ການໃຫ້ຄ່າຈຳນວນ
ທີ່ຕໍ່ກ່າວວ່າຄົນທົ່ວດິນນັ້ນ ຮູ້ບາລມາເກົາຄື້ອງວ່າຂັດຕ່ອນໂຍບາຍການນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໆ)

ກິຈການສຖານຄາສີໃນຂາດໃໝ່ 3 ແ່ນ່ວ່າງທີ່ລົງທຸນໃນເມື່ອມາເກົາ ເຮີມດໍາເນີນການໃນຂ່າວງປີ 2548 ມີເຈັນລົງທຸນ
ຄື່ງ 2.2 ພັນລ້ານເຫຼື່ອໝູ້ສຫຮູ້ ເປັນເຫດໃຫ້ມີການເຮັດວຽກພັດນາອສັງຫາຮົມທ່ວຽພໍ ສາຫະໝູນປົກໂກສະກິຈການອື່ນເພື່ອ¹
ຮອງຮັບນັກທ່ອງເຫິວຕ່າງໆ ສໍາຫວັບຕໍ່ແນ່ງທີ່ນ້າຍຈຳນວນໃນມາເກົານີ້ມີຈຳນວນທີ່ໄດ້ແກ່ ຕໍ່ແນ່ງພັນການນວດສປາ
ພັນການຕ້ອນຮັບໃນໂຮງແຮມ ພັນການເສີ່ງ ກຸໍກ ພັນການວັກຫາຄວາມປລອດກັຍ ຜູ້ຂ່າຍແມ່ບ້ານ ໂດຍສໍາຫວັບຕໍ່ແນ່ງຜູ້ຂ່າຍ
ແມ່ບ້ານຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈຳນວນຕໍ່ເດືອນລະ 2,500 ເຫຼື່ອໝູ້ມາເກົາ ກຣນີທີ່ໄມ້ໄດ້ຈັດທີ່ພັກໃຫ້ນ້າຍຈຳນວນຈໍາຍເພີ່ມໃຫ້ອີກ 500
ເຫຼື່ອໝູ້ມາເກົາ ຂໍ້ມູນຈາກສໍານັກງານສົດີມາເກົາຮະບຸວ່າ ພັນການໂຮງແຮມ ວັດທາຄາ ຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈຳນວນເຊີ່ຍເດືອນລະ 4,642
ເຫຼື່ອໝູ້ມາເກົາ ພັນການນວດສປາ ເດືອນລະ 7,000 ເຫຼື່ອໝູ້ມາເກົາ ພັນການວັກຫາຄວາມປລອດກັຍ ເດືອນລະ 8,000
ເຫຼື່ອໝູ້ມາເກົາ ໂດຍນ້າຍຈຳນວນສົດີການທີ່ພັກ ດ້ວຍກຳລັງສໍາຫວັບແຮງງານໃນມາເກົາໄດ້ຮັບຄ່າຈຳນວນຈົງເດືອນລະ 5,500 ເຫຼື່ອໝູ້ມາເກົາໄໝວ່າ
ສົດີການອື່ນຕໍ່ເຊັ່ນ ຊົ່ວໂມງ ດ້ວຍກຳລັງສໍາຫວັບແຮງງານໃນມາເກົາໄດ້ຮັບຄ່າຈຳນວນຈົງເດືອນລະ 4,642

4.4 แรงงานไทยในมาเก๊า

จากสถิติ ณ เดือนมกราคม 2551 พบร่วมแรงงานไทยในมาเก๊าจำนวนทั้งสิ้น 1,529 คน จำแนกเป็น

(1) ผู้มีถิ่นพำนักถาวร 365 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสกับชาวมาเก๊าและครอบครัว

(2) ผู้มีถิ่นพำนักชั่วคราว 138 คน

(3) แรงงานที่มีใบอนุญาตทำงาน 1,026 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551) ทำงานในตำแหน่ง พนักงานโรงแรม พนักงานบริการในภัตตาคาร ผู้ช่วยแม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย

จำนวนของแรงงานไทยในมาเก๊า จำแนกตามประเภทงาน ดังนี้

ประเภทงาน	จำนวน
งานก่อสร้าง	3
กิจการขายส่ง และขายปลีก	10
งานโรงแรม ร้านอาหาร และลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	322
การขนส่ง การรับฝากของ และการสื่อสาร	10
ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจการให้เช่า	11
กิจกรรมสนับสนุนการ แจกไฟ และอื่นๆ	579
งานผู้ช่วยแม่บ้าน	89
งานด้านการศึกษา	1
โรงงานคุตสาหกรรม	1
รวม	1,026

สำหรับแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในสถานธุรกิจบริการเปิดใหม่ของมาเก๊ามักเป็นแรงงานมีฝีมือ มีประสบการณ์ในการทำงานหรือกำลังทำงานในสถานธุรกิจบริการอื่น โดยมีผู้แนะนำหรือรับรองการทำงานเข้าไปทำงาน อนึ่ง ในช่วงระหว่างปี 2550 มีบริษัทจัดหางานของไทยจำนวน 4 บริษัทคือ บริษัท U.A.N. Recruitment Co., Ltd, B.S.B. Recruitment Co., Ltd., N.A.D.L. Manpower Co., Ltd and KPS Testing Center and Enterprise Co., Ltd., โดย 2 บริษัท แรกได้จัดส่งคนงานเข้าไปทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยในสถานคาสิโนใน Grand Lisboa จำนวนกว่า 249 คน ส่วนบริษัท N.A.D.L. Manpower Co., Ltd ได้นำคนงานมาทำงานในตำแหน่งพนักงานวดสปา และซ่าง เสริมสวย จำนวน 14 คน และ บริษัท KPS Testing Center and Enterprise Co., Ltd., นำคนงานไทยเข้ามาทำงานในตำแหน่งคนงานก่อสร้าง จำนวน 11 คน

4.5 ความต้องการแรงงานไทยในมาเก๊า

จากการสำรวจแนวโน้มความต้องการของสถานประกอบการในมาเก๊าพบว่าในปลายปี 2550 ถึงปี 2551 อุตสาหกรรมโรงแรมและคาสิโนจะมีความต้องการแรงงานในภาคบริการมากขึ้น อาทิ พนักงานประกอบอาหาร พนักงานโรงแรม พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานสุขา ฯลฯ และคาดแผนไทย ซึ่งคาดว่าจะมีโอกาสให้แรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานได้มากขึ้นเนื่องจากงานจากแรงงานไทยจะมีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้ประกอบการต้องการแล้ว ยังมีจุดเด่นในเรื่องอัตราค่าไม้ตี ความสุภาพ อ่อนโยน มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับคนไทย

5. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติ

กรมแรงงานมาเก๊าจะกำหนดโควต้าอนุญาตให้นำเข้าแรงงาน โดยพิจารณาจากความต้องการของสถานธุรกิจบริการ และจะให้โอกาสแรงงานมาเก๊าเข้าไปทำงานก่อน โดยอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้าไปทำงานในสัดส่วนไม่เกิน 20 เปอร์เซนต์

สำหรับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดที่พักให้กับแรงงานต่างด้าวในนั้น กรมแรงงานมาเก๊าได้กำหนดระเบียบไว้เป็นการเฉพาะ ได้แก่ แรงงานแต่ละคนจะต้องมีพื้นที่สำหรับพักอาศัยอย่างน้อย 2 ตารางเมตร อัตราส่วนแรงงาน 8 คนต่อ 1 ห้องน้ำ 1 เครื่องทำน้ำอุ่น 1 โต๊ะอาหาร และ 1 ตู้เก็บอาหารและ 1 ตู้เย็น และแรงงานแต่ละคนจะต้องมีเตียง เก้าอี้ และ ตู้เสื้อผ้าส่วนตัว โดยนายจ้างจะต้องจัดพัดลมและอุปกรณ์และสถานที่ในการซักทำความสะอาดให้แก่คนงาน เป็นต้น

มาเก๊ายังไม่มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากจ้างเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างคู่สัญญา มาเก๊าไม่มีมาตรการเข้มงวดมากนัก หากนายจ้างแจ้งขอรับคนต่างด้าวโดยอ้างความจำเป็นและยื่นหลักฐานที่จะจ้างตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งหากพิจารณาแล้วเห็นความจำเป็น กรมแรงงานมาเก๊าก็จะเป็นผู้อนุมัติเมื่อมาเก๊าได้มีการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ และความต้องการของตลาดแรงงานวัสดุมาเก๊าจึงได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อดำเนินการในด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวขึ้น เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2550 คือ Human Resources Office ซึ่งจะขึ้นตรง Secretary for Economy and Finance

การนำเข้าแรงงานต่างด้าว มี 4 ลักษณะเท่านั้น คือ

- (1) การนำเข้าแรงงานที่ไร้ฝีมือ (ระบบโควต้า)
- (2) การนำเข้าแรงงานที่มีฝีมือ (รายบุคคล)
- (3) การนำเข้าแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างด้าว
- (4) การขออนุญาตให้คนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีค่าตอบแทน

มาเก๊าไม่มีสัญญาจ้างงานมาตรฐานสำหรับงานตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต่างจากเมืองย่องกง ที่มีสัญญาจ้างงานมาตรฐานให้กับแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างด้าว แต่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องเข็นสัญญาจ้างร่วมกัน และจะต้องมีข้อตกลงในสัญญาจ้างตามข้อกฎหมายของกรมแรงงานมาเก๊า โดยมีประเด็นสำคัญต่างๆ ดังนี้

- (1) ค่าจ้าง
- (2) ชื่อผู้ลงนามในสัญญาจ้าง
- (3) วันที่ที่ลงนามในสัญญาจ้าง
- (4) ระยะเวลาของสัญญาจ้าง
- (5) สถานที่ทำงานและที่พัก
- (6) ระยะเวลาทำงาน ซึ่งจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

กฎหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ โดยตรงมี 3 ฉบับดังนี้

- (1) กฎหมายข้อที่ 12/GM/88 ซึ่งได้กล่าวถึงข้อกำหนดและวิธีการจ้างแรงงานต่างชาติสำหรับแรงงานที่ไร้ฝืน หรือเรียกอีกอย่างว่าระบบการนำเข้าแบบโควต้า
- (2) กฎหมายข้อที่ 49/GM/88 ซึ่งได้กล่าวถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจ้างแรงงานต่างชาติสำหรับแรงงานที่มีฝืน
- (3) ระเบียบข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานผิดกฎหมายในเมืองมาเก๊า ตามกฎหมาย ข้อที่ 17/2004

สาธารณรัฐปาเลา(Palau)

1. ข้อมูลทั่วไป

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

สถิติ ณ เดือนกรกฎาคม 2549 ประมาณการว่าปาเลามีประชากร จำนวน 20,579 คน โดย 70% เป็นเชื้อสาย Palauan (ไม่โครนีเชียนผสมมาลัยันและเมลانيเชียน) 28% เป็นชาวເອເຊີຍ (ส่วนใหญ่พิลิปินส์ รองลงมาคือจีน ไต้หวัน และเวียดนาม) และอีก 2 % เป็นชนผิวขาว ภาษาที่ใช้เป็นภาษา Palauan และภาษาอังกฤษ

ระบบเศรษฐกิจของ Palau มีรัฐบาลเป็นเจ้าของกิจการต่าง ๆ ธุรกิจสำคัญ ได้แก่ การท่องเที่ยว เกษตรกรรม และการประมง ธุรกิจด้านการท่องเที่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ. 2546 มีนักท่องเที่ยวชาวอเมริกันที่เดินทางเข้า Palau ถึง 63,000 คน รายได้ประชาชาติจึงสูงเป็น 2 เท่าของพิลิปินส์และมากกว่าไม่โครนีเชียนในระยะยาวมีการลงทุนของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นและเงินทุนข้ามชาติจำนวนมากที่เข้ามาเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเมืองและเกาะต่างๆ เพื่อให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

2. สถานการณ์ด้านแรงงาน

แรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในปาเลา จะต้องได้รับการอนุญาตจากการแรงงานปาเลา ที่จะต้องพิจารณาตำแหน่งงาน แรงงานต่างชาติจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ และผ่านการตรวจโรค เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะได้รับวีซ่าทำงานจากกรมตรวจคนเข้าเมือง หลังจากเข้าประเทศแล้ว เมื่อสิ้นสุดการจ้างงานหรือต้องการเดินทางกลับต้องได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานก่อนหากคุณสมบัติของคุณงานไม่ตรงตามระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือไม่เหมาะสม นายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างได้ แต่ลูกจ้างต่างชาติที่เข้าไปทำงานในปาเลาเมื่อครบสัญญาจ้างแล้ว หากไม่ได้รับการจ้างต่อจากนายจ้างเดิม จะไม่สามารถอยู่ต่อหรือเปลี่ยนนายจ้างได้ ต้องเดินทางกลับประเทศ

นอกจากนั้น มีแรงงานต่างชาติประเภทที่เข้าไปทำงานในโครงการของรัฐบาล ซึ่งได้รับความคุ้มครองจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาคือ Daewoo ซึ่งเป็นกิจการที่สหรัฐอเมริกาส่งเจ้าหน้าที่ขึ้นรัฐบาลมาดูแลการก่อสร้างโครงการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ มีการจ้างแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะพิลิปินส์ เข้าไปทำงานภายใต้สัญญาในกิจการนี้เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลโดยตรง ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานท้องถิ่น แรงงานต่างชาติใน ปาเลาที่เข้าไปทำงานในปาเลา จะทำงานในตำแหน่ง ต่างๆ ได้แก่ งานบริการ, ฝ่ายผลิต, ช่างเทคนิค, ฝ่ายจัดการ, ฝ่ายขาย และสมุยน

ຄ່າຈຳຈັງ

ລູກຈຳຈັງຕ່າງໆຫາດີໄດ້ຮັບຄ່າຈຳຈັງດໍາກວ່າ ຂະນະທີ່ລູກຈຳຈັງທົ່ວມືກາງກຳນົດອັດຕາຄາຈຳຈັງຂັ້ນດໍາໜ້ວໂມງລະ 2.50 ເຊິ່ງຍຸສຫວັນ ລູກຈຳຈັງຕ່າງໆຫາດີຈະໄດ້ຮັບເພີຍ ຈົ່ວໂມງລະ 1.50 – 2.0 ເຊິ່ງຍຸສຫວັນ ທີ່ອີກຄາມທີ່ຕົກລາງກັນໄວ້ ລູກຈຳຈັງທົ່ວມືກາງມີກວ່າມາຍຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຊັ່ນເດືອກກັບຂອງສຫວັນອາເມືອງ ມີກາງຄຸ້ມຄອງສວັດສົດກາຣແລະຄ່າຈຳຈັງ ແຕ່ລູກຈຳຈັງຕ່າງໆຫາດີມັກຈະໄຟໄວ້ກາວດູແລເທົ່າທີ່ກວ່າ ນາກລູກຈຳຈັງຕ່າງໆຫາດີໄດ້ສມາຮກັບຫວາງປາເລາ ຈະໄຟໄວ້ຮັບອນຸມາດໃຫ້ທຳການຕາມສົບຍູ້ຈຳຈັງເດີມແລະຕ້ອງລາອອກ

ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຫາດີໃນປາເລາມີຈຳນວນ 7,383 ດົກ ສາມາດຈຳແນກໄດ້ ດັ່ງນີ້ (ຂໍ້ມູນລັບປີ 2548)

ພຶດປັນສ ຈືນ	4,966 ດົກ	ສຫວັນອາເມືອງ	57 ດົກ	ອັກຕູ້	3 ດົກ	ວັດເຖີຍ	2 ດົກ
ເງິນດັນນາມ	1,137 ດົກ	ອິນເດີຍ	37 ດົກ	ພິຈີ	3 ດົກ	ບຣາຊືດ	1 ດົກ
ບັນຄລາເທັກ	379 ດົກ	ທອງກໍາ	22 ດົກ	ອີສຣາເອລ	3 ດົກ	Costa Rica	1 ດົກ
ຢູ່ປຸ່ນ	234 ດົກ	ໄກຍ	12 ດົກ	ມາລາເຊີຍ	3 ດົກ	ເດັນມາრັກ	1 ດົກ
ໄຕ້ໜວນ	155 ດົກ	ອອສເຕຣີຍ	11 ດົກ	Yap	3 ດົກ	ເມັກືືກີ	1 ດົກ
ອິນໂດນີເຫີຍ	124 ດົກ	ສຫວັນອານາຈັກ	9 ດົກ	ອອສເຕຣາເລີຍ	2 ດົກ	ສປປັນ	1 ດົກ
ແນປາລ	81 ດົກ	ແອພຣິກາ	4 ດົກ	ແນເຂອຣ໌ແລນດ໌	2 ດົກ	ສະລິ້ສັກ	1 ດົກ
ເກາຫລີ	57 ດົກ	FSM	4 ດົກ	ອິຫາລີ	2 ດົກ		
	57 ດົກ	ແກນາດາ	3 ດົກ	ສິນໂປ່ງ	2 ດົກ		

ຂໍ້ມູນຈາກກຽມຕຽບຈາກເຂົ້າເມືອງປາເລາ ໃນ ວັນທີ 30 ພ.ຍ. 2549 ຮະບຸວ່າມີຄົນໄທຍພໍານັກອູ້ໃນປາເລາຮວມຈຳນວນທີ່ສິ້ນ 59 ດົກ ໂດຍເປັນຜູ້ມີໄປອນຸມາດທຳການ 18 ດົກ

ຄວາມເປັນອູ້ຂອງແຮງງານໄທຍໃນປາເລາ

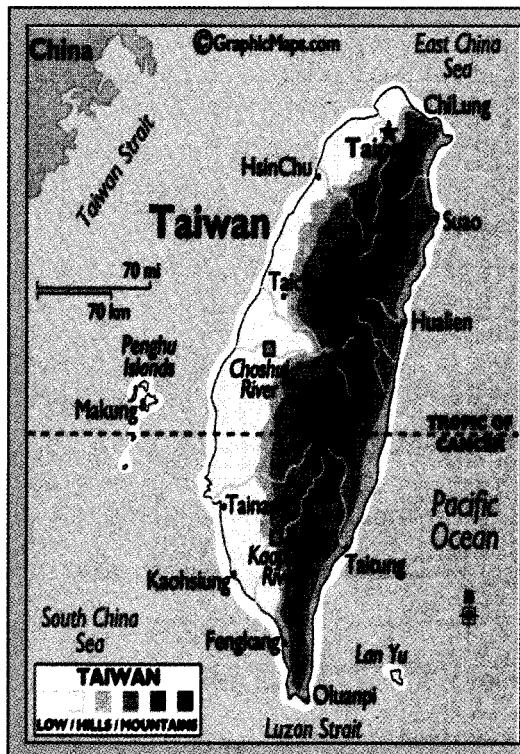
ປາເລາ ເປັນໜູ່ເກະເລີກ ທີ່ຍັງໄມ້ມີຄວາມເຈົ້າຍຸ່ງເຮືອມການັກເມືອງເກະໄຫຼປັນ ຄົນໄທຍທີ່ໄປຕັ້ງຄືນສູານ ທີ່ອີກໄປທຳການທີ່ປາເລາ ຈະອູ້ວ່ວມກັນອຍ່າງສົນ ປາເລາມີຮ້ານອາຫານໄທຍ 1 ແທ່ງ ອື່ນຮ້ານສູຣີໂຍທັນທີ່ມີພັນການເປັນຄົນໄທຍ 4 ດົກ ໄດ້ຮັບຄ່າຈຳຈັງ ເດືອນລະ 200 ເຊິ່ງຍຸສຫວັນ ອາຫານ 1 ມື້ອ ແລະໄດ້ຄ່າ Tips ຕ່າງໆທຳການແຮງງານສ່ວນໃໝ່ຈະທຳການໃນຕໍ່ແໜ່ງພັນການນວດ ຮ້ານອາຫານ ກ່ອສ້າງ ວິຊວກາ ແລະເປັນພັນການນັ້ນໆທີ່ໂຈງແຮມ Palau Pacific Resort ແຮງງານທີ່ທຳການເປັນລູກຈຳຈັງທີ່ໄປຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈຳຈັງເປັນຮາຍໜ້ວໂມງ ອົບ່າງດໍາໜ້ວໂມງລະ 2.5 ເຊິ່ງຍຸສຫວັນ ສໍາໜັບພັນການຮາຍເດືອນຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈຳຈັງເດືອນລະ 750 ເຊິ່ງຍຸສຫວັນປະຫາພະນຸກທີ່ອີກຄາມທີ່ປາເລາ ໄນໂຂອບທຳການ ດັ່ງນີ້ການກ່ອສ້າງໂຄຮກການຕ່າງໆ ຈຶ່ງຕ້ອງອາຄີຍແຮງງານຕ່າງໆຫາດີ ທີ່ຂະນະນີ້ທີ່ໜູ່ເກະເລີກປາເລາ ໄດ້ມີໂຄຮກການປັບປຸງຄຸນ ເສັ້ນທາງໜັກ ໂດຍມີບຣິ່ຈັກ JICA Palau ໄດ້ຮັບງານປະໜາການໃນການທີ່ຈະດຳເນີນກາຮ ດາວວ່າຈະມີການນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງໆຫາດີເພີ່ມເຂົ້ນ

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย ไต้หวัน

สภาพเศรษฐกิจของไต้หวัน

ไต้หวันเป็นประเทศประชาธิปไตยตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจจนมีศักยภาพทางเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนในระดับแนวหน้าของโลก ศักยภาพเหล่านี้ของไต้หวันเป็นสิ่งเดิมๆ ให้นานาประเทศต้องการคบค้ากับไต้หวัน นับเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ไต้หวันสามารถสร้างสถานะของตนในประชาคมโลกให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ไต้หวันเป็นฐานการผลิตประเทศไทย SMEs ที่สำคัญ และได้พัฒนาเป็นฐานการผลิตสินค้าไฮเทค ได้แก่ อุปกรณ์และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์-อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้พัฒนาไปสู่เศรษฐกิจที่มีพื้นฐานจากการค้าความรู้ โดยมีมหาวิทยาลัยถึง 163 แห่ง มีผู้จบการศึกษาปีละ 320,000 คน จากสถิติเฉลี่ยผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยใช้เวลา 6 เดือนในการหางานโดยได้ค่าจ้าง 23,000 เหรียญไต้หวันสำหรับปริญญาตรี และ 34,000 เหรียญไต้หวันสำหรับปริญญาโท ในขณะที่ผู้จบ ม.ต้น จะได้ประมาณ 179,000 เหรียญไต้หวัน

ไต้หวันต้องเผชิญภัยดุกความมั่นคงจากจีนถูกโดดเดี่ยวทางการเมือง แต่ด้วยความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ทำให้ไต้หวันดำเนินนโยบายขยายการค้าและการลงทุนในประเทศต่างๆ ไปพร้อมกับการแสวงหาการยอมรับทางการเมืองเพิ่มขึ้น



ที่ตั้ง ฝั่งตะวันตกของมหาสมุทรแปซิฟิกห่างจากจีน แผ่นดินใหญ่ 160 ก.ม. อยู่ระหว่างกึ่งกลางของ ประเทศไทย, บุนและฟิลิปปินส์ ประกอบด้วยเกาะไต้หวันและหมู่เกาะบริวาร พื้นที่ 35,980 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ในเขตภูเขาไฟและแผ่นดินไหว เมืองหลวง ไทเป (มีประชากรประมาณ 2.7 ล้านคน) เป็นเมืองท่าและศูนย์กลางธุรกิจทางภาคใต้ เป็นเมืองใหญ่อันดับ 2 ของไต้หวัน เป็นเมืองท่าเรือใหญ่อุ่นใน 10 อันดับแรกของโลก ประชากร 22.945 ล้านคน (ต.ค. 2550) ส่วนใหญ่เป็นชาวอันการเมืองการปกครอง ระบบ President มีวาระคราวละ 4 ปี

ຫຸນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດມາກເປັນອັນດັບ 4 ຂອງໂລກ

ເນື້ອວັນທີ 5 ອ.ຄ. 2550 ອົນຄາරກລາງແຮ່ງໝາດີ ໄດ້ຫວັນ ປະກາສຕ້ວເລຂເງິນຫຸນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດ ວິສີ້ແດ້ອນພັດຈິກຍັນ 2550 ຮະບຸ ໄດ້ຫວັນມີເງິນຫຸນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດ 270,090 ລ້ານດອລລາຣ໌ສຫວູ້ ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກປລາຍປີທີ່ແລ້ວ ຜົ່ງອູ້ທີ່ຮະດັບ 266,148 ລ້ານດອລລາຣ໌ສຫວູ້ ທໍາລາຍສົດສູງສຸດເປັນປະວັດກາຮົນ ແລະເປັນປະເທດທີ່ມີເງິນຫຸນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດມາກເປັນອັນດັບທີ່ 4 ຂອງໂລກ ເປັນຮອງຈາກຈືນແຜ່ນດິນໃໝ່ ຖື່ນ ແລະຮັສເຊີຍ ຂະນະທີ່ ອິນເດີຍແລະ ເກາລີໄດ້ ເປັນປະເທດທີ່ມີເງິນຫຸນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດ ມາກເປັນອັນດັບ 5 ແລະ 6 ຕາມລຳດັບ ໂດຍມີເງິນຫຸນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດນ້ອຍກວ່າໄທ້ຫວັນໄມ້ເຖິງ 1 ນີ້ນໍາລ້ານດອລລາຣ໌ສຫວູ້

ນາຍທິນຊູນເໜີຍິນ ລອງອົບດີກຣມເງິນຕ່າງປະເທດ ອົນຄາරກລາງໄທ້ຫວັນ ຮະບຸວ່າເງິນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນອາກມາຈາກດອກເບີ້ຍແລະເງິນຕາຕ່າງປະເທດທີ່ເຂົ້າສູ້ໄທ້ຫວັນແລ້ວ ກາງແໜ້ງຄ່າຂຶ້ນຂອງຄ່າເງິນຢູ່ໂຮ ເມື່ອເຖິບກັບເງິນດອລລາຣ໌ສຫວູ້ ທໍາໃຫ້ໃນສັນທິປະໄວເງິນຢູ່ໂຮ ເມື່ອເຖິບກັບມາເປັນເງິນດອລລາຣ໌ສຫວູ້ ແລ້ວກີ່ທໍາໃຫ້ເງິນສໍາຮອງຕ່າງປະເທດເພີ່ມສູງຂຶ້ນ

ກາຮສໍາຮອງສານກາຮນ໌ຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃນພາກຮວມໃນໄຕຣມາສທີ່ 4 ປີ 2550

ຄະນະກຽມກາຮກາຮແຮງງານ (Council of Labour Affairs -CLA) ໄດ້ສໍາຮອງຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃນໄຕຣມາສທີ່ 4 ປີ 2550 ຈາກຜູ້ປະກອບກາງທີ່ມີລູກຈ້າງ 30 ດັນຂຶ້ນໄປ ຈຳນວນ 3,194 ຢາຍ ພບວ່ານາຍຈ້າງມີຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃນກາກກາຮພລິຕີເພີ່ມມາຂຶ້ນ ໃນຂະນະທີ່ຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃນກາກສັນທາກາຮແລະບັນທຶກລດລົງ ຈາກກາຮສໍາຮອງປະມານກວ່າມ່ວນໆມີຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃໝ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຈຳນວນ 57,000 ຕຳແໜ່ງ ໃນຂະນະທີ່ຕຳແໜ່ງງານທີ່ມີອູ້ເຕີມມີແນວໂນມລດລົງ 33,000 ຕຳແໜ່ງ ອ້ອມມີຄວາມຕ້ອງກາຮຕຳແໜ່ງງານເພີ່ມຂຶ້ນສູທີ ປະມານ 24,000 ຕຳແໜ່ງ ຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ ຈຳແນກເປັນງານປະຈຳ 30,000 ຕຳແໜ່ງ ສ່ວນງານຕາມຖຸກາລຫຼືອງການຂ້າວຄວາມດົດລົງປະມານ 10,000 ຕຳແໜ່ງ ໃນຂະນະທີ່ງານທີ່ເກີ່ວກັບກາຮຂັນສົງເພີ່ມຂຶ້ນປະມານ 3,100 ຕຳແໜ່ງ ສອດຄລ້ອງກັບກາຮເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃນກາກກາຮພລິຕີ

ເມື່ອຈຳແນກຍ່ອຍຕາມປະເທດກິຈກາຮ ຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານສ່ວນໃໝ່ອູ້ໃນກາກກາຮພລິຕີ (16,000 ຕຳແໜ່ງ) ຮອງລົງມາ ໄດ້ແກ່ ດ້ວຍກົດ້ວຍກົດ້ວຍ (4,100 ຕຳແໜ່ງ) ການວິຊາຊື່ພ ການດ້ານວິທີຍາສຕົຮ ແລະການ ດ້ານຊ່າງ (3,100 ຕຳແໜ່ງ) ກາງເງິນແລະປະກັນກັຍ (2,400 ຕຳແໜ່ງ) ແລະບວກາຮສາຂາອື່ນໆ (1,800 ຕຳແໜ່ງ) ຕາມລຳດັບ ສ່ວນຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານທີ່ລດລົງ ສ່ວນໃໝ່ອູ້ໃນກາກກາຮກ່ອສ້າງ (ລດລົງປະມານ 2,700 ຕຳແໜ່ງ) ເນື່ອຈາກມີໂຄຮງກາກກ່ອສ້າງຈຳນວນນຳກັນທີ່ສິ້ນສຸດໃນປີ 2550 ນອກຈາກນີ້ຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານຕ່າງໝາດມີແນວໂນມລດລົງ ເຊັ່ນເດີຍກັບກັບແຮງງານໃນດ້ານທີ່ເກີ່ວຂ້ອງກັບກີ່ພໍາ ສັນທາກາຮ ບວກາຮທີ່ພັກແລະກັດຕາກາຮ ຜົ່ງມີຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານປະມານ 2,300 ຕຳແໜ່ງ ແລະ 700 ຕຳແໜ່ງ ຕາມລຳດັບ ລດລົງຈາກປົກກ່ອນດ້ວຍ

ຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານສຽບຕາມກາກກາຮພລິຕີຕ່າງໆ ໄດ້ ດັ່ງນີ້

1. ກາກກາຮພລິຕີ (manufacturing)

ໃນຊ່ວງຄວິສົມາສ ປີ 2550 ມີຄວາມຕ້ອງກາຮແຮງງານໃນກາກອຸດສາທາກຮມແລະອິເລັດທຣອນິກິສ ເພີ່ມຂຶ້ນຕາມ

ความต้องการของตลาด ได้แก่ การผลิตอุปกรณ์อิเลคทรอนิกส์และส่วนประกอบ เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ผลิตภัณฑ์ โลหะ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 26.3 ของผู้ประกอบการทั้งหมด ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 12.0 หรือประมาณ 16,000 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งด้านวิศวกรสายการวิจัยและพัฒนาและช่างเทคนิค

อุตสาหกรรมที่โดดเด่น

1.1 แม่บี๊ตตลาดจอระบบสมัปส์ในตลาดโลก

สถิติล่าสุดของสถาบันวิจัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ของไต้หวัน(ITRI) ระบุว่าจอระบบสมัปส์ที่ผลิตจากไต้หวันครองส่วนแบ่งตลาดโลกเป็นอันดับ 1 ทั้งห่วงคู่แข่งอันดับ 2 อย่างญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักร อันดับ 3 สถาบันไอทีอาร์ไอ ไต้หวันคาดว่า ในปีนี้ตลาดจอระบบสมัปส์จะเติบโต 50% ซึ่งไต้หวันจะสามารถครองส่วนแบ่งตลาดได้ถึง 40% โทรศัพท์มือถือรุ่นใหม่ล่าสุดของแอบบ์เปลี่ยน คือ iPhone ที่กำลังขายดีที่สุดในโลก ขณะนี้มีระบบหน้าจอเป็นระบบสมัปส์ ซึ่งผู้ผลิตก็คือโรงงานในไต้หวันนั่นเอง

สำหรับปีที่แล้ว สถาบันไอทีอาร์ไอ ระบุว่าไต้หวันครองตลาดจอระบบสมัปส์ถึง 38% เป็นอันดับ 1 ของโลก ส่วนญี่ปุ่นอยู่อันดับ 2 อยู่ที่ 28% สหราชอาณาจักร 17% และจีน 13% อยู่ในอันดับ 3 และ 4 ตามลำดับ นายจันจิวนเหวียน ผู้จัดการสถาบันไอทีอาร์ไอ ไต้หวันระบุว่า “ในช่วงที่ผ่านมา การใช้ smart phone ใน iPhone เริ่มพุ่งสูงขึ้น ซึ่งปีที่แล้ว มีมูลค่าในตลาด 1,000 ล้านดอลลาร์สหราชอาณาจักร ไต้หวันครองสัดส่วนตลาดถึง 38% เป็นอันดับ 1 ของโลก”

นายจันจิวนเหวียน ได้แนะนำผู้ประกอบการในการรับมือกับการแข่งขันที่ดุเดือดยิ่งขึ้นทุกวันว่า “การแข่งขันในอนาคตจะอยู่ที่ การร่วมมือกับเจ้าของแบรนด์สินค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของโทรศัพท์มือถือในจีน ก็จะเป็นส่วนที่จะดันให้อุตสาหกรรมนี้ขึ้นไปต่อไปอีกขั้น”

1.2 ไต้หวันจะเป็นราชาผลิตเวเฟอร์ชิป 12 นิ้วของโลกในปี 2008

Mr. Stanley T. Myers ประธานและกรรมการบริหาร Semiconductor Equipment and Materials International, SEMI กล่าวว่า การผลิตเวเฟอร์ชิปขนาด 12 นิ้ว ในปี 2007 ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 59% ในปี 2008 จะขยายตัว 29% โดยไต้หวันจะมีปริมาณผลิตแซงเกาหลีได้ในปีหน้า กลายเป็นราชาผลิตเวเฟอร์ชิป 12 นิ้วของโลก นักวิเคราะห์เห็นว่า บริษัทบรรจุภัณฑ์และทดสอบในไต้หวัน ได้แก่ Advanced Semiconductor Engineering, ASE Siliconware Precision Industries Co., Ltd, SPIL Powertech Technology Inc., PTI King Yuan Electronics Co., Ltd, KYEC ของไต้หวันจะได้รับประโยชน์จากการภาวะดังกล่าวอย่างมาก ทั้งนี้ ในไต้หวันกำลังมีงานแสดงสินค้า อุปกรณ์และวัสดุ เช米iconดักเตอร์ (SEMICON Taiwan 2007) ที่ไทเป มีผู้ร่วมแสดงสินค้า 750 ราย ถือเป็นงานแสดงสินค้าที่มีผู้ร่วมงานมากที่สุดอีกครั้งหนึ่ง

1.3 ส่องอุปกรณ์ เมนบอร์ด ครองสัดส่วน 40 เปอร์เซ็นต์ของตลาดโลก

อุตสาหกรรมผลิตเมนบอร์ด?Main Board?Mother Board?M/B? ของไต้หวันสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศชาติคึกคัก ตำแหน่งผู้ส่งออกอันดับหนึ่งของโลกครองสัดส่วนถึงสี่สิบเปอร์เซ็นต์ของตลาดโลก โดยเฉพาะเมนบอร์ดของAsus ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ปี 2550 นี้ผลประกอบการของ Asus จะสูงถึง 23,000- 24,000 ล้านดอลลาร์สหราชอาณาจักร มาคือAcer และeQ นอกจากนี้ไต้หวันยังเป็นศูนย์ประกอบคอมพิวเตอร์ที่ใหญ่ที่สุดในโลก ประมาณ ๘๐ เปอร์เซ็นต์ของคอมพิวเตอร์ที่วางขายทั่วโลกประกอบขึ้นในไต้หวัน สำหรับ Asus หลังจากประสบความ

ສໍາເລົງໃນການພລິຕແລະສົງຄອກເມນບອົດມາກທີ່ສຸດໃນໄຕ້ຫວັນແລ້ວ ໄດ້ເພີ່ມການພລິຕໃນຕັບບູ້ ໂກຮສັພທີ່ມືອດືອ ພຶດືໂອ ແລະ ຈອແສດງກາພແລລຊື່ ປັຈຸບັນມີພັກການມາກກວ່າໜຶ່ງແສນຄນ ປີທີ່ແລ້ວມີຜລປະກອບກາຣ 17,200 ລ້ານດອລລ່າວສໜວັງ

1.4 ອື່ສົບແບຣນດີໄຕ້ຫວັນຮະດັບໂລກ ມື້ລຳຄ່າແບຣນດີເຕີບໂຕກວ່າ 33%

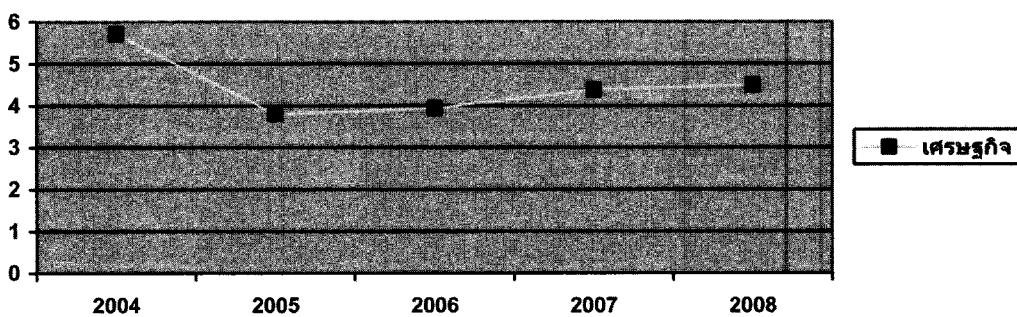
ນາຍຈ້າວຍໜ່າຍີນ ເລຂາອີກາຮສມາຄມກາຮ້າຮ່ວງປະເທດຂອງໄຕ້ຫວັນ ຮະບູວ່າ ຜລກາຈັດຂັ້ນດັບແບຣນດີໄຕ້ຫວັນຮະດັບໂລກປີນີ້ 4 ແບຣນດີຕັ້ງຂອງໄຕ້ຫວັນ ຜົ່ງເປັນແບຣນດີສິນຄ້າອີເລີກທຽນອີເລີກໜີ້ນຳ ໄດ້ແກ່ Asus - Trend Micro - Acer ແລະ High Tech Computer Corp ມື້ລຳຄ່າແບຣນດີຮວມກັນເກີນກວ່າ 1,000 ລ້ານເໜີຢູ່ສໜວັງແລ້ວ ຜົ່ງເດີມປະເມີນໄວ່ຈະເພີ່ມເກີນກວ່າ 1,000 ລ້ານເໜີຢູ່ສໜວັງ ໃນປີ 2555 ເວົ້ານີ້ຈາກທີ່ກຳທັນດໄວ້ 5 ປີ ນອກຈາກນີ້ ໂດຍມີອັດກາກາຍຊາຍຕັ້ງເພີ່ມເຂັ້ມງີ້ກວ່າ 33% ໃນແຕ່ລະປີດ້ວຍ

1.5 ໄຕ້ຫວັນທຸ່ມ 1 ມື່ນລ້ານໃນ 6 ປີ ສັງເສົມການພັມນາເທັກໂນໂລຢີເກະຕົກ

ເພື່ອເປັນການສົງເສົມແລະຍກະດັບການພລິຕສິນຄ້າເກະຕົກໃນໄຕ້ຫວັນ ໃນວັນທີ 12 ສປາບວິທາຮອນນຸມຕິງປະປາມານ 1 ມື່ນລ້ານເໜີຢູ່ເພື່ອດຳເນີນໂຄງກາລງທຸນສ່ວັງສຽງທັກໂນໂລຢີເກະຕົກ ໂດຍຈະມີການມອບໝາຍໃ້ສັດບັນການເງິນເປັນຜູ້ດູແລກາລງທຸນ ດາວວ່າຈະໜ່ວຍກະຕຸ້ນກາລງທຸນໃນການເອກຸນໄດ້ສູງເຖິງ 1 ມື່ນລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ

ນາຍກວັສູນຕົວ ຈາງຈິວັນໂສງ ຂອງ ສາທາຣນວັງຈີນ ກລວ່ວວ່າ “ຄາດວ່າຈະກະຕຸ້ນກາລງທຸນໃນການເອກຸນໄດ້ເກີນກວ່າ 1 ມື່ນລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ໃນປີ 2007 ແລະ 2007 ຮວມກັນ 2 ພັນລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ມີລັງຈາກນັ້ນອີກ 4 ປີ ຈັດສ່ວຽນປະປາມານແຕ່ລະປີ 2 ພັນລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ຮວມທັງໝາດຄືອ 1 ມື່ນລ້ານ ເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ໂຄງກາດັ່ງກ່າວຈະໜ່ວຍປ່ມເພາະຜູ້ປະກອບກາງກິຈການເກະຕົກເພີ່ມເຂັ້ມງີ້ 15 ຢາຍ ຜູ້ທີ່ມີສີທີ່ເຂົ້າວ່ວມໂຄງການຄືອກິຈການທີ່ຈັດຕັ້ງເຂັ້ມງີ້ໄມ້ຕໍ່ກວ່າ 5 ປີ ແລະມີທຸນໝາຮະແລ້ວ 50 ລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ຩີອອບຮັບທີ່ຈັດຕັ້ງອູ້ໃນສວນໄປໂຄເກະຕົກ ມີທຸນຈະເບີຍນເກີນກວ່າ 30 ລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ

ເສຣ່ງສູງກິຈໄຕ້ຫວັນ 2004-2008



ການເຈີນເຕີບໂທການເສຣ່ງສູງກິຈຂອງໄຕ້ຫວັນຮອບ 4 ປີ

ປີ 2004 5.71%

ປີ 2005 3.8 %

ປີ 2006 3.94 %

ປີ 2007 4.38%

ອនាគារເພື່ອການພັດທະນາເອເຊີຍ (ADB) ດາວກ່າວພລິຕົວນໍ້ມວລຮ່ວມໃນປະເທດ (GDP) ໃນປີ 2007 ຈະຂໍຂາຍຕົວ 4.3% ແລະ ດາວກ່າວປີ 2008 ຈະຂໍຂາຍຕົວສິ່ງ 4.5% ADB ຮະບຸວ່າຖື່ນແນ້ກາຮ່າຍຕົວຂອງເສດຖະກິຈແລະ ຄວາມຕ້ອງການພລິຕົວນໍ້ມີເລີກທຣອນິຄີສ໌ທີ່ໄລກຈະຫະລອດຕົວລົງ ແຕ່ກາຮ່າຍສົງອອກຂອງໄຕ້ຫວັນຢັ້ງຄົງຂໍຂາຍຕົວດາມສກວະກາຮ່າໃນເອເຊີຍແລະ ຈືນທີ່ຍັ້ງເພີ່ມຂຶ້ນ ກາຮ່າຍຕົວໃນປີ 2007 ຂໍຂາຍຕົວເພີ່ມຂຶ້ນ 8.8% ແລະ ໃນປີ 2008 ດາວກ່າຈະຂໍຂາຍຕົວສິ່ງ 9.4% ເນື່ອງຈາກວົງຈາເສດຖະກິຈສິນຄ້າເລີກທຣອນິຄີສ໌ໃນປີລາຍປີ 2007 ເມື່ອພື້ນຕົວ

ກາຮ່າຍທຸນໃນໄຕ້ຫວັນໃນປີ 2006 ໂດຍມີເງິນທຸນຕ່າງໝາດເພີ່ມມາກັບຂຶ້ນສິ່ງ 230 ເປົ້ອເຫັນດີ ແລະ ກາຮ່າຍໃຫຍ່ທີ່ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນໃນປີນີ້ ທຳມະນີໃຫຍ່ອຸປະສົງໃນປະເທດເຮື່ອມຂໍຂາຍຕົວ ນອກຈາກນີ້ ປູ້ຫານນີ້ເສີຍບັດເຄຣີດຕິໄດ້ຮັບກາຮ່າຍແກ້ໄຂ ກາຮ່າຍໃໝ່ຈ່າຍໃນການເອກະນຸມເພີ່ມຂຶ້ນ 3% ອັດຮາເງິນເພື່ອໃນປີນີ້ ແລະ ປິ່ນໜ້າດາວກ່າວທ່າກັນ 1.6% ແລະ 1.5% ຕາມລຳດັບ

2. ກາຄກາຮ່າຍຄ້າສົ່ງແລະ ຄ້າປລິກ

ຜູ້ປະກອບກາຮ່າຍລະ 13.9 ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ ຈຳນວນປະມານ 4,100 ດາວ ສ່ວນໃໝ່ ອູ້ໃນສາຂາອຸປະນົມກາຮ່າຍສື່ສ່າງ ຊອົບແວຣ໌ ພາວົດແວຣົກໂຄມພິວເຕອຣ໌ ມ້າຮ່າຍສິນຄ້າ ໂດຍແຮງງານທີ່ຕ້ອງການສ່ວນໃໝ່ ໄດ້ແກ່ ຂ່າງເຕັກໂນໂລຢີແລະ ພັນການຂາຍ

3. ນັກວິชาສື່ພິບ ຂ່າງເຕັກໂນໂລຢີແລະ ຈຳນວນຄ່າປລິກ

ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນຮ້ອຍລະ 24.2 ໃນດ້ານກາຮ່າຍໃຫຍ່ ບໍລິການຂ້ອງມູລໃນຮະບບອິນເຕອຣິນິເນັດ (information internet) ທີ່ຈະມີກາຮ່າຍຈໍາງງານ 3,100 ດາວ ໄດ້ແກ່ ນັກວິชาສື່ພິບໂປຣແກຣມເມອົວແລະ ວິສະວຽກຮະບບອິນເຕອຣິນິເນັດ

4. ກາຄອື່ນ ຖ້າ

ກາຄກາຮ່າຍແລະ ກາຄກ່າວກັນກັຍ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ ປະມານ 2,400 ດາວ ແລະ ຈຳນວນຄ່າປລິກ ການຂັ້ນສົ່ງຈະມີກາຮ່າຍຈໍາງງານປະມານ 1,800 ດາວ ສ່ວນກາຄອື່ນ ຈະມີກາຮ່າຍຈໍາງງານໄໝ່ມາກ ໄດ້ແກ່ ຈຳນວນກາຮ່າຍໃຫຍ່ ການປ່ອດກັນກັຍ ແລະ ກາຄກ່າວກັນກັຍ

ກລ່າວໂດຍສຽງ ຈາກກາຮ່າຍສໍາວັດຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງນາຍຈໍາງໃນໄຕ້ຫວັນທີ 4 ຂອງປີ 2550 ພບວ່າ ມີຄວາມຕ້ອງການຕໍ່ແໜ່ງງານດ້ານນັກວິชาສື່ພິບນີ້ທີ່ສຸດ (ຮ້ອຍລະ 22.0) ລວມລົງມາ ໄດ້ແກ່ ຂ່າງເຕັກໂນໂລຢີແລະ ຜູ້ຂ່າຍນັກວິชาສື່ພິບ (ຮ້ອຍລະ 20.1) ຂ່າງຍົນຕີແລະ ຂ່າງເຄື່ອງ (ຮ້ອຍລະ 5.71) ຜູ້ຈັດກາຮ່າຍ ຫ້າວໜ້າງານ (ຮ້ອຍລະ 5.3) ສ່ວນພັນກາງນັບບໍລິການທີ່ໄປ ພັນການຂາຍ ຈາກກຽມກາຮ່າຍ ຈະມີຄວາມຕ້ອງການລົດລົງ ທັງນີ້ ເຫຼຸດຂອງກາຮ່າຍທີ່ຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນຂອງນາຍຈໍາງ ປະກອບດ້ວຍ ທົດແທນແຮງງານທີ່ເກີ່ມຍົນອຸ້ມ (ຮ້ອຍລະ 40.5) ຂໍ່ຍາຍຕລາດ (ຮ້ອຍລະ 28.6) ຂໍ່ຍາຍກິຈກາຮ່າຍ (ຮ້ອຍລະ 26.8) ນອກຈາກນີ້ ໄດ້ແກ່ ເພີ່ມກຳລັງການພລິຕົວນໍ້ມີເລີກທຣອນິຄີສ໌ ຄວາມຕ້ອງການຕາມ ແຜນກຳລັງຄົນ ແລະ ອື່ນ ຕາມລຳດັບ

ກາພຽມເສດຖະກິຈໄຕ້ຫວັນ ໃນປີ 2551

ຈາກຮາຍງານກາຮ່າຍສື່ພິບນີ້ທີ່ໄດ້ຫວັນໃນປີ 2550 ແກ່ກັບ ຮ້ອຍລະ 5 ໃນຂະນະທີ່ສຳນັກງົບປະມານຂອງໄຕ້ຫວັນ ຮະບຸຕົວເລີກທຣອນິຄີສ໌ ອັດຮາເງິນເຈົ້າຍເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິຈຂອງໄຕ້ຫວັນໃນປີ 2550 ແກ່ກັບ ຮ້ອຍລະ 5 ໃນຂະນະທີ່ສຳນັກງົບປະມານຂອງໄຕ້ຫວັນ ຮະບຸຕົວເລີກທຣອນິຄີສ໌ ໄວ່ທີ່ ຮ້ອຍລະ 5.6 ໃນປີ 2551 ອົງຄາຮ່າຍສື່ພິບນີ້ທີ່ໄດ້ຫວັນຈະເຕີບໂຕລົດລົງຈາກປີທີ່ແລ້ວ ຂີ່ອຮ້ອຍລະ 4.40 ທີ່ຈະຕໍ່ທີ່ສຸດໃນປະເທດປະເທດໃນເອເຊີຍແປື້ພິກ ທີ່ຈຳນວນກາຮ່າຍ ວ່າ ໂດຍເລື່ອຍຈະອູ້ທີ່ຮ້ອຍລະ 8.2 ໂດຍຈືນຈະເປັນປະເທດທີ່ມີອັດຮາເງິນເຈົ້າຍເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິຈສູງສຸດຍູ້ທີ່ຮ້ອຍລະ 11.5 ອັດຮາເງິນເພື່ອຂອງໄຕ້ຫວັນຈະຕໍ່ທີ່ສຸດ

ອູ່ທີ່ຮ້ອຍລະ 1.6 ລອງລົມມາ ໄດ້ແກ່ ຂໍອົງກອງແລະສິນຄີປົກ ອູ່ທີ່ຮ້ອຍລະ 1.8 ອ່າງໄກຕາມ ຈາກຮ່າງການສັນກາຣົນ
ເສເໜີໃຈໂລກ ໃນປີ 2551 ກລ່າວວ່າເສເໜີຂອງໄຕ້ຫວັນຈະກັບມາເຕີບໃຫ້ອືກຄັ້ງໃນໄຕຣາສທີ 3

ກຽມກາຮ່າຕ່າງປະເທດ ກະທຽວເສເໜີກາຮ່າ ພອກໄຕ້ຫວັນແລ້ງຄາດວ່າ ໃນປີ 2551 ກຽມກາຮ່າຕ່າງປະເທດຂອງ
ໄຕ້ຫວັນມີແນວໂນມດີ ໃນປີນີ້ຄາດວ່າມຸລຄ່າກາຮ່າຈະສູງຖື່ງ 500,000 ລ້ານເໜີຢູ່ສຫວູ້ ໃນໜ່ວງໜ່າຍນີ້ທີ່ຜ່ານມາກາຮ່າ
ສັງອອກເປັນແຮງຂັບທີ່ສຳຄັນຂອງເສເໜີໃນໄຕ້ຫວັນ ຕາມສົດທິຂອງສຳນັກບປະມານຮະບຸວ່າ ກຽມກາຮ່າຕ່າງປະເທດເປັນ
ແຮງຂັບເສເໜີຂອງໄຕ້ຫວັນທີ່ມີສັດສ່ວນສູງເຖິງ ຮ້ອຍລະ 50 ຕາມສົດທິຂອງກຽມກາຮ່າຕ່າງປະເທດ ພອກໄຕ້ຫວັນໃນໜ່ວງມກຣາຄມ
– ກລາມເດືອນຮັນວາຄມ ປີ 2550 ກາຮ່າສັງອອກຂອງໄຕ້ຫວັນຂໍາຍ້າຍຕ້ວ ຮ້ອຍລະ 9.59 ດາວວ່າກາຮ່າສັງອອກຈະທະລຸ 460,000
ລ້ານເໜີຢູ່ສຫວູ້ ໄດ້ເປົ້າຍັບດຸລກາຮ່າ 25,000 ລ້ານເໜີຢູ່ສຫວູ້ ທໍາລາຍສົດທິສູງສຸດຄັ້ງໃໝ່ ທັງນີ້ ກຽມກາຮ່າ
ຕ່າງປະເທດໄດ້ປະມານວ່າກາຮ່າສັງອອກໃນ ປີ 2551 ຕັ້ງເປົ້ານາຍອຍ່າງນ້ອຍທີ່ສຸດ ຮ້ອຍລະ 8 ສູງກວ່າທີ່ສຳນັກບປະມານ
ຂອງໄຕ້ຫວັນ ກໍານົດໄວ້ຮ້ອຍລະ 1.5 ແລະສູງກວ່າອັດຕາເລີ່ມຂອງເສເໜີໃຈໂລກຕຶ້ງອູ່ໃນຮະດັບ ຮ້ອຍລະ 3

ອ່າງໄກຕາມ ຄົນະກຽມກາຮ່າພັດນາເສເໜີແໜ່ງໝາດໃຕ້ຫວັນໄດ້ປະກາສເປົ້ານາຍກາຮ່າເຕີບໃຫ້ກາ
ເສເໜີໃຈໃນປີ 2551 ອູ່ທີ່ຮ້ອຍລະ 4.8 ຂະນະທີ່ສກາວິຈີຍເສເໜີໃຕ້ຫວັນໄດ້ອົກມາພຍາກາຮົນ ອັດຕາກາຮ່າເຕີບໃຫ້ກາ
ເສເໜີໃຈປະຈຳປີ 2551 ວ່າຈະເຕີບໃຫ້ນີ້ຮ້ອຍລະ 4.16 ເນື່ອຈາກໄດ້ຮັບຜລກະທບຈາກກາວະເສເໜີໃຈໂລກທີ່ເວີ່ມຄົດຄອຍລົງ
ໃນສ່ວນຂອງຄູນຍົ່ພຍາກາຮົນເສເໜີ ສກາວິຈີຍເສເໜີໃຕ້ຫວັນ ດາວກາຮົນວ່າອັດຕາກາຮ່າເຕີບໃຫ້ກາເສເໜີປະຈຳປີ 2551
ຈະເຕີບໃຫ້ນີ້ຮ້ອຍລະ 4.16 ລດລົງຈາກກາຮ່າໃນຄັ້ງເລັກນ້ອຍກ່ອນ ດືອ ຮ້ອຍລະ 4.41 ພ້ອມຮະບຸວ່າອັດຕາເຈີນເພື່ອໃນ
ເດືອນ ຕ.ກ. 2550 ອູ່ທີ່ຮະດັບຮ້ອຍລະ 5.34 ສ່ວນດ້ານນີ້ຜູ້ບໍລິກາດຂອງໜ່ວງເດືອນມ.ກ.-ຕ.ກ. 2550 ອູ່ທີ່ຮ້ອຍລະ 1.13 ທັງນີ້
ໄມ່ຮັມຮາຄາພື້ນັກ ພລໄມ້ ປລາ ແລະພັ້ນງານ

ຂໍ້ມູນສົດທິທີ່ນ່າສນໃຈຈາກສຳນັກບປະມານ 1 ພອກໄຕ້ຫວັນ

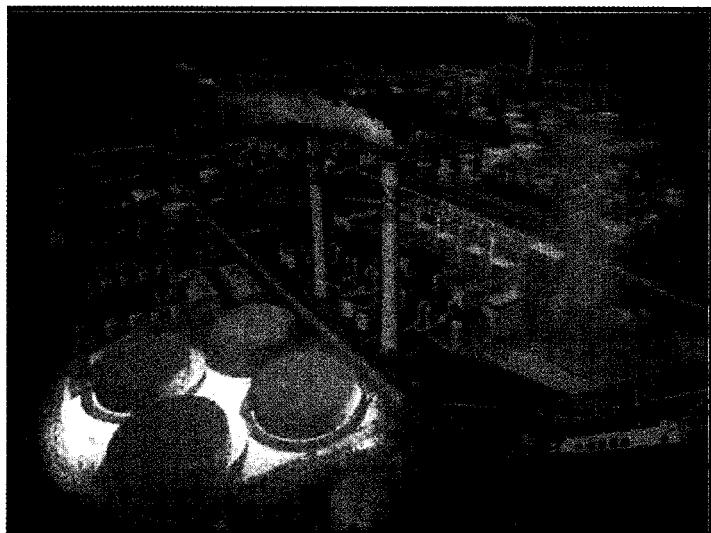
- ປະຊາກ 22,876,527 ດານ (ນ ສິນປີ 2549)
- ອັດຕາກາຮ່າເຈົ້າຢູ່ເຕີບໃຫ້ກາ ພຣະມານການປີ 2551) ຮ້ອຍລະ 4.53
- GNP (ປະມານການປີ 2550) 12,920,788 ລ້ານເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ
- Per Capita GNP (ປະມານການປີ 2550) 566,231 ເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ
- ອັດຕາກາຮ່າວ່າງງານ (ປະມານການ ນ ເດືອນ ອັນວາຄມ 2550) ຮ້ອຍລະ 3.83 ປະມານການ
ມີຈຳນວນຜູ້ວ່າງງານ 4 ແສນຄນ
- ອັດຕາກຳລັງແຮງງານ (ປະມານການ ນ ເດືອນ ອັນວາຄມ 2550) ຮ້ອຍລະ 58.34
- ຂ້າໂມງກາຮ່າທຳມະນຸດຕ່າງໆ ສ່ວນດ້ານນີ້ຜູ້ບໍລິກາດຂອງໜ່ວງເດືອນມ.ກ.-ຕ.ກ. 2550 ອູ່ທີ່ຮ້ອຍລະ 1.13
ກຳລັງໃຫ້ນີ້ຮ້ອຍລະ 5.34
- ຢາຍໄດ້ເລີ່ມຕ່ອງເດືອນໃນກາຄອຸດສາທກຽມແລະບໍລິກາດ 187 ຂ້າໂມງ
- ຢາຍໄດ້ເລີ່ມຕ່ອງເດືອນໃນກາຄອຸດສາທກຽມແລະບໍລິກາດ 40,080 ເໜີຢູ່ໄຕ້ຫວັນ
- ມຸລຄ່າກາຮ່າຕ່າງປະເທດ 4.5 ແສນເໜີຢູ່ສຫວູ້
- ອັດຕາກນີ້ນັ້ນສື່ອ ຮ້ອຍລະ 97.33 (ນ ສິນປີ 2549)

ໂຄງການຂາດໃໝ່ ໃນໄຕ້ຫວັນ ປີ 2008

1. ພອຣົມໝາພລາສົດິກປະກາສທຸມ 7 ແສນລ້ານໃນ 5 ປີ ຂໍຂາຍລົງທຸນໃນໄຕ້ຫວັນ

ກລຸ່ມທຸນພອຣົມໝາພລາສົດິກ ໄດ້ປະກາສແຜນກາຮົງທຸນໃນໄຕ້ຫວັນຮະບຍະ 5 ປີ ຂໍຈະກຳມົດທີ່ກະຕືອງ
ເສີມຊູ້ການໃຕ້ຫວັນເມື່ອກລາງເດືອນຕຸລາມ 2550 ເພື່ອແສດງຄວາມຕັ້ງໃຈຈິງທີ່ຈະລົງຮາກປັກລືກອຸຽນຂອງຕຸນໃນໄຕ້ຫວັນ ໂດຍ
ຈະຂໍຂາຍກາຮົງທຸນໃນໄຕ້ຫວັນອີກ 7 ແສນລ້ານ ຮະຍະເວລາ 5 ປີ ນອກຈາກໂຄງການໂຮງງານຄຸນເລື້ອງກຳລັກພອຣົມໝາ
ທີ່ກຳລັງອູ່ໃນຮະຫວ່າງກາປະເມີນຜລກະທບດ້ານສກາພວດລ້ອມແລ້ວ ຍັງຮັມຄື່ງກາຮົງທຸນຂໍ້າຍໂຮງງານຜລິຕແຜ່ນ
ເວເພົ່ອຮືພຂາດ 12 ນັ້ວອີກ 2 ໂຮງ

ນາຍເສັ້ນຫຍັງຈິນ ຮອງອີບດີກຽມກາຮົງທຸນກະຊວງໄຕ້ຫວັນຮະບູວ່າ ຮາຍງານກາຮົງທຸນກະຈາຍກາຮົງທຸນ
ໄປທົ່ວໂລກຂອງກລຸ່ມພອຣົມໝາພລາສົດິກ ຮະບູວ່າ ໃນຊ່ວງຮະຫວ່າງປີ 1991-2006 ກລຸ່ມພອຣົມໝາພລາສົດິກໄດ້ລົງທຸນໃນໄຕ້ຫວັນ
ແລ້ວຄື່ງ 1.986 ລ້ານລ້ານດອລລາວີໄຕ້ຫວັນ ລົງທຸນໃນຕ່າງປະເທດ 79,300 ລ້ານດອລລາວີໄຕ້ຫວັນ ລວມ 1.1778 ລ້ານລ້ານ
ດອລລາວີໄຕ້ຫວັນ ແລະ ໃນອາຄຕອີກ 5 ປີ ຂໍຈະກຳ ດື່ນໃນປີ 2007-2011 ກລຸ່ມພອຣົມໝາພລາສົດິກຈະລົງທຸນໃນຂອບເຂດ
ທົ່ວໂລກອີກ 7.828 ແສນລ້ານດອລລາວີໄຕ້ຫວັນ



ນາຍເສັ້ນຫຍັງຈິນ ຮະບູວ່າ ກລຸ່ມພອຣົມໝາພລາສົດິກ
ຢັງຄງວາງຢູ່ທະສາສົດິກກາຮົງທຸນຂອງຕຸນໄວ້ໃນ
ໄຕ້ຫວັນຕ່ອໄປ ທີ່ໃນອີກ 5 ປີ ຂໍຈະຂໍຂາຍກາຮົງ
ທຸນໃນໄຕ້ຫວັນ 7.068 ແສນລ້ານດອລລາວີໄຕ້ຫວັນ
ໂດຍຮັມຄື່ງໂຄງການໂຮງງານຜລິຕແຜ່ນເວເພົ່ອຮືພ
ຂາດ 12 ນັ້ວອີກ 2 ໂຮງ ມຸລຄ່າກາຮົງທຸນກວ່າ 4
ແສນລ້ານດອລລາວີໄຕ້ຫວັນ

2. ມຸລຄ່າກາຮົງຜລິຕພລັງງານແສງອາທິຕູ່ ແຕະ 5 ພົມ໌ລ້ານ ໃນ 2 ປີ ຂໍຈະກຳ

ໄຕ້ຫວັນປະສົບຄວາມສໍາເລົດຈາກກາຮົງຈຳໃໝ່ປະກອບກາຮົງທຸນມາໃໝ່ຄວາມສໍາຄັນກັບອຸດສາຫກຽນທີ່
ເກີ່ວຂໍ້ອັນກັບພລັງງານແສງອາທິຕູ່ເປັນອີ່ງມາກ ດາວວ່າມຸລຄ່າກາຮົງຜລິຕພລັງງານໄຟຟ້າຈາກພລັງງານແສງອາທິຕູ່ຂອງໄຕ້ຫວັນ
ຈະຂໍຍັບເພີ່ມຈາກ 7 ພົມ໌ລ້ານເໜີຍຄູ່ໄຕ້ຫວັນ ໃນປີ 2548 ເປັນ 5 ພົມ໌ລ້ານເໜີຍຄູ່ໄຕ້ຫວັນ ໃນປີ 2552 ໂດຍປັ້ນໄຕ້ຫວັນໄດ້
ຈັດການສົມມານາແລະນິທຣສາການໄຟຟ້າພລັງງານແສງອາທິຕູ່ (2007 Photovoltaic Forum & Exhibition Taiwan) ຄວັງໃໝ່
ຂຶ້ນທີ່ກູງໄກເປົ້າ ໃນວັນທີ 11-12 ຕ.ຂ. 2550 ໂດຍເຫຼື່ອຕົວແທນຈາກຜູ້ປະກອບກາຮົງຜລິຕໄຟຟ້າຈາກພລັງງານແສງອາທິຕູ່ຍັກໜ້າ
ໃໝ່ ຈາກໃນແຕ່ຕ່າງປະເທດ 14 ຢາຍ ເຂົ້າວ່າມກາຮົງສົມມານາກັ້ນນີ້ ທີ່ໃນສ່ວນຂອງກາຮົງຈັດແສດງນິທຣສາການນັ້ນ
ມີຜູ້ປະກອບກາຮົງທັງຈາກໃນແຕ່ຕ່າງປະເທດກວ່າ 74 ແກ່ງ ວ່າມອອກນູອກກວ່າ 110 ນູອ ຮັບປາລໄຕ້ຫວັນໃໝ່ຄວາມສໍາຄັນແລະ
ພລັກດັ່ນມາຄອຸດສາຫກຽນກາຮົງຜລິຕໄຟຟ້າຈາກພລັງງານແສງອາທິຕູ່ອີ່ງຕ່ອນເນື່ອງ ອີ່ງເຫັນ ບຣິຫຼັກກາງປີໂຕຮັບເລີມໄຕ້ຫວັນ
(ພື້ນຖານ) ໄດ້ລົງທຸນດ້ານກາຮົງຜລິຕ ພົມ໌ລົງການໃນການພລິຕໄຟຟ້າຈາກພລັງງານແສງອາທິຕູ່ແລ້ວ ທາງຮັບປາລ

ເອງໄດ້ເຮັດວຽກຂອງກະຊວງທີ່ເກີຍຂ້ອງ ເຊັ່ນ ຮະບັບຂໍອັບນັກພັດທະນ ຮະບັບເງິນອຸດຫຸນ ແລະການສັງເສົມກາຮືບຜົດ ການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍແລ້ວແກ່ຜູ້ປະກອບກາຣໃນເຮືອງເງິນທຸນ ລວມທັງສຶກສິນໃນເຮືອງການ ເປັນຕົ້ນ

3. ນິຄມອຸດສານກຮຽມຂອ້າວົງຄອມພິວເຕອົງເກາສົງ

ຄະນະການການພັດທະນາເຄຣະສູງກິຈແໜ່ງໝາດໃຫ້ວັນ ໄດ້ມີມຕິອນຸມັດໂຄງການພັດທະນານິຄມອຸດສານກຮຽມຂອ້າວົງຄອມພິວເຕອົງເກາສົງ ໂດຍເປີດໃຫ້ໂຮງງານຫົວໜ້າບົງລົງພື້ນຖານຂອ້າວົງຄອມພິວເຕອົງເກາສົງໄປເປົ້າໄປຕັ້ງໂຮງງານໃນວັງກລາງປີ 2007 ມີມາຕຽກຮັງດູດຜູ້ປະກອບກາຮືບຜົດທະນາດ້ານເຊັ່ນ ໃຫ້ເງິນກູ້ອັດຈາດອກເບີ່ງຕໍ່າ ລດກາຍີ່ແລະຄ່າເຊົ່າທີ່ດິນຮັມທັງອາຄາຣ ເປັນຕົ້ນ ມີຜລິດງົດຜູ້ປະກອບກາຮືບຜົດທະນາໃຫ້ເຂົ້າໄປຈັດຕັ້ງໂຮງງານໃນນິຄມ໌ນີ້ໄດ້ຈຳນວນໜີ່ໆ ທີ່ຈະສາມາດສ້າງດຳແນ່ງງານໄດ້ 9,300 ຕຳແໜ່ງ ມູຄຄ່າກາຮືບຜົດທະນາແຕ່ລະປີຈະເພີ່ມຂຶ້ນປະມາດ 127.7 ພັນລ້ານເຫຼື່ອຢູ່ໄດ້ຫວັນ

4. ນິຄມໄປໂອເທັກໂນໂລຢີກາຮົາເກະຊົມ

ນິຄມໄປໂອເທັກໂນໂລຢີກາຮົາເກະຊົມແໜ່ງແກ້ແໜ່ງເດີຍໃນປັຈຈຸບັນຂອງໃຫ້ວັນ ໄດ້ເປີດບົງລົງພື້ນຖານ ປັຈຈຸບັນ ນິຄມໄປໂອເທັກໂນໂລຢີກາຮົາເກະຊົມຕັ້ງກ່າວ ໄດ້ອຸນຸມຕິບົງລົງທັງໆ ຈຳນວນ 42 ບຣິ່ນທີ່ ເຊົ້າທຳກາຣໃນນິຄມແລ້ວ ຮະຍະແກນມີ 6 ບຣິ່ນທີ່ໄດ້ເຂົ້າໄປດໍາເນີນກາຮືບຜົດທະນາແລ້ວ ແລະຈະມີອີກຍ່າງນ້ອຍ 20 ບຣິ່ນທີ່ເຂົ້າໃຫ້ບົງລົງພື້ນຖານໃນປີ 2008 ສ້າງ ໂອກສານອີກ 1,000 ຕຳແໜ່ງຝ່າຍບົງລົງພື້ນຖານໃນໂອເທັກໂນໂລຢີກາຮົາເກະຊົມ ຮະບຸວ່າ ເມື່ອນິຄມ໌ເປັນຮູບເປັນວ່າງແລະເຂົ້າສູ່ຮະບບແລ້ວ ໄດ້ຫວັນຈະ ກລາຍເປັນຮູ້ນກາຮືບຜົດທະນາສຳຄັນຂອງໄປໂອເທັກໂນໂລຢີກາຮົາເກະຊົມໂລກປະຈຸບກັບບົງລົງພື້ນຖານໂດຍຮອບຄືອເກາສົງມີຟຳຮົມ ປັບປຸງພັນງົງພື້ນ ມະກຽມເອົກຫຼືໄກເກະຊົມເກະຊົມເມື່ອງວັນ ແລະມາວິທຍາລັຍເກາສົງໂລຢີພິັນຕົງ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງເປັນໂຄກສ ແນະກ່າວທີ່ພິັນຕົງຈະພັດທະນາດ້ານກາຮົາເກະຊົມຕ່ອງປົກກົດ

ສະຖານທີ່ແຮງງານໄທຢູ່ໄດ້ຫວັນ

ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໝາດແລະສັດສ່ວນແຮງງານໄທຢູ່ ດັ່ງນັ້ນ ເດືອນພຸດຍໃກຍນ 2550 ມີແຮງງານຕ່າງໝາດໃຫ້ວັນ ທັງສິ້ນ 357,705 ດັ່ງນັ້ນ

ສັນໜະ	ຈຳນວນ	ຮ້ອຍລະ
ໄທຢູ່	87,653	24.50
ພິລິປິປິນສ	86,632	4.22
ເກີຍດນາມ	69,258	19.36
ອິນໂດນີເທີຍ	114,126	31.91
ນາເລເທີຍ	11	0.003
ມອງໄກເລີຍ	25	0.007

ສັດສົນແຮງງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນ

ປະເທດກິຈການ/ການ	ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ	ສັດສົນແຮງງານໄທ	ຮ້ອຍລະ
ເກະຊາດກວ່າມ	3,724	12	0.32
ກາງພລິຕ	182,806	78,481	42.93
ກ່ອສ້າງ	8,696	7,316	84.13
ອື່ນາ	162,472	1,844	1.13
ຮວມ	357,705	87,653	24.50

ໃນຈຳນວນນີ້ອຸໍ່ໃນເຂດພື້ນທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບຂອງສນຣ.ໄທເປີ ຈຳນວນ 60,990 ດາວ ແລະ ສນຣ. ຄຸນ ເມື່ອງເກາສັງ ຈຳນວນ 26,663 ດາວ

ຈາກສົດໃຫ້ຕົ້ນ ຈະເຫັນໄດ້ວ່າແຮງງານໄທຍ່ມີຈຳນວນມາກເປັນທີ່ສອງໃນບຽດແຮງງານຕ່າງໆໃນໄຕ້ຫວັນທັງໝົດ ຮອງມາຈາກອິນໂດນີເຫຼື່ອ ສັດສົນຂອງແຮງງານໄທຍ່ມີເບີນທີ່ຍັບກັບແຮງງານຕ່າງໆໃໝ່ ສ່ວນໃໝ່ແຮງງານໄທຍ່ ຈະອຸໍ່ໃນ ການກາກ່ອສ້າງມາກທີ່ສຸດ ອີ່ງໄວ້ກໍຕາມ ເມື່ອຈຳແນກຈຳນວນແຮງງານໄທຍ່ຕາມປະເທດກິຈການ ພບວ່າແຮງງານໄທຍ່ສ່ວນໃໝ່ ຈະທຳກຳນອຸໍ່ໃນການກາກ່ອສ້າງມາກທີ່ສຸດ ຈຳແນກຕາມ 5 ລຳດັບແກ່ ໄດ້ແກ່ ການປະກອບໂຄຮງສ້າງແລະຜົດວັນຫຼັກ (13,005 ດາວ ທີ່ຮ້ອຍລະ 16.57) ສິ່ງທອ (11,859 ດາວ ທີ່ຮ້ອຍລະ 15.11) ອຸດສາກກວ່າມແລກຂັ້ນພື້ນສູງ (7,496 ດາວ ທີ່ຮ້ອຍລະ 9.55) ຜົດຫື້ນ່ວນ/ຄຸປາກຣນອີເລັກທຣອນິກິກ໌ (6,112 ດາວ ທີ່ຮ້ອຍລະ 7.78) ແລະຜົດວັນຫຼັກພລາສົດິກ (6,015 ດາວ ທີ່ຮ້ອຍລະ 7.66) ໃນຂະໜາດທີ່ແຮງງານອິນໂດນີເຫຼື່ອທີ່ມີຈຳນວນມາກທີ່ສຸດ ສ່ວນໃໝ່ (ຮ້ອຍລະ 88.06) ຈະທຳກຳນອຸໍ່ໃນ ການອື່ນາ ດື້ນ ການບໍລິການສັນຄົມປົກກາສ່ວນບຸນຄຸລ ແລະຫຼຸມໜັນ (ແມ່ນ້ຳແລະຜູ້ອຸນຸປາລ) ລອງລົມມາຈະອຸໍ່ໃນການ ການຜົດກ່ອສ້າງ ແລະເກະຊາດກວ່າມ (ຮ້ອຍລະ 9.74 ທີ່ຮ້ອຍລະ 2.14 ແລະ ທີ່ຮ້ອຍລະ 0.05 ຕາມລຳດັບ) ສ່ວນແຮງງານພຶລິປິປິນສື່ງມີ ຈຳນວນມາກເປັນອັນດັບ 3 ໃນບຽດແຮງງານຕ່າງໆໃນໄຕ້ຫວັນສ່ວນໃໝ່ (ຮ້ອຍລະ 70.10) ຈະທຳກຳນອຸໍ່ໃນການຜົດກ່ອສ້າງ ລົມລົມມາ ໄດ້ແກ່ ການອື່ນາ (ແມ່ນ້ຳແລະຜູ້ອຸນຸປາລ) (ຮ້ອຍລະ 28.36) ເກະຊາດກວ່າມ (ຮ້ອຍລະ 0.85) ແລະ ກ່ອສ້າງ (ຮ້ອຍລະ 0.05) ຕາມລຳດັບ (ດູກາຄົນວັກ 1)

ໃນປີປະມານ 2550 ສຳນັກງານແຮງງານ ຄຸນ ກຽມມະນີລາ (ສ່ວນທີ່ 2) ໄທເປີ ໄດ້ດຳເນີນການສົ່ງເສີມກາວຂໍາຍາຍ ຕລາດແຮງງານໃນໄຕ້ຫວັນ ໂດຍໄດ້ໃຫ້ການຮັບອອງເອກສາວນໍາເຂົ້າແຮງງານໄທຍ່ ຈຳນວນທັງສິ້ນ 28,695 ດາວ ແລະປະມານ ກາວວ່າມີແຮງງານໄທຍ່ໃນເຂດຄວາມຮັບຜິດຂອບຂອງສຳນັກງານ ບໍ່ ສົ່ງໄດ້ກັບປະເທດ ປະມານ 6,435 ລ້ານບາທ

ປັບປຸງຂອງແຮງງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນ

- 1) ນາຍຈ້າງໜັກການມີຄວາມຮັບຜິດຂອບຂອງສຳນັກງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນ ທີ່ມີຄູກຕ້ອງ/ມີສົ່ງໃຫ້ການສ່ວນພາກໄຕ້ຫວັນ ທີ່ມີສົ່ງໃຫ້ເນື້ອແຮງງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນ
- 2) ຄູກເຮັກເກີບຄ່າໃໝ່ຈ່າຍໃນການດຳເນີນການຕ່າງໆ ຈາກເອເຢັ່ນຕໍ່ສູງກວ່າຄວາມເປັນຈິງ ເຊັ່ນ ດ່ວຍການຕ່ອງການຕ່ອງການ
- 3) ຄູກທັກ/ເຮັກກົລັບຄ່າເດີນທາງ (ຕ້ຳເຄື່ອງບິນ ດ່ວຍກົລັບສະນາມບິນ) ເມື່ອຄົບສັນຍາ
- 4) ຄູກເຮັກເກີບເສີມທັກຝາກ (ເຈີນກັນໜີ) ເຊີ່ມປະມານ 2,000-3,000 ແຮ້ຍຄູໄຕ້ຫວັນຕ່ອງເວັນ ໂດຍໄມ້ໄດ້ຮັບ ຄວາມຍິນຍອມ ເອເຢັ່ນຕໍ່/ນາຍຈ້າງບາງຮາຍໄມ້ເຄີນ/ຄືນໄມ້ຄວບຈຳນວນໃຫ້ແຮງງານເມື່ອຄວບກຳນົດສັນຍາ

- 5) ຄູກທັກຄ່າຈໍາງໃນວັນທີນາຍຈໍາງສ່ວນໃຫ້ຫຼຸດງານ ອີເວລີ ຂໍ້ອົກທັກເງິນກຣນີແຮງງານຄູກຝ່າຟີນຮະບັບວິນຍ
- 6) ນາຍຈໍາງຈ່າຍຄ່າລ່ວງເວລາ (ໂອທີ) ໄນຄູກຕ້ອງຕາມກົງໝາຍ
- 7) ຄູກຈັດໃຫ້ທຳກຳນາມໄໝຕຽນຕາມສ້າງຄູກຈໍາງ
- 8) ໄນໄດ້ຮັບຄ່າຊົດເຊຍກຣນີໃຫ້ອອກຈາກງານ ໂດຍໄນ້ໃໝ່ຄວາມຜິດຂອງແຮງງານໄທ
- 9) ບົຮັບທັດທາງານເຮັດວຽກເກີບຄ່າບົຮັບ/ຄ່າຫ຾ສໍາຫັກກາລັບມາທຳກຳນາມຮອບໃໝ່
- 10) ນາຍຈໍາງໄໝປົງປັດຕາມສ້າງຄູກຈໍາງ ທັກຄ່າອາຫານແລະທີ່ພັກເກີນກວ່າທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນສ້າງຄູກ
- 11) ໄດ້ຮັບຄ່າຈໍາງເປັນຮາຍວັນ/ຮາຍໜີ້ ໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈໍາງຕໍ່ກວ່າອັຕຣາຄ່າຈໍາງຂັ້ນຕໍ່

ໃນສ່ວນຂອງກາຮືນຄ່ອງສຶກສົງປະໂຫຍດແຮງງານໄທຢູ່ໃນເຂົ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບແລະກາຮືນກາຮືນຮັບເຮືອງຮາວຮ້ອງທຸກໆຈຳກັດແຮງງານໄທທີ່ທຳກຳນາມໃນໄຕ້ຫວັນແລະເດີນທາງກັບປະເທດໄທແລ້ວ ສໍານັກງານແຮງງານ ແລ້ວໄດ້ໃໝ່ຄວາມດູແລ ຄ່ອງສຶກສົງປະໂຫຍດແຮງງານໄທ ຈຳນວນ 2,932 ຮາຍ ສາມາຮັດຕິດຕາມສຶກສົງປະໂຫຍດໄດ້ ເປັນເຈີນ 90.42 ລ້ານບາທ ແລະໃໝ່ຄວາມຂ່າຍເໝືອແກ່ແຮງງານໃນເຮືອງທີ່ໄໝເກີນກວ່າກັບສຶກສົງປະໂຫຍດ ຈຳນວນ 606 ຮາຍ ວິວຈຳນວນແຮງງານໄທທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມຂ່າຍເໝືອທັງສິ້ນ 3,538 ຮາຍ

ນໂຍບາຍດ້ານແຮງງານຕ່າງໆຫາດ້ານຮັບປັດຈຸບັນ

ນໂຍບາຍດ້ານແຮງງານຕ່າງໆຫາດ້ານຮັບປັດຈຸບັນໄດ້ຫວັນສຸດປັດຈຸບັນ ມີດັ່ງນີ້

- 1) ເພີ່ມຕໍ່ແໜ່ງງານໃໝ່ແຮງງານທ້ອງດິນທີ່ເປັນຫາວເຂາແລະຜູ້ດ້ວຍຄວາມສາມາຮັດຈຳນວນ 1 ແສນຄນ
- 2) ລດຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຫາດ້ານໃໝ່ໄດ້ຮັບຍອລະ 15 ຕ່ອປີ
- 3) ເປີ່ມແປລັງແປ່ງໜ້າໃໝ່ການທຳກຳນາມ ຈາກສັປາດ້ານ 48 ຊມ. ເປັນ 84 ຊມ.ຕ່ອ 2 ສັປາດ້ານ
- 4) ກຳນົດໃໝ່ໂຄງກາກກ່ອສ້າງຂາດໃໝ່ໃນກາຮືນຮັບປັດຈຸບັນ ໃຫ້ຈໍາງການໄດ້ເນັພະແຮງງານທ້ອງດິນ ຫ້າມນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງໆຫາດ້ານ ແຕ່ກຣນີເປັນໂຄງກາກສໍາຄັງທີ່ເຂົ້ອປະໂຫຍດຕ່ອກກາລັງທຸນ ດົນະກຽມກາຮືນກາຮືນ (CLA) ຈະພິຈາຮັນອານຸ້າຕອຍຢ່າງມີເງື່ອນໄຂເປັນຮາຍໄປ

5) CLA ເໜີຂອບໃໝ່ໂຄງກາກທີ່ໄໝແສງຫາກຳໄວ້ທາງເສດຖະກິດຢືນຢັນໃໝ່ໃໝ່ບົຮັບທັດທາງານ ພາກ/ດູແລຄນາງານຕ່າງໆຫາດ້ານໄດ້ ທັນນີ້ໂຄງກາກແລ້ວນີ້ຈະຕ້ອງມີຄຸນສມປັດ 2 ປະກາດ ອີເວລີ

(1) ເປັນນິຕິບຸຄຄລແລະເປັນອົງກຣະດັບປະເທດທີ່ດໍາເນີນກາຮືນຮັບປັດຈຸບັນໄໝຕໍ່ກວ່າ 2 ປີ

(2) ເຄຍໄດ້ຮັບຮາງວັນໃນສູານະອົງກຣະດັບປະເທດທີ່ດໍາເນີນກາຮືນຮັບປັດຈຸບັນໃນສັງຄມແຮງງານສັມພັນຮີ ອີເວລີ ຮະເບີຍບເຮີຍບວ້ອຍໃນສັງຄມໃນຂ່າງ 2 ປີທີ່ຜ່ານມາ

ທັນນີ້ໄດ້ຈະອຸນຸມາຕໍ່ໃຫ້ເກີບຄ່າອຽນເນື່ອມໄດ້ໄມ່ເກີນຍອລະ 80 ຂອງອັຕຣາຄ່າບົຮັບທັດທາງານ ເຮັດວຽກ

6) ຮັບປັດຈຸບັນໄດ້ຫວັນສັງເສົາມເວົ້າການຂໍ້ມູນປະເທດຜູ້ສັງອອກ ເພື່ອໃຫ້ນາຍຈໍາງມີທາງເລືອກມາກຍິ່ງເຂື້ນອືກທັງລດກາຮືນຮັບປັດຈຸບັນແລ້ວ ເປັນອົງກຣະດັບປະເທດທີ່ດໍາເນີນກາຮືນຮັບປັດຈຸບັນ ເປັນອົງກຣະດັບທີ່ 6 ແລະມີແນວໃນໆຈະເປີດໃຫ້ນຳເຂົ້າແຮງງານຈາກ ບັນຄລາເທັກໃນອານັດຕອນໄກລ້າເປັນອົງກຣະດັບທີ່ 7 ອີເວລີ

7) ເມື່ອວັນທີ 4 ພຸດສະພາ 2547 CLA ໄດ້ອອກປະກາດເວົ້າການກຳນົດໂຄວດຕ້າການ ນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງໆຫາດ້ານ ສໍາຫັກໂຄງກາກລັງທຸນຂາດໃໝ່ປະເທດກົມພິບປະເທດ ແລະໂຄງກາກກ່ອສ້າງຂາດໃໝ່ຂອງກາຮືນຮັບປັດຈຸບັນທີ່ຈະຢືນຢັນໃໝ່

ແຮງງານຕ່າງໝາດເປັນຄໍ້າແຮກ ໂດຍ CLA ຈະເຂົ້າໄປມືບທບາທ ໃນກາරກຳນົດປະເທດຂອງແຮງງານທີ່ຈະນຳເຂົ້າ (ເດີມນາຍຈຳງົດປະເທດເອງທັງໝົດ) ກລ່າວຄືອ

(1) ໂຄງກາຮ່າງທຸນຂາດໃຫຍ່ໃນອຸດສາຫກຮ່າງການພລິດທີ່ຢືນຂອນນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງໝາດຕັ້ງແຕ່ 30 ດົກໜີ້ນໄປ CLA ຈະເປັນຜູ້ກຳນົດປະເທດຂອງແຮງງານທີ່ຈະນຳເຂົ້າໃນອົດຮ່າງສ່ວນຮ້ອຍລະ 50 ທີ່ເໜືອນາຍຈຳງົດປະເທດເລືອກໄດ້ເອງ

(2) ໂຄງກາຮ່າງກ່ອສ້າງທຸນຂາດໃຫຍ່ຂອງກາຕເກອກນ CLA ຈະເປັນຜູ້ກຳນົດປະເທດຂອງແຮງງານທີ່ຈະນຳເຂົ້າທັງໝົດ ໂດຍເກີນທີ່ການພິຈາລະນາ CLA ຈະພິຈາລະນາຈາກຮະດັບຄວາມເປັນມີຕຽບຄວາມຮ່ວມມືອປະເທດ ຜູ້ສົ່ງອອກ ສປາພກການບວງທ່າງ ແຮງງານຕ່າງໝາດ ແລະ ນີຍບາຍດ້ານການຕ່າງປະເທດເປັນສຳຄັນ

ຄວາມເຄື່ອນໄຫວນໂຍບາຍກາຮຈຳງານແຮງງານຕ່າງໝາດ

1) ໄຕ້ຫວັນປ້ອນອົດຮ່າງສ່ວນຕໍ່າ ເປັນ 17,280 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ

ໄຕ້ຫວັນ (ໂດຍຄະນະກົມກາຮການແຮງງານ ມີຄະນະການກ່ອນການກົມກາຮການແຮງງານ ບໍລິສັດ CLA) ໄດ້ປະກາດໃຫ້ມີການປ້ອນອົດຮ່າງສ່ວນຕໍ່າ ຈາກ 15,840 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ເປັນ 17,280 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ (ໜັງຈາກທີ່ມີມີການປ້ອນມາເປັນເວລາ 10 ປີ) ແລະປ້ອນອົດຮ່າງສ່ວນຕໍ່າ ຈາກ 66 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ເປັນ 95 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ມີຜລບັນດັບໃຫ້ຕັ້ງແຕ່ ວັນທີ 1 ກຣາງວຸກຄົມ 2550 ເປັນດັ່ງໄປ ອຍ່າງໄກ້ດຳນົດ ຍັງມີແຮງງານຈຳນວນໜຶ່ງໜຶ່ງຮູ້ບັນດັບທີ່ວ່າເປັນແຮງງານອກຮະບັບ ໂດຍເພັະຜູ້ອຸນຸບາດ ຈະມີ່ອໝູນໃໝ່ທີ່ໄດ້ປະໂຍ້ນຈຳນວນໜຶ່ງໜຶ່ງໜຶ່ງໃຫ້ຕໍ່າ ຈາກການປ້ອນອົດຮ່າງສ່ວນຕໍ່າໃນຄວັງນີ້ ແລະເພື່ອເປັນການແປ່ງເບາກາຮຂອງນາຍຈຳງານຈາກການປ້ອນອົດຮ່າງສ່ວນຕໍ່າ ຮູ້ບັນດັບໄດ້ອອກມາຕຽກຮ່າຍເຫຼືອນາຍຈຳງົດ 5 ມາດກາຮ ດື່ອ

(1) ໄທເຈີນຊ່າຍເຫຼືອແກ້ຜູ້ປະກອບການດ້ານຄ່າຈຳງານພັນການ ຊ້ວນມົງລະ 10 ແຮັງຢູ່ຕ່ອແຮງງານ 1 ດົກ ສຳຮັບຜູ້ປະກອບການຄໍາປັບປຸງ ຮ້ານສະດວກຫຼື້ອ່ານ ຮ້ານຂາຍສົງຂນາດໃຫຍ່ ກັດຕາຄາຮ ໂຮງແຮມແລະບື້ນນໍາມັນ ເປັນດັ່ງ ຊຶ່ງມີການວ່າຈຳງານແຮງງານໄມ່ເກີນ 50 ດົກ ມີການຈ່າຍຄ່າຈຳງານເປັນຮູ້ມົງລະ 10 ແຮັງຢູ່ຕ່ອແຮງງານ 32 ຊ້ວນມົງໃນໜັງສັບດ້າຫຼື

(2) ໄທເຈີນຊ່າຍເຫຼືອຜູ້ປະກອບການທີ່ວ່າຈຳງານແຮງງານພິກາຮແລະຖຸພພລກາພເຂົ້າທຳການຕ່ອນເນື່ອກັນ 3 ເດືອນນີ້ໄປ ໂດຍຈະຈ່າຍເຈີນຊ່າຍເຫຼືອໃຫ້ນາຍຈຳງົດເດືອນລະ 5,000 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ມີຄະນະການກ່ອນການກົມກາຮການແຮງງານຕ່າງໝາດຈາກເດືອນ 1 ດົກ ເປັນຮະບັບເວລາ 12 ເດືອນ

(3) ໄທການຊ່າຍເຫຼືອແຮງງານທົ່ວອີ້ນທີ່ຕົ້ນທີ່ຕົກການ ໂດຍກາຮຈັດທາງການໃໝ່ ໄທການຝຶກອນຮົມວິຊາສີໄດ້ມີຄົດມຸລຄ່າ ແລະສົງເຄວາຮ່າງທີ່ມີຄະນະການກ່ອນການກົມກາຮການແຮງງານຕ່າງໝາດ

(4) ອຸນໝາຍໃຫ້ນາຍຈຳງົດທີ່ວ່າຈຳງານແຮງງານຕ່າງໝາດ ເຮັດກົບຄ່າອາຫານແລະທີ່ພັກຈາກແຮງງານຕ່າງໝາດຈາກເດືອນໄມ່ເກີນ 4,000 ແຮັງຢູ່ໄຕ້ຫວັນຕ່ອນເດືອນ ເປັນໄມ່ເກີນ 5,000 ແຮັງຢູ່ຕ່ອນເດືອນ

(5) ໄທຄວາມຊ່າຍເຫຼືອນາຍຈຳງົດທີ່ຈັດການຝຶກອນຮົມພັນການຂອງຕົນ ໂດຍສາມາດນຳມາເປັກຄ່າໃຫ້ຈ່າຍໄດ້ສູງສຸດ ຕື່ອງຮ້ອຍລະ 80

2) CLA ອອກມາຕຽກຮ່າຍແກ້ໄຂປົມໝາແຮງງານຕ່າງໝາດທັບນີ້ (ໄຕ້ຫວັນ)

ໃນປີ 2551 CLA ຈະປ້ອນປ່ຽນມາຕຽກຮ່າຍໃນການແກ້ໄຂປົມໝາແຮງງານຕ່າງໝາດທັບນີ້ ໂດຍຮ່ວມມືກັບສຳນັກການ ຕຽບຄົນເຂົ້າເມືອງ ສຳນັກການຕໍ່າງໝາດທັບນີ້ ຮູ້ບັນດັບທົ່ວອີ້ນແລະນ່ວຍງານທາງການຖຸທຸກຂອງປະເທດທີ່ແຮງງານທັບນີ້ ໂດຍໄດ້ກຳນົດປະເທດເປັນສຳຄັນ ດື່ອງ

- (1) ลดอัตราแรงงานต่างชาติหลบหนี จากร้อยละ 3.75 ในปี 2549 ให้เหลือน้อยกว่าร้อยละ 3.50
 (2) ติดตามจับกุมแรงงานต่างชาติที่หลบหนีให้ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10,000 คน จากที่เคยจับกุมได้ประมาณ 9,500 คน ในปี 2549

(3) ติดตามจับกุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติที่กระทำผิดกฎหมายให้ได้ไม่น้อยกว่า 40 คน

ในการบรรลุเป้าหมายข้างต้น โดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้น CLA จะมีการดำเนินการเชิงรุกดังนี้ คือ

(1) ขอให้หน่วยงานของรัฐบาลท้องถิ่น ใช้มาตรการขั้นรุนแรงในการลงโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติหลบหนี โดยนายจ้างจะต้องเสียค่าปรับระหว่าง 500,000 – 750,000 เหรียญต่อหัวน ่วนแรงงานต่างชาติที่หลบหนีจะถูกส่งกลับประเทศ และจะถูกปรับระหว่าง 30,000 - 150,000 เหรียญต่อหัวน

(2) เพิ่มรางวัลนำจับแก่ผู้แจ้งเบาะแสอย่างน้อย 100,000 เหรียญต่อหัวนต่อราย จากเดิม 50,000 เหรียญต่อหัวนต่อราย โดยสามารถแจ้งผ่านโทรศัพท์สายด่วน 0800-000978

(3) เมยแพร์มาตรการลงโทษผู้กระทำผิดผ่านสื่อและกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการชี้นำเบาะแส รวมทั้งความร่วมมือหน่วยงานด้านการทูตของแรงงานที่หลบหนี ซักซานให้แรงงานหลบหนีออกมารอตัวแก่ทางการต่อหัวน

(4) ให้การสนับสนุนสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการเพิกถอนใบถิ่นที่อยู่ เพื่อระงับการอยู่ต่ออย่างผิดกฎหมาย

(5) จัดกลุ่มบริษัทจัดหางานได้หัวนระดับดี/ไมดี และมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกำหนดอัตราค่าบริการที่เป็นมาตรฐาน เพื่อป้องกันการเอาเปรียบแรงงานต่างชาติ

ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติที่อยู่ในต่อหัวน จะต้องเป็นผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น และหากถูกเอาไว้ด้วยอาชญากรรม สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนเพื่อให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ที่คณะกรรมการแรงงานหรือรัฐบาลท้องถิ่น ส่วนผู้ที่มีสถานะเป็นแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายควรเข้ามารอตัวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่สถานีตำรวจนครบาล หรือ โทร (ภาษาอังกฤษ) 0800-885-885 (ภาษาไทย) 0800-885995

จากสถิติของคณะกรรมการแรงงาน ณ เดือนพฤษภาคม 2550 มีแรงงานไทยที่หลบหนี ทั่วได้หัวน จำนวน 3,787 คน จากจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดในต่อหัวน ประมาณ 87,653 คน สาเหตุของการหลบหนีมีหลายประการ เช่น จากปัญหาเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว หนี้สิน บางรายหลบหนีนายจ้างเมื่อใกล้ครบสัญญา เพราะไม่ต้องการเดินทางกลับประเทศ เป็นต้น ซึ่งในการไปตรวจเยี่ยมแรงงานในสถานประกอบการ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมนิลา (ส่วนที่ 2) ไทยและເກາສີ ได้ให้ความรู้แก่แรงงานไทยและคำแนะนำในการปฏิบัติตนแก่แรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง ยังได้แจกจ่ายเอกสารคู่มือคนไทยในต่อหัวน เพื่อให้แรงงานไทยได้รับทราบข้อมูล สิทธิประโยชน์ และหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือในต่อหัวน ตลอดจนเน้นย้ำให้หลบหนีนายจ้าง เพราะจะกล่าวเป็นแรงงานหลบหนี นอกจากจะผิดกฎหมาย อยู่อย่างหลบซ่อนแล้ว ยังจะถูกเอาไว้ด้วยอาชญากรรมจ้างได้ หากมีปัญหาข้อขัดข้องขอให้ติดต่อแจ้งให้สำนักงานแรงงานฯ ทราบ เพื่อได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำอย่างทันท่วงที

3) CLA ไม่อนุญาตให้นายจ้างขึ้นค่าอาหารและที่พักโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

คณะกรรมการแรงงาน (CLA) ของต่อหัวน ได้มีหนังสือแจ้งผลการประชุมสภาพริหาร ครั้งที่ 3044 เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 ไปยังกองแรงงานเขตท้องที่ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ขอให้ชี้แจงต่อนายจ้าง

ແລະ ລູກຈຳງົດສິ່ງເປີຍບັນດັບທີ່ເກີ່ວຂໍອັບນັດກັບມາຕຽບຮອງຮັບ ການປັບປຸງຄ່າຈຳງົດຂັ້ນຕໍ່ໂດຍໃນໜັງສື່ອໄດ້ກ່າວວ່າເພື່ອໃຫ້ ສອດຄລ້ອງກັບການປັບປຸງຄ່າຈຳງົດຂັ້ນຕໍ່ (ຈາກເດືອນລະ 15,840 ເທິງຢູ່ໄຕ້ຫວັນເປັນ ເດືອນລະ 17,280 ເທິງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ) ສກາບປົກການໄດ້ນຶ່ມຕິເຫັນຂອບມາຕຽບຮອງຮັບ ໂດຍເສັນອີ້ນຍ້າງຈຳກັດຄ່າອາຫານຈຸກຈຳງົດໄດ້ມີເກີນ ເດືອນລະ 5,000 ເທິງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ທີ່ຈຶ່ງຕາມກູ່ມາຍມາຕຽບຮອງຮັບ ມາດຕະຖາວອນ 22 ຄ່າຈຳງົດຈະຕ້ອງເກີດຈາກການຕົກລົງກັນເອງຮ່ວງນາຍຈຳງົດ ແລະ ລູກຈຳງົດ ໂດຍຈະຕ້ອງກຳນົດໄວ້ເປັນລາຍລັກຊົນອັກຊົນໃນສົງຄູາຈຳງົດ ແລະ ສາມາດຈ່າຍເປັນສິ່ງຂອງແທນຕົວເງິນສ່ວນນີ້ໄດ້ ຈາກຂໍ້ກຳນົດຂອງກູ່ມາຍດັກລ່າວ ມີປະເຕີນສຳຄັນຄື່ອງ ຄ່າອາຫານແລະທີ່ພັກ ຄວາໃຫ້ນາຍຈຳງົດ ແລະ ລູກຈຳງົດຕົກລົງ ກັນເອງແລະ ກຳນົດໄວ້ໃນສົງຄູາຈຳງົດ ອ່າງໝັ້ນເຈັນກ່ອນເດີນທາງມາທຳງານ ທັງນີ້ ມູນຄ່າຄວາມອູ້ນໃນຮະດັບທີ່ເໝາະສົມຮ່ອງ ສົມເຫຼຸສົມຜົລ ທີ່ສກາບປົກການຍັງເສັນອີ້ນຂໍ້ພິຈານາດ້ວຍວ່າການຫັກຄ່າອາຫານໄມ້ເກີນ 5,000 ເທິງຢູ່ໄຕ້ຫວັນ ທັງນີ້ ຮ່ວ່າງທີ່ສົງຄູາເດີມຍັງມີຜົລບັນດັບໃຫ້ຢູ່ ນາຍຈຳງົດຈະເປັນແປ່ງເງື່ອນໄຂການຈຳງົດໄຟຍ່າໄນ້ໄດ້ ເພື່ອປຳອັນກັນຜົລ ກະຮບຕ່ອສີທີ່ປະໂຍ້ນ໌ຂອງແຮງງານຕ່າງໆ ທັງໝົດ

4) ໄຕ້ຫວັນອຸນຸມາດໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆ ທຳກຳທຳການໃນໄຕ້ຫວັນນານສິ່ງ 9 ປີ

ສການນິຕົມບຸນຍູດໄຕ້ຫວັນໄດ້ພິຈານາຜ່ານຮ່າງແກ້ໄຂກູ່ມາຍເກີ່ວກັບຮະຍະເວລາການທຳການໃນໄຕ້ຫວັນຂອງ ແຮງງານຕ່າງໆ 3 ວັນລາວ ໂດຍຢືນຮະຍະເວລາໃນການທຳການຈາກເດີມທີ່ທຳການໃນໄຕ້ຫວັນໄດ້ມີເກີນ 6 ປີ ເປັນ 9 ປີ ເດີມ ຮ່າງແກ້ໄຂກູ່ມາຍນີ້ ຂອໃຫຍກເລີກການຈຳກັດຮະຍະເວລາໃນການທຳການໃນໄຕ້ຫວັນຂອງແຮງງານຕ່າງໆ ໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆ ສາມາດທຳການໃນໄຕ້ຫວັນໄດ້ໂດຍໄມ້ຈຳກັດເວລາ ທັງນີ້ໃຫ້ຂຶ້ນອູ້ກັບຮະບັບເປີຍບັນດັບທີ່ເກີ່ວຂໍອັບນັດກັບມາດີ ຢ່າງຈຳງົດຈະເປັນແປ່ງເງື່ອນໄຂການຈຳງົດໄຟຍ່າໄນ້ໄດ້ ເພື່ອປຳອັນກັນຜົລ ກະຮບຕ່ອສີທີ່ປະໂຍ້ນ໌ຂອງແຮງງານຕ່າງໆ ທັງໝົດ

ນອກຈາກນີ້ ໃນສ່ວນຂອງແຮງງານຕ່າງໆ ສີທີ່ມີຄຣວົງ ກົມີການແກ້ໄຂກູ່ມາຍໃຫ້ຜົນປະກາງໃຫ້ເງິນໜ່າຍແລ້ວ ຄລອດບຸຕຸ ໂດຍສົດຮີທີ່ມີຄຣວົງ 6 ເດືອນຫຸ້ນໄປ ມີສີທີ່ຂອ້ານົມເງິນໜ່າຍແລ້ວເລື່ອເລີ້ນບຸຕຸໄດ້ໃນອັດຕະກາ 1 ເດືອນຂອງວົງເງິນປະກັນ ກັບແຮງງານ ອ່າງໆໄກ້ຕາມ ປະເຕີນນີ້ ຍັງຕ້ອງຜ່ານການພິຈານາຂອງສການນິຕົມບຸນຍູດໄຕ້ຫວັນກ່ອນ ຈຶ່ງຈະມີຜົລບັນດັບໃໝ່ ສ່ວນ ດົກການໜູ້ທີ່ມີຄຣວົງ 3 ເດືອນ ແລະ ແທ່ງ ໃຫ້ຂອ້ານົມເງິນໜ່າຍແລ້ວຈາກກອງທຸນປະກັນໜ້າຍແຮງງານໄດ້ຕາມຈຳນວນທີ່ຂອລາຍຸດຈິງ ແຕ່ມີເກີນ 28 ວັນ

5) ໄຕ້ຫວັນປັບປຸງໂຍບາຍແຮງງານຕ່າງໆ ອານາຄຕອຸທສາກຮຽມອີເລັກທຮອນິກສິ້ນໜຳເນົາ

ຈາກການທີ່ຮູ້ບາລ ໄຕ້ຫວັນໄດ້ອຸນຸມັດໃໝ່ມີການປັບປຸງຄ່າແຮງຂັ້ນຕໍ່ແລະ ອອກໂຍບາຍຕ່າງໆ ຄວບຄູ້ກັນເນື້ອເດືອນມິຖຸນາຍັນ 2550 ທີ່ຜ່ານມາ ດ້ວຍຄະນະການແຮງງານ (CLA) ຈຶ່ງໄດ້ເຕີມປັບປຸງໂຍບາຍແຮງງານຕ່າງໆ ຕົກລົງໄໝ່ໄປພ້ອມກັນ ໂດຍຮ່ວມມື ວ່າໃນອານາຄຕະຫັນມາໃໝ່ການຄວບຄຸມເພດາກການນຳເນົາຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ ທັງນີ້ ອຸດສາກຮຽມອີເລັກທຮອນິກສິ້ນໜຳເນົາ ອຸດສາກຮຽມຕ່າງໆ ຈະໄມ້ໄດ້ຮັບອຸນຸມາດໃໝ່ໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆ ຕ່ອໄປ ຖໍມ້າ ຈະ ມີການຈັດສຽງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ ໃນແຕ່ລະອຸດສາກຮຽມເສີ່ຍ່າເນັ້ນ ນາຍຫຼຸດເຫື່ອນໍລົງ ປະການຄະນະການກາງການ ແຮງງານໄຕ້ຫວັນ ເປີດແຍວ່າ ປັຈຈຸບັນ ໄຕ້ຫວັນມີຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ຫັ້ນມີປະການປະກັນປະກົດປະກົດຕໍ່ມີຄຣວົງ 3 ແລະ 4 ພັນຍາ CLA ມີ ແຜນທີ່ຈະປັບຈຳນວນການນຳເນົາແຮງງານຕ່າງໆ ໃນອຸດສາກຮຽມປະກົດປະກົດຕໍ່ມີຄຣວົງ 4 ໂດຍອາຈະຍັງຄົງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ ທັງນີ້ ດີເກີນ ແຕ່ຈະປັບຈຳນວນການນຳເນົາແຮງງານຕ່າງໆ ຕົກລົງໄໝ່ໄປພ້ອມກັນ ທີ່ຈະໄມ້ເປັນໄປຕາມການຈັດສຽງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ໃຫ້ຢູ່ໃນປັຈຈຸບັນແບບຕ້ວແລະ ໄມ່ມີຄວາມຢືດໝູ່ນຸ່ມ ຄື່ອງ ນາຍຈຳງົດສາມາດນຳເນົາແຮງງານຕ່າງໆ ໄຕ້ຫວັນໄດ້ໃນຈຳນວນ ອ້ອຍລະ 15 ຂອງຈຳນວນແຮງງານທີ່ມີຢູ່ ການຈັດສຽງຈຳນວນໃໝ່ນີ້ ຈະສອດຄລ້ອງກັບຄວາມ

ต้องการจริงของอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้น โดยพิจารณาจากอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน และลักษณะพิเศษของแต่ละอุตสาหกรรม เป็นพื้นฐาน

6) ได้หัวนวัฒน์โครงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในกิจการบางประเภท

เมื่อวันที่ 25 ก.ค. 2550 ที่ผ่านมา ในที่ประชุมสภากบริหารได้หัวนวัฒน์โดยนายผู้อุปนายกฯ ผู้อุปนายกฯ ได้อ้อนนุมตินโยนา ให้ดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้สามารถเข้ามาร่วมงานได้ตามกฎหมาย สำหรับกิจการที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมงหรือทำงาน 3 กะ และกิจการที่เป็นงานหนัก สมควรและอันตรายหรือที่เรียกว่าทับศพทั้งภาษาญี่ปุ่นว่ากิจการ 3K จากปัจจุบันที่อนุญาตให้นำเข้าได้ร้อยละ 15 ของแรงงานทั้งหมดที่ว่าจ้าง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18-20 ซึ่ง CLA คาดการณ์ว่ากิจการข้างต้นจะสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นประมาณ 12,000 คน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 ก.ย. 2550 เป็นต้นไป

นายหลุย เทียนหลิว ประธาน CLA แถลงว่า จากการสำรวจพบอุตสาหกรรมดังเดิมและกิจการที่เป็นงานหนัก (kitsui) สมควร(kitanoui) และอันตราย(kiken) หรือกิจการ 3K และกิจการที่ต้องเดินเครื่องจักร การผลิตตลอด 24 ชั่วโมงกำลังประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก เนื่องจากแรงงานทั้งถิ่นไม่ประสงค์จะเข้าทำงานประเทศไทย จึงต้องผ่อนปรนสัดส่วนในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น โดยจะจำแนกกิจการข้างต้นออกเป็น 2 ระดับ คือระดับ A ได้แก่ กิจการแต่งผิวโลหะ การอบชุบ ผลิตภัณฑ์ยาง กิจการฟอกย้อม พิมพ์และตกแต่งสิ่งทอ ผลิตภัณฑ์การและเรือนสังเคราะห์ อุตสาหกรรมหล่อ หลอมโลหะและขึ้นรูปโลหะ จะได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวในอัตราส่วนร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมดที่ว่าจ้าง ส่วนระดับ B ได้แก่อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก กระเจก เส้นใย สังเคราะห์ สีและวัสดุย้อมจะได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนร้อยละ 18 ทั้งนี้ กิจการที่กล่าวมาข้างต้นสามารถยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวในอัตราส่วนใหม่ตั้งแต่วันที่ 15 ก.ย. 2550 เป็นต้นไป

นอกจากนี้ที่ประชุมสภากบริหารยังผ่านการอนุมัติมาตรการลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายการจ้างงานด้วยการลงโทษปรับเป็นเงิน 750,000 เหรียญได้หัวน หากนายจ้างว่าจ้างหรือใช้งานแรงงานต่างด้าวในลักษณะผิดกฎหมาย จะถูกเพิกถอนใบอนุญาตต่อไป 2 คนต่อการใช้งานแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเป็น 1 คน ดำเนินปรับหักจดหมายคำรับ 500,000 เหรียญได้หัวน นอกจานนี้ปรับหักจดหมายรายได้ที่ปล่อยให้แรงงานต่างด้าวที่ตนนำเข้าลงหนี้จากนายจ้างจะถูกหักค่าแน่นในการประเมินผลประจำปี 1.5 คะแนนต่อการลงโทษ 1 คนด้วย

ในด้านการโอนย้ายนายจ้างของผู้อนุบาลต่างด้าว จะมีการลดขั้นตอนให้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ต่อไปการโอนย้ายนายจ้าง หากนายจ้างเดิม นายจ้างใหม่และผู้อนุบาลตกลงกันได้แล้ว สามารถโอนย้ายได้ทันที ไม่ต้องรอขั้นตอนประกาศของศูนย์จดหมายของรัฐที่ต้องใช้เวลานานอีกต่อไป

7) ได้หัวนวัฒน์แผนจะนำเข้าแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรมไฮเทคโนโลยี

ภายในปี 2552 ได้หัวนวัฒน์แผนจะนำเข้าแรงงานฝีมือไม่จำกัดจำนวนในภาคอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ในขณะที่แรงงานฝีมือต่างด้าว จะถูกทดสอบด้วยแรงงานทั้งถิ่น ซึ่งรัฐบาลจะให้การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือจะได้รับบริการจดหมายให้โดยรัฐ ซึ่งที่ผ่านมาแรงงานทั้งถิ่นปฏิเสธที่จะทำงานในโรงงานเนื่องจากไม่พึงใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมให้แรงงานทั้งถิ่นทำงานในภาคอุตสาหกรรม

ໄໂທເກຣີໃນໄລຍ່ມາກີ້ນ ເນື່ອມາຈາກຮູບພາລີ້ດ້ອກກາຮັກຜ່ອງຄ່າຍແຮງງານຕ່າງໆຊາດໄປກຳນົດໃນກາຕີ້ຂ້າດແຄລນແຮງງານເຂັ້ມຂັ້ນ
ຮື່ງໄດ້ແກ່ງານ 3 K ນັ້ນເອງ

8) ສກາພັດນິ້ນໄດ້ຫວັນຕັ້ງເປົ້າພັດນາເສັ້ນທາງຮອຍນິ້ນແສນລ້ານ ໃນ 3 ປີ

ຄະນະກຽມກາຮັກພັດນາເສັ້ນທາງຮອຍນິ້ນໄດ້ຫວັນໄດ້ປະກາສຈະຖ່ມບແສນລ້ານດອລລາວ ໄດ້ຫວັນ ໃນ 3 ປີ (2551-2553) ເພື່ອພັດນາຮະບບາເສັ້ນທາງຄມນາຄມທາງຮອຍນິ້ນ ໂດຍ ຮມວ.ຄມນາຄມ ໄດ້ຫວັນເປີດແຜຍວ່າ ບັນປະມານ 1 ແສນລ້ານດັ່ງກ່າວ່າ ໄນຮ່ວມໂຄງກາຮ່ວມສ້າງທາງດ່ວນສາຍກາຕະວັນອອກຮ່ວງໜ້າ ທີ່ຢັງ ເປັນທີ່ຄາເຄີຍກັນໃນຂະນະນີ້ວ່າຈະສ້າງຫຼື່ອມໍ ຈາກບົງຫາຜົດກະທບສິ່ງແວດລ້ອມ ຂຶ່ງຈະຕ້ອງຮອມກາຮັກປະເມີນໃນສ່ວນນີ້ ເສີຍກ່ອນ ຮູບພາລີ້ໄມ້ມີຈຸດຢືນໄດ້ ຖ້າ ເກີຍກັບເຮືອນີ້

ຕາມໂຄງກາຮັກຂອງສກາພັດນິ້ນ ໄດ້ຫວັນ ຮູບພາລີ້ໄດ້ຫວັນຈະຖ່ມບັນປະມານ 1 ແສນລ້ານ ໃນຮະບະ 3 ປີ ນອກຈາກ ຈະພັດນາຮະບບາທາງດ່ວນ ແລະ ພຣີເວີຍແລ້ວ ຍັງຮ່ວມເຖິງຮະບບາຂົນສົງຂ່າຍທີ່ເກີຍວ່າຈີ້ກັບໂຄງກາຮ່ວມສ້າງທາງຮອຍນິ້ນ ກາຮັກຊ່ອມແໜ່ນສະພານເກົ່າຈຳຈຸດທີ່ມີຂັ້ນຕາຍ ອີ່ສະພານໃໝ່ ແລະ ເຄື່ອງໝາຍຈາຈາກຕ່າງໆ ດ້ວຍ ສກາພັດນິ້ນ ຮະບຸວ່າ ກາຮັກພັດນາຮະບບາທາງຮອຍນິ້ນໄດ້ວ່າ ເປັນປົມເຈື່ອນສຳຄັນຂອງກາຮັກສາຍາຮູນປົນເພື່ອພື້ນຮູນຮານຂອງໄດ້ຫວັນ

ຮມວ.ຄມນາຄມ ຮະບຸວ່າ ຕາມແຜນຂອງສກາພັດນິ້ນ ເປັນໄປຕາມບັນປະມານທີ່ກະທຽບຄມນາຄມ ປະເມີນໄວ້ໃນ ຂ່າວປີ 2551-2553 ເປັນບັນປະມານທີ່ເກີຍວ່າຈີ້ກັບຮະບບາທາງດ່ວນ ທີ່ສຳຄັນຕີ້ອງບໍ່ຂ່ອມແໜ່ນ ແລະ ຂໍາຍາຍໃໝ່ ເຊັ່ນ ໂຄງກາຮັກ ຂໍາຍາຍຂ່າວປລາຍທາງຂອງຮະບບາທາງດ່ວນສາຍທີ່ 1 ຂ່າວຕ້ອເກາສັງ ຂຶ່ງປີ້ນ້າຈະແລ້ວເສົ່ວຈັກທີ່ກົດເສົ່ວຈັກສິ່ນໂຄງກາຮັກ ຮະບບາທາງດ່ວນຮະບະເວລາ 16 ປີ

ໃນສ່ວນຂອງໂຄງກາຮັກໃໝ່ ນອກຈາກທາງດ່ວນສາຍທີ່ 6 ແລ້ວ ໄດ້ບຽງເຂົ້າສູ່ໂຄງກາຮັກຂໍາຍາຍເສັ້ນທາງດ່ວນສາຍທີ່ 4 ອູ້ຢູ່ໃນແຜນພັດນາແໜ່ງໝາດ 6 ປີ ແລ້ວ ຂຶ່ງຮມວ.ຄມນາຄມ ຮະບຸວ່າ ໂຄງການນີ້ ເປັນໂຄງກາຮັກຂໍາຍາຍຕ່ອນເນື່ອຮະບບາທາງດ່ວນໃນ ເຂດກາຕາລາ ພົງເໝີຍີນ ຄື່ງ ອູ້ຟັງ ແຕ່ຍັງບາງຂ່າວທີ່ຍັງຮອມຮາຍງານພົດກະທບຕ່ອສິ່ງແວດລ້ອມໂດຍຢ້າວ່າ ໂຄງກາຮັກແລ້ວນີ້ ຕ້ອງເຮັງໃໝ່ມີກາຮັກຕັດສິນໃຈຈັດສ້າງໂດຍເຮົາ ມີເຊັ່ນນັ້ນ ມາກອອນກວ່າ ກາຮັກສາຍາຮູນພົດແລ້ວ ກົຈະໄມ້ທັນກາລ

9) ໄດ້ຫວັນວາງມາຕາກາຮັກດີ່ງດູດຜູ້ເຂົ້າວ່າງມາທຳການ

ຮູບພາລີ້ໄດ້ຫວັນໄດ້ຕະຫຼາກດີ່ງການດີ່ງດູດບຸຄລາກາຮັກແລ້ວຜູ້ເຂົ້າວ່າງມາຈາກຕ່າງປະເທດເຂົ້າມາທຳການເພື່ອກາຮັກພັດນາປະເທດໃນທຸກດໍານາ

ເນື່ອວັນທີ 27 ມິຖຸນາຍັນ 2550 ນາຍກົມມູນຕີ້ ຈາງຈົວນິສັງຂອງໄດ້ຫວັນ ເປີດແຜຍວ່າ ຮູບພາລີ້ຈະໄໝສິທິພືເສຍ ທາງດ້ານກາຫີແລ້ວມີໃໝ່ກາຫີ ເພື່ອດີ່ງດູດໝາດຕ່າງໆ ໄນຈຳກັດເຂົ້າມາດີ້ ສັງຫຼັກຕີ້ ໄດ້ມາຮ່ວມກັນພັດນາໄດ້ຫວັນ ນາຍກົມມູນຕີ້ ຈາງຈົວນິສັງ ກລ່າວ່າ ບຸຄລາກາຮັກເປັນສິ່ງທີ່ຈະເປັນໃນກາຮັກດີ່ງນີ້ ແລະ ເກີຍວ່າຈີ້ກັບຮູນກາຮັກແລ້ວ ອູ້ຮູບພາລີ້ໄໝໃໝ່ ເປັນສິ່ງທີ່ຈະເປັນໃນກະບວນກາຮັກພັດນາ ເສັ້ນທີ່ ສກາພັດນິ້ນ ສກາບົນຫາຄາດວ່າໃນຂ່າວ 3 ປີ ຂ້າງໜ້າ ບຸຄລາກາຮັກທຸກດໍານາ ເຊັ່ນຄອນດັກເຕົອຮ່ວມ ຈອແສດງກາພ ກາຮັກສິ່ນສາຮ ດິຈິຕອລ ຄອນເທັນຕີ້ ເກີຍວ່າ ພົບໂລຍ່ສົງກາພ ກາຮັກບົນຫາສາຮ ວຸມ 6 ແນວດ ຈະມີຄວາມຂັດແຄລນອ່າຍ່ຍິ່ງ ນາຍກົມມູນຕີ້ ຈາງຈົວນິສັງ ຍັງໄດ້ກັດເຂົ້າວ່າ ຄະນະກຽມກາຮັກພັດນາເສັ້ນທີ່ຈະແກ່ໝາດຕີ້ໄດ້ເຫຼຸ່ງຫ່ວຍງານທີ່ເກີຍວ່າຈີ້ກັບຮູນກາຮັກແລ້ວ ໄສິທິພືເສຍທາງດ້ານກາຫີແລ້ວມີໃໝ່ກາຫີ ທັງສອງດໍານາ ມາກອອນກວ່າ ຈະປ່ອຍພັດນາເສັ້ນທີ່ຈະແກ່ໝາດຕີ້ໄດ້ເຫຼຸ່ງຫ່ວຍງານທີ່ເກີຍວ່າຈີ້ກັບຮູນກາຮັກແລ້ວ ແລະ ເປັນປະເມີນໃນ ຮະບຍະຍາ

นายເຢີ່ມມິງໄຟ້ ອອງປະຈານຄະນະກមງກາຮັດມາເສດຖະກິດສົກມແຮ່ງຊາດມີຄວາມເຫັນວ່າ ກາຮໃໝ່ທີ່ພື້ນຖານໄດ້ແກ່ ກາຮໃໝ່ລົດຍ່ອນກາຍີ່ສຳຮັບຄ່າໃໝ່ຈ່າຍໃນກາຮເດີນທາງຮະ່ວງໄດ້ຫວັນກັບປະເທດບ້ານເດີມ ດ້ວຍກົດໜໍາຍສຶ່ງຂອງຈາກບ້ານ ດ້ວຍເຫັນບ້ານ ດ້ວຍກົດໜໍາຍ ເປັນຕົ້ນ ໃນສຸວນຂອງສິທິພື້ນຖານທີ່ໄມ້ໃໝ່ກາຍີ່ ຈະຜ່ອນຄລາຍໜ້ອ ຈຳກັດສຳຮັບຄູ່ສ່ວນສົງແຜ່ນດິນໃໝ່ທີ່ຈະມາໄດ້ຫວັນ ກາຮພຳນັກອາຄີຍຂອງໜ້າຈືນແຜ່ນດິນໃໝ່ ແລກກາຮເຢີ່ມມິງໄຟ້ ບໍ່ເປັນຕົ້ນ

10) ຈຳງານແຮງງານຕ່າງຊາດຕ່ອໄມ່ຕ້ອງຜ່ານບົຮົມທັດທາງ

ຕັ້ງແຕ່ວັນທີ 1 ມັງກອນ 2551 ຄຽບຄວາມໄດ້ຫວັນຫຼືຜູ້ປະກອບກາຮໄດ້ຫວັນທີ່ມີຄວາມປະສົງຈະຈຳງານຜູ້ນຸບາລຫຼືແຮງງານຕ່າງຊາດຕ່ອໄມ່ຕ້ອງຜ່ານບົຮົມທັດທາງ ສາມາດຍື່ນເວົ້ອງຂອຕ່ສົມບູກບຸນຍົດຈຳງານແຕ່ລະທົ່ວທີ່ ທີ່ຕັ້ງຂຶ້ນໃໝ່ໄດ້ໂດຍຕຽງ

ຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ນີ້ ແຮງງານຕ່າງຊາດທີ່ໄກສຶ່ງກຳນົດກາຮຕ່ອສົມບູກໃນຄົງຕ່ອໄປ ສາມາດດໍາເນີນຂັ້ນຕອນກາຮຕ່ອສົມບູກໃຫ້ເສົ້າກ່ອນ ເມື່ອສຶ່ງເວລາຄວບສົມບູກແລ້ວເດີນທາງກົດປະເທດເພີ່ມວັນເດືອນ ໄປຮັບບັດທາງທີ່ສຳນັກງານຕົວແທນໄດ້ຫວັນໃນຕ່າງປະເທດ ກົດສາມາດກົດປັນມາທາງໃນໄດ້ຫວັນຕ່ອໄດ້

ໃນອາຄາຕ ພາກແຮງງານຕ່າງຊາດທີ່ຕ້ອງກາຮເປີ່ມຍ້າງຈຳງານ ຂອເພີ່ມຜ່ານຄວາມເຫັນຂອບຈາກ 3 ຜ່າຍຄື່ອ ຄະນະກມງກາຮແຮງງານ ນາຍຈຳງານເດີມ ແລະສົດຄົດລົ້ອງກັບບຸນຍົດຂອງນາຍຈຳງານໃໝ່ ກົດສາມາດເປີ່ມຍ້າງໄດ້ໂດຍໄມ່ຕ້ອງຜ່ານຂັ້ນຕອນກາຮປະກາສທີ່ຕ້ອງໃໝ່ເວລານານ

ນາຍເຈີນອ້ຳໜິນ ອົບດີກມີກາຍີ່ພ ຄະນະກມງກາຮກົງກາຮແຮງງານໄດ້ຫວັນໜີ່ວ່າ ປັຈຈຸບັນ ແຮງງານຕ່າງຊາດທີ່ມາທາງໃນໄດ້ຫວັນ 1 ຄັ້ງ ສາມາດທາງໃດ 3 ປີ (ໃບອຸນຸມາດທາງຄົງແຮກ 2 ປີ ຈະຕ້ອງຕ່ອອັກ 1 ປີ) ເມື່ອທາງຄົງ 3 ປີແລ້ວ ຈະຕ້ອງຍື່ນເວົ້ອງຜ່ານບົຮົມທັດທາງຕ່ອສົມບູກ ແລະແຮງງານຈະຕ້ອງກົດປະເທດຫວຼວເວົ້ອງຍ່າງນ້ອຍມາກກວ່າ 2 ສັປດາຫົ່ວ)

ທີ່ນີ້ ກຽມີກາຍີ່ພຈະຈັດຕັ້ງໜ່ວຍງານຮັບເວົ້ອງໂດຍຕຽງ ພັດກັນໃໝ່ນາຍຈຳງານຈຳງານແຮງງານຕ່າງຊາດຕ່ອໄດ້ໂດຍຕຽງ ເພື່ອຄວາມສະດວກຂອງນາຍຈຳງານແລະລົດກວະຂອງແຮງງານຕ່າງຊາດ

11) ໄດ້ຫວັນທຸ່ມ 150 ລ້ານເໜີຍຄະດັບSME

ໄດ້ຫວັນໄດ້ຜັດກັນ “ໂຄງກາຮ 3 ກລາງ” ປະກອບດ້ວຍ ກາຮໃໝ່ຂໍ້ວ່າຍເລື້ອກາດກາລາງແລະກາດໄດ້ ອູ້ກົງ ຂາດກາລາງແລະຂາດຍ່ອມ ປະຊາບນະດັບກາລາງແລະລ່າງ ດ້ວຍກາຮຈັດສຽງປະມານ 150 ລ້ານເໜີຍຄະດັບໄດ້ຫວັນ ດໍາເນີນກາຮຜ່ານກອງທຸນນິຕົບຸຄຄລ 16 ແຮ່ງ ຂອງກະທຽວເສດຖະກິດ 16 ສື່ງສາມາດໃຫ້ບົຮົມທັດທາງດ້ານເທິງການເປົ້າໂດຍຕຽງກະດັບອູ້ກົງຂາດກາລາງແລະຍ່ອມ

ນາຍເຈີນຫຼຸ່ມໂທລັງ ຮມວ. ກະທຽວເສດຖະກິດກ່າວວ່າ ກະທຽວເສດຖະກິດໄດ້ຈັດຕັ້ງຂອງທາງນີ້ເພື່ອໃໝ່ໄວ້ຄວາມຂໍ້ວ່າຍເລື້ອແນະແນວແກ່ອູ້ກົງຂາດກາລາງແລະຂາດຍ່ອມ ທີ່ເນີນປະກອບອູ້ກົງຫຼືຍົກປະດັບກາຮພົດຕິແລະຂາດແຄລນເທິງໂລຢີກາຮພົດຕິຫຼືພົດຕິສິນຄໍາໄປໄດ້ຮະບ່ານແລ້ວຕ້ອງປະສົບປົງຫາໃໝ່ໃນດ້ານເທິງໂລຢີ ອັນຈະຂໍ້ວ່າໃຫ້ກາຮປະກອບອູ້ກົງດໍາເນີນຕ່ອໄປແລະສາມາດແປ່ງຂັ້ນໄດ້

ສ່ວນນາຍສົງລົງ ອອງປະຈານສາມາດຮັບຮັບຜ່ານຕ່າງຊາດຕ່ອໄມ່ຕ້ອງຜ່ານບົຮົມທັດທາງຕ່ອສົມບູກ ໄດ້ຫວັນມີກາຮຈະສິທິບັດແລະມີກຳລັງຄວາມສາມາດທາງກາຮພົດຕິຢູ່ໃນອັນດັບ 1 ຂອງໂລກ ມີຜົນກາຮສ້າງສຽງທີ່ໄດ້ຮັບກາຍອມຮັບໃນນາງຊາດ ອ່າງໄຣກີ່ຕາມ ອູ້ກົງຂາດກາລາງແລະຍ່ອມມັກປະສົບປົງຫາຂາດແຄລນທີ່ກາຮບໍາງຍ່າງຍູ່ເນື່ອງ ໆ ວິວທີ່ຂາດແຄລນນັກງົງຢັ້ງ

หรือเงินทุน จึงยังต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลเพื่อช่วยพัฒนาการผลิต เขายังกล่าวด้วยว่า รัฐบาลจะช่วยเหลืออย่างระดับธุรกิจขนาดกลางและย่อม เพื่อเพิ่มกำลังความสามารถในอีกระดับหนึ่ง เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจได้หัวนให้รุ่งเรืองอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงเศรษฐกิจการแสดงว่า โครงการช่วยเหลือธุรกิจขนาดกลางและย่อม จะช่วยให้ผู้ประกอบการได้หัวน 650 ราย ยกระดับการผลิตและปรับปรุงประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น คิดเป็นมูลค่า 2,000 ล้านเหรียญได้หัวน

12) รัฐบาลผลักดันโครงการศูนย์กลางสิ่งทอเอเชียแปซิฟิก

สิ่งทอเป็นสินค้าอุตสาหกรรมทำรายได้จากการส่งออกในลำดับที่ 5 มีห่วงโซ่การผลิตที่ครบวงจรทั้งในระดับต้นกลาง และปลาย ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มียอดขาย 9 พันล้านเหรียญได้หัวน รัฐบาลมองเห็นแนวโน้มที่ดี จะอาศัยรูปแบบการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ดำเนินการในเดือนกรกฎาคม ที่ผ่านมาได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยจะผลักดันให้หัวนเป็นศูนย์กลางการค้าสิ่งทอในเอเชียแปซิฟิก ในฐานะเป็นศูนย์กลางรับไปส่งซื้อ

กรมการค้าต่างประเทศ เปิดเผยว่า การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศต้องได้หัวนได้ผลดี ช่วยสนับสนุนให้ผู้ผลิตของได้หัวนก้าวเข้าสู่ห่วงโซ่การค้าในระดับโลกจำนวนมาก จึงเห็นว่าควรนำรูปแบบดังกล่าวมาใช้กับอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย

13) แรงงานต่างชาติในได้หัวนเพิ่ม ร้อยละ 6 ต่อปี

สถิติล่าสุดของกรมบัญชีกลางได้หัวน ระบุว่า ณ เดือนตุลาคม 2550 มีแรงงานต่างชาติในได้หัวนรวมทั้งสิ้น 356,510 คน เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนเกือบ ร้อยละ 6 และเนื่องจากความต้องการผู้อนุบาลเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานอินโด네เซียมีมากเป็นอันดับ 1 แซงหน้าแรงงานไทย มาตั้งแต่เดือนมีนาคม 50 ที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม สถิติของกรมบัญชีกลาง พบว่า หลังเดือนมีนาคม 2550 จำนวนแรงงานอินโดเนเซียเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนถึงสิ้นเดือนตุลาคม 2550 มีจำนวนถึง 1.1 แสนคน คิดเป็น ร้อยละ 30 ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด ส่วนแรงงานไทยและแรงงานพิลิปปินส์ มีจำนวนใกล้เคียงกันอยู่ที่ประมาณ 80,000 คน เกี้ยดnam 60,000 คน ส่วนแรงงานต่างชาติที่เป็นสตรีมีจำนวนทั้งสิ้น 2.1 แสนคน มากกว่า คนงานต่างชาติชายที่มี 1.3 แสนคน เจ้าหน้าที่ชีแอลเอได้หัวนระบุว่า เนื่องจากความต้องการผู้อนุบาลสำหรับผู้ทุพพลภาพทางด้านจิตใจและร่างกายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้จำนวนแรงงานอินโดเนเซียชี้ส่วนใหญ่ทำงานด้านนี้ มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก

โอกาสในการขยายตลาดแรงงานไทย

จากสถานการณ์และนโยบายด้านแรงงานและเศรษฐกิจของได้หัวนที่ได้ทบทวนมาข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติของได้หัวน โดยเฉพาะแรงงานไร้มือ จะลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากนโยบายการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติให้ลดลง ร้อยละ 15 ต่อปี การลดลงของจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมส์และเทคโนโลยีขั้นสูง โดยจะส่งเสริมการใช้แรงงานห้องถูนที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือเข้าทดแทน อย่างไรก็ตาม ยังมีความต้องการแรงงานในภาคกิจการก่อสร้างรองรับโครงการขนาดใหญ่ของรัฐที่จะเกิดขึ้นในช่วง 3 ปี ความต้องการแรงงานฝีมือที่จำารองรับอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมส์และเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งได้หัวนจะเปิดให้มีการว่าจ้างแรงงานฝีมือเหล่านี้จากต่างประเทศได้ ส่วนกิจการที่ยังคงมีความต้องการใช้แรงงานต่างชาติ จะกระจายอยู่ตาม

กิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งยังคงเป็นงานหนัก สกปรกและอันตราย โดยเฉพาะงานประเภทเหล็ก โลหะ งานสิ่งทอ พอกย้อม รวมทั้งงานแม่บ้านและผู้อ่อนนุบาก ซึ่งแรงงานท้องถิ่นไม่นิยมทำ เนื่องจากสภาพการทำงานและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ดึงดูดเท่างานประเภทอื่น ดังนั้น ตัวเลขความต้องการแรงงานต่างชาติในภาพรวมจะไม่เกินไป จากจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และจำนวนของแรงงานต่างชาติในแต่ละสาขา จะยังขึ้นอยู่กับความนิยมในการจ้างงาน ของนายจ้าง ซึ่งแรงงานไทยจะได้เปรียบในงานภาค การก่อสร้าง เนื่องจากนายจ้างยังนิยมใช้แรงงานไทย เพราะมีความอดทน ขยัน และมีทักษะหลายด้าน แต่มักมีข้อเสียด้านการดื่มสุรา ซึ่งสำนักงานแรงงานฯ ได้ให้คำแนะนำนำ ย้ำเดือนอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ แรงงานไทยส่วนใหญ่ จะยังคงกระจายอยู่ในงานประเภทกิจกรรมเหล็ก โลหะ สิ่งทอ และพลาสติก ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและอันตราย จึงจำเป็นจะต้องกดขัน ดูแลในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสำนักงานแรงงานฯ ได้ให้ความสำคัญในการตรวจสอบ กลั่นกรองบริษัทที่อนุมัติเข้าแรงงานไทย รวมทั้งไปเยี่ยมแรงงานไทยอยู่เป็นประจำ สวนกิจการประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ยังเป็นตลาดที่สำคัญของแรงงานไทย เช่นกัน เมื่อจะเป็นรองจากแรงงานพิลิปปินส์ ซึ่งมีค่อนข้างมีความรู้และได้เปรียบในเรื่องภาษาอังกฤษ แต่ในอนาคตอันใกล้ ตลาดแรงงานประเภทนี้จะเป็นของแรงงานฝีมือมากขึ้น โดยสรุปแล้วตลาดแรงงานในได้หัน ยังคงเปิดโอกาสสำหรับ แรงงานไทย ดังนี้

1. งานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่

โครงการก่อสร้างเพื่อการวางสาธารณูปโภคที่สำคัญฯ ของได้หัน ไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้าง ทางด่วน (Public Highway) การก่อสร้างรถไฟฟ้าใต้ดิน (Mass Rapid Transportation - MRT) และรถไฟฟ้าที่วิ่งระหว่าง จังหวัดหรือรถไฟฟ้าความเร็วสูง (High-Speed Train) การก่อสร้างสถานีผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าพลังน้ำและพลังงาน นิวเคลียร์ ฯลฯ เป็นโครงการที่อยู่ภายใต้การบริหารและควบคุมกำกับดูแลของหน่วยงานภาครัฐ ในรูปของรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานในรูปของมูลนิธิ อยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของ “สภากาражแผนและพัฒนาเศรษฐกิจ” (Council for Economic Planning and Development – CEPD) อีกชั้นหนึ่ง เช่น

- สมาคมการวิศวกรรมทหารปลดประจำการ (Retired Soldier Reengineering Association – RSEA) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกิจการทหารผ่านศึก (Veterans Affairs Commission)
- สำนักบริการด้านวิศวกรรม (Bureau of Engineering Services – BES) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเศรษฐกิจ
- บริษัทก่อสร้าง CTCI ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเศรษฐกิจ
- China Engineering Consultant – CECI ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการขนส่งและการสื่อสาร เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งบริษัทร่วมทุน (Joint Venture Company) เพื่อเข้ามาดำเนินโครงการก่อสร้างและ รับงานผลิตขนาดใหญ่ เช่น

- บริษัท Gibsin Engineers ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างมูลนิธิ Sinotech Foundation และ American Washington Group International ตั้งขึ้นเมื่อปี 2522 เพื่อก่อสร้างสถานีผลิตไฟฟ้าด้วยน้ำมันหินที่เกิด จากซากสัตว์และพืช (Fossil Fuel Power Plant) ให้แก่บริษัทไต้หวันพลังงาน (Taiwan Power Company)

➤ Pacific Engineers and Contractors (PECL) ซึ่งเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัท American Bechtel (เป็นบริษัทซึ่งมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้รับเหมางานขนาดใหญ่ในอิรักอยู่ในขณะนี้) และมูลนิธิ Sinotech Foundation ในปี 2522 เพื่อออกแบบและดำเนินโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ของไต้หวันทั้ง 3 แห่งที่สร้างเสร็จเรียบร้อยไปแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้างโรงไฟฟ้าแห่งที่ 4 คาดว่าอีกประมาณไม่เกิน 2 ปีจะแล้วเสร็จ

โครงการก่อสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่สำคัญ ๆ ของไต้หวัน ส่วนหนึ่งได้ดำเนินการเสร็จลุล่วงไปแล้ว ได้แก่ โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ 3 แห่ง (ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้างโรงไฟฟ้าโรงที่ 4 คาดว่าจะแล้วเสร็จใน 2 ปี) โครงการก่อสร้างนิคมโรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์เปটroleum 2 แห่ง โครงการก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมันและสารไวไฟ (ปัจจุบันดำเนินการโดย Chinese Petroleum Corporation (CPC) โครงการก่อสร้างทางด่วน (Super Highway) สายหลัก เชื่อมพื้นที่เหนือ-ใต้ของเกาะไต้หวัน โครงการก่อสร้างทางรถไฟแนวตัดขวางกลางของเกาะ และการก่อสร้างทางรถไฟความเร็วสูง (Taiwan High Speed Railway - THSR) ซึ่งเสร็จเรียบร้อยและเปิดให้บริการไปเมื่อปี 2550 ที่ผ่านมา ระยะทาง 345 กม. เงินลงทุน 15,000 ล้านเหรียญไต้หวันสนับสนุนหรือประมาณ 525,000 ล้านบาท

สำหรับโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าใต้ดิน (Mass Rapid Train - MRT) ได้มีการเริ่มและดำเนินการมาตั้งแต่ ปี 2530 โดยมีบริษัทที่ประกอบกิจการด้านการขนส่งเอกชนคอมิเก้นเป็นแก่นนำในการออกแบบและก่อสร้าง ได้แก่บริษัท Parsons Brinckerhoff Int'l, Bechtel Int'l และ Kaiser Engineer Int'l และรัฐบาลไต้หวันได้จัดตั้งหน่วยงาน Department of Rapid Transit System - DOETS) ขึ้นมารองรับว่ามีดำเนินการโครงการขนาดใหญ่เหล่านี้

โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าใต้ดินเป็นโครงการขนาดใหญ่ ประกอบด้วยโครงการย่อยหลายโครงการ และก่อสร้างเป็นระบบเครือข่ายเชื่อมด้านเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตกของกรุงไทเป มีการเปิดให้บริษัทเอกชนทั้งในและนอกประเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการรับเหมาช่วงงานออกแบบและก่อสร้าง โดยเฉพาะบริษัทญี่ปุ่นซึ่งมีประสบการณ์และเครื่องไม้เครื่องมือที่ทันสมัย เนื่องจากมีภูมิประเทศที่ลักษณะคล้ายคลึงกัน

โครงการขนาดใหญ่ที่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการในปัจจุบันมีอยู่ด้วยกันหลายโครงการ ได้แก่ โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์แห่งที่ 4 (Taiwan Power Company's Tatan 438MW LNG Power Plant) ตั้งอยู่เขต Lungmen ไทเป ซึ่งเกิดความล่าช้าในการก่อสร้างไปสองปี เนื่องจากความขัดแย้งเกี่ยวกับผลกระทบด้านมลภาวะสิ่งแวดล้อม และการต่อต้านจากประชาชนในพื้นที่ คาดว่าอีกประมาณ 2 ปีจะแล้วเสร็จดังที่กล่าวข้างต้น โครงการสร้างทางรถไฟฟ้าเชื่อมกรุงไทเปกับสนามบินนานาชาติเดาหยวน (Airport-Link MRT Project) ซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2549 (เปิดประมูล 2548) ระยะทางประมาณ 51.5 กม. จำนวน 20 สถานี (บนดิน 15 สถานี ใต้ดิน 5 สถานี) ระยะเวลา 6 ปี โครงการก่อสร้างศูนย์อุตสาหกรรม ปีเตอร์เคนีของรัฐบาลระยะเวลา 4 ปีในเขตหมุนหลินทางตะวันตกของเกาะไต้หวัน มูลค่า 11,500 ล้านเหรียญไต้หวัน เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2549 โครงการก่อสร้างโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์ปีเตอร์เคนี (Lubricant Oil Project) ซึ่งมีบริษัท Exxon-Mobil Company เป็นผู้ดำเนินโครงการระยะเวลา 3 ปี เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2549 คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2551

โครงการก่อสร้างเส้นทางรถไฟฟ้าใต้ดินและบนดินอีก 1 ที่ยังอยู่ระหว่างการก่อสร้างและที่เปิดดำเนินการไปแล้ว เป็นโครงการก่อสร้างที่ดำเนินการต่อเนื่องมาจากโครงการหลักที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นการก่อสร้างเพื่อเชื่อมและขยายเส้นทางให้เป็นระบบเครือข่ายเดียวระบบ ทำให้ประชาชนสามารถเดินทางไปไหน มาไหนในกรุงไทเปได้ด้วยรถไฟฟ้าและมีระบบเครือข่ายรถเมล์หรือรถโดยสารประจำทางเข้ามาเสริมให้ครบวงจรอีกด้วย ซึ่งเมื่อโรงไฟฟ้า

ນິວເຄລີຍົງແທ່ງທີ່ 4 ເສຣົຈເຮືອບຮ້ອຍກີຈະເປັນປັຈຈີຍເສົມໃຫ້ຮະບບາຄົມນາຄົມສັງດ້ວຍພາຫະນະທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍພັດໄພພໍາສາມາຮັບປົງບົດການໄດ້ອ່າຍ່າງໄມ້ຕິດຂັດທຳໃຫ້ດ້ວນສາມາຮັບປະຫຼັດການໃໝ່ພັດງານທີ່ຕ້ອງຜລິຕ້ດ້ວຍເຊື່ອເພັດງຮຽມໜາຕີ ຄື້ອ ນຳມັນແລະຄ່ານທຶນໄດ້ເປັນອ່າຍ່າງນາກ ແລະເປັນຮະບບາກາຮົນສັງທີ່ໄມ້ກະຮຸບຕ່ອມລາກວະແລະສິ່ງແວດລ້ອມອືກດ້ວຍ

ໂຄງກາງກ່ອສ້າງຮະບບາຄົມນາຄົມສັງຮັກໄຟພໍາທີ່ຍັງອຸ່ຽນວ່າງດໍາເນີນກາຮະທີ່ດໍາເນີນກາເສຣົຈສິນໄປແລ້ວ ປະກອບດ້ວຍໂຄງກາງຕ່າງໆ ດັ່ງນີ້

ໂຄງກາງກ່ອສ້າງຮັກໄຟພໍາໃນໄທເປົ້າທີ່ອູ່ຮ່ວ່າງກາຮ່ອສ້າງແລະທີ່ປັດໃໝ່ແລ້ວ

ລ/ດ	ເຊັນຫາງ	ຮະຍະຫາງ ກມ.	ເລີ່ມຕົ້ນ	ສິ້ນສຸດ	ເລີ່ມເປີດໃໝ່	ນາມເຫດຸ
1	Danshui	22.8	ມີ.ຍ. 2531	ຮ.ຄ. 2534	ຮ.ຄ. 2540	
2	Muzha	10.9	ກ.ຄ. 2532	ກ.ພ. 2534	ມີ.ຄ. 2549	
3	Xindian	10.3	ກ.ຍ. 2535	ກ.ພ. 2535	ພ.ຍ. 2542	
4	Nangang	11.1	ມີ.ຄ. 2533	ກ.ຄ. 2535	ຮ.ຄ. 2543	
5	Zhonghe	5.4	ພ.ຄ. 2534	ກ.ຍ. 2535	ຮ.ຄ. 2541	
6	Banxiao		ກ.ພ. 2534	ມີ.ຍ. 2536	ພ.ຄ. 2549	
7	Tuchueng		ກ.ຍ. 2541	ພ.ຍ. 2542	ມີ.ຄ. 2542	
8	Xinzhung	12.4	ມີ.ຄ. 2542	ມີ.ຄ. 2546	ຮ.ຄ. 2553	
9	Luzhou	6.4	ມີ.ຍ. 2543	ກ.ຄ. 2545	ຮ.ຄ. 2552	
10	Neihu	14.8	ມີ.ຍ. 2545	ພ.ຍ. 2546	ມີ.ຄ. 2552	
11	Nankang (Eastern Extension)	2.5	ກ.ພ. 2546	ມີ.ຍ. 2548	ຮ.ຄ. 2553	
12	Xinyi	6.4	ແມ.ຍ. 2547	ມີ.ຄ. 2549	ຮ.ຄ. 2555	
13	R06		ສ.ຄ. 2543	ກ.ພ. 2546	ກ.ຍ. 2552	
14	Zhongshan	8.5	ແມ.ຍ. 2548	ມີ.ຍ. 2550	ຮ.ຄ. 2556	
15	Taoyuan Int'l Airport	51.5	ກ.ຍ. 2549	ແມ.ຍ. 2552	ມີ.ຍ. 2555	

ໂຄງກາງກ່ອສ້າງຮັກໄຟພໍາໃນໄ້ຫວັນຕັ້ງແຕ່ແຮກເຮີມມານັ້ນ ມີການນຳແຮງງານໄທຢ່າເຂົາມາທຳການໃນກິຈການີ້ເພີ່ມ ຂາຕີເດືອຍ໏ ເນື່ອຈາກແຮງງານໄທຍີມີປະສບກາຮົນດ້ານງານກ່ອສ້າງມາເປັນເລານານ ຕັ້ງແຕ່ຍຸດທີ່ຕາດແຮງງານໃນ ຕະວັນອອກລາງເພື່ອງຟ ແລະມີບີ້ຮັບເໝາງການກ່ອສ້າງຂອງໄ້ຫວັນ ອີ້ອ Retired Soldier Reengineering Association – RSEA ແລະ Bureau of Engineering Services – BES ເຂົ້າໄປຮັບເໝາງການກ່ອສ້າງທ່າເຊື່ອແລະອາຄານໃນຕະວັນອອກລາງ ນລາຍໂຄງກາງແລະໃໝ່ຄົນງານໄທຍມາຕັ້ງແຕ່ເລານັ້ນ ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໝາດທີ່ເຂົາມາທຳການໃນໄ້ຫວັນໃນກິຈກາງ ກ່ອສ້າງຈຳນວນທັງສິ້ນ 8,696 ດາວໂຫຼວງ ເປັນແຮງງານໄທຍຖື່ງ 7,316 ດາວໂຫຼວງ ຮ່ອອົດເປັນຮ້ອຍລະ 85 ຂອງແຮງງານທັງໝົດໃນ ອຸດສາກຮຽມນີ້ ໃນຂະໜາດທີ່ແຮງງານພິລິປິປິນສົມ 581 ດາວໂຫຼວງ ເວີຍດນາມ 741 ດາວໂຫຼວງ ແລະອິນໂດນີເຫື່ອມີເພີ່ມ 58 ດາວໂຫຼວງ ຈຶ່ງຕາດ

แรงงานในภาคการก่อสร้าง แรงงานไทยยังคงเป็นแรงงานที่ครองตลาดอยู่ในปัจจุบันและในระยะเวลาข้างหน้าต่อไปอย่างไรก็ได้ ในระยะ 9 เดือนที่ผ่านมา ตลาดแรงงานภาคการก่อสร้างได้หดตัวลงเรื่อยมา จากต้นปี 2550 – ปัจจุบัน (พ.ย. 50) จำนวนแรงงานที่ทำงานได้ลดลงจากจำนวน 11,682 คนเหลือเพียง 7,316 คน หรือลดลงเกือบร้อยละ 25 โดยเฉพาะแรงงานไทยที่ทำงานกับกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กและปิโตรเคมีของบริษัทในเครือกิจการฟอร์โนเมซ่า ณ เขตอุตสาหกรรมเมย์ลี ทางตอนใต้ของเกาะได้หดตัวลงอย่างมาก เนื่องจากการบางส่วนดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว) และเมื่อโครงการก่อสร้างเส้นทางรถไฟฟ้าและการขยายถนนทางด่วนสายหลักเสร็จสิ้นแล้วในระยะ 4-5 ปีข้างหน้า ตลาดแรงงานในภาค อุตสาหกรรมนี้จะเริ่มลดลงตามลำดับ งาน/โครงการในระยะต่อไปจะเน้นด้านการบูรณะซ่อมแซมและ การก่อสร้างส่วนขยายเพิ่มเติม ซึ่งแรงงานท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในระยะต่อไป

2. งานภาคบริการ

สำหรับภาคงานบริการ (Social & Personal Services) ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน/ครัวเรือน และงาน ผู้อนุบาล หรือ Care Giver ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่มีจำนวนมากเป็นอันดับสองจากภาคอุตสาหกรรมการผลิต มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานอยู่ทั้งหมด 162,472 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45 ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในไทย (ภาคการผลิตของสัดส่วนร้อยละ 51) ในจำนวนนี้ แรงงานอินโด네เซียคงสัดส่วนมากที่สุดถึง 100,505 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62 ของจำนวนแรงงานในภาคบริการที่ทั้งหมด และคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 88 ของจำนวนแรงงานอินโดเนเซียทั้งหมดที่มาทำงานในไทย รองลงมาคือเวียดนามมีจำนวน 35,542 คน พลีบปินส์ 24,573 คน และแรงงานผู้อนุบาลไทยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1,844 คน เนื่องจากสภาพการทำงานทั่วไปเป็นงานหนัก ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน ค่าจ้างในตลาดภาคบริการนี้ไม่สูงเท่าที่คาดไว้ แรงงานไทยจึงเลือกที่จะไปทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากกว่า และแม้ว่าขณะนี้ทางคณะกรรมการแรงงาน (CLA) ได้เปิด ศูนย์จ้างตรง (Direct Hire Center – DHC) สำหรับการนำเข้า ผู้อนุบาล ที่จะมาทำงานรอบ 2 และรอบ 3 กับนายจ้างรายเดิม (การทำงานรอบ หนึ่ง ๆ คือ ระยะเวลาการจ้าง 2-3 ปี ขึ้นกับสัญญาจ้าง) และลดขั้นตอนลดความรุนแรงระหว่างการเดินเอกสารให้น้อยลง เพื่อให้ผู้อนุบาลได้มีโอกาสกลับมาทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น และไม่ต้องไปเสียค่าบริการจัดหางาน (ค่าหัว) ในการกลับมาทำงานรอบใหม่ ก็อาจไม่เป็นปัจจัยผลักดันให้ตลาดแรงงานไทยในภาคนี้เพิ่มขึ้นมากนัก เนื่องจากการกลับมาทำงานรอบ 2 หรือรอบ 3 ของแรงงานไทย (ทุกสาขาอาชีพ ไม่แต่เฉพาะกลุ่มผู้อนุบาล) สนธ. ไทยฯ ได้พยายามส่งเสริมและผลักดันให้นายจ้างว่าจ้างตรง โดยให้ค่านางกลับไปเดินเรื่องหรือยื่นเอกสารเกี่ยวกับการขอวีซ่าและการเดินทางเอง โดยไม่ต้องไปเสียค่าบริการ (ค่าหัว) อยู่แล้ว

ข้อพิจารณาสำหรับตลาดแรงงานกลุ่มนี้ คือ เป็นตลาดที่แรงงานมีได้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ วัน-เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ฯลฯ ราคาค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างผู้จ้างและผู้หางาน แต่เนื่องจากตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเป็นตลาดที่มีแรงงานส่วนเกิน (High Surplus Labour) ค่อนข้างมาก จึงเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูง ราคาว่าจ้างจึงมักจะถูกกำหนดโดยผู้จ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองสูงกว่าผู้หางาน ดังจะเห็นได้จากการที่คณานครกรุงเทพมหานครได้ออกประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากเดิมอัตราเดือนละ 15,840 เหรียญต่อเดือนเป็น 17,280 เหรียญต่อเดือน มา

ດັ່ງແຕ່ວັນທີ 1 ກຣກວຸກມ 2550 ແຕ່ດ້ວຍທີ່ການແຮງງານກລຸ່ມນີ້ໄດ້ອຸ່ງກາຍໄດ້ບັນດັບຂອງກຽມນາຍແຮງງານ ຂັດຈຳຈຳຈຳຈຳຂອງຄົນຈິງຢັ້ງຄອງຢູ່ທີ່ ຂັດຈຳເດີມ ແມ່ຈະມີເສີ່ງເຮືອກຮ້ອງຈາກຄົນຈານ ທີ່ສ່ວນມາກເປັນແຮງງານສັງຫຼັດຕິອິນໂດນີເຊີຍທີ່ ມີອຸ່ງກວ່າໜຶ່ງແສນຄົນ ຕ່ອທາງການໄດ້ໜັນໃໝ່ຢ່າງຈຳຈຳປັບປຸງຄົນຈຳຈຳ ເປັນຂັດຈຳຈຳຂັ້ນຕໍ່ໃໝ່ ກົມີອາຈສັງຜລແຕ່ອ່າງໄດ້ ນອກຈາກຄົນຈານ ຜູ້ອຸ່ນບາລໄທຍເທົ່ານັ້ນທີ່ຮູ້ບາລມີໂຍບາຍຫັດເຈັນດ້ານການຄຸ້ມຄອງດູແລສີທີ່ປະໂຍ່ນ ໄທໄດ້ຮັບຄົນຈຳຈຳ ຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນຮຽມແລະສະຫຼອນຕ່ອສກາພກການທຳມະນີທີ່ເປັນຈິງ ດັ່ງນັ້ນ ນາຍຈຳຈຳທີ່ປະສົງຈະວ່າຈຳຈຳ ຜູ້ອຸ່ນບາລນັ້ນ ດັ່ງແຕ່ວັນທີ 1 ກຣກວຸກມ 2550 ເປັນຕົ້ນໄປ (ເຫຊນນັບແຕ່ວັນທີປະກາສອົດຈຳຈຳຂັ້ນຕໍ່ໃໝ່ບັນໄໝມີຜລໃໝ່ບັນດັບ) ໄທວ່າ ຈຳຈຳ ຂັດຈຳຈຳຂັ້ນຕໍ່ໃໝ່ທຸກຄົນ ທີ່ຈຶ່ງຫລັກການດັກລ່າວ່າໄດ້ຮັບກາຍອມຮັບແລະເສີ່ງສະຫຼອນຈາກແຮງງານໄທຍສ່ວນມາກ ເປັນອ່າງໄດ້

ອ່າງໄກກີຕາມ ຮູ້ບາລໄດ້ໜັນ ມືນໂຍບາຍສົງເສລີມໃໝ່ແຮງງານທົ່ວ່າມາທຳມາເປັນຜູ້ອຸ່ນບາລເພີ່ມ ມາກີ່ນ ໂດຍຈະໄທເງິນອຸດໜູນຄົບຄວວທີ່ຈຳຈຳຜູ້ອຸ່ນບາລທົ່ວ່າມາຍລະ 5,000-10,000 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ເນື້ອຈາກແຮງງານທົ່ວ່າມີໄໝ ນີ້ມີປະກອບອາຊີ່ພແມ່ບ້ານແລະຜູ້ອຸ່ນບາລ ແລະນາຍຈຳຈຳຍັງຂອບທີ່ຈະຈຳຈຳແຮງງານຕ່າງໆຈາຕີເນື່ອງຈາກສາມາດຈ່າຍຄົນຈຳຈຳໄດ້ໃນຮາຄາຖຸກ

3. ກາຄກາລິຕິ

ກາຄອຸດສານກຣມກາລິຕິ (Manufacturing Labour Market) ທີ່ເປັນຕລາດແຮງງານຕ່າງໆຈາຕີທີ່ໃໝ່ທີ່ສຸດ ຕົວມີຈຳນວນ 182,813 ດົນ ອ້ອກືດເປັນສັດສ່ວນຮ້ອຍລະ 51 ຂອງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຈາຕີ (ທີ່ສຳຄັນ ພົມ 5 ສັງຫຼັດ) ທີ່ມີອຸ່ງໃນໄດ້ໜັນທັງໝົດ ໂດຍປັບປຸງແຮງງານໄທຍມີສັດສ່ວນມາກທີ່ສຸດ ດົວ ຈຳນວນ 78,481 ດົນ ອ້ອກືດເປັນຮ້ອຍລະ 43 ຂອງແຮງງານໃນການທັງໝົດ ອິນໂດນີເຊີຍ 11,117 ດົນ ອ້ອກືດຮ້ອຍລະ 6 ພິລີປິປິນສົມຈຳນວນ 60,733 ດົນ ອ້ອກືດຮ້ອຍລະ 33 ແລະເວີດນາມຈຳນວນ 32,454 ດົນ ອ້ອກືດຮ້ອຍລະ 18 ຕລາດແຮງງານໃນການນີ້ເມື່ອປີບປຸງເຫັນວ່າຈະເວີດນາມຈຳນວນທີ່ແລ້ວ ຈາກຈຸວ່າຂໍາຍຕົ້ນເລັກນ້ອຍ ທັງ ຖ້າ ທີ່ຄວາມຄຸດຄອຍລົງ ອັນເປັນຜລຈາກການປັບປຸງອົດຈຳຈຳຂັ້ນຕໍ່ໃໝ່ບັນດັບ ດັ່ງແຕ່ວັນທີ 1 ກຣກວຸກມ 2550 ທີ່ຝ່ານມາ ທັງນີ້ ຈາກເນື້ອຈາກທາງການໄດ້ໜັນມືນໂຍບາຍເພີ່ມການນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໆຈາຕີເພື່ອມາທຳມາໃນອຸດສານກຣມ 3 ປະເທດ ດົວ ອຸດສານກຣມທີ່ເປັນການນັກ ການສກປະກ ແລະການອັນຕຽມ (ຮັບທັງງານທີ່ເປັນການກະກລາງດືນ) ອ້ອກືດທີ່ເຮັກກັນວ່າງານ 3 K ຈຳນວນກວ່າ 20,000 ດົນ ແລະເຮີ່ມມີກາຍຫຍອຍນຳເຂົາເຮືອມາດັ່ງແຕ່ປະມາດຕິນປີ 2550 ດັ່ງນັ້ນ ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຈາຕີ ທີ່ຄວາມມີແນວໂນັ້ນຄົດລົງໃນຮະບະສັ້ນພົວະພຸດຈາກການປັບປຸງຄົນຈຳຈຳ (Push Effect) ຈຶ່ງຄຸກຊັດເຫັນດ້ວຍໂຍບາຍເພີ່ມໂຄວຕານຳເຂົາ (Pull Effect) ນັ້ນເອງ

ອ່າງໄກກີຕິ ການປັບປຸງອົດຈຳຈຳຂັ້ນຕໍ່ຈາກເດີມຂັດຈຳເດືອນລະ 15,840 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ເປັນຂັດຈຳເດືອນລະ 17,280 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ອ້ອກືດເພີ່ມຈິ່ນຮ້ອຍລະ 9.01 ສັງຜລກຮະບປຕ່ອຕັນຫຼຸນດ້ານແຮງງານທັງທາງຕຽບແລະທາງອ້ອມ ກລ່າວເກືອ ຄົນຈຳຈຳ ຢາຍເດືອນທີ່ເປັນຄ່າໃຫ້ຈ່າຍທາງຕຽບແລະນາຍຈຳຈຳມີໜ້າທີ່ຕ້ອງຈ່າຍເປັນການປະຈຳແນ່ນອນ ຕ້ອງຈ່າຍເພີ່ມຈິ່ນເທົກກັບ 1,440 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ບໍ່ ຕ່ອຄົນຕ່ອເດືອນ ຄ່າລ່ວງເວລາສໍາຮັບການທຳມະນີ 2 ຂ້າໂມງແຮງເພີ່ມຈິ່ນຈາກຂ້າໂມງລະ 88 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ເປັນ 95 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ບໍ່ ອ້ອກືດເພີ່ມຈິ່ນຂ້າໂມງລະ 7 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ແລະສໍາຮັບການທຳມະນີ 3 - 4 ຕ້ອງຈ່າຍເພີ່ມຈິ່ນຈາກຂ້າໂມງລະ 110 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນເປັນ 120 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ອ້ອກືດເພີ່ມຈິ່ນຂ້າໂມງລະ 10 ແຮັງຢູ່ໄດ້ໜັນ ເປັນຕົ້ນ (ດູຕາງແສດງຜລ ກຮບທບຂອງການປັບປຸງອົດຈຳຈຳຂັ້ນຕໍ່ໃໝ່ຕ່ອນຍາຈຳຈຳ/ຜູ້ປະກອບການ ທີ່ແສດງໄວ້ຂ້າງລ່າງນີ້ປະກອບ)

ສໍາຫວັດທຶນຄ່າໃໝ່ຈ່າຍອື່ນ ທີ່ຈຳນາຍຈ້າງມີໜ້າທີ່ຕ້ອງຈ່າຍເປັນກາປະຈຳ ໄດ້ແກ່ ເງິນສມທບກອງທຸນຕ່າງ ແລ້ວ ເງິນສມທບກອງທຸນປະກັນກ່ຽວຂ້ອງການ ເງິນສມທບກອງທຸນປະກັນສຸຂພາບຄານານ ເງິນສມທບກອງທຸນປະກັນຄ່າຈ້າງ ແລ້ວ ເງິນສມທບກອງທຸນຄຸ້ມຄອງແຮງງານທ້ອງດິນ ໄດ້ແສດງໄວ້ຕາມຕາງໆ ຂໍ້າງລ່າງນີ້ແລ້ວ ນອກຈາກນີ້ຈຳນາຍຈ້າງບາງຮາຍອາຈານ ການຈັດຕັ້ງກອງທຸນສໍາຮອງເລື່ອງຊີບ (Providence Fund) ຂຶ້ນສໍາຫວັດພັນກາງານຫຼືຄອນງານທ້ອງດິນຂອງຕົນ ແລ້ວມີໜ້າທີ່ຕ້ອງຈ່າຍເງິນສມທບກອງທຸນດັກລ່າເພີ່ມຂຶ້ນອີກດ້ວຍ

ຕາງໆແສດງຜລກະທບຂອງກາປັບອັດຮາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່ຕ່ອນຍັງ/ຜູ້ປະກອບກາຮ

ທີ່	ຮາຍກາຮ	ກ່ອນປັບ ຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່	ໜັງປັບ ຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່	ຜລຕ່າງ +/-
1	ຄ່າຈ້າງ <ul style="list-style-type: none"> ◆ ຮາຍເດືອນເດືອນລະ ◆ ຮາຍຂ້ວມົນ ລະ 	15,840 66	17,280 72	1,440 6
2	ຄ່າລ່ວງເວລາ <ul style="list-style-type: none"> ◆ ຂ້ວມົນທີ 1 – 2 ◆ ຂ້ວມົນທີ 3 – 4 ◆ ພລັງຂ້ວມົນທີ 4 ເປັນຕົ້ນໄປ 	88 110 132	95 120 144	7 10 12
3	ເງິນສມທບກອງທຸນປະກັນກ່ຽວຂ້ອງການ ອັດຮາເດືອນລະ / ດົກ	636	670	34
4	ເງິນສມທບກອງທຸນປະກັນສຸຂພາບຄານານ ອັດຮາເດືອນລະ / ດົກ	450	475	25
5	ເງິນສມທບກອງທຸນປະກັນຄ່າຈ້າງ / ຈຳນວນ ຄ່າຈ້າງຮຸມຂອງລູກຈ້າງໃນສຖານປະກອບກາຮ ເດືອນລະ	2.5 ຕ້ອ 10,000	ໄມ່ເປີ່ມແປລງ	-
6	ເງິນສມທບກອງທຸນຄຸ້ມຄອງແຮງງານທ້ອງດິນ ອັດຮາເດືອນລະ / ດົກ	2,000 – 3,000	ໄມ່ເປີ່ມແປລງ	-
	ຮວມ (/ດົກ/ເດືອນ)			1,499

ໜໍາຍເຫດ : 1. ຜລງ່າງຕົ້ນ ໄນຮ່ວມຄ່າລ່ວງເວລາ ທີ່ຈຳນວນຂ້ວມົນໄໝ່ແນ່ນອນໄນແຕ່ລະເດືອນ ແລ້ວໄໝ່ນັບຮ່ວມ
ຮາຍກາຮຄ່າຈ້າງຮ່ວມົນ ທີ່ໄໝ່ເກີ່ວຂ້ອງກັບແຮງງານໄທຢະແລງແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ໄໝ່ໄປ (ກາຣົດຄ່າຈ້າງຮ່ວມົນມັກຈະ
ໃຫ້ປົງປັດກັບແຮງງານທ້ອງດິນ ທີ່ຈຳນາຍໃນການບໍລິຫານ ເຊັ່ນ ຮ້ານອາຫານ Fast Food ຮ້ານສະດວກຫຼືໜີ້ນ້ຳ ອົງການ
ການສະດວກຫຼືໜີ້ນ້ຳ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ ລົງທະບຽນ
ໃຫ້ປົງປັດກັບຈ້າງໃນສຖານປະກອບກາຮແຕ່ລະແໜ່ງ

2. จากผลรวมค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มขึ้น สำหรับคนงานแต่ละคน / เดือน (1,499 \$NT) นั้น หากนับรวมค่าล่วงเวลา ซึ่งถ้าคนงานแต่ละคนทำงานล่วงเวลา เนื่องในแต่ละเดือนรวม เดือนละ 26 ชม. หรือวันละ 1 ชม. แล้ว จำนวนค่าใช้จ่ายสำหรับค่าล่วงเวลาที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้นอีกประมาณเดือนละ 2,470 \$NT (เท่ากับ 26 X 95)

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ผ่านมา (1 กรกฎาคม 2550) ทางคณะกรรมการการแรงงาน มิได้กำหนดมาตรการใด ๆ รองรับผลกระทบด้านภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างอย่างที่ควรจะเป็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลดหย่อนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมบทบุกงหุนต่าง ๆ เป็นการชี้ช่องความระยะสั้นหรือระยะยาวหนึ่ง เพื่อให้นายจ้างมีโอกาสปรับตัวด้านการผลิตและการบริหารจัดการ (เช่น อาจจะลดอัตราเงินสมบทบุกงหุนชั่วคราวเป็นระยะเวลา 1 ปี หรือ 6 เดือน) มาตรการลดภาระชี้รัตตุบหรือภาษีการนำเข้าเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ใน การผลิตและการทำงาน เป็นการชี้ช่องความหรือระยะยาวหนึ่ง นอกจากได้มีประกาศให้นายจ้างกับลูกจ้างไปเจรจาตกลงกันเอง โดยผ่อนผันให้นายจ้างสามารถขยายเพดานการเรียกเก็บค่าอาหารและที่พักเพิ่มขึ้นได้จากเดิมให้เรียกเก็บได้ไม่เกิน 4,000 เหรียญไปต่อวันฯ เป็น 5,000 เหรียญไปต่อวัน เท่ากับผลักดันภาระค่าใช้จ่ายให้คนงานทางข้อมั่นนั่นเอง และเป็นที่มาของความขัดแย้งในสถานประกอบการจำนวนมาก เมื่อนายจ้างเรียกเก็บค่าอาหารและที่พักจากคนงานเพิ่มขึ้นจากอัตราเดิมเดือนละ 2,500 เหรียญไปต่อวันเป็น 3,500 – 4,500 เหรียญไปต่อวัน ซึ่งสำนักงานแรงงานประเทศไทยผู้ส่งออกแรงงานไปไต้หวัน (อินโดนีเซีย พิลิปปินส์ เวียดนาม ไทย และมองโกลาเลี่ย) ไม่เห็นด้วยต่อมาตรการของนายจ้าง (ซึ่งเป็นผลมาจากการของคณะกรรมการการแรงงานอีกต่อหนึ่ง) 在การเก็บค่าอาหารและที่พักเพิ่มขึ้นจากคนงาน เพราะจะทำให้วัตถุประสงค์ของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการเพิ่มรายได้และมาตรฐานการดำเนินชีพของคนงานให้ดีขึ้นไม่บรรลุผล

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำอาจส่งผลให้บรรดานายจ้าง/ผู้ประกอบการต่าง ๆ เริ่มหันมาพิจารณาทิศทางหรือแนวโนยบายด้านการใช้แรงงานหรือการใช้ทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในกิจการที่มีการว่าจ้างแรงงานจำนวนมาก เช่น กิจการสิ่งทอ กิจการอิเลคทรอนิกส์ เป็นต้น โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคการผลิตและประสิทธิภาพการผลิตใช้จำนวนคนงานน้อยลง หรือหันไปลงทุนประกอบการในประเทศไทยที่มีค่าแรงถูกกว่า เช่น จีน เวียดนามหรือในกลุ่มประเทศแอฟริกาซึ่งได้หันมีความสัมพันธ์ทางการเมืองและไปลงทุนอยู่แล้ว ในหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งในระยะต่อไปมีความเป็นไปได้ค่อนข้างมากที่จะเปิดการลงทุนระหว่างได้หันกับจีนมากขึ้น โดยเฉพาะหากพรุก กึกมินตั้งได้เสียงข้างมากเข้ามาบริหารประเทศไทยหลังการเลือกตั้งในวันที่ 22 มีนาคม 2551 ที่จะถึงนี้ อาจส่งผลกระทบต่อทิศทางหรือแนวโน้มของตลาดแรงงานในภาคการผลิต โดยระดับการจ้างงานในระยะต่อไปมีแนวโน้มจะลดลง และมีผลกระทบต่อการใช้แรงงานต่างชาติทุกประเทศ ดังจะเห็นได้จากในระยะที่ผ่านมานับตั้งแต่กลางปี 2550 เป็นต้นมา มีโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์หลายแห่งได้ปิดกิจการลงและมีแนวโน้มจะหยุดดำเนินกิจการเพิ่มขึ้นอีกในปีต่อไป

ກຽງແບ່ງປົນໃໝ່

1. ສູນຍົ່ງຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆ ລັດຊັ້ນຕອນການນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໆ

ໄດ້ຫວັນເປີດດໍາເນີນການ “ສູນຍົ່ງຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆ” ແລ້ວ ເມື່ອ ວັນທີ 31 ອັນວາຄມ 2550 ຈຸດປະສົງຄົງຂອງ ກາງຈັດຕັ້ງສູນຍົ່ງບໍລິການຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆພື້ນທີ່ເພື່ອຕ້ອງກາຮ່ວຍເຫຼືອແຮງງານຕ່າງໆແລະນາຍຈຳງໃຫ້ປະຫຍັດຄ່າໃໝ່ຈ່າຍປະຫຍັດເວລາແລະປະຫຍັດແຮງ ເພວະເປົ້າການໃຫ້ບໍລິການແບບ One stop service ໂດຍທຸກອ່າງສາມາດດໍາເນີນໄໝແລ້ວ ເສົ້າຈອ່າງສົມນູຣົນກວາຍໃນສູນຍົ່ງບໍລິການແໜ່ງນີ້ ຈາກການທີ່ໃນອີຕີຕ້ອງໃໝ່ເວລາໃນການດໍາເນີນກາຍື່ນຂອນນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໆເປັນເວລາ 3 ສັປດາທີ່ 2 ເດືອນ ແຕ່ຫາກໃຫ້ບໍລິການຂອງສູນຍົ່ງບໍລິການຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆໃຫ້ເວລາເພີ່ມ 1 ວັນກີ່ສາມາດດໍາເນີນໄໝແລ້ວເສົ້າ ແຮງງານຕ່າງໆເດີນທາງກັບປະເທດໄປເພີ່ມວັນເດີຍກີ່ສາມາດກັບປັນເຂົາມາໄໝໄດ້

ຈາກສົດຕິຂອງຄະນະກວມກາຮັງແຮງງານຮະບຸວ່າ ປັຈຈຸບັນໄດ້ຫວັນນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໆມີກາກກ່ວ່າ ສາມແສນໜ້າໜື່ນຄົນໃນຂັ້ນແກນໜ້າທາງສູນຍົ່ງບໍລິການຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆຈະໃຫ້ບໍລິການແຮງງານຕ່າງໆທີ່ທ່ານໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ອຸນຸບາລຄນປ່ວຍແລະຜູ້ຂ່າຍງານບ້ານທີ່ກ່ຽບສັນຍາ 3 ປີ ແລະຈະເດີນທາງກັບນາຍທ່ານກັບນາຍຈຳງຮາຍເດີມກ່ອນ ໃນອານາຄຕຈະຂໍ້າຍອອກໄປບໍລິການແຮງງານຕ່າງໆໃນຕໍາແໜ່ງອື່ນ ທັງນີ້ສູນຍົ່ງຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆຈັດຕັ້ງແໜ່ງແຮກທີ່ກ່ຽບໄປແລ້ວ ແຕ່ນາຍຈຳງໃນເມືອງອື່ນໆສາມາດໃຫ້ບໍລິການທີ່ “ສູນຍົ່ງໃຫ້ກຳບົກ້າແຮງງານຕ່າງໆ” ທີ່ເມືອງອື່ນໆ ຈະລື້ ໄທຈະ ໄທນານ ແລະເກາສັງໄດ້ການໄປໃຫ້ບໍລິການທີ່ສູນຍົ່ງບໍລິການຈຳງຕຽງແຮງງານຕ່າງໆນາຍຈຳງຕ້ອງເດີນທາງໄປທ່າງເອງເອງ ດັ່ນນັ້ນ ຍັງມີນາຍຈຳງປາງຮາຍໄມ່ສະດວກທີ່ຈະໄປດໍາເນີນກາຮັງກີ່ຈະຍັງມອບຮມາຍໃຫ້ບິ່ງທັດທາງນັບໄປດໍາເນີນກາຮັງກີ່ໄດ້ ເປັນກາຮັງລັດນີ້ໃຫ້ບິ່ງທັດທາງນັບປ່ຽນປຸງຄຸນກາພາກກາຮັງໃຫ້ບໍລິການຂອງຕົນໄໝໄດ້ຂຶ້ນ

ຕາມບັນຫຼຸດຂອງກົງໝາຍປັຈຈຸບັນ ແຮງງານຕ່າງໆຈຳງຕ້າມທ່ານໃນໄດ້ຫວັນໄດ້ຮອບລະ 3 ປີ ເມື່ອຄົນກຳນົດແລ້ວຕ້ອງເດີນທາງອອກປະເທດເກີນກ່ວ່າ 1 ວັນຈຶ່ງຈະກັບປັນເຂົາມາທ່ານຕ່ອໄດ້ ໂດຍມີສິທີທີ່ທ່ານໃນໄດ້ຫວັນຮົມກັນໄມ່ເກີນ 9 ປີ ແຕ່ໃນທາງປົງປັດທີ່ລັງຈາກແຮງງານຕ່າງໆຈຳງຕ້າມທາງອອກຈາກໄດ້ຫວັນແລ້ວ ຈະຕ້ອງເດີນເຮື່ອງຫລາຍຂັ້ນຕອນໜີ່ຈະຕ້ອງໃຫ້ເວລາປະມານ 2 ສັປດາທີ່ ກະທຽວການຕ່າງປະເທດໄດ້ຫວັນໄດ້ເຫັນຂອບໃຫ້ແຮງງານກັບມາທ່ານຕ່ອໄດ້ຫລັງຈາກເດີນທາງອອກປະເທດແລ້ວເພີ່ມ 1 ວັນ ທັງນີ້ ໃນເບື້ອງຕົນຈະແໜ່ນໃຫ້ບໍລິການແກ່ຜູ້ອຸນຸບາລເປັນຫຼັກ ໂດຍ CLA ກົດໄດ້ຫວັນແລະທບວງສາຫະລຸງສຸຂະ ຈະຮ່ວມກັນຈັດຕັ້ງກົດໄກໂດຍໃຫ້ CLA ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຂອບໃຫ້ບໍລິການແກ່ແຮງງານຕ່າງໆ ຮັນ ຈຸດເດີຍກີ່ເປັນກາຮັງລັດຂັ້ນຕອນແລະທໍາໃຫ້ນາຍຈຳງແລະລູກຈຳງປະຫຍັດຄ່ານາຍໜ້າໄດ້

ໃນສ່ວນຂອງການນຳເຂົາແຮງງານຈາກຕ່າງປະເທດ ນາຍໄຊ່ມ່ງເໜີຍກຳລ່າວວ່າ ມີຂັ້ນຕອນທີ່ເກີ່ຍວ້ອງກັບປະເທດຕົ້ນທາງ ຈຶ່ງຍັງໄມ່ເປີດໃຫ້ບໍລິການ ແຕ່ປະເທດພິລິປິນສົກລັງແກ້ປົ້ນຫາດັກລ່າວແລະມີຄວາມຕົບໜ້າຍ່າງຈວດເຮົາ ພ້ອມກັນນີ້ ໄທຍ ເວີດນາມແລະອິນໂດນີເຫຼີຍ ກົດລັງພຍາຍາມແກ້ໄຂປົ້ນຫາເຊັ່ນກັນ ນອກຈາກນີ້ CLA ອູ້ຮ່ວ່າງການແກ້ໄຂຮະບົບເກີ່ຍວ້ອງກັບການເປົ້າຍ່ານນາຍຈຳງຂອງແຮງງານຕ່າງໆ ໂດຍໃນອານາຄຕ ນາຍຈຳງເດີມ ແຮງງານຕ່າງໆ ແລະນາຍຈຳງໃໝ່ທີ່ມີຄວາມຕກລາງຮ່ວມກັນ 3 ຜ້າຍແລ້ວ ສາມາດດໍາເນີນກາຮັງແລ້ວນາຍຈຳງຕ່າງໆຕ້ອງ CLA ໄດ້ໃຫ້ນທີ່ ລັດຊັ້ນຕອນກາຮັງລັດຂັ້ນຕອນແຮງງານແລະນາຍຈຳງ

ພ້ອມກັນນີ້ ໄດ້ມີກາරຍົກເລີກການຫ້າມປັບປຸງນາຍຈ້າງຂ້າມເຂດຕໍ່ວຍແລ້ວ ແລະຂໍ້າຍຈໍານວນຄັ້ງຂອງກາຍືນຂອງປັບປຸງນາຍຈ້າງຈາກຮັບເດີມທີ່ກໍາທັນດວ່າໄມ່ເກີນ 3 ຄຽ້ງ ຂໍຍາຍເພີ່ມເປັນໄມ່ເກີນ 6 ຄຽ້ງ ຜ່ານເລາດີນເຮືອງປັບປຸງນາຍຈ້າງເສົ້າສິນກາຍໃນ 60 ວັນ ນອກຈາກນີ້ຜູ້ທີ່ມີບອນຸໝາດຈ້າງແຮງງານຕ່າງໆ ໄນວ່າຈະເປັນຫາວີ່ໄດ້ວັນທີ່ອ້າວຸດຕ່າງປະເທດ ລ້ວນແຕ່ສາມາດຮັບຊ່ວງໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆໄດ້ເຂົ້າທຳກັນຕົນໄດ້ ທັນນີ້ CLA ເຕີຍມຈະຈັດທຳເວັບໄຊດີເພື່ອໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆແລະນາຍຈ້າງສາມາດຕິດປະກາສຫາງານ ຮັບສົມຄຽງນານ ອີ່ອັນຫາດຳແນ່ງງານໄດ້ຕ່ອງໄປ

2. ປັບອັດຕາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່ປັບ 9.09% ເຮີ່ມ 1 ກຣກກວາມ 2007

นายກຽມນົມຕົງຈົງຈົ້ນໂສງ ປະກາສປັບປຸງອັດຕາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່ທີ່ໄມ່ມີກາປັບປຸງເວລາ 10 ປີ ໂດຍຫລັງການພິຈາລະນາດ້ານຄວາມເປັນອຸ່ງຂອງແຮງງານ ແລະຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັ້ນ ດັ່ງນີ້ກາວະສິນຄ້າ ຕລອດຈົນການຮ່ວມຮັບປະໂຍ້ຍົນຈົກອັດຕາຂໍ້າຍພົມຕ້າງໆທີ່ສະຫຼຸບມີການປັບປຸງອັດຕາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່ຕ້ຳຕັ້ງແຕ່ວັນທີ 1 ກຣກກວາມ 2550 ເປັນ 17,280 ແຮັງຢູ່ໄດ້ວັນ ສ່ວນຄ່າຈ້າງຮາຍຂ່າວໂມງເພີ່ມເປັນ 95 ແຮັງຢູ່ໄດ້ວັນ ເພີ່ມຂຶ້ນ 9.09% ການປັບປຸງຄ່າຈ້າງໃນຄັ້ງນີ້ ຄະນະກໍມາກົງກາງແຮງງານເໜີນວ່າເປັນຈັງກະທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດ ທຳໃຫ້ແຮງງານຈຳນວນ 141,000 ດັ່ງນີ້ໄດ້ຮັບປະໂຍ້ຍົນ ຢ່າມທັງແຮງງານຕ່າງໆ ຜູ້ທີ່ເພີ່ມເຂົ້າສູ່ລາດແຮງງານ ອີ່ອັນຫາດຳແນ່ງງານໃໝ່ ການປັບປຸງອັດຕາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່ໃນໜັງນີ້ຈະໄມ່ກະທບຕ່ອງກາວະຄາສິນຄ້າ ຊຶ່ງສັງລົດຕ່ອດດັ່ງນີ້ຜູ້ບໍລິການໃນອັດຕາທີ່ຕໍ່ມາກ ພ້ອມກັນນີ້ CLA ໄດ້ອຸ່ນຸ້າໃຫ້ນາຍຈ້າງຂຶ້ນຄ່າອາຫານຈາກ 4,000 ເປັນ 5,000 ແຮັງຢູ່ໄດ້ວັນ ແຕ່ກະທຽວແຮງຂອງໄທ ໃຫ້ຄົງຄ່າອາຫານແຮງງານໄທຍ່ໄວ້ທີ່ 2,500 ແຮັງຢູ່ໄດ້ວັນ

3. ຈັດສຽງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຕາມອຸດສາຫກຮ່ວມ

ຫລັງຈາກຮັບປຸງໄດ້ວັນອຸ່ນຸ້າໃຫ້ນາຍຈ້າງຂຶ້ນຄ່າແຮງງານຕໍ່ CLA ປັບປຸງໂຍບາຍແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນໄໝ່ປ່ອມກັນຮະບູນາຄົດທັນນາໃໝ່ກາງຄວບຄຸມການນຳເຂົ້າຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນ ໂດຍຈັດສຽງການລັກຂະແນະຂອງອຸດສາຫກຮ່ວມ ທີ່ອຸດສາຫກຮ່ວມອີເລັກທຣອນິກສົ່ງຈະໄມ່ໄດ້ຮັບອຸ່ນຸ້າໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນໄປ ຮ່າມທັງຈະມີການຈັດສຽງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນແຕ່ລະອຸດສາຫກຮ່ວມໃໝ່ ບັງຈຸບັນໄດ້ວັນມີຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນທີ່ກັບປະມານ 3 ແສນ 4 ແມ່ນຄົນ CLA ມີແຜນທີ່ຈະປັບຈຳນວນການນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນໃນອຸດສາຫກຮ່ວມປະເທດຕ່າງໆ ໂດຍອາຈະຍັງຄົງຈຳນວນໄວ້ ແຕ່ຈະເປີ່ຍນາໃໝ່ການຈັດສຽງການລັກຂະແນະຂອງອຸດສາຫກຮ່ວມແນ່ ຊຶ່ງແຕກຕ່າງໆຈາກກວະເບີບທີ່ເຂົ້າໝູ້ໃນບັງຈຸບັນທີ່ໃໝ່ສັດສວນຂອງແຮງງານໄດ້ວັນຕ່ອງແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນ ການຈັດສຽງການປ່ອມື່ງຈະສອດຄລັງກັບຄວາມຕ້ອງກາງຈິງຂອງອຸດສາຫກຮ່ວມຕ່າງໆ ມາກຂຶ້ນ ການປັບຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນ ໄໝຈະພິຈາລະນາຈາກອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງເສົ້າສິນກາຍ ອັດຕາກາວ່າງານ ແລະລັກຂະແນະພິເສດຖະກິດຕ່າງໆອຸດສາຫກຮ່ວມ ເປັນພື້ນຖານ

4. ເພີ່ມຮະຍະເວລາໃຫ້ແຮງງານຕ່າງໆທຳກັນໃນໄດ້ວັນໄດ້ 9 ປີ

ວັນທີ 14 ກັນຍານ 2550 ສະກັນຕິບັງຢູ່ໄດ້ວັນໄດ້ໂພມຕົ້ນໄໝ່ປ່ອມກັນຮະບູນາຄົດທັນນາໃໝ່ກາງຄວບຄຸມການທຳກັນໃນໄດ້ວັນອຸ່ນຸ້າໃຫ້ນາຍຈ້າງຂຶ້ນຄ່າແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນ 3 ວັນຈີ ໂດຍຢືນຢັນການທຳກັນໃນໄດ້ວັນໄດ້ໄມ່ເກີນ 6 ປີ ເປັນ 9 ປີ ເດີມຮ່າງແກ້ໄຂກວະນາຍນີ້ ຂອງແກ້ໄຂໃຫ້ຍົກເລີກການຈຳກັດຮະຍະເວລາໃນການທຳກັນໃນໄດ້ວັນອຸ່ນຸ້າໃຫ້ນາຍຈ້າງຂຶ້ນຄ່າແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນ ໄໝແຮງງານຕ່າງໆສາມາດທຳກັນໃນໄດ້ວັນໄດ້ໂດຍໄມ່ຈຳກັດເວລາທັນນີ້ໃຫ້ນີ້ອຸ່ນຸ້າໃຫ້ນາຍຈ້າງຂຶ້ນຄ່າແຮງງານຕ່າງໆຕົ້ນ ພ້ອມກັນນີ້ CLA ໄດ້ວັນໄດ້

ການປັບປຸງແປ່ງຄົງນີ້ຈະມີຜລດີຕ່ອງແຮງງານທຸກໆໆພາຍໃຫຍ່ມາທຳມະນີໄດ້ຫວັນເປັນຫາຕີແຮກາ ແລະອູ່ຄົນ 6 ປີແລ້ວເປັນສ່ວນໃໝ່ຈະໄດ້ມີໂກສະກັບມາທຳມະນີທີ່ໄດ້ຫວັນອືກຄົງນີ້

5. ອນຸຍາຕແຮງງານຕ່າງໝາດທຳມະນີກົດອີກ 10,000 ຕຳແໜ່ງ

ຄະນະກຣມກາງກາງແຮງງານໄດ້ຫວັນ (CLA) ໄດ້ປະກາສເປີດຕາດແຮງງານຕ່າງໝາດໃນຕຳແໜ່ງຂອງ ອຸດສາຫກຮວມທີ່ຕ້ອງທຳມະນີ ເພື່ອໃຫ້ອຸດສາຫກຮວມທີ່ຕ້ອງທຳມະນີກົດອີກໄໝຕາພາບແຄລນແຮງງານ ໂດຍໃຫ້ ຖົງແບບ “ແຮງງານທີ່ອັນ 3 ດົນ ຕ່ອ ແຮງງານຕ່າງໝາດ 2 ດົນ” ໂຄງທ້າງໜົດ 10,000 ຕຳແໜ່ງ ທັງນີ້ ນາຍຈ້າງຕ້ອງ ປະກາສັບສົນມັກຄົນງານທີ່ອັນໃນອັດຈານເດືອນທີ່ສູງກວ່າຄ່າແຮງທີ່ໄປກ່ອນ ເມື່ອຮັບສົນມັກຄົນງານໄມ້ໄດ້ແລ້ວ ຈຶ່ງມີສິທີ ຍື່ນຂອນນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໝາດໄດ້ ມາຕຽກຮັດຕັ້ງກ່າວເປີດໃຫ້ຜູ້ປະກອບກາຍື່ນຂອນອຸຍາຕ ໄດ້ຕັ້ງແຕ່ວັນທີ 18 ມ.ກ. 50 ມາຕຽກຮັດຕັ້ງກ່າວຂອງ CLA ເຈົ້າຈະໄປທີ່ຕຳແໜ່ງນີ້ທີ່ຕ້ອງທຳມະນີຮ່ວມໜ້າວ່າງເວລາ 18.00 ນ.ເຖິງເວລາ 6.00 ນ.ຂອງວັນຊົ່ວໜີ່ໃນກິຈການ 45 ປະເທດ ເຊັ່ນ ອຸດສາຫກຮວມແຊ່ເຢັນແຊ່ເງື່ອສັຕ່ວົງ ອຸດສາຫກຮວມແຊ່ເຢັນພລິຕອາຫາວ ອຸດສາຫກຮວມສິ່ງທອ ອຸດສາຫກຮວມ ພລາສຕິກ ເປັນຕົ້ນ

ກູ້ເກີນທີ່ກາງຈ້າງແຮງງານຕ່າງໝາດທີ່ CLA ກໍານົດຈະຢືດຫຼຸ່ມຕາມຄວາມຈຳເປັນ ຈາກທີ່ຫາຄົນໄດ້ຫວັນສ່ວນໃໝ່ ໄນໄໝຍາກທຳ ເຊັ່ນ ການຜູ້ອັນນຸບາລ ຄົນງານແລະຂ່າງກ່ອສ້າງ ຈາກກຸມ 3K (ເຈົ້າສົກປາກ-ອັນຕຽຍ-ຫັນກ) ແລະ ການກະກລາງ ຄື່ນ ບາງຄວັງກີ່ໄດ້ຮັບການອຸ່ນໂລມໃຫ້ຈ້າງແຮງງານຕ່າງໝາດໄດ້ມາກກວ່າກູ້ເກີນທີ່ຕັ້ງໄວ້ ດ້ວຍເລີ່ມໂດຍທີ່ໄປຄົນໄດ້ຫວັນ 100 ດົນ ຕ່ອຄົນງານຕ່າງໝາດ 10-30 ດົນ

6. ລົດເງິນສົມທບກອງທຸນໃຫ້ຜູ້ຈ້າງຜູ້ອັນນຸບາລຕ່າງໝາດ ແລ້ວ 600 -1,200 ແຮັງຢູ່

ຄະນະກຣມກາງກາງແຮງງານ CLA ໄດ້ຫວັນ ໄດ້ແກ້ກູ້ໝາຍ ກາງຈ່າຍເງິນສົມທບກອງທຸນເພື່ອຄວາມມັນຄົງໃນການ ທຳມະນີຂອງຄົນງານທີ່ອັນ ສິ່ງເກີບຈາກນາຍຈ້າງທີ່ຈ້າງຜູ້ອັນນຸບາລຕ່າງໝາດ ໂດຍໃຫ້ກອບຄວ້ານາຍຈ້າງໄດ້ຫວັນຜູ້ມີມາຍໄດ້ ຮະດັບປານກລາງແລະຕໍ່າ ສິ່ງຈາກເດີມທີ່ຈ້າຍເງິນສົມທບກອງທຸນ 2,000 ແຮັງຢູ່ໄດ້ຫວັນ ເປັນປະຈຳທຸກເດືອນຕ່ອກກາວຈ້າງ ຜູ້ອັນນຸບາລຕ່າງໝາດທີ່ນີ້ຄົນລົດລົງແລ້ວ 1,200 ສຳຮັບຄຣອບຄວ້າຜູ້ມີມາຍໄດ້ປານກລາງ ແລະ 600 ແຮັງຢູ່ໄດ້ຫວັນສຳຮັບ ຄຣອບຄວ້າຜູ້ມີມາຍໄດ້ຕໍ່າ ຕາມລຳດັບ

CLA ເປີດແຜຍວ່າ ກາງຈ້າງຜູ້ອັນນຸບາລຈາວຕ່າງໝາດ ເພື່ອມາດູແລຜູ້ປ່າຍໂຮຄහັນແລະຜູ້ປ່າຍພິກາຮ ຄຣອບຄວ້າຂອງ ຜູ້ປ່າຍແລ້ວນີ້ ນອກຈາກຈະຕ້ອງແບກຮັບກາරຈ່າຍຄ່າໃຫ້ຈ່າຍໃນກາງຮັກໝາພຍາບາລຂອງຜູ້ປ່າຍແລ້ວ ຍັງຕ້ອງຮັບກາරຈ່າຍໃຫ້ຈ່າຍ ດ້ວຍເງິນເດືອນຂອງຜູ້ອັນນຸບາລ

ຂະນະເດີຍກັນ ຜູ້ຂອມື່ມີຄົນຮັບໃຫ້ຕ່າງໝາດ ຕ້ອງຈ່າຍສົມທບກອງທຸນ 5,000 ແຮັງຢູ່ໄດ້ຫວັນ ແລະຜູ້ທີ່ໃຫ້ແຮງງານ ຕ່າງໝາດໃນອຸດສາຫກຮວມ ຕ້ອງຈ່າຍສົມທບກອງທຸນ 1,900-2,400 ແຮັງຢູ່ໄດ້ຫວັນ ພລທີ່ຕາມມາທຳໄໝເກີດກາຮລັກລອບຂອງ ຜູ້ອັນນຸບາລໂດຍໃຫ້ໃບຮັບຮອງແພທຍ໌ເທິງ ແລະນຳຜູ້ອັນນຸບາລໄປທຳມະນີນີ້

7. ກູ້ເກີນທີ່ຈ້າງຜູ້ອັນນຸບາລ

ວັນທີ 9 ຮັນວັນຄມ 2550 ອົງຄໍກຣມເພື່ອແຮງງານຢ້າຍຄື່ນຮູ້ານແລະແຮງງານຕ່າງໝາດ ໄດ້ຈັດເດີນຂບວນປະຫວັງ “ເຮົາຕ້ອງກາງວັນໝູດ” ເຮົາກ້ອງວັນໝູດໃຫ້ຜູ້ອັນນຸບາລຕ່າງໝາດ ໂດຍຕະໂກນຂໍ້ຄວາມເປັນກາຫາຕ່າງໆເຊັ່ນໄທ ອິນໂດນີເຫັນ ເວີຍດ້ານາມແລະອັກກຸ່າປັບປຸງຕົ້ນຕລອດເສັ້ນທາງ ໂດຍເວີມຈາກສະຖານີຮັດໄພພ້າງເສັ້ນທີ່ໄດ້ຫວັນໄປໝູດຮ່ວມຕົວທີ່

ອນສຽນສານດຣ.ຖຸນຍັດເຊນ

ປັຈຈຸບັນກວ່າມາຍແຮງງານຂອງໄຕ້ຫວັນ ຍັງໄມ້ຄ່ອບຄຸມແຮງງານຕ່າງໝາດທີ່ທຳກຳໃນຕໍ່ແໜ່ງຜູ້ອຸນຸບາລ ທຳໄໝ້
ຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດໃມ້ໄດ້ຮັບການປົກປົງລືກທີ່ດຳກຳການຫຼຸດພັກຕາມກວ່າມາຍ ເພື່ອເຮັດວຽກສິລິທິມນູ່ຊຍ໌ໜັ້ນພື້ນຖານ ແຮງງານ
ຕ່າງໝາດແລະອົງຄໍກຮັສຄມສົງເຄຣະໜ້າເອກະນໍາຫລາຍແໜ່ງຂອງໄຕ້ຫວັນໄດ້ຮັວມກັນເດີນຂບວນປະຫວັງໃນວັນທີ 9 ພ.ມ. 2550 ເຮັດ
ຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດໃຫ້ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຈາກກວ່າມາຍແຮງງານ ແລະນໍາຮະບບນວກຄາງດູແລ້ວໜ້າຄວາມຂອງກະທຽວ
ມහາດໄທຢກລັບມາໃຫ້ເຊັ່ນເດີນ

ເຈີນຫຼູ້ເຊີ້ງ ອົດປະການສາມາຄະແຮງງານສາກລກລ່າວວ່າ ປັຈຈຸບັນຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດໃມ້ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຕາມ
ກວ່າມາຍແຮງງານ ທຳກຳໂດຍອາຫັນສັນຍາຈ້າງງານຄວບຄຸມເຫັນໜັ້ນ ແຕ່ນາຍຈ້າງມັກຈະມີເຫດຜລ້ອຍແປດໄມ່ອຸນຸບາລໃຫ້
ຜູ້ອຸນຸບາລເຫັນໜີ່ຫຼຸດພັກ ເນື້ອເກີດຂໍ້ອັນດັບແປ້ງໜັ້ນ ມ່ນຍ່າງນີ້ແລກການຈ້າງງານ ສາມາດແທກເຫັນໄດ້ອ່າຍ່າງຈຳກັດ ແຮງງານ
ຜູ້ອຸນຸບາລແກ່ໄດ້ຮັບການພໍອງຮ້ອງດ້ວຍຕົນເອງໄດ້ ສິລິທິມນູ່ຊຍ໌ໜັ້ນພື້ນຖານຂອງແຮງງານຕ່າງໝາດຖຸກວິດອຸນເປັນຍ່າງ
ມາກ ເຈີນຫຼູ້ເຊີ້ງຮະບຸວ່າ ຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດໃຫ້ເຫັນໜີ່ທຳກຳໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຫຼັກສົດໃຈທີ່ເກີດຂຶ້ນຢູ່ເນື່ອງໆ
ໃນສັງຄມ

ຖຸ້ຍວ່ົງລົງ ເລຂາສາມາຄະແຮງງານສາກລວະບຸວ່າ ກະທຽວມහາດໄທມີຮະບບນວກຄາງດູແລ້ວ
ໜ້າຄວາມແກ່ຄ່ອບຄວ້າທີ່ມີຜູ້ທີ່ຕ້ອງດູແລ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ດູແລໄດ້ມີໂຄກສັກຜົນຮະຍະສັ້ນຈາກການໜັກທີ່ທຳປະຈຳ ແຕ່ໜັງຈາກ
ທີ່ມີກາຮອນຸບາລໃຫ້ນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໝາດໃຫ້ຕັ້ງແຕ່ປີ 1992 ກະທຽວມහາດໄທກີ່ໄດ້ປະກາສກູກກະທຽວກຳນັດໃໝ່
ຄ່ອບຄວ້າທີ່ມີຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດ ໄມສາມາດຂອງຮັບການບໍລິກາດຕັ້ງກ່າວໄດ້ອີກ ທີ່ໃຫ້ຄ່ອບຄວ້າທີ່ມີຜູ້ປ່າຍອາກາຮ້ອນກັດຕູແລ
ມີປັບປຸງຫາດ້ານແຮກນະແກງເຈີນ ໄມສາມາດອຸນຸບາລໃຫ້ ຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດຫຼຸດພັກໄດ້ ຖຸ້ຍວ່ົງລົງກຳລ່າວວ່າ ຄ່ອບຄວ້າທີ່
ຢືນເວົ້ອງຂອນນຸມຕິນໍາເຂົາຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດ ໄມໄຟ້ຄ່ອບຄວ້າທີ່ຈໍາຍາ ດັນກະກຽມກາງກາງແຮງງານ ຄວ່າເໝີ່ເຈີນກອງທຸນດູແລ
ແຮງງານໃນປະເທດ ທີ່ມີນາກກວ່າ 2,000 ລ້ານເໜີຍໃນປັຈຈຸບັນ ມາໃໝ່ໃນການວ່າຈ້າງຜູ້ອຸນຸບາລໃນປະເທດເພື່ອທຳກຳໃນ
ການດູແລ້ວໜ້າຄວາມ ຂຶ້ນອອກຈາກຈະຫຼວຍທຳໃຫ້ແມ່ບ້ານສູງອາຍຸສາມາດກັດລັບສູ່ຕາດງານໄດ້ອີກ ຜູ້ປ່າຍກີ່ສາມາດໄດ້ຮັບການ
ດູແລຕາມປົກຕິ ອີກທີ່ຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດຖືກສາມາດຫຼຸດພັກໄດ້ອ່າຍ່າງສັບຍາໄຈດ້ວຍ

8. ຍກຮະດັບສັກພແວດລ້ອມກາທຳກຳໃນໂຮງງານທີ່ມີແຮງງານຕ່າງໝາດ

ຄະນະກຽມກາງກາງແຮງງານ ຮູ້ອ່ອ CLA ວ່າມກັບກະທຽວເສຽງສູກາງ ດ້ວຍບປະມານກວ່າ 66 ລ້ານ 3
ແສນເໜີຍໃນໄຕ້ຫວັນ ທຳໂຄງກາຍກະຮະດັບສັກພແວດລ້ອມກາທຳກຳໃນຄຸດສາຫກຽມກາງພິລິຕ 20 ປະເທດ ທີ່ມີການນຳ
ເຂົາແຮງງານຕ່າງໝາດ ແລະຈະມີການປະເມີນສັກພແວດລ້ອມໃນກາທຳກຳໃນຕໍ່ານຕໍ່າງໆ ອາທີ ຄວາມປິດປົກຕິ ອາຫຼວນນັມຍ
ຮ້ວມທັກການໃຫ້ຄໍແນະນຳດ້ານເກົ່ານິກຕໍ່າງໆ ຕ່ອໄປ ໂດຍຮັບພົບຈະເປັນຜູ້ຮັບຜິດຂອບຄ່າໃຫ້ຈ່າຍໃນການປັບປຸງຮ້ວມທັກການ
ໃຫ້ຄໍແນະນຳຕໍ່າງໆ ໂຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບພິຈາລະນາໃຫ້ເຂົ້າວ່ານໃນໂຄງກາຍໄມ້ຕ້ອງເສີຍຄ່າໃຫ້ຈ່າຍແຕ່ອ່າງໃດ ແຕ່ເນື່ອງຈາກ
ບປະມານມີຈຳກັດ ດັ່ງນັ້ນ ໃນຮະຍະແກ ຈະຫຼວຍເຫຼືອໂຮງງານທີ່ມີຄົນການຕ່າງໝາດທີ່ທຳກຳໃນອຸ່ນໝາກກວ່າ 2 ດົນໜັ້ນໄປກ່ອນພ້ອມ
ຫຼືວ່າ ໂຮງງານເຫັນໜີ່ ຄວ່າໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືອັກປະຄນະຜູ້ເຂົ້າວ່ານພື້ນຖານເພື່ອເຮັດວຽກປະເທດ
ເຮັດວຽກປະເທດໃຫ້ຄວາມປິດປົກຕິ ແລະອ້າຫຼວນນັມຍໂດຍເຮົວ ເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມຕ້ອງກາທຳກຳໃນປະເທດ
ຮ້ວມທັກກະຮະດັບສັກພແວດລ້ອມກາທຳກຳໃນໄຕ້ຫວັນໃໝ່ໃນເກມທົມາຕຽບ

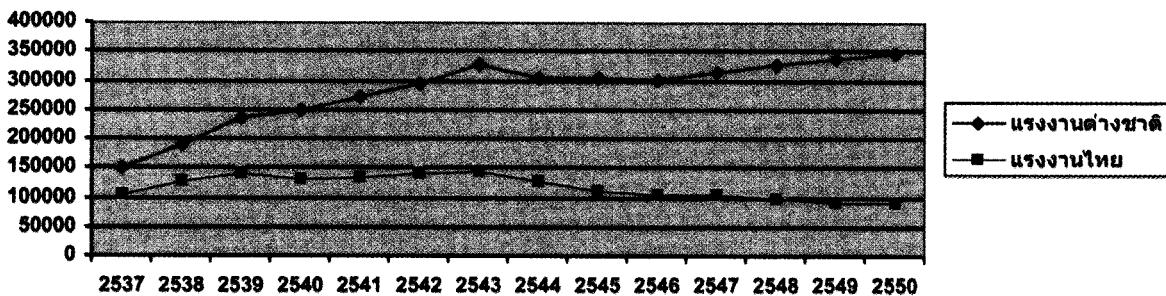
ແຮງງານຕ່າງໝາດໃນໄຕ້ຫວັນ ອົດືອ - ປັຈຸບັນ - ຂອນຄົດ

1. ແຮງງານຕ່າງໝາດໃນໄຕ້ຫວັນເພີ່ມປະລະ 6 ເປົ້ອງເຊີນຕົກ

ສົດືຂອງກຽມບັງຢູ່ກິລາງໄໃຫ້ຫວັນ ຮະບຸວ່າ ຈນດຶງສິນເດືອນຕຸລາຄົມ 2550 ມີແຮງງານຕ່າງໝາດໃນໄຕ້ຫວັນຮ່ວມທັງສິນ 356,510 ດາວ ເພີ່ມຂຶ້ນໃນອັດຕະການເກີຍ 6% ແລະເນື່ອງຈາກຄວາມຕ້ອງການຜູ້ອຸນຸບາລເພີ່ມຂຶ້ນ ທຳໄໝແຮງງານອິນໂດນີເຊີຍ ມີມາກເປັນອັນດັບ 1 ແຫ່ງໜ້າແຮງງານໄທຢາມາດັ່ງແຕ່ເດືອນມິນາຄົມ 2550 ໂດຍພບວ່າ ພັດທະນາມີມາດັ່ງຕໍ່າງໆ ຈຳນວນແຮງງານອິນໂດນີເຊີຍເພີ່ມຂຶ້ນຍ່າງດົກເນື່ອງ ຈນດຶງສິນເດືອນຕຸລາຄົມ ມີຈຳນວນສິນ 1.1 ແສນຄນ ດີດເປັນ 30% ຂອງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໝາດທັງໝົດ ສ່ວນແຮງງານໄທຢາມາດັ່ງແຕ່ເດືອນມິນາຄົມ 2550 ມີຈຳນວນໄກລ໌ເຄີຍກັນອູ້ທີ່ປະມານ 80,000 ດາວ ເວີຍດນາມ 60,000 ດາວ ໂດຍແຮງງານຕ່າງໝາດທີ່ເປັນສົດຮົມຈຳນວນທັງສິນ 2.1 ແສນຄນ ມາກກວ່າ ຄນາມຕ່າງໝາດທີ່ມີ 1.3 ແສນຄນ ເຈັ້ນທີ່ CLA ໄໃຫ້ຫວັນຮະບຸວ່າ “ເນື່ອງຈາກຄວາມຕ້ອງການຜູ້ອຸນຸບາລສໍາຮັບຜູ້ຖຸພລພລກພາຫາດທ້ານຈົດໃຈແລະຮ່າງກາຍເພີ່ມມາຂຶ້ນ ທຳໄໝຈຳນວນແຮງງານອິນໂດນີເຊີຍຈຶ່ງສ່ວນໃຫ້ຢູ່ທຳນານດ້ານຜູ້ອຸນຸບາລ ມີຈຳນວນເພີ່ມຂຶ້ນເປັນຍ່າງມາກ”

2. ອຸດສາຫກຮ່ວມໃນໄຕ້ຫວັນຍັງຂາດແຄລນແຮງງານທົ່ວໄປ ຕ້ອງພຶ່ງແຮງງານຕ່າງໝາດ

ສະກວາມມັນຄົງໄໃຫ້ຫວັນຮ້ອງວ່າ ພລກະທບຈາກກວາມມີບຸຕຽນນ້ອຍແລະປະຫາກສູງວ້າພຶ່ງມາກຂຶ້ນ ແລະຫາກເປັນເຂັ້ມື່ອໄປ ດັວກໂນໂລຢີ 2030 ແຮງງານໄໃຫ້ຫວັນຈະລດລົງ 9.8 ລ້ານດາວ ຂະນະເດືອນປະຫາກສູງອາຍຸມີສັດສ່ວນເພີ່ມຂຶ້ນ ໂດຍປີ.ສ. 1993 ເພີ່ມ 7.9 % ແລະເພີ່ມເປັນ 9.4% ໃນປີ.ສ. 2005 ນາກຍັງໄມ້ສາມາດເປີ້ນແປ່ງກວມວິທີການຜົດຕິໄຕ້ຫວັນຈະຂາດແຄລນແຮງງານຍ່າງຮຸນແຮງໃນອານາຄົດ ແລະຫລືກເລີ່ມໄມ້ໄດ້ທີ່ຈະຕ້ອງພຶ່ງພາແຮງງານຕ່າງໝາດ



3. ສົດືແຮງງານຕ່າງໝາດ - ແຮງງານໄທຍ ໃນຮອບ 14 ປີ

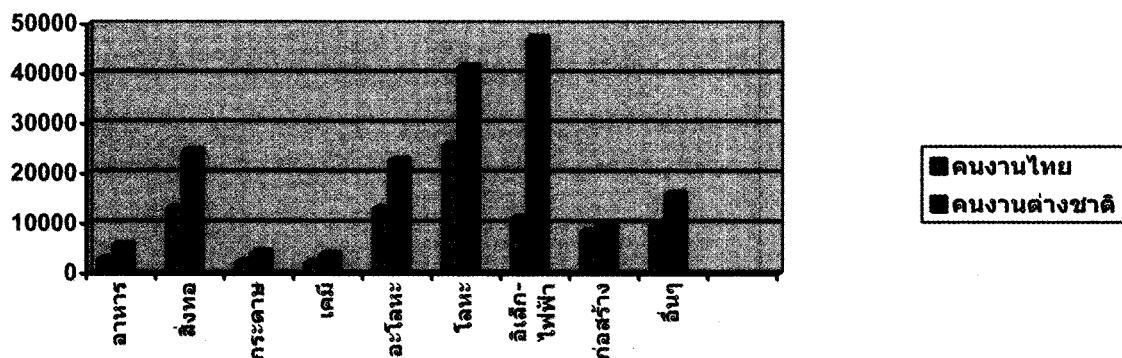
ໄໃຫ້ຫວັນເຮັດວຽກນີ້ກຳນົດການນຳເຂົາແຮງງານຕ່າງໝາດຍ່າງເປັນຮະບບນໃນປີ 2537 ໂດຍສົດືຂອງ CLA ໃນປີ 2543 ມີແຮງງານຕ່າງໝາດ 4 ຊາດຕືອງໄທຍ 105,152 ດາວ ພິລິປິປິນສ 38,473 ດາວ ອິນໂດນີເຊີຍ 6,020 ດາວ ແລະມາເລເຊີຍ 2,344 ດາວ ຮ່ວມ 151,989 ດາວ ຕ່ອມໄວໄດ້ເພີ່ມອົກ 2 ປະເທດ ດືກ ເວີຍດນາມແລະມອງໂກເລີຍ

ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໝາດໄໃຫ້ຫວັນໄດ້ເພີ່ມຈຳນວນຂຶ້ນເປັນລັດບັດຕາມຄວາມຈຳເປັນຂອງອຸດສາຫກຮ່ວມໜາຍປະເກທ ດ້ວຍສາເຫດກີ່ກາຣເຕີບໂຕຂອງອຸດສາຫກຮ່ວມແລະຂາດແຄລນແຮງງານ ໂດຍເຂົາມັນຫຼັກ-ສົກປ່ຽກ-ອັນຕຽາ-ຈາກກຳລັງກິດຕື່ອງຈຶ່ງສ່ວນໃຫ້ຢູ່ທຳນານດ້ານຜູ້ອຸນຸບາລມີຈຳນວນເພີ່ມຂຶ້ນເປັນຍ່າງມາກ” ໃນ ປັຈຸບັນ (ພ.ຍ. 2550)ມີຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໝາດຮ່ວມທັງສິນ 357,705 ດາວ

4 . ແຮງງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນລດລົງ

ສົດີແຮງງານຕ່າງໆຂັດທີ່ເຂົ້າມາກຳຈານໃນໃຕ້ຫວັນຕັ້ງແຕ່ປີ 2537 ມີແຮງງານໄທຢູ່ເປັນອັນດັບ 1 ອູ່ຢູ່ນັ້ນ 10 ປີ ຕ່ອມາຄົນງານໄທຢູ່ແຮງງານຕ່າງໆອູ່ຢູ່ຕ່ອນ 6 ປີ ແລະ ຕ້ອງກັບປະເທດຕາມກົງໝາຍໃຕ້ຫວັນ ທຳໄໜຈຳນວນຄົນງານໄທຢູ່ລດລົງ ປະກອບກັບມິວະເບີບໃໝ່ທີ່ທ່ານໄຕ້ຫວັນອຸ່ນຍຸາຕີໃໝ່ນາຍຈ້າງທັກຄ່າອາຫາດເດືອນລະ 2,500 ແຮັງຢູ່ໃຕ້ຫວັນ ແລະ ໄກສະໜັກເອົາເນັດທັກຄ່າບໍລິການປີທີ່ 1-2-3 ເດືອນລະ 1,500-1,700-1,800 ແຮັງຢູ່ໃຕ້ຫວັນໄດ້ ອຶກທັກຄ່າເງິນບາທທີ່ແຂງຂຶ້ນ ທຳໄໜຮ່າຍໄດ້ ຈາກການກຳຈານທີ່ໃຕ້ຫວັນ ເນື່ອແລກປ່ິນເປັນເງິນໄທຢູ່ ໄນມີການແມ່ນອັນແຕ່ກ່ອນ ຈຶ່ງທຳໄໜຄົນງານໄທຢູ່ສູນໜຶ່ງເລືອກໄປປະເທດອື່ນ ຂະນະທີ່ຜູ້ປະກອບການໄຕ້ຫວັນບາງຮາກ໌ທ່າງລົດຕັ້ນທຸນໂດຍພາຍາມໄໝມີໂອທີ່ນ້ອຍ ຈັດງານເປັນ 3 ກະທຳໄໜຄົນງານທີ່ມາມີຮ່າຍໄດ້ຕໍ່ໄປດ້ວຍເຊັ່ນໄມ່ມີໂອທີ່-ເຈັນພິເສດ ໂດຍທີ່ຄ່າບໍລິການຈັດທາງຈາກເມືອງໄທຢູ່ກົງສູງແລ້ວຍູ່ທີ່ 120,000-150,000 ບາທ ລວມທັງ ອຶກທັກມີທາງເລືອກອື່ນເຊັ່ນໄປເກາະລື່ຖ່າທີ່ສົງຕຽງໂດຍຮູ້ຄົນງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນຈຶ່ງລດລົງ

ສົດີຂອງ CLA ແຮງງານໄທທີ່ຢູ່ໃຕ້ຫວັນ ເກີອບຄົງເປັນຄົນທີ່ມີອາຍຸ ໂດຍແຮງງານໄທຢູ່ອາຍຸ 35-44 ປີ ມີລຶ່ງ 36 ເປົ້ອງເຫັນຕີ ແລະ ອາຍຸ 45-55 ປີ ມີລຶ່ງ 5 ເປົ້ອງເຫັນຕີ ຊຶ່ງແຮງງານທີ່ອາຍຸສູງຈະໄໝເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງໜ່າຍປະເທດ ຄົນງານເລຸ່ານີ້ມັກຍອມເສີຍຄ່າບໍລິການສູງຫຼືຍອມມາກຳຈານກ່ອສ້າງ ຈານອັນຕຽມ ຊຶ່ງໜ້າຄົນງານຍາກ



5. ສົດີແຮງງານໄທຢູ່ໃຕ້ຫວັນອຸດສາຫກຮົມປະເທດຕ່າງໆ (ກຮກງາມ 2550)

1. ຖະໜາຍ	2,664	ຄົນ
2. ສິ່ງຫອ-ເສື້ອັ້ນ	12,973	ຄົນ
3. ເຄື່ອງໜັງ	868	ຄົນ
4. ຈານມີ-ເຟອຣິນിജോർ	656	ຄົນ
5. ເຄີ	1,970	ຄົນ
6. ອະໄລທະ	12,944	ຄົນ
7. ໂລທະ	25,649	ຄົນ
8. ຄອມ-ອີເລັກທວອນິກສ	7,606	ຄົນ
9. ໄພຳກຳລັງ	3,487	ຄົນ
10. ຂົນສົ່ງ	5,842	ຄົນ
11. ເຄື່ອງມືວັດລະເອີຍດ	180	ຄົນ
12. ຂົ່ນໆ	2,192	ຄົນ

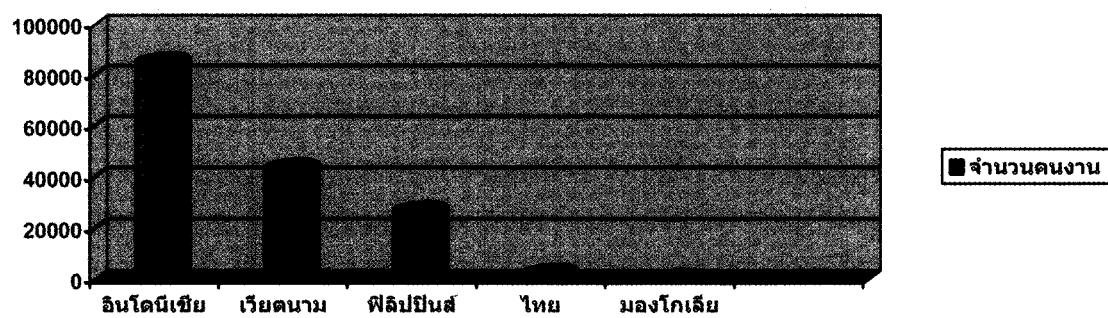
6. ແຮງງານໄທຢູ່ໃນສາຍຕາຂອງນາຍຈຳ້ງໄຕ້ຫວັນ

ລັກຊະນະເດັ່ນຂອງແຮງງານໄທສຸວນໃຫຍ່ຄືອ ອົດທນ ກຳລັດທຳການອັນຕຽມ ແລະມີທັກະະທາງໜ່າງ ໄນເກີ່າງງານ ດັ່ນນັ້ນ ແມ່ວ່າຝ່າຍໄທຍະຕັ້ງກຽບບາງຍ່າງເພື່ອຜລປະໂຍ່ນຂອງຄົນມານ ເຊັ່ນ ທັກຄ່າອາຫານໄດ້ໄໝເກີນ 2,500 ແຮງງານໄຕ້ຫວັນ ຕ້ອງຈ່າຍຄ່າຕ້ວັເຄື່ອງບິນໄປ-ກລັບ ແຕ່ນາຍຈຳ້ງກົງລັດເລືອກໃ້ຄົນມານໄທຢູ່ໃນກຸ່ມມານກ່ອສ້າງຫຼຶ້ງຫາດີອື່ນໆ ຈະສູ່ໄມ້ໄດ້ ອ່າງໄຣກົດ ນາຍຈຳ້ງຫລາຍແໜ່ງກົງເລືອກໃ້ແຮງງານຫາດີອື່ນທີ່ທັກຄ່າອາຫານໄດ້ຄື່ງ 4,000 ແຮງງານໄຕ້ຫວັນ ຫຼຶ້ງໜ່ວຍໃ້ນາຍຈຳ້ງ ປະຫຍັດຄ່າໃ້ຈ່າຍລົງ

ຈາກການສັນກາຜົນຄົນມານໄທຢູ່ ພບວ່າຕົລາດແຮງງານໄຕ້ຫວັນກົງແປ່ນຕົລາດທີ່ຄົນມານໄທຢູ່ບາງສຸວນທີ່ເຄຍມາເຈືອ ປະບິບັດທີ່ດີໃ້ກວາມສຸນໃຈຈະມາອີກ ແຕ່ຄົນມານກົງມີກວາມເສີຍຕ່ອກການເຈືອກັບສພາພານທີ່ໄໝເດີຫຼືອເຈອນນາຍຈຳ້ງໄມ້ເດືອຍໆສຸວນນີ້ ອີກທັກຄ່າບົບກາຈັດທາງານຈາກເມືອງໄທຢູ່ທີ່ສູງຍັງທຳໃ້ຄົນມານເສີຍຕ່ອກການໄມ້ຄຸ້ມຖຸນ ນາກງານໄມ້ມີການທຳລ່ວງເວລາ ເພົ່າຈະເລືອເຈິນເພີຍງົດເລັກນ້ອຍ ເມື່ອໃ້ຈ່າຍໃນເຊີຕປະຈຳວັນແລ້ວ ອາຈເລືອໄມ້ພອໃຫ້ນີ້ເຈິນກູ້ແລະໃ້ຄຣອບຄຣວ ແຕ່ແຮງງານໄທຢູ່ໃ້ກວາມເහັນວ່າດີກວ່າທຳການໃນປະເທດໄທຢູ່ ອ່າງໄຣກົດຕາມ ຄົນມານອີກຈຳນວນໜຶ່ງກົງສາມາດສ້າງ ສູ້ານະໄດ້ຈາກກາຮອງຢູ່ທຳການທີ່ໄຕ້ຫວັນ ນາກເຈອງານດີ ມີການເກີບອອມ ແລະຄຣອບຄຣວທາງປະເທດໄທຢູ່ໄມ້ມີຄ່າໃ້ຈ່າຍມາກັນກັບ

7. ຜູ້ອຸນຸບາລ ແຮງງານຕ່າງໝາດລຸ່ມໃໝ່ຢູ່ສຸດ

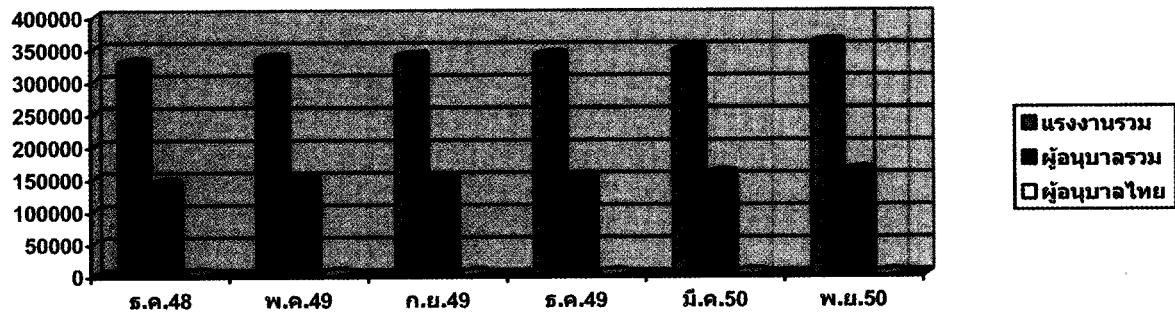
ປັຈຈຸບັນປະຊາກໃ້ຫວັນທີ່ມີອາຍຸມາກກວ່າ 65 ປີ ມີຈຳນວນເກືອບຄື່ງ 10% ສົດໃຕ້ອນກັນຍາຍນ 2005 ມີຈຳນວນ 2.26 ລ້ານຄນ ເພີ່ມເຂົ້າຈາກປີທີ່ແລ້ວ 3.1% ດົນະກວມກາຮັດນາເສຽບສູງສົງຄມແໜ່ງຫາດີໄດ້ຄາດກາຮົງວ່າເມື່ອຄື່ງປີ 2014 ຜູ້ສູງອາຍຸມີຄື່ງ 13% ແລະໃນປີ 2051 ຈະເພີ່ມເປັນ 37%



ຈຳນວນຜູ້ອຸນຸບາລຕ່າງໝາດ ແກ່າຕາມສັນຍາຕີ (ໜ່ວຍນັບ- ດາວ)

ປັຈຈຸບັນ (ສົດໃຕ້ CLA ເດືອນກວາມຄຸນ 2007) ມີແຮງງານຕ່າງໝາດໃນທຸກອາຊີ່ພ 351,215 ດາວ ເປັນຜູ້ອຸນຸບາລ 158,683 ດາວ ຂີດເປັນ 45.2 % ເປັນກຸ່ມອາຍຸທີ່ໃໝ່ຢູ່ສຸດ ໂດຍມີຜູ້ອຸນຸບາລອິນໂດນີເຊຍ 91,959 ດາວ ວຽດນາມ 39,850 ດາວ ພຶລີປປິນສ 24,885 ດາວ ໄທຢູ່ 1,919 ດາວ ແລະ ມອງໂກເລີຍ 10 ດາວ

ຈະເຫັນໄດ້ວ່າ ການເພີ່ມເຂົ້າຈາກຜູ້ສູງອາຍຸຄວາມຕ້ອງການໃ້ຫວັນ ພັດທະນີໃ້ກວາມຕ້ອງການ ຜູ້ອຸນຸບາລມາກເຂົ້າ ອ່າງໄມ້ໜຸດຍັ້ງ ອີກທັກອາຊີ່ພນີ້ ດາວໄຕ້ຫວັນໄມ້ຍອມທຳກັນ ແມ່ທາງກາຈະໃ້ເຈິນຄຸດຫນຸ້ນກົງ ຕາມທີ່ ແລະແຮງງານໄທຢູ່ຍັງ ເຂົ້າມາໃນຈຸດນີ້ຄ່ອນເຂົ້ານ້ອຍ ເຮົາກວ່າຍັງມີຕົລາດເປີດກວ່າງ ເພວະຄົນໄທຢູ່ຍັງເປັນທີ່ຕ້ອງການ ເພີຍງແຕ່ຕຳແໜ່ງງານນີ້ ແຮງງານ ມັກເປັນສຕ່ລີແລະຕ້ອງອູ່ກັບນາຍຈຳ້ງ ດັ່ນນັ້ນການໃ້ກວາມສຳຄັງກັບຄວາມປົດກັດທັນມາກເພີຍພອ ຫຼຶ້ງປັຈຈຸບັນ ສນຮ. ເກາສັງແລະ ສນຮ. ໄທເປີ ກົດໄດ້ເນີນກາຮອງຢູ່ ອ່າງໄຣກົດ ຜູ້ອຸນຸບາລໄທຢູ່ມີເຂົ້າຍໍພະສຕ່ລີໄທຢູ່ສຸວນໃໝ່ຢູ່ໄມ້ນິຍົມທຳການນີ້



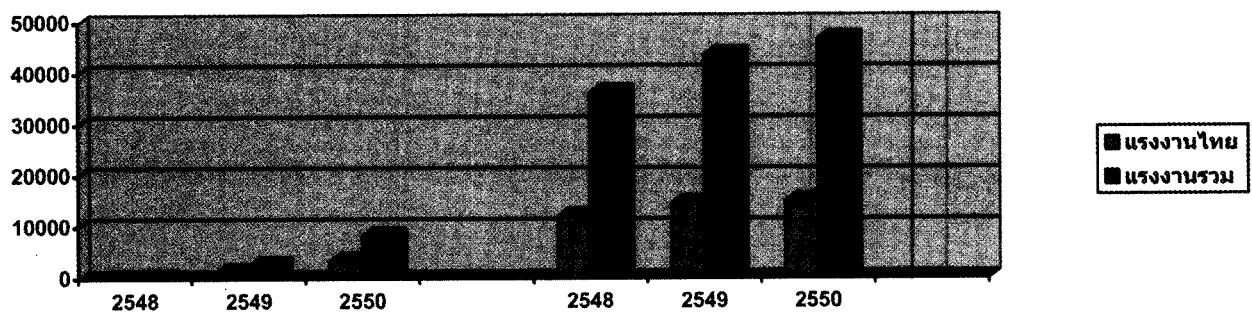
เปรียบเทียบสถิติ แรงงานต่างด้าวทั้งหมด: ผู้อนุบาลต่างด้าว: ผู้อนุบาลไทย

	ธ.ค. 48	พ.ค. 49	ก.ย. 49	ธ.ค. 49	มี.ค. 50	พ.ย. 50
แรงงานรวม	327,396	333,477	336,864	338,755	345,812	357,705
ผู้อนุบาลรวม	141,752	146,457	150,194	151,390	156,069	159,934
ผู้อนุบาลไทย	3,011	2,684	2,454	2,286	2,276	1,821

จากสถิติล่าสุด ผู้อนุบาลต่างด้าวมีมากถึง 44.71 % ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

8. การเพิ่มขึ้นของแรงงานในอุตสาหกรรม 3K และอุตสาหกรรมดังเดิม

อุตสาหกรรม 3K เป็นกลุ่มงานสกปรก อันตราย หนัก (3D) ส่วนอุตสาหกรรมดังเดิมนั้นบางส่วนก็ถูกจัดให้เป็น 3K ด้วย ลักษณะสำคัญของงาน 2 กลุ่มนี้คือเป็นงานที่ใช้แรงงานมาก มักสกปรก ร้อน อันตราย ซึ่งคนได้หันไม่นิยมทำ เช่นโรงหลอม-หล่อโลหะ โรงหอผ้า โรงงานพลาสติก โรงไม้ ซึ่งปัจจุบันงาน 2 ประเภทนี้มีการใช้คนงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นตลอดเวลารวมทั้งคนงานไทยด้วย



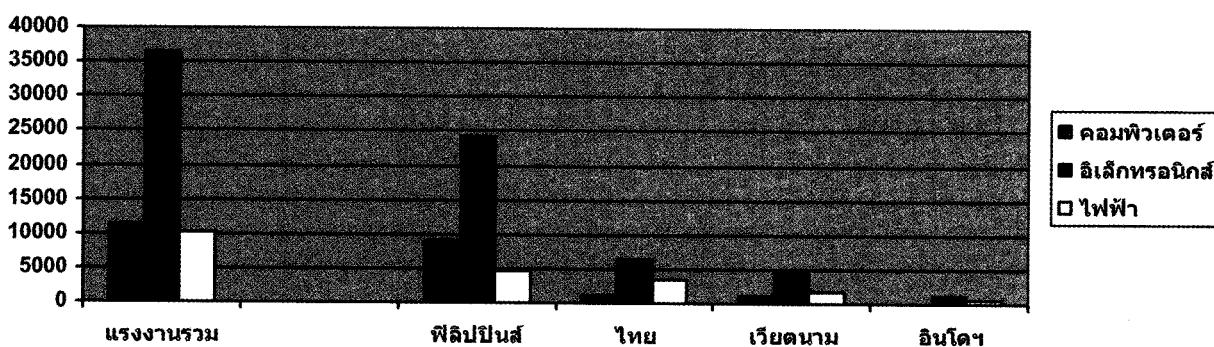
อุตสาหกรรม 3K อุตสาหกรรมดังเดิม

เปรียบเทียบจำนวนคนงานในอุตสาหกรรม 3K และอุตสาหกรรมดังเดิม ที่เพิ่มขึ้นระหว่าง พ.ศ. 2548-2550

9. ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไอซี

อุตสาหกรรมการผลิตในได้หัวนั่นที่มีสภาพการจ้างและรายได้ค่อนข้างดีในปัจจุบันส่วนใหญ่ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตไอซี - ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก อุตสาหกรรมทั้งสามประเภทดังกล่าวมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติปีละประมาณ 15,000 – 18,000 คน โดยมีแรงงานพิลิปปินส์ครองส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด คือร้อยละ 63.92 และรองลงมาเป็นแรงงานไทยครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 23.58

สาเหตุที่แรงงานไทยได้ส่วนแบ่งตลาดในภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งสามประเภทข้างต้นน้อยกว่าแรงงานพิลิปปินส์ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. และปวส. มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการทำงานได้ดี และมีความต้องการจะไปทำงานในได้หัวนั่นเมื่อจำนวนน้อยลงนั้น การเพิ่มส่วนแบ่งตลาดแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมนี้ จึงยังทำได้น้อย



แรงงานต่างชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์-อิเล็กทรอนิกส์-ไฟฟ้า

10. อนาคตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะห้ามใช้แรงงานแรงงานต่างชาติ

หลังจากได้หัวนั่นทำการปรับค่าแรงขั้นต่ำเมื่อวันที่ 6 มิ.ย. 2550 CLA ก็ เตรียมปรับนโยบายแรงงานต่างชาติครั้งใหญ่ไปพร้อมกัน ระบุอนาคตหันมาใช้การควบคุมเพดานการนำเข้าจำนวนแรงงานต่างชาติโดยจัดสรรตามลักษณะของอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ จะไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติต่อไป ซึ่งภาครัฐฯ ยังต่อรองว่าเป็นไปไม่ได้ เพราะแรงงานได้หัวนั่นเมื่อรับไม่เพียงพอ และจนถึงขณะนี้ก็ยังมีแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมนี้ซึ่งยังไม่หมดสัญญาจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก

11. ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

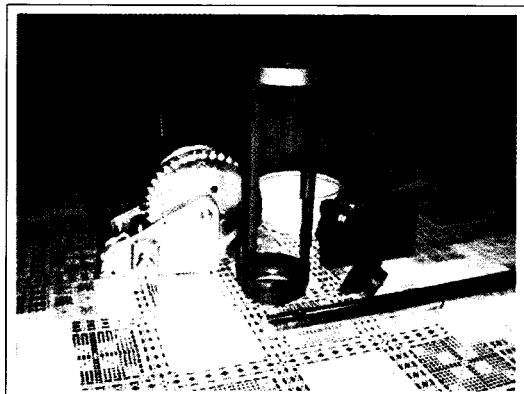
งานก่อสร้างเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่ได้หัวนั่นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติเป็นสำคัญ เพราะเป็นงานหนักและอันตราย คนได้หัวนั่นไม่นิยมทำ นายจ้างได้หัวนั่นจะพอดีกับคนงานก่อสร้างชาวไทยมากเป็นพิเศษ เพราะมีทักษะในงานมากกว่าคนงานชาติอื่น รวมทั้งนิสัยไม่เกี่ยงงานไม่ว่าจะเป็นงานหนักหรืองานอันตราย จะมีข้อด้อยก็เพียงปัญหาเรื่องการชอบดื่มสุรา การรักษาวินัยและความสะอาดอยู่บ้าง แต่คนงานไทยก็ยังคงแข่งขันในกลุ่มงานก่อสร้างอยู่ โดย jakstat เดือนพฤษจิกายน 2550 มีคนงานก่อสร้างต่างชาติ 8696 คน เป็นคนงานก่อสร้าง ชาวไทยเสีย 7,316 คน หรือ 84 % ขณะนี้นับเป็นช่วงที่งานก่อสร้างในได้หัวนั่นน้อยลง โครงการใหญ่ เช่น รถไฟฟ้าเกาสง และโรงกลั่นของฟอร์โนชาติต่างก็จวนแล้วเสร็จ และลดคนงานลงกว่า 70 เมอร์เซ็นต์



12. ກາພຮວມຄວາມຕ້ອງກາຮຽງງານຕ່າງໝາດຂອງໄຕ້ຫວັນ ປີ 2008

ຈາກຂໍ້ມູນຈະເຫັນໄດ້ວ່າຄວາມຕ້ອງກາຮຽງງານຕ່າງໝາດຂອງໄຕ້ຫວັນມີມາກທີ່ສຸດໃນການ ຜູ້ອຸນຸບາລ ກາຮີເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜູ້ສູງອາຍຸໃນໄຕ້ຫວັນ ພລັກດົນໃຫ້ຄວາມຕ້ອງກາຮຽງງານພູ້ອຸນຸບາລມາກຂຶ້ນອຍ່າງໄມ່ໝູດຍັ້ງ ອີກທັງອາຊີພື້ນີ້ຄົນໄຕ້ຫວັນໄມ່ນິຍມທຳແມ່ທາງກາຈະໄທ່ເງິນອຸດໜູນກົດາມທີ່ ດັ່ງຈະເຫັນໄດ້ວ່າເກືອບຄົ່ງໜຶ່ງຂອງແຮງງານຕ່າງໝາດເປັນຜູ້ອຸນຸບາລ

ສໍາຮັບກາຄອຸດສາຫກຮຽມແລກກາຮີ ກາຮປົງເສົາງນ້ັກ-ງານອັນຕາຍ-ງານສກປຽກ ກາຮໄມ່ຍອມທຳການກະດີຂອງແຮງງານໄຕ້ຫວັນ ທຳໄໝຜູ້ປະກອບກາຮຽງງານຕ່າງໝາດໃຫ້ແລ້ວ ດັ່ງເຊັ່ນໂຮງງານຫລ່ອໄລໜະ ໂຮງໝູນທອັນ ຫົນອ່ອນ ເລີ່ມ ນຳມາຊື່ກາຮີເປັນແລ້ວແລ້ວກົດາມພິຈານາອຸນຸມາຕູກກົດລ້ອງກັບຄວາມຈຳເປັນມາກຂຶ້ນ



13. ແຮງງານຕ່າງໝາດໃນ 4 ກາຄອຸດສາຫກຮຽມ

ຈາກແຮງງານຕ່າງໝາດ 357,705 ດາວ (ພ.ຍ. 2550) ແກ່ຍະໄດ້ດັ່ງນີ້

> ກາຄບຣິກາຮ 162,472 ດາວ (ຜູ້ອຸນຸບາລ+ແມ່ບໍ່ານ)

ອັນດັບ 1 ອິນໂດນີເຊີຍ 100,505 ດາວ

ອັນດັບ 2 ເວີຍດນາມ 35,542 ດາວ

ອັນດັບ 3 ພຶລີປິປິນສ 24,573 ດາວ

> ກາຄອຸດສາຫກຮຽມ 182,813 ດາວ

ອັນດັບ 1 ຖະໄຍ 78,481 ດາວ

ອັນດັບ 2 ພຶລີປິປິນສ 60,733 ດາວ

ອັນດັບ 3 ເວີຍດນາມ 32,454 ດາວ

> ภาคการก่อสร้าง	8,696 คน	อันดับ 1	ไทย	7,316 คน	
> ภาคเกษตร	3,724 คน	อันดับ 1	อินโด네เซีย	2,446 คน	
รวม		357,705 คน			

หน่วยนับ : คน

ประเภทงาน	อินโดเนเซีย	ไทย	ฟิลิปปินส์	เวียดนาม	มองโกเลีย	มาเลเซีย	รวมแต่ละอาชีพ
เกษตร	2,446	12	745	521	-	-	3,724
การผลิต	11,117	78,481	60,733	32,454	18	11	182,813
ก่อสร้าง	58	7,316	581	741	-	-	8,696
บริการ	100,505	1,844	24,573	35,542	8	-	162,472
รวมแรงงาน	114,126	87,653	86,632	69,258	25	11	357,705

สถิติแรงงานต่างชาติในกิจการ 4 ประเภท (พ.ย. 2550)

14. ความสุขของแรงงานไทย

แม้ว่าจะต้องประสบกับปัญหาในเรื่องรายได้ งานหนัก แต่ส่วนใหญ่ของแรงงานไทยก็อยู่ในสภาพເອົາຕ້ວຮອດ บางส่วนก็เจอนายจ้างดี รายได้ดี ก็สามารถสร้างรายได้เป็นเงินก้อนพอสมควร และทุกคนก็ได้สิทธิที่จะร่วมสนุกสนานในกิจกรรมงานรื่นเริงต่างๆซึ่งจัดมีขึ้น โดยปกติค่านางเงินไทยจะรื่นเริงกันเต็มที่ในเทศกาล กิน-ดื่ม-เต้น อย่างลีบๆทุกๆปี เช่น ในงานสงกรานต์ งานกีฬาของบริษัท งานจัดหัวรุ่งประจำปีของบริษัท งานประจำปีหรืองานแรงงานในพื้นที่ของตนฯลฯ ในวันหยุดคุณงานไทยนิยมหากความสุขจากการดื่ม จนเป็นกิจติดศพท์เลื่องลือ (เป็นจุดด้อย) นอกจากนั้น บางคนหาความเพลิดเพลินกับการทำอาหารและน้ำจับปลา เข้าป่าหาหน่อไม้ ซึ่งบางครั้งอาจเขหหัวห้ามหรือมีเจ้าของก็ถึงกับเป็นคดีความกัน แต่ความเป็นมิตรและความสุขงานหนัก-งานอันตราย ทำให้นายจ้างได้หัวนัยงค์ชอบใช้แรงงานไทย

15. ปัญหาที่ร้องเรียนมากของแรงงานไทย

จากการร้องเรียนที่มามากจากโทรศัพท์และแฟกซ์ ซึ่ง สนธ.ເກາສง ได้รับฟัง ปัญหาอันดับหนึ่งคือการร้องเรื่องสาย-นายหน้า หรือบริษัทจัดหางานไทย หลอกว่างานดีโอทีมาก รายได้สูง จึงเก็บค่าหัวแพง (120,000-150,000 บาท) แต่เมื่อมาถึงได้หัวนกลับมีรายได้มีเพียงค่าแรงขั้นต่ำ 17,280 หรือญี่ได้หัวน ซึ่งเมื่อหักค่าภาษีแล้ว 20% -ค่าอาหาร-ค่าบริการฝ่ายได้หัวน-ประกัน-ตรวจสุขภาพฯ จะเหลือประมาณ 8,000 - 9,000 เหรียญได้หัวน ไม่พอใช้หนี้เงินกู้และเดี้ยงครอบครัว หลายคันตัดสินใจกลับและร้องขอเงินคืนจากนายหน้า ซึ่งมักได้คืนไม่ถึงครึ่ง จึงมักต้องเป็นหนี้สินทันทีไม่ต่ำกว่า 80,000 บาท บางคันหนอนญี่ได้หัวนต่อไปโดยยอมเสี่ยงว่าอาจจะเอาตัวรอดได้ ซึ่งปัญหานี้จะแก้ไขได้หากรัฐเข้าแทรกแซงโดยการส่งตรงให้เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่ง

16. การສ່ວນງານຂອງ ສນຮ.ເກາສົງ ຮ່ວມກັບກໍານະກາງຈັດທາງານ ປີ 2007

ສນຮ.ເກາສົງ ໄດ້ປະຊາສົມພັນລົງແລະໃຫ້ບໍລິການສ່ວນງານແກ່ງໝາຍຈຳງ່າທີ່ຈະຮັບຄົນທາງານໄທຍໂດຍຕ່ອງຜ່ານສນຮ.ເກາສົງ ແລະກໍານະກາງຈັດທາງານ (ສ່ວນງານເຂົາພາເຖິງໄທຍ) ທຳໃຫ້ຄົນທາງານໄທຍໄມ່ຕ້ອງເສີຍຄ່າບໍລິການ ໂດຍໃນປຶງປະມານ 2550 ຈັດສົງໄດ້ຈຳນວນ 133 ດາວໂຫຼດຄ່າບໍລິການໃຫ້ຄົນທາງານຄົນລະປະມານຄົນລະ 100,000 ບາທ ວຸມເປັນເງິນປະມານ 13,300,000 ບາທ

ສາເຫດຖີ່ນາຍຈຳງ່າສ່ວນໃໝ່ ໄມນີຍົມໃຫ້ບໍລິການສ່ວນງານເນື່ອງມາຈາກສາຍສົມພັນລົງຂອງຮະບບນາຍໜ້າຈັດທາງານທີ່ແນບແໜ່ນແລະຄໍາຈຸນກັນອູ້ ບໍລິບັນບຣິ່ບ້າທຈັດສົງຂອງໄທຍຫລາຍແຮ່ງມັກບອກວ່າຫາຄົນທາງານຍາກ ຊຶ່ງສາເຫດອັນນຶ່ງຄື້ອຄົນທາງເລືອກໄປປະເທດທີ່ເສີຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍນ້ອຍກວ່າ ການສ່ວນງານຈະທຳໃຫ້ຄົນທາງານໄທຍສົນໃຈຕລາດນີ້ມາກັ້ນໄດ້ ໂດຍເຂົາພາເຖິງຢ່າງຍິ່ງຂະນະນີ້ ຜ່າຍໄດ້ຫວັນເອງກີ່ມີກາຣົຟລັດນີ້ໄດ້ເປີດ “ສູນຍົບບໍລິການສ່ວນງານ” (ຕາມຂໍ້ອ 2.1) ນາກມືກາຮັດຕິດຕາມແລະຮ່ວມມືອກັນ ອຍ່າງຕ່ອນເນື່ອງ ອານາຄຕອາຈໄດ້ເຫັນຄວາມກ້າວໜ້າໃນເງື່ອນນີ້ມາກັ້ນ

ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆໃນໄຕ້ຫວັນ ແກ່ທານປະເທດອຸດສານກຽມແລະສັງຫຼາດ
ณ ສິນເດືອນພຸດຍີກາຍນ 2550

ປະເທດອຸດສານກຽມ	ອັນດີນີເຊີຍ	ພຶລິປິປິນສ	ເວີຍດນາມ	ນອງໄກເລີຍ	ໄທຍ	ຮ່ວມ
ເກົ່ານທຽບກຽມ	2,446	745	521	0	12	3,724
ກາວເກືອດຮ້າງ	58	581	741	0	7,316	8,095
ກາຮັກສິດ (Manufacturing)	11,117	60,733	32,454	17	78,481	182,806
- ຂາຫາວ	315	1,670	1,095	0	2,560	5,640
- ສິ່ງຫອ	1,803	4,179	5,080	4	11,859	22,925
- ຕັດເຢັບເສື້ອຜ້າເຄື່ອງແຕ່ງກາຍ	155	386	423	0	539	1,503
- ເຄື່ອງໜັງແລະໝັນສົດ່ວ	61	92	383	0	870	1,406
- ພຶລິຕັກັນທີຈາກໄຟແລະໄຟໄຟ	217	142	151	0	446	956
- ເພົ່ອຣິນເຈອວີແລະຕກແຕ່ງ	43	39	85	0	219	386
- ກະະດາບະແລະເຢືອກະດາບະ	379	806	695	0	1,959	3,839
- ກາຮັກພິມີ	51	75	140	0	193	459
- ກາຮັກທຳກົາກັບສາງຄະນີ	205	418	310	0	1,046	1,979
- ພຶລິຕັກັນທີເຄີມ	193	427	326	0	888	1,834
- ພຶລິຕັກັນທີໂປ່ງໂຕຮັດຍົມແລະດ່ານທີ່ນ	0	0	0	0	1	1
- ພຶລິຕັກັນທີຍາງ	190	511	1,031	0	3,239	4,971
- ພຶລິຕັກັນທີພລາສົດິກ	918	2,019	2,825	5	6,015	11,782
- ແວ່ວໂລ່ນະ	583	1,350	1,235	0	3,650	6,818
- ອຸດສານກຽມເໜັດີຂັ້ນພື້ນສູງ	1,030	1,241	1,559	0	7,496	11,326
- ກາຮັກປະກອບໂຄຮງຮ້າງແລະພຶລິຕັກັນທີເໜັດ	1,732	3,351	4,648	7	13,005	22,773
- ເຄື່ອງຈັກແລະອຸປະກອນ	581	1,738	2,204	0	5,599	10,122
- ຄອມພິວເຕີຣ ກາຮັກສື່ອສາງວິທຸຍແລະວິດີໂອ	115	10,297	1,327	0	1,219	12,958
- ພຶລິຕັກັນສ່ວນ/ອຸປະກອນອີເຄລໂກຣນິກີສ	1,083	24,134	5,021	0	6,112	36,350
- ເຄື່ອງຈັກກລ ເຄື່ອງກຳນົດໄຟຟ້າແລະອຸປະກອນ	433	4,620	1,722	1	3,452	10,228
- ເຄື່ອງນື່ອ/ອຸປະກອນກາຮັກຂັ້ນສົງ	617	1,359	1,345	0	5,879	9,200
- ກາຮັກພຶລິຕັກື່ອງນື່ອທີ່ມີຄວາມເຖິງຕຽນແມ່ນຍໍາ	108	665	200	0	168	1,141
- ກາຮັກພຶລິຕັກື່ອນໆ	275	1,214	649	0	2,067	4,205
ການບັນທຶກກາຮັກສົງຄົມ ບໍລິກາຮັກຕ່າງໆນຸ້ມກອດ ແລະການການ (ນຳມືບ້ານແພັນຫຼູ້ອຸ້ນບານ)	100,505	24,573	35,542	8	1,844	182,472
ຮ່ວມທັງສິນ	114,126	86,632	69,258	25	87,653	357,705

ທຶນາ ກອງກາຈ້າງງານແລະຝຶກອາຊີ່ພ ຄະນະກຽມກາຮັກແຮງງານໄຕ້ຫວັນ (CLA)

ตารางเปรียบเทียบรายได้ของแรงงานไทยก่อนและหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ลำดับ	รายการ	ก่อนปรับ	หลังปรับ	ผลต่าง (SNT)
1	ค่าจ้าง			
	‣ รายเดือน ‣ รายชั่วโมง (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานในร้าน Fast-Food, Mini-Mart, ปั๊มน้ำมัน ฯลฯ)	15,840 66	17,280 95	1,440 29
2	ค่าทำงานล่วงเวลา			
	‣ ชั่วโมงที่ 1 - 2	88	96	8
	‣ ชั่วโมงที่ 3 - 4 ‣ หลังชั่วโมงที่ 4 เป็นต้นไป	110 132	120 144	10 12
3	ค่าอาหารและที่พัก *	2,500	ไม่เปลี่ยนแปลง	0
4	เงินสมบทกองทุนประกันภัยแรงงาน	182	191	9
5	เงินสมบทกองทุนประกันสุขภาพ	225	235	10
6	ค่าวาซี			
	‣ ร้อยละ 6 (กรณีพนักงานทำงานในได้หัวนคระบ 183 วัน)	950	1,037	87
	‣ ร้อยละ 20 (กรณีพนักงานได้หัวนไม่คระบ 183 วัน)	3,168	3,456	288
7	ค่าบริการคูณรายเดือนที่จ่ายให้กับบริษัทจัดหางานได้หัวน			
	‣ ปีที่ 1	1,800	ไม่เปลี่ยนแปลง	0
	‣ ปีที่ 2	1,700	ไม่เปลี่ยนแปลง	0
8	ค่าบริการและค่าใช้จ่ายจัดหางาน (ค่าหัว)	120,000 – 140,000 ₩	On Monitoring	NA
	‣			
9	อื่น ๆ			
	‣			

* ปัจจุบันกระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน เนื่องอัตราค่าอาหารและที่พักที่นายจ้างเรียกเก็บจากแรงงานไทยได้ไม่เกินเดือนละ 2,500 เหรียญได้หัวน ในขณะที่ CLA มีประกาศอนุญาตให้นายจ้างสามารถปรับค่าอาหารและที่พักที่เรียกเก็บจากแรงงานต่างชาติ จากเดิมไม่เกินเดือนละ 4,000 เหรียญได้หัวน เป็นไม่เกินเดือนละ 5,000 เหรียญได้หัวน

จำนวนเอกสารที่นายจ้างได้หันยื่นขอนำเข้าแรงงานไทยในปี 2550

เดือน	ประเภทใบอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าว (ใบหยวน)			รวม
	นำเข้าครั้งแรก หรือ ขอนำเข้าเพิ่ม ^(First Time)	นำเข้าทดแทน รายเดิมที่เดินทาง กลับหลังจากทำงาน ครบสัญญาจ้างแล้ว (Renewal)	นำเข้าทดแทน รายเดิมที่เดินทาง กลับก่อนครบ สัญญาจ้าง ไม่ว่า ด้วยสาเหตุใดก็ตาม (Replace)	
มกราคม	112	208	291	611
กุมภาพันธ์	58	164	194	416
มีนาคม	113	315	261	689
เมษายน	130	294	237	661
พฤษภาคม	174	304	298	776
มิถุนายน	201	260	234	695
กรกฎาคม	298	343	318	959
สิงหาคม	291	360	417	1068
กันยายน	151	261	291	703
ตุลาคม	194	337	350	881
พฤศจิกายน	170	276	328	774
ธันวาคม	103	252	273	628
รวม	1892	3122	3219	8233

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยในปี

ภาพรวม

ในช่วงปี 2536 – 2545 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ ได้ช่วยสร้างงานจำนวนมาก กว่า 5 แสนตำแหน่ง และเมื่อสิ้นปี 2546 มีผู้ได้รับการจ้างงานจำนวนถึง 2,135,200 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2536 จำนวน 563,900 คน โดยในส่วนที่เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่อยู่ในสาขาวิชาการตามมาด้วยสาขาวิชาการก่อสร้าง และสาขาวิชาการผลิตตามลำดับ ในปี 2550 สาขาวิชาการยังมีการจ้างงานสูงเป็นอันดับหนึ่ง โดยในไตรมาสที่ 3 (กย.50) มีจำนวนแรงงานในสาขานี้ 1,811,600 คน รองลงมาคือสาขาวิชาการผลิตจำนวน 555,300 คน และสาขาวิชาการก่อสร้างจำนวน 282,700 คน

กำลังแรงงาน

ประเทศไทยมีประชากรจำนวน 4,483,900 คน (สถิติ ณ เดือนธันวาคม 2549) มีกำลังแรงงานรวม 2,588,700 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานทั้งถ้วน ประมาณ 1,796,700 คน และแรงงานต่างด้าว ประมาณ 792,000 คน คิดเป็นร้อยละ 44.08 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

การจ้างงานของสิงคโปร์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ช่วงสำคัญ คือ ปีเศรษฐกิจรุ่งเรือง ระหว่างปี 2536 - 2540 ช่วงปีเศรษฐกิจผันแปร ระหว่างปี 2541 - 2546 ช่วงเศรษฐกิจเจริญอีกครั้ง ปี 2547 - 2550 และทิศทางการพัฒนาปี 2551

1. ช่วงปีเศรษฐกิจรุ่งเรือง 2536 - 2540

ระหว่างปี 2536 - 2540 เศรษฐกิจสิงคโปร์ขยายตัวปีละ 9 - 12 เปอร์เซนต์ มีตำแหน่งงานใหม่ ประมาณ 474,800 ตำแหน่งหรือเกือบ 100,00 ตำแหน่งต่อปี อัตรา率งานเพียงร้อยละ 2 ในขณะที่อัตราค่าจ้าง เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 6 - 9 เปอร์เซนต์

การเติบโตทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ตลอดช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้มีการสร้างงานเพิ่มมากขึ้น จนเกินกว่ากำลังแรงงานทั้งถ้วนของสิงคโปร์จะรองรับได้หมดทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในส่วนที่เหลือถึงร้อยละ 60 ของตำแหน่งงานสร้างใหม่ โดยเฉพาะงานที่ชาวสิงคโปร์ไม่ต้องการทำ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะฝีมือสูงประเภทผู้เชี่ยวชาญหรือช่างฝีมือที่แรงงานท้องถิ่นไม่มี ทำให้ ส่วนแบ่งของ กำลังแรงงานต่างด้าวในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 21 ในตอนต้นปี 2536 เป็นร้อยละ 30 ในปลายปี 2540 สงผลให้เศรษฐกิจของสิงคโปร์สามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง

2. ช่วงปีเศรษฐกิจผันแปร 2541 - 2546

จากปี 2541 - 2546 เศรษฐกิจสิงคโปร์ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่องจากภาวะวิกฤตทางการเงิน การขาดด้วยตัวของเศรษฐกิจโลก การก่อการร้ายและการระบาดของโรค SARS ทำให้การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้รับผลกระทบมากที่สุด ตามมาด้วยภาคการก่อสร้างในขณะที่ภาคบริการกลับ มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

การที่ระบบเศรษฐกิจของสิงคโปร์ประสบปัญหาทำให้มีการลดการจ้างงานลงโดยแรงงาน ต่างชาติ จะถูกปลดออกจากงานก่อนและมากกว่าแรงงานท้องถิ่นสิงคโปร์ นอกจากนี้ รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายลดการพึ่งพา แรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือและปรับขนาดแรงงานต่างชาติในภาคการก่อสร้าง ประกอบกับมี การก่อสร้างลดลง ทำให้มี การปลดแรงงานก่อสร้างถึง 54,800 ตำแหน่ง ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานต่างชาติ

ในช่วงปี 2541 – 2545 มีการสร้างงานใหม่เพียง 102,000 ตำแหน่งหรือเพียง 1 ใน 5 ของช่วง ปี เศรษฐกิจ รุ่งเรือง (2536 – 2540) ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นการจ้างแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ถึงร้อย ละ 90 แต่ก็ยังไม่เพียง พอกที่จะดูดซับแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทั้งหมด ทำให้ภาครัฐนำร่องเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 4.4 ในปี 2545 และเพิ่มเป็นร้อยละ 4.7 ในปี 2546 ส่วนอัตราการพึ่งพาแรงงานต่างชาติติดลบจาก ร้อยละ 30 ในปี 2540 เหลือร้อยละ 28 ในปี 2546

3. ช่วงเศรษฐกิจเจริญอีกรอบปี 2547 - 2550

สำหรับปี 2547 – 2550 เศรษฐกิจของสิงคโปร์เริ่มฟื้นตัว และมีการสร้างงานใหม่เพิ่มมากขึ้น และงาน ดังกล่าวเป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะมากขึ้น ซึ่งสิงคโปร์ได้ปรับระบบ กำลังแรงงาน และค่าจ้างให้มีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อัตราการว่างงานเริ่มลดลงในปี 2547 การจ้างงานเพิ่มขึ้นในภาคการขาย กรรมการ บริษัท ภาคบริการ ประจำภัย ประชาสัมพันธ์ งานเทคนิค ทั้งนี้งานที่มีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน คือ ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ และ ภาคบริการ โดยเฉพาะในสาขาวิชาการโรงแรมและร้านอาหาร

ในปี 2549 นายกรัฐมนตรี ลี เชียน ลุน ได้ประกาศปรับนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างงานให้กับชาวสิงคโปร์ในทางอ้อม แรงงานต่างชาติถือเป็นผู้ค้า ยั่นเศรษฐกิจของสิงคโปร์ เพราะเป็นผู้ร่วมสร้างงานในหลายภาคอุตสาหกรรม ให้เกิดขึ้น และทำให้ชาวสิงคโปร์มีงาน ทำอย่างไรก็ตาม รัฐบาลสิงคโปร์จำเป็นต้องควบคุมปริมาณของ แรงงานต่างชาติให้มีความสมดุลย์

ภาพรวมเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน ของปี 2550

สถานการณ์ด้านการจ้างงานในไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 เศรษฐกิจของสิงคโปร์ยังคง เติบโต ขึ้นเรื่อยๆ ทั้ง ในภาคการเงิน ภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และภาคการผลิต มีตำแหน่งใหม่ จำนวน 171,500 ตำแหน่ง ซึ่งเกือบ เท่ากับจำนวนตำแหน่งใหม่ของปีที่แล้วทั้งปี ซึ่งมีจำนวน 176,000 ตำแหน่ง และคาดว่า สิ้นไตรมาสที่ 4 จะมีจำนวน ตำแหน่งงานใหม่ทั้งสิ้น 235,000 ตำแหน่ง อย่างไรก็ได้ สิงคโปร์ประสบปัญหาค่าครองชีพสูงขึ้น โดยในเมื่อเดือนสิงหาคม 2550 มีอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ร้อยละ 2.9 ซึ่งสูงสุด ในรอบ 13 ปี อันเป็นผลมาจากการน้ำมันและราคาอาหารในตลาด โลกสูงขึ้น ทั้งนี้ มีการคาดการณ์ ว่าในไตรมาสแรกของปี 2551 อัตราเงินเฟ้อจะสูงขึ้นถึงร้อยละ 5 อย่างไรก็ตาม รัฐบาล สิงคโปร์จะประกาศ ควบคุมให้อยู่ในระดับที่ สามารถแข่งขันได้ และคาดว่าอัตราเงินเฟ้อปีหน้าทั้งปีเฉลี่ยร้อยละ 3

นับแต่เดือนพฤษภาคม 2550 จนถึงขณะนี้ (มกราคม 2551) สิงคโปร์ยังประสบปัญหาการขาดแคลน แรงงานทั้งใน ภาคการก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอีกทั้งการเติบโตในภาคก่อสร้างที่เพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐบาล ประกาศขยายเวลาการ ดำเนินโครงการก่อสร้างของรัฐที่สำคัญออกไปจนถึงปี 2553(2010) ทำให้ช่วงเติบโตด้านการ ก่อสร้างยังคง ต่อเนื่องต่อไปถึงปี 2553 และแรงงานต่างชาติยังเป็นที่ต้องการต่อไป

ในปี 2550 การสร้างงานได้มีจำนวนสูงขึ้นมากจนต้องบันทึกไว้ เพราะทำให้อัตราการว่างงานลดลงมาเหลือเพียงร้อยละ 1.7 ณ เดือนกันยายน 2550 ซึ่งถือว่าต่ำสุดในรอบสิบปี ประชากรสิงคโปร์มีความมั่นคงในด้านการมีงานทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานหญิงและแรงงานสูงอายุ จำนวนงานที่เพิ่มขึ้นมีสูงเกินกว่าที่ตลาดแรงงานห้องถินจะรองรับได้ ต่อกรณีนี้บริษัทต่างๆ ในสิงคโปร์ได้แจ้งปัญหาให้กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ทราบถึงความยากลำบากในการหาแรงงานเข้ามาทำงาน

ดังนั้น เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2550 กระทรวงแรงงานสิงคโปร์จึงได้ออกมาตรการด้านกำลังแรงงานต่างชาติฉบับใหม่เพื่อสนับสนุนต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีผลบังคับ ณ วันที่ 1 มกราคม 2551 เป็นต้นไป (รายละเอียดดูในหัวข้อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติ)

4. ทิศทางการพัฒนาของสิงคโปร์ในปี 2551

เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2551 ถือเป็นวันเริ่มบบประมาณปี 2008 ของสิงคโปร์ โดยรัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดสรรงบประมาณประจำปีนี้ในวงเงินถึง 6.4 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ รวมทั้งบประมาณอีก 1.8 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ ที่ออกมายกเว้นรูปของเงินปันผล เงินคืนภาษี สวัสดิการเพิ่มด้านสุขภาพและการศึกษา สาเหตุที่งบประมาณปีนี้มีวงเงินสูงมาก ก็เนื่องมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ของปี 2007 อัตราค่าจ้างสูงขึ้น มีตำแหน่งงานว่างเพิ่มขึ้นถึง 236,600 ตำแหน่ง อัตราการว่างงานลดต่ำลงอย่างยิ่งในรอบสิบปี สาขาวุฒิการก่อสร้างถือเป็นสาขาที่เจริญก้าวหน้ามากที่สุดในปีที่แล้ว รวมทั้งสาขาวุฒิภาคบริการด้วย

อย่างไรก็ตาม สิงคโปร์ประสบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะการมีประชากรสูงอายุเพิ่มมาก ขึ้นเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านสาธารณสุขเจริญก้าวหน้าจนทำให้ผู้คนมีอายุยืนขึ้นนั่นเอง ความต้องการ ทางด้านการรับบริการสาธารณสุขมีเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ประชากรสูงอายุต้องอยู่คนเดียวหรืออาศัยอยู่ในบ้านพักคนชราเนื่องจากประชากรชาวสิงคโปร์นิยมแยกครอบครัวออกจากกันอยู่แบบครอบครัวเดียว ในอนาคต แรงงานห้องถินส่วนใหญ่จะมีอายุเกินกว่า 45 ปี

เพื่อให้การดูแลประชากรที่สูงอายุมากขึ้น ในปี 2007 รัฐบาลสิงคโปร์ได้เริ่มจัดให้มีสวัสดิการ เสริมรายได้ (Workfare Income Supplements) เพื่อเสริมเป็นค่าจ้างให้กับแรงงานสูงอายุ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการ ปรับเปลี่ยนทางด้านการประกันสังคมที่เรียกว่า Central Provident Fund (CPF) เพื่อตอบสนองต่อการมีประชากรสูงอายุมากขึ้น

ผลของการมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน ดังนั้นในปีนี้ ความต้องการแรงงานต่างชาติจึงมีแนวโน้มสูงขึ้น รัฐบาลสิงคโปร์จึงได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในการส่งเสริม การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อศึกษาค้นคว้างานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และงานส่งเสริมดูแลสุขภาพ

เนื่องจากประชากรสิงคโปร์เก็บสินทรัพย์มากกว่าครึ่งของตนไว้ในรูปของอสังหาริมทรัพย์ ตัวอย่างเช่นรากคาของที่อยู่อาศัยของประชากร มีมูลค่ามากกว่าครึ่งของจำนวนเงินที่พวกเขามีอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วประเทศอื่น ต่อกรณีนี้รัฐบาลสิงคโปร์จำเป็นต้องหาทางช่วยให้ประชากรสูงอายุของตนสามารถเปลี่ยนทรัพย์สินของตนไปเป็นเงินสด เพื่อใช้จ่ายในเรื่องการดูแลรักษาพยาบาลในระยะยาวรากคาที่อยู่อาศัยจะมีแนวโน้มลดลง แต่ในระยะอีก 2-3 ปีข้างหน้ารากคาที่อยู่อาศัยยังคงสูงขึ้นต่อไป

รัฐบาลสิงคโปร์จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไปด้วย การส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ต่อไปจะมีการจัดตั้งศูนย์แห่งนวัตกรรม (Centres of Innovation: COIs) ขึ้น รวมทั้งจะใช้การสนับสนุนแก่ผู้ประกอบการและเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กมากขึ้น

กำลังแรงงาน

ประเทศไทยมีประชากร จำนวน 4,483,900 คน (สถิติล่าสุด ณ เดือนมีนาคม 2549) มีกำลังแรงงานรวม 2,588,700 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานทั่วถินประมาณ 1,796,700 คน และแรงงานต่างชาติ ประมาณ 792,000 คน คิดเป็นร้อยละ 44.08 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

ภาระการจ้างงานและการว่างงาน

เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2550 กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ได้รายงานภาระการจ้างงานและอัตราการจ้างงานของปี 2550 โดยมีอัตราการว่างงานในช่วงไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 (ระหว่างเดือนกรกฎาคม - กันยายน) อยู่ที่ร้อยละ 1.7 ซึ่งลดลงมาจากช่วงไตรมาสที่ 2 ของปี 2550 (เมษายน - มิถุนายน) ที่มีตัวเลขอยู่ที่ร้อยละ 2.3 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงไตรมาสที่ 3 ของปี 2549 ซึ่งมีอัตราการว่างงานถึงร้อยละ 2.7 ทำให้ทางการสิงคโปร์ถือว่า ขณะนี้ประเทศไทยมีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment)

ภาคธุรกิจที่เจริญเติบโตสูงอยู่ในภาคบริการ เช่น ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจด้านธนาคาร และการเงิน หน่วยความธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร เป็นต้น โดยในช่วงไตรมาสที่ 1-3 ของปีนี้ มีตำแหน่งงานใหม่ จำนวน 171,500 ตำแหน่ง ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นตำแหน่งงานใหม่ของปีที่แล้วทั้งปี ซึ่งมีจำนวน 176,000 ตำแหน่ง และเป็นไปได้ที่เมื่อถึงสิ้นไตรมาสที่ 4 (ธค.50) จำนวนตำแหน่งงานใหม่ ในสิงคโปร์จะมีถึง 235,000 ตำแหน่ง ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ได้วางแผนจะสร้างห้องเรียนสำหรับคนหางาน สำหรับคนหางานทั่วถินที่ ถือว่ามีการศึกษาดี และมีความเชี่ยวชาญ และกำลังแรงงานต่างชาติ เพื่อช่วยในการพัฒนา ประเทศมากขึ้น

การเจริญในธุรกิจการก่อสร้างอาคารพาณิชย์และที่อยู่อาศัย ทำให้ตำแหน่งงานวิศวกรก่อสร้าง และคุณงานเป็นที่ต้องการสูงเช่นกัน

ประเทศไทยไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และจากการขยายตัว ด้านการจ้างงาน ข้างต้น มีผลทำให้ค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น อัตราค่าจ้างในกลุ่มตำแหน่งผู้ช่างอาชญาเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 15 บางคนได้รับการเสนอค่าจ้างสูงขึ้นถึงร้อยละ 40 ของงานเดิม รวมทั้งได้รับสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ด้วย เช่น การมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การประกันสุขภาพ การดูแลครอบครัวของลูกจ้าง การร่วมรับประทานอาหาร ระหว่างหัวหน้ากับเจ้าน้ำที่ใน แผนกต่างๆ เพื่อรับทราบปัญหาความข้อข้องใจของลูกน้อง การไปปฐมนิเทศฝึกอบรมในต่างประเทศ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การเพิ่มต้นทุนในทางธุรกิจ มีการเปลี่ยนงาน และย้ายงานกันในอัตราที่สูงขึ้น เกิดกลุ่มคนที่เรียกว่า "Job Hoppers" ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความสามารถสูง และจะเปลี่ยนงานไป บางครั้งปีละ 3-4 งาน โดยได้รับการติดต่อซื้อตัวด้วยเงินเดือนที่สูงขึ้น บางครั้งมากกว่า ร้อยละ 30 ของเงินเดือนเดิม

แนวโน้มสถานการณ์การแจ้งงานในสิงคโปร์ปี 2551

แม้ว่าที่ผ่านมาติดลอดสีปี สิงคโปร์มีความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยิ่ง มีผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ร้อยละ 7.7 ต่อปี ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ได้คาดไว้ว่าในปี 2551 ระดับ GDP จะสูง อยู่ในระดับ 4.5 – 6.5 อย่างไรก็ตาม จากการคาดการณ์ของนักวิชาการเห็นว่า ในปี 2551 อัตราเงินเฟ้อใน สิงคโปร์น่าจะสูง ถึงระดับร้อยละ 4-5 แม้ว่า ณ เดือนสิงหาคม 2550 อัตราเงินเฟ้อสูง เพียงร้อยละ 2.9 และ อัตราการว่างงานใน ช่วงไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 (กค. - กย. 50) มีเพียงร้อยละ 1.7 ก็ตาม โดยเศรษฐกิจใน ปีนี้จะมีการชะลอตัวลง

ระบบเศรษฐกิจของสิงคโปร์เป็นระบบเปิด เน้นการผลิตเพื่อการส่งออก การห่องเที่ยว และธุรกิจบริการ ด้านการเงิน และเป็นศูนย์กลางระดับภูมิภาคสำหรับบริษัทข้ามชาติที่ต้องการทำธุรกิจ ในภูมิภาคนี้ สาเหตุที่จะทำให้ ระบบเศรษฐกิจของสิงคโปร์ชะลอตัวมาจากการ ระบบเศรษฐกิจโลก ที่สำคัญ คือ

1. จะได้รับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจชะลอตัวของสหราชอาณาจักรทั้งปัญหา ตลาด การเงิน ของสหราชอาณาจักรที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่กลางปีที่แล้ว ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลกต่อไป
2. ปัญหาระดับราคาน้ำมันที่สูง ยังจะมีผลต่อการลดการบริโภคของสหราชอาณาจักร ต่อสินค้านำเข้า
3. สิงคโปร์เป็นประเทศที่พึ่งพาตลาดโลก ทั้งในแง่การขายสินค้าและบริการ ธุรกิจการเงิน หาก เศรษฐกิจโลกชบเชา ย่อมมีผลต่อเศรษฐกิจของสิงคโปร์

จากที่ผ่านมา สาขาธุรกิจด้านการผลิต (Manufacturing Production) สาขาด้านผลิตภัณฑ์ยา สาขารีดีฟิ้น ส่วนอิเล็กทรอนิกเพื่อการส่งออก (Electronic Exports) ได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวทาง เศรษฐกิจและคาดว่าจะ เป็นต่อเนื่องไปในปีนี้

สำหรับสาขาธุรกิจที่ยังเจริญก้าวหน้า ได้แก่ การชุดเจาะแท่นน้ำมัน (เนื่องจากราคา น้ำมันสูง) ธุรกิจ สาขาด้านการก่อสร้าง

สำหรับกรณีความเจริญในธุรกิจสาขาด้านการก่อสร้างนั้น สำนักงานอาคารและก่อสร้าง ของสิงคโปร์ (Building and Construction Authority : BCA) ได้คาดว่าการลงทุนธุรกิจสาขาด้านการก่อสร้าง ประจำปี 2551 จะสูงขึ้นถึง 19-22 พันล้านบาท สงผลให้การเพิ่มของตลาดพลังงานในเอเชียและความต้องการ น้ำมันปิโตรเคมีในโลกสูงขึ้น รวม ไปถึงธุรกิจสาขาการแปลงรูป ผลิตภัณฑ์ และคู่ต่อเรือที่กำลังเติบโตอย่าง รวดเร็ว

นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

จากโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทยที่มีกำลังแรงงานเพียง 2.594 ล้านคน (สถิติ ณ 30 พ.ย.50) และเศรษฐกิจของสิงคโปร์ที่กำลังเติบโตในทุกภาคอุตสาหกรรม สงผลให้มีการขาดแคลน กำลังแรงงาน ต้องนำเข้า กำลังแรงงานจากต่างประเทศทั้งในระดับผู้มีการศึกษาสูงที่มีความรู้เชี่ยวชาญงาน ด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ การเงิน ธนาคาร การสื่อสาร คอมพิวเตอร์ ฯลฯ และในระดับผู้มีการศึกษาต่ำ สำหรับงานใช้แรงงานทั่วไป

ประเทศไทยกำหนดนโยบายในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานใน ประเทศไทย แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

(1) Employment Pass (EP) ใบอนุญาตทำงานประเภท EP สำหรับคนต่างชาติ ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับบริหาร (Executive) ที่มีเงินเดือนประจำตั้งแต่ 2,500 เหรียญสิงคโปร์ และมีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ โดย Employment Pass แบ่งเป็นหลายระดับดังนี้

- ระดับ P1 ค่าจ้างมากกว่า 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป
- ระดับ P2 ค่าจ้างอยู่มากกว่า 3,500 และไม่เกิน 7,000 เหรียญสิงคโปร์
- ระดับ Q1 สำหรับผู้ได้รับค่าจ้างมากกว่า 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป

การออกใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass นั้น หากนายจ้างสิงคโปร์ต้องการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ สามารถจ้างได้โดย ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน

(2) Personalised Employment Pass (PEP) ใบอนุญาตทำงานประเภท PEP เป็นใบอนุญาตแบบใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีความสามารถพิเศษ (Global Talent) ให้มารажงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจะต้องมีเงินเดือนประจำในปีที่ผ่านมาอย่างน้อย 30,000 เหรียญสิงคโปร์ และมีคุณสมบัติขั้นต่ำดังนี้

- สำหรับผู้ถือใบอนุญาต P Pass ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี
- สำหรับผู้ถือใบอนุญาต Q 1 Pass ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี
- สำหรับคนต่างชาติที่จบการศึกษาจากสถาบันชั้นสูงในสิงคโปร์ และถือใบอนุญาต P Pass หรือ Q1 Pass ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี

ผู้มีใบอนุญาต PEP จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในทุกภาคธุรกิจ (Sector) และเมื่อมีการเปลี่ยนงานหรือร่องงานใหม่ จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศสิงคโปร์ต่อไปได้อีก 6 เดือน

(3) S Pass ใบอนุญาตทำงานประเภท S Pass สำหรับคนต่างชาติที่มีฝีมือแรงงาน ในระดับกลาง (mid-level skilled worker) เช่น ช่างเทคนิคต่างๆ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- มีเงินเดือนประจำขั้นต่ำ 1,800 เหรียญสิงคโปร์
- มีการศึกษาระดับปริญญาหรืออนุปริญญา (Degree or Diploma) หรือประกาศนียบัตร วิชาชีพ เทคนิคหลักสูตรเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี
- ประเภทของงานที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ผู้ชำนาญการ หรือช่างเทคนิค โดย เนพะอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานสิงคโปร์ในระยะ 2 – 3 ปี ข้างหน้า
- ประสบการณ์ทำงาน

(4) Work Permit (Foreign Worker) ใบอนุญาตประเภท WP สำหรับแรงงานต่างชาติ กึ่งฝีมือ (Semi-skilled worker) และแรงงานไรฝีมือ (Unskilled worker) อายุระหว่าง 16 – 50 ปี ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ซึ่งจะมีการควบคุมโดยการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) จากนายจ้าง การกำหนดสัดส่วนของแรงงาน ห้องถินกับแรงงานต่างชาติ การกำหนดประเทศที่อนุญาตให้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ (รายละเอียด ดูในหัวข้ออัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ)

(5) Worker Permit (Foreign Domestic Worker) ใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีอายุระหว่าง 23 – 50 ปี สำหรับผู้ไม่เคยทำงานในสิงคโปร์มาก่อนและต้องมีการศึกษาอย่างน้อย 8 ปี

(6) อื่นๆ ได้แก่ ใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบการ ใบอนุญาตฝึกงาน Work Holiday Programme และ Long-Term Social Visit ใบอนุญาตทำงานของนักศึกษา และใบอนุญาตทำงานพี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น

สราระสำคัญของมาตรการด้านกำลังแรงงานต่างชาติฉบับใหม่

(a Package of New Foreign Workforce Measures)

เริ่มใช้ ณ วันที่ 1 มกราคม 2551 (ประกาศโดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์)

1. งานทุกสาขา (ใบอนุบัตรทำงานประเภท S Pass)

เพื่อตอบสนองต่อความเจริญเติบโตด้านอุตสาหกรรมที่ต้องการคนงานต่างชาติระดับกึ่งฝีมือ (Mid-skilled Foreign Workers) บริษัทต่างๆ จะได้รับโควต้าจ้างงานประเภท S Pass มากขึ้น กล่าวคือ ณ วันที่ 1 มกราคม 2550 โควต้าคนงานประเภท S Pass สำหรับงานทุกสาขาจะได้รับเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 15 เป็นร้อยละ 25 ทั้งนี้ โควต้าคนงานประเภท S Pass ชุดใหม่นี้จะถูกดึงมาจากโควต้าคนงานประเภท Work Permit ดังนั้น บริษัทต่างๆ สามารถจ้างคนงานประเภท S Pass ได้มากขึ้นแทนที่จำนวนคนงานประเภท Work Permit ที่จะลดลง วัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของกำลังแรงงานต่างชาติให้ดีขึ้น (S Pass เป็น ใบอนุญาตสำหรับ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนฯ ละ ไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ ทำงานที่กำหนด เช่น ช่างเทคนิคต่างๆ)

2. งานสาขาก่อสร้าง การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และอุตสาหกรรม (Construction, Process and Marine Sectors)

สำนักงานอาคารและก่อสร้างของสิงคโปร์ (Building and Construction Authority : BCA) ได้คาดว่าการลงทุนธุรกิจสาขาก่อสร้างประจำปี 2008 จะสูงขึ้นถึง 19-22 พันล้านบาท รวมทั้งผลของการเพิ่มของตลาดพลังงานในเอเชียและความต้องการน้ำมันปิโตรเคมีในโลกสูงขึ้น เป็นผลให้ธุรกิจสาขาวิชาการ แปรรูปผลิตภัณฑ์ และอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว

เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดกำลังแรงงานในงานสาขางานที่ต้องใช้แรงงานต่างด้วย กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ จะดำเนินการต่อไปนี้

(ก) การเพิ่มสัดส่วนคนงานท้องถิ่นกับคนงานต่างชาติ ในงานสาขาก่อสร้างและสาขา กระบวนการผลิต จาก 1 : 5 เป็น 1 : 7

(ข) การลดจำนวนปีด้านประสบการณ์การทำงานของ Non-Man Year Entitlement workers ในสาขา ก่อสร้างให้น้อยลงจาก 4 ปี เหลือเพียง 2 ปี และ

(ค) การเพิ่มสัดส่วนคนงานท้องถิ่นกับคนงานต่างชาติ ในสาขาอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่ จำก 1 : 3 เป็น 1 : 5

หมายเหตุ Non-Man Year Entitlement Workers คือ คนงานที่ได้รับใบ work permit ในสาขาก่อสร้าง ที่ไม่ใช่ คุณงานที่มาจากการค้าประมง Non-Traditional Sources (ไทย บังคลาเทศ อินเดีย ศรีลังกา ปากีสถาน พม่า และฟิลิปปินส์) และจีนแผ่นดินใหญ่ (ดังนั้นไทยไม่ได้รับประโยชน์จากข้อ (ข))

3. งานสาขาวิชาการผลิตและสาขาวิชาบริการ (Manufacturing and Services Sectors)

งานทั้งสาขาวิชาการผลิตและสาขาวิชาบริการยังคงมีการขยายตัวด้านการจ้างงานมากขึ้นต่อไป ดังนั้น บริษัทต่างๆ ในธุรกิจทั้งสองสาขาจะได้รับอนุญาตให้มีการเพิ่มสัดส่วนคนงานท้องถิ่นกับคนงานต่างชาติ กล่าวคือ ในสาขาวิชาการผลิตจะได้รับสัดส่วนคนงานต่างชาติเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 65 และในสาขา บริการจะได้รับ สัดส่วนคนงานต่างชาติเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 50 เช่นกัน รายละเอียดดังปรากฏ ในตารางต่อไปนี้

สาขาว่างผลิต (Manufacturing sector)

ปัจจุบัน (พ.ย. 50)			บังคับใช้ ณ วันที่ 1 ม.ค. 2551		
สัดส่วนคนงานต่างชาติ (ร้อยละ)	ค่าธรรมเนียม (Levy)		สัดส่วนคนงานต่างชาติ (ร้อยละ)	ค่าธรรมเนียม (Levy)	
	Skilled	Unskilled		Skilled	Unskilled
<40%	\$150	\$240	<40%	\$150	\$240
40%<DR<50%	\$150	\$280	40%<DR<55%	\$150	\$280
50%<DR<60%	\$450		55%<DR<65%	\$450	

สาขาวิชาชีวภาพ (Services sector)

ปัจจุบัน (พ.ย. 50)			บังคับใช้ ณ วันที่ 1 ม.ค. 2551		
สัดส่วนคนงานต่างชาติ (ร้อยละ)	ค่าธรรมเนียม(Levy)		สัดส่วนคนงานต่างชาติ (ร้อยละ)	ค่าธรรมเนียม(Levy)	
	Skilled	Unskilled		Skilled	Unskilled
<30%	\$150	\$240	<30%	\$150	\$240
30%<DR<35%	\$280		30%<DR<40%	\$280	
35%<DR<45%	\$450		40%<DR<50%	\$450	

DR = Dependency Ratio (สัดส่วนของคนงานต่างชาติ)

4. การปรับปรุงการให้ใบอนุญาตทำงานแบบส่วนบุคคล**(Personalised Employment Pass : PEP)**

การให้ใบอนุญาตทำงานแบบส่วนบุคคล (PEP) ที่เริ่มขึ้นเมื่อต้นปี 2550 ได้รับการตอบรับ เป็นอย่างดี รูปแบบนี้ได้คำนึงถึงความหลากหลายให้บุคลากรระดับผู้เชี่ยวชาญที่ถือใบอนุญาตแบบ Employment Pass (E Pass) สามารถทำงานในสิงคโปร์ต่อไปได้ เนื่องจากใบอนุญาตประเภทนี้จะออกให้บัณฑุณของ คุณสมบัติความสามารถเฉพาะตัวบุคคลมากกว่า การพิจารณาจากการมีรายจ้าง ผู้ถือใบ PEP สามารถอยู่ ในสิงคโปร์ได้เป็นระยะเวลาสูงสุดถึง 6 เดือน ระหว่างรอรับการอนุญาตให้เปลี่ยนงานใหม่

เพื่อดึงดูดให้ผู้มีความสามารถจากทั่วโลกเข้ามาทำงานและคงอยู่ทำงานต่อไปในสิงคโปร์ กระทรวงแรงงาน สิงคโปร์จะเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้ายจากต่างประเทศ อย่างน้อยเท่ากับ 7,000 เหรียญสิงคโปร์ ให้สามารถขอสมัครรับใบ PEP ได้ นอกเหนือไป ผู้ที่เคยได้รับใบอนุญาตทำงานประเภท P1 Employment Pass และ ก็สามารถได้รับใบ PEP เช่นกัน ซึ่งรวมไปถึงผู้ที่ถือใบ P1 ปัจจุบันแล้ว รายใหม่ที่ต้องคงสถานะไปจนกว่า จะครบ 2 ปี หลังจากนั้นก็สามารถยื่นขอใบ PEP ได้ ทั้งนี้จะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2551

ตารางสรุป มาตรการด้านกำลังแรงงานต่างชาติ และวันบังคับใช้

ประทับ	มาตรการที่ปรับปรุงใหม่	วันที่มีผลบังคับใช้
งานทุกประเภท (All Sectors)		
1	เพิ่มโควตา S Pass เป็นร้อยละ 25 (ดึงโควตาจากกลุ่ม Work Permit)	1 มกราคม 2551
2	การเสริมการออกใบ PEP	1 มีนาคม 2551
การก่อสร้างและกระบวนการประมวลผลกัมพ์ (Construction and Process Sectors)		
3	การเพิ่มสัดส่วนคนงานต่างชาติสาขา <u>ก่อสร้าง</u> จาก 1 : 5 เป็น 1 : 7	1 มกราคม 2551
4	การเพิ่มสัดส่วนคนงานต่างชาติสาขา <u>แปรรูปผลิตภัณฑ์</u> จาก 1 : 5 เป็น 1 : 7	
5	การลดจำนวนปีประسبةการณ์ทำงานของคนงานเหลือ 2 ปี	1 มีนาคม 2551
部門เรือ (Marine Sector)		
6	การเพิ่มสัดส่วนคนงานต่างชาติสาขา <u>อู่ต่อเรือ</u> จาก 1 : 5 เป็น 1 : 7	1 มกราคม 2551
ภาคการผลิต (Manufacturing Sector)		
7	การเพิ่มสัดส่วนคนงานต่างชาติอีกร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 65	1 มกราคม 2551
ภาคบริการ (Services Sector)		
8	การเพิ่มสัดส่วนคนงานต่างชาติอีกร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 50	1 มกราคม 2551

ที่มา: กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ 3 มีนาคม 2550

อัตราการเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (Foreign Worker Levy Rates)

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ปรับใช้ ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550

สาขา	สัดส่วนรับแรงงานต่างชาติต่อแรงงานทั้งหมด	ประเภทแรงงาน	อัตราค่าธรรมเนียม	
			รายเดือน	รายวัน
การผลิต Manufacturing	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40%	ผู้มีอ	150	5
		ไร้ผู้มีอ	240	8
	มากกว่า 40% แต่ไม่เกิน 55%	ผู้มีอ	150	5
		ไร้ผู้มีอ	280	10
การก่อสร้าง Construction	คนงานท้องถิ่น 1 คน : คนงานต่างชาติ 7 คน	*ผู้มีอ/ไร้ผู้มีอ	450	15
		ผู้มีอ	150	5
		มี ป ร ะ ส บ ก า ณ และได้รับยกเว้นจาก Man Year Entitlement (MYE)	300	10
		ไร้ผู้มีอ	470	16
อู่ต่อเรือ Marine	คนงานท้องถิ่น 1 คน : คนงานต่างชาติ 5 คน	ผู้มีอ	150	5
		ไร้ผู้มีอ	295	10
ผลิตภัณฑ์แปรรูป Process	คนงานท้องถิ่น 1 คน : คนงานต่างชาติ 7 คน	ผู้มีอ	150	5
		มี ป ร ะ ส บ ก า ณ และได้รับยกเว้นจาก Man Year Entitlement (MYE)	300	10
		ไร้ผู้มีอ	150	5
		ผู้มีอ	150	5
บริการ Services	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30%	ผู้มีอ	150	5
		ไร้ผู้มีอ	240	8
	มากกว่า 30% แต่ไม่เกิน 40%	*ผู้มีอ/ไร้ผู้มีอ	280	10
		*ผู้มีอ/ไร้ผู้มีอ	450	15
งานในเรือนริเวณท่าเรือ Harbour Craft	• คนงานท้องถิ่น 1 คน : คนงานต่างชาติ 9 คน • จำนวนลูกเรือ (ระบุในใบอนุญาตที่ MPA** ออกให้) คูณ 2 • ใช้กับจำนวนโควต้าที่น้อยกว่า	ลูกเรือที่มีใบรับรอง	150	5
		คนงานที่ไม่มี ใบรับรอง	240	8
		อัตราปกติ	265	9
		อัตราที่ลดหย่อนได้	170	6
คนงานรับใช้ในบ้าน Domestic Worker	ไม่กำหนด	ผู้มีอ	50	2
ผู้ถือใบ S Pass ในทุกสาขา	ร้อยละ 25			

หมายเหตุ * คนงานผู้มีอในครุภัณฑ์ ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม **MPA = Maritime and Port Authority of Singapore

นอกจากการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานก่อนการพิจารณาอนุญาตและจัดเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) จากนายจ้างจากการจ้างแรงงานต่างชาติแล้ว สิงคโปร์ยังพิจารณาอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานสัญชาติต่างด้วยมาทำงานโดยมีการแบ่งกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานในระดับ Work Permit เป็น 3 กลุ่มประเทศ ได้แก่

1. กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ได้แก่ มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน
 2. กลุ่มประเทศ Non – Traditional Sources (NTS) ได้แก่ ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า พิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน
 3. กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ได้แก่ จีสองกง มาเก๊า เกาะหลีใต้ และไต้หวัน
- ทั้งนี้ จะอนุญาตให้แรงงานจากกลุ่มประเทศดังกล่าวทำงานในแต่ละภาคธุรกิจแตกต่างกันไป ดังนี้

กลุ่มประเทศและสาขธุรกิจที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงาน

สาขธุรกิจ	TS	NTS	NAS
การก่อสร้าง	/	/ (ไทย)	/
อู่ต่อเรือ	/	/ (ไทย)	/
งานรับใช้ในบ้าน	/	/ (ไทย)	X
การผลิต	/	X	/
บริการ	/	X	/

นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องวางเงินค้ำประกัน (Levy Bond) แก่แรงงานต่างชาติในภาคการก่อสร้าง สำหรับแรงงานผู้มีคุณภาพระดับ 600 เหรียญสิงคโปร์ และแรงงานผู้มีคุณภาพระดับ 2,000 เหรียญสิงคโปร์ การประกัน อุบัติเหตุจากการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน) และการจ่ายเงินประกันค่ารักษาพยาบาลแก่แรงงานต่างชาติ และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านในวงเงินประกันไม่ต่ำกว่า 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 เป็นต้นไป และทางการสิงคโปร์ ยังได้ประกาศขยายระยะเวลาจ้างงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ประเภท ผู้มีแรงงาน ติดต่อกันสูงสุดไม่เกิน 18 ปี

สถานการณ์แรงงานไทย

จากการที่ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศ Non-Traditional Source (NTS) รวมอยู่กับ ประเทศอื่นๆ ได้แก่ อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา ปากีสถาน พม่า พิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานในสาขาวาระก่อสร้าง คู่ต่อเรือ และงานรับใช้ในบ้าน จะถือได้ว่าแรงงานจากประเทศเหล่านี้เป็นคู่แข่งของ แรงงานไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยมีฝีมือดีเรียนรู้การทำงานได้เร็วและเชื่อฟังนายจ้าง มากกว่าแรงงาน จากประเทศอื่น เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ส่วนใหญ่และได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานชาติอื่น เช่น หากเป็นแรงงานไร้มือ จะได้รับค่าจ้างวันละ 23 เหรียญสิงคโปร์ และหากเป็นแรงงานฝีมือจะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นนี้แล้ว แต่ตำแหน่งงานที่ทำ ขณะที่แรงงานชาติอื่นจะได้ค่าจ้างต่ำกว่า สิงคโปร์ไม่มากเท่ากัน

รายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับประเทศ โดยเฉลี่ยเป็นรายปี ระหว่างปี 2546 – 2549 ประมาณ ปีละ 5 พันล้านบาท และในปี 2550 เฉลี่ยประมาณ 4 พันล้านบาท

สถิติตามตำแหน่งงานว่าง

จากสถิติตามตำแหน่งงานว่างใน ณ เดือนกันยายน 2550 (ที่มา : กรมวิจัยกำลังคนและสถิติ กระทรวงแรงงาน สิงคโปร์ ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2550) พบว่า ยังมีตำแหน่งงานว่างอยู่เหลืออีก จำนวน 35,500 ตำแหน่งซึ่งสูงกว่า สถิติเมื่อปี 2549 ที่มีจำนวนตำแหน่งงานว่าง 29,900 ตำแหน่ง หรือคิดเป็น ร้อยละ 19 โดยสามารถจำแนกออกตาม กลุ่มอาชีพ สาขาอุตสาหกรรม และคุณสมบัติขั้นต่ำของคนหางาน ดังนี้

(1) ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามกลุ่มอาชีพ (Occupational Group)*

Technicians & Associate Professionals	Service & Sales Workers	Professionals	Plant & Machine Operators & Assemblers	Cleaners, Labourers & Related Workers	Clerical Workers	Production Craftsmen & Related Workers	Managers & Administrators
7,341	6,000	5,521	3,645	3,513	3,181	3,140	1,983

* ไม่รวมตำแหน่งงานว่างสำหรับคนงานที่ไม่ได้แบ่งตามกลุ่มอาชีพ และคนงานภาคเกษตรและประมง

(2) ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม (Industry)**

Services	Manufacturing	Construction
25,158	7,422	2,388

** ไม่รวมสาขาเกษตรกรรม การประมง เมืองแร่ งานสาธารณูปโภค

(3) ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามคุณสมบัติขั้นต่ำของคนหางาน (Minimum Qualification Required)

University Degree & Above	Secondary	Polytechnic Diploma	Primary Lower or	Upper Secondary	Lower Secondary
7,754	7,727	5,301	5,051	5,039	4,626

งานสาขาวิชาการก่อสร้าง

จากข้อ 2 ตำแหน่งงานว่างในสาขาวิชาการก่อสร้าง (Construction) จำนวน 2,388 ตำแหน่ง ยังสามารถแยกออกเป็น ตำแหน่งต่างๆ ได้ ดังนี้

- Construction Labourer	836
- Supervisor and General Foreman(Building Trades)	158
- Building Construction Engineer	118
- Welder	84
- Quantity Surveyor	74
- Administrative Clerk	71
- Electrician	70
- Building and Construction Project Manager	53
- Park and Garden Maintenance Worker	46
- Lorry Driver	43

งานสาขาวิชาการก่อสร้าง ยังคงเป็นตลาดแรงงานหลักสำหรับแรงงานไทย เนื่องจากเป็นธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ อาคารที่อยู่อาศัย รวมทั้งระบบความจำเป็นพื้นฐานต่างๆ ยังเป็นที่ต้องการของประเทศ และจากที่กล่าวไว้ข้างต้น ห้องนักวิชาการและสำนักงานอาคารและการก่อสร้างของสิงคโปร์ (Building and Construction Authority : BCA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลด้านนี้ต่างก็คาดว่า การลงทุนธุรกิจสาขาด้านการก่อสร้าง ประจำปี 2551 จะสูงขึ้นถึง 19-22 พันล้านบาท สงผลให้การเพิ่มของ ตลาดพลังงานในเชียงใหม่ และความต้องการ น้ำมันปิโตรเคมีในโลกสูงขึ้น รวมไปถึง ธุรกิจสาขาวิชาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และคู่ต่อเรือ ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับมีโครงการขนาดใหญ่ที่ยังดำเนินไม่แล้วเสร็จ เช่น

(1) โครงการของรัฐบาลสิงคโปร์เพื่อสร้างสถานท่องเที่ยวตากอากาศในประسن (Integrated Resort) ซึ่งรวมแหล่งพนันคาสิโนไว้ด้วย จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ Marina Bayfront และ Sentosa ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ ที่ใช้เงินลงทุน ประมาณ 5 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ (ประมาณกว่าหนึ่งแสนล้านบาท) ซึ่งจะสร้างงานได้ถึง 35,000 ตำแหน่ง และจะส่งเสริมเศรษฐกิจสิงคโปร์ ให้มีรายได้ถึงปีละ 1,500 ล้านเหรียญสิงคโปร์ (ประมาณสามหมื่นกว่าล้านบาท) ทั้งนี้ มีเป้าหมายที่จะสร้างให้แล้วเสร็จและสามารถ เปิดกิจการได้ ในปี 2552 ซึ่งโครงการขนาดนี้ จะช่วยกระตุ้น ความเติบโตในสาขาวิชาธุรกิจการก่อสร้างและความต้องการแรงงาน ต่างชาติในภาคก่อสร้างได้เป็นอย่างดี

(2) โครงการก่อสร้าง New Town Centre ที่ Clementi ของ Housing Development Board (HDB) (เหมือนการเคหะแห่งชาติของไทย) ที่ก่อสร้างอาคารศูนย์การค้า 40 ชั้น บนพื้นที่ประมาณ 25,000 ตารางเมตร ประกอบด้วยร้านค้าห้องสมุด ที่ทำการสภากาражเมือง สถานีรถประจำทางที่เชื่อมต่อไปยัง สถานีรถไฟใต้ดินพร้อมแฟลตขนาด 3-5 ห้องนอน 388 ยูนิต มีกำหนดเสร็จในปี 2553

(3) โครงการขยายท่าเรือที่ Pasir Panjang ที่เป็นโครงการที่ร่วมดูแลระหว่างกระทรวงคมนาคม สิงคโปร์กับการเดินเรือและท่าเรือสิงคโปร์ มูลค่า 2 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปี 2556 (2013) เมื่อแล้วเสร็จจะกลายเป็นท่าจอดเรือที่ยาวเพิ่มขึ้นอีก 6 กิโลเมตร จากของเดิมที่ยาว 14.2 กิโลเมตร โดยจะสามารถเก็บตู้คอนเทนเนอร์ได้เพิ่มขึ้นถึงปีละ 14 ล้านตู้ โครงการนี้จะช่วยให้ท่าจอดเรือสิงคโปร์ที่ดับคั่งสามารถสนองความต้องการโดยบริษัทที่ร่วมหันรับสัมปทานได้แก่ บริษัท Koon Construction & Transport บริษัท Penta-Ocean Construction บริษัท Hyundai Engineering & Construction และบริษัท Van Oord Dredging and Marine Contractor

ปัญหาที่สำคัญของโครงการขนาดใหญ่เหล่านี้ คือ ความล่าช้าในการก่อสร้าง เนื่องจาก บริษัทผู้รับเหมาต่างๆ ได้ถูกจ้างทำสัญญารับงานโครงการหลายโครงการล่วงหน้าไว้ถึง 12 เดือน มีความขาดแคลน กำลังแรงงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น สถานการณ์การจ้างงานในสาขานี้ยังถือเป็นโอกาสการเข้ามาทำงาน ของแรงงานไทยกลุ่มใหม่ได้

สถิติตำแหน่งงานว่างเพิ่มเติม ณ เดือนมกราคม 2551

ปัจจุบันสิงคโปร์มีความต้องการตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญ (Professionals) ผู้จัดการ (Managers) ผู้บริหาร (Executives) และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Technicians) สูงขึ้นในรอบ 10 ปี ตำแหน่งเหล่านี้ รวมเรียกว่า PMETs และความต้องการนี้ยังคงมีต่อเนื่องไปอีกอย่างน้อย 6 เดือน นับแต่เดือนมกราคม ศกนี้

อาชีพที่ถือว่าเป็นที่ต้องการอันดับหนึ่งในบรรดา PMETs คือ ตำแหน่งผู้บริหารการจัดการ (Management Executives) ที่มีภารกิจการศึกษาและดูแลมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่ต้องอาศัยฝีมือในการเกลี่ยกล่อมลูกค้า (Soft Skill) เช่น ความสามารถในการซักจูงคน การสร้างทีมและทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ได้เริ่มเป็นตำแหน่งที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น ที่ผ่านมา นักการบัญชี ถือเป็นคนทำงานที่หลังจาก แต่ปัจจุบันนักการบัญชีมีโอกาสเข้าไปร่วมประชุมในระดับวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัทแล้ว

สำหรับงานผู้เชี่ยวชาญ ถือว่าตำแหน่งวิศวกรสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ และ กี๊ตัวนำ เป็นที่ต้องการอย่างสูง เพราะงาน ด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความก้าวหน้าอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจ สิงคโปร์ทั่วโลกนี้ โดยเมื่อปี 2007 อุตสาหกรรมนี้ได้ดึงดูดเงินลงทุนเข้าประเทศถึง 5.1 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ รองจากอุตสาหกรรมเคมี นอกจากนี้ ยังมีตำแหน่งที่ใช้ความชำนาญพิเศษ เช่น นักบัญชี การธนาคารและ การเงิน ที่เป็นต้องการในระดับสูง เช่นกัน

ตำแหน่ง PMETs ยังคงเป็นที่ต้องการต่อไป เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศที่บริษัทต่างชาติสนใจ เข้ามาเปิดสำนักงานใหญ่ หรือสำนักงานภูมิภาค

งานในสาขาวิชาอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นที่ต้องการที่ถือว่าเป็นระดับ PMETs เช่น วิศวกร ก่อสร้าง ผู้จัดการ การก่อสร้างอาคาร เป็นต้น

ความต้องการตำแหน่งงานอื่นๆ

งานตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากงาน PMETs ที่เป็นที่ต้องการมากขึ้น แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานการผลิต (Production) และงานใช้แรงงาน ได้แก่ งานสมீyen งานเซลล์งานบริการต่างๆ เช่น พนักงานต้อนรับ และ ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

สรุป ตำแหน่งงานว่างที่เป็นที่ต้องการในสิงคโปร์ เดือนมกราคม 2551 (ล่าสุด)

1. งาน PMETs

1. ผู้บริหารการจัดการ	จำนวน	646	ตำแหน่ง
2. วิศวกรซอฟแวร์	จำนวน	566	ตำแหน่ง
3. ผู้บริหารด้านการขายและการตลาด	จำนวน	438	ตำแหน่ง
4. วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน	390	ตำแหน่ง
5. วิศวกรช่างกล	จำนวน	305	ตำแหน่ง

2. งานด้านสมீyen การขายและบริการ

1. เจ้าหน้าที่ รปภ.	จำนวน	1,266	ตำแหน่ง
2. พนักงานขายในร้าน	จำนวน	1,223	ตำแหน่ง
3. เจ้าหน้าที่งานป้องกันภัย (พนักงานดับเพลิง ตำรวจ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์)	จำนวน	1,121	ตำแหน่ง
4. สมீyenบริหารงานทั่วไป	จำนวน	1,041	ตำแหน่ง
5. พนักงานต้อนรับและประชาสัมพันธ์	จำนวน	945	ตำแหน่ง

3. งานด้านการผลิตและที่เกี่ยวข้อง

1. คนงานก่อสร้าง	จำนวน	1,027	ตำแหน่ง
2. พนักงานรถเครน รถยก	จำนวน	678	ตำแหน่ง
3. พนักงานติดตั้งเครื่องมือเครื่องยนต์	จำนวน	553	ตำแหน่ง
4. ช่างเชื่อม	จำนวน	541	ตำแหน่ง
5. พนักงานทำความสะอาดสำนักงาน	จำนวน	422	ตำแหน่ง

4. งานสาขาอู่ต่อเรือ

สิงคโปร์ได้วางนโยบายที่จะพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางการค้าขายและเดิน เรือทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Centre) ซึ่งจะเห็นได้จากการขยายตัวของอู่ต่อเรือที่ Pasir Panjang มูลค่าพันล้าน รวมทั้งยัง จัดหลักสูตรการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนนโยบายนี้ ซึ่งใน ปี 2549 มีการจ้างงานในธุรกิจอุตสาหกรรมสาขาใน รวมทุกระดับ จำนวน 116,800 คน และคาดว่าจะมีความต้องการจ้างงานในสาขาเป็นจำนวนมากต่อไป

อย่างไรก็ตาม การทำงานในอู่ต่อเรือ เป็นงานหนักและอันตราย ทำงานในที่แจ้ง ค่อนขาน ต้องสวม อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ทั้งหูมากันน้ำ กางเกงป้องกันตา สวมรองเท้าแบบพิเศษสำหรับเดินใน เขตอู่ต่อเรือที่มีขนาด หนักและแข็งเพื่อป้องกันเท้า ดังนั้นคนงานที่จะเข้ามาทำงานสาขาี้ ต้องมีสุขภาพ เย้ยแรงและมีความอดทนอย่างสูง

5. งานรับใช้ในบ้าน

ตำแหน่งงานรับใช้ในบ้าน (Maid) เป็นที่ต้องการสูงในตลาดแรงงานสิงคโปร์ เพราะส่วนใหญ่ 'สตรีชาวสิงคโปร์' ทำงานนอกบ้าน ไม่มีเวลาทำงานบ้าน ปัจจุบัน มีรายงาน ชาวฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ทำงาน ในตำแหน่งนี้เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม รายงานข่าวจากหนังสือพิมพ์ Straits times ของสิงคโปร์ ฉบับวันที่ 6 มกราคม 2550 แจ้งว่าขณะนี้นายจ้างชาวสิงคโปร์ มีความต้องการแรงงานรับใช้ในบ้านจาก ไทย อินเดีย และพม่า เพิ่มมากขึ้น สาเหตุมาจากการมีสัญใจคอสุภาพอ่อนโยน เรียนรู้ได้เร็ว

อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งงานนี้มีค่าจ้างค่อนข้างต่ำ ประมาณเดือนละ 300 เหรียญสิงคโปร์ หรือประมาณ 6,500 บาท รวมทั้งมักถูกเอกสารเดาเบรียบจากนายจ้าง จึงไม่ใช่ตำแหน่งงานที่ควรส่งเสริม

6. งานพ่อครัวและพนักงานวดสปา

เป็นตำแหน่งงานสำหรับผู้ประกอบอาชีพระดับ Skilled Workers ซึ่งจะได้รับค่าจ้างเดือนละ 1,800 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป และจะได้รับใบอนุญาตทำงานประเภท S Pass หรือ Employment Pass เป็นตำแหน่งที่ยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแต่ไม่สามารถระบุจำนวนได้ชัดเจน นายจ้างมักติดต่อจ้างแรงงานโดยตรง

สถานประกอบการแต่ละแห่งที่ประกอบกิจการด้านนี้ต้องใช้การลงทุนสูง และไม่จ้างแรงงาน เป็นจำนวนมากมากเนื่องจากค่าแรงสูงและต้องจ้างระยะยาวเพื่อรักษาลูกค้า

7. งานภาคเกษตร

ฉบับเดือนที่ 1 มิถุนายน 2547 สิงคโปร์ได้อนุญาตให้นำเข้าแรงงานไทย อินเดีย และ บังคลาเทศ เข้าไปทำงานภาคเกษตร โดยต้องเป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 40 ปี มีประสบการณ์ ทำงานภาคเกษตร อย่างน้อย 3 ปี และผ่านศูนย์ทดสอบที่รับรองโดย Agri-Food & Veterinary Authority ของสิงคโปร์ ในปี 2549 มีสถิติคนงาน ไทยทำงานอยู่ประมาณ 50-80 คน แต่ในปี 2550 มีรายงาน ขอตำแหน่ง หรือรับรอง เอกสารในงานประเภทนี้แค่ 7 คน เท่านั้น

สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทย

สภาพการจ้างและค่าจ้าง

แรงงานไทย ส่วนใหญ่ทำงานในภาคการก่อสร้างและอุตสาหกรรม ซึ่งมีเงินเดือนสูงกว่าแรงงานสิงคโปร์ ประมาณ 23 เหรียญสิงคโปร์ ต่อวัน สำหรับคนงานระดับช่างฝีมือ ได้รับค่าจ้างวันละ 35-50 เหรียญสิงคโปร์ บางบริษัทจะมีงานทำล่วงเวลา แต่ไม่สามารถถือเป็นรายได้หลักที่คนงานไทยจะยึดเป็นเป้าหมาย หากรายได้เสริมเนื่องจากสิงคโปร์มีกฎหมายควบคุมเวลาทำงานในเขตเมืองเพื่อมิให้เดินทางบ้านยามดึก

ที่พักอาศัย

ที่พักของคนงานพื้นเมืองจังหวัดใหม่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. หอพัก ซึ่งจะมีสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ มีบริเวณออกกำลังกาย แต่มีข้อเสียคือ บางแห่งอยู่ห่างไกลสถานที่ทำงาน และมีอนุญาตให้ประกอบอาหาร คุณงานต้องรับประทานอาหาร อาหารที่ผู้ประกอบการหอพักจัดให้

2. ที่พักหัวครัว บริเวณใกล้กับสถานที่ก่อสร้าง ซึ่งมีข้อดีคือ อยู่ใกล้ที่ทำงาน ไม่เสียเวลาในการเดินทาง และสามารถประกอบอาหารรับประทานเองได้ ข้อเสียคือ คับแคบแออัด สภาพไม่ถูกสุขลักษณะ หากคนงานไม่ช่วยกันรักษาความสะอาด

ปัจจุบันที่พักรัชการมีน้อยลงจนเกือบหมด เนื่องจากกระทรวง แรงงานสิงคโปร์ มีนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้พักอาศัยในที่ๆ เหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย และถือเป็น สวัสดิการที่พึงให้แก่ แรงงานเหล่านี้ โดยยึดหลักว่าหากแรงงานมีความสุขก็จะมีแรงจูงใจทำงานให้แก่นายจ้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาของแรงงานไทย

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

- > นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามที่ระบุในสัญญา มีการบอกเลิกจ้างก่อนครบสัญญา เป็นต้น
- > นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ เช่น ผู้รับเหมาชั้นต้น ไม่จ่ายค่าจ้างให้
- > จดที่พักอาศัยให้แก่คนงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม แออัด
- > นายจ้างบางรายนำค่าวัสดุงาน (Man-Year -Entitlement : MYE) ไปขายต่อให้ผู้รับเหมาซึ่ง บางรายนำค่าน้ำแรงงานไปให้นายจ้างรายอื่นเช่า

ปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง

- > ขาดความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ จีน ในระดับที่ใช้งานได้ รวมทั้งไม่เข้าใจข้อบธรรมเนียมประเพณีห้องถิน
- > ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงาน กฎความปลอดภัยเป็นเหตุให้ถูกลงโทษหรือ เกิดคุบบีเหตุ
- > ขอกลับก่อนหมดสัญญาจ้าง ทำให้เกิดข้อขัดแย้งกับนายจ้าง เนื่องจากทำให้นายจ้างเสีย ค่าวัสดุงาน และไม่สามารถทำงานเสร็จได้ตามโครงการ
- > ประพฤติดีไม่เหมาะสม เช่น ดื่มสุรา ก่อการทะเลาะวิวาท ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร ก่ออาชญากรรม ติดยาเสพติด ให้ที่พักพิงแก่ผู้ลักลอบเข้าเมือง
- > ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย

การคุ้มครองดูแลแรงงานไทย

จากสภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแรงงานไทยดังกล่าวข้างต้น กระทรวงแรงงานไทย โดยสำนักงานแรงงานในประเทศไทยสิงคโปร์ ได้พยายามให้ความคุ้มครองดูแลแรงงานไทยในทุกด้านอย่างใกล้ชิด และทั่วถึง ดังนี้

1. การให้ความรู้และการศึกษา

- > การศึกษาระดับคุณศึกษา โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยสุขทัยธรรมาริวาซ จัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ให้แก่แรงงานไทยและคนไทยในสิงคโปร์
- > การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษและหลักสูตรภาษาจีน โดยเชิญ ครูอาสาสมัครมาสอนให้ความรู้แก่แรงงานไทยโดยไม่มีคิดมูลค่า หรือบางหลักสูตรหากจำเป็นก็ให้เสียค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด โดยเปิดสอนในวันเสาร์-อาทิตย์ เป็นรุ่นๆ ณ สมาคมเพื่อนแรงงานไทย Golden Mile Complex

- > การอบรมอาสาสมัครแรงงานไทย เพื่อให้ความรู้ด้านแรงงานและบริการต่างๆ ของ กระทรวงแรงงานไทย เพื่อให้สามารถช่วยงานสำนักงานแรงงานฯ ในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ แก่คุณงานไทย ได้ในระดับหนึ่ง

2. การส่งเสริมให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

➢ การกีฬา ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานไทยใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วย การเล่นกีฬา เพื่อให้ห่างไกล로부터ภัยมุขและมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงโดยจัดการแข่งขัน “โครงการฟุตบอล แรงงานคัพ” เป็นประจำทุกปี ติดต่อกันจนเป็นปีที่ 7 เมื่อเดือนกรกฎาคม 2550 มีแรงงานไทยและบริษัท นายจ้างเข้าร่วมการแข่งขันเพิ่มขึ้นทุกปี

➢ ศิลปะ&ดนตรีและการแสดง ได้ส่งเสริมให้แรงงานไทยซึ่งมีพื้นฐานความสามารถด้าน ศิลปะ&ดนตรีและการแสดงพื้นบ้าน ได้เข้ามาร่วมกันและใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์โดย ออกแสดงในงานโอกาสต่างๆ ทำให้มีรายได้เสริม เช่น การแสดงกลองยาวแรงงานไทย

3. การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

➢ การแนะนำการดูแลสุขภาพ ได้มีการจัดโครงการตรวจสุขภาพแรงงานไทยประจำปี โดยกระทรวงแรงงานไทยร่วมกับสภากาชาดไทย ได้จัดสังค-nodeแพทย์และพยาบาล เดินทางมาตรวจสุขภาพให้แก่ แรงงานไทยในสิงคโปร์ เพื่อให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพร่างกาย หากมีปัญหาสุขภาพก็สามารถได้รับคำแนะนำ และส่งต่อเพื่อรับการรักษาต่อเนื่องได้



สถานการณ์แรงงานในประเทศบруไน

สภาพทางภูมิศาสตร์

ประเทศบруไนตั้งอยู่บริเวณชายฝั่งทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของเกาะบอร์เนียว ทิศเหนือจดทะเบียนใต้ทิศใต้และทิศตะวันตกจุดรัฐซา拉瓦ค ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันออกจุดรัฐซาบาร์ ประเทศมาเลเซีย มีชายฝั่งทะเลยาว 161 กิโลเมตร อยู่เหนือส่วนศูนย์สูตรประมาณ 440 กิโลเมตร มีพื้นที่ 5,765 ตารางกิโลเมตร มีสภาพอากาศร้อนชื้น แบบศูนย์สูตร มีปริมาณฝนตกค่อนข้างมากและอุณหภูมิ อบอุ่นค่อนข้างจะคงที่ตลอดทั้งปี อุณหภูมิโดยเฉลี่ยของประเทศตลอดทั้งปี เท่ากับ 32.1°C ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยตลอดปีอยู่ในเกณฑ์สูง ประมาณ $2,000 - 2,500$ มิลลิเมตร เมืองหลวงคือบันดาร์สีเบกาวัน เมืองท่าที่สำคัญคือ มาร์ว่า ประชากรประมาณ 348,800 คน เป็นชาย 176,300 คน (51.7 %) และหญิง 172,500 คน (48.3 %)

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

การศึกษา

การศึกษาในประเทศบруไน บруไนมีสถาบันการศึกษาต่างๆ จำแนกออกดังนี้

สถานศึกษาระดับประถมศึกษา	จำนวน	131	แห่ง
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา	จำนวน	30	แห่ง
สถานศึกษาระดับเทคนิค/ฟิกลาชีพ	จำนวน	7	แห่ง
โรงเรียนฝึกหัดครู	จำนวน	1	แห่ง
มหาวิทยาลัย	จำนวน	1	แห่ง

และมีโรงเรียนระดับประถมศึกษาของเอกชนอีกจำนวน 76 แห่ง มีครู อาจารย์ ทั้งสิ้น 8,670 คน

จำนวนนักเรียน/นักศึกษา ในประเทศบруไน

ระดับการศึกษา	2004	2005
อนุบาล	13,580	13,730
ประถมศึกษา	46,854	49,520
มัธยมศึกษา	36,956	38,280
เทคนิค/ฟิกลาชีพ	2,735	2,914
ฝึกหัดครู	320	265
สถาบัน	320	280
มหาวิทยาลัย	3,680	3,680
รวม	104,45	108,669

การสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขบูรีฯ ได้จัดระบบการดูแลสุขภาพของประชาชนบูรีฯ โดยผู้ที่มีอายุ 12 ปีขึ้นไปสามารถเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล ที่มีอยู่ 4 แห่ง รวมจำนวนเตียงพักรักษาผู้ป่วย 838 เตียง โดยจ่ายค่ารักษาพยาบาล 1 เหรียญบูรีฯ ใน การรักษาโรคแต่ละครั้ง ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 2 ปี รักษาฟรี ทั้งนี้ ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 1992

เศรษฐกิจ

เศรษฐกิจของบูรีฯ นั้นอาศัยอุตสาหกรรมการผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เป็นหลัก รายได้ของรัฐบาลบูรีฯ ร้อยละ 90 มาจากการเก็บค่าภาษีและค่าธรรมเนียมจากการจำหน่ายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่เหลือเป็นอกราชอาณา และภาษีจากอุตสาหกรรมอื่น

ในปี 2546 GDP ของบูรีฯ เนียมชายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.2 ในขณะที่ปี 2545 GDP ของบูรีฯ เนียมชายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.8 ทั้งนี้เป็นผลลัพธ์เนื่องมาจากราคาน้ำมันดิบ ได้มีราคาสูงขึ้น และในปี 2547 GDP ของบูรีฯ เนียมชายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เช่นกัน และคาดว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยจะเติบโตในช่วงร้อยละ 2.5 – 3.5 ในปี 2550

ในภาคธุรกิจสังหาริมทรัพย์ ในปี 2546 ได้ชะลอตัวลดลง ร้อยละ 3.6 ในภาคก่อสร้างซึ่งมีการลดลงถึงร้อยละ 17.1 สาเหตุมาจากการคาดการณ์ว่าส่วนใหญ่ของราคาน้ำมันดิบจะกลับสู่ระดับเดิม และการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐในการก่อสร้างก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการชะลอตัวของภาคก่อสร้าง สำหรับในปี 2547 ในภาคก่อสร้างซึ่งมีการขยายตัวร้อยละ 7.1 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา การชะลอตัวของภาคก่อสร้างส่งผลกระทบต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งส่วนใหญ่โดยเฉพาะแรงงานไทยซึ่งทำงานในภาคการก่อสร้าง

การจ้างแรงงานต่างชาติ

บูรีฯ เป็นประเทศที่ขาดแคลนกำลังแรงงาน จึงต้องอาศัยเพิ่มพานำแรงงานต่างชาติทั้งในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก เพราะมีสาเหตุจากการที่มีประชากรน้อย แรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากมาเลเซีย ไทย พลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บังคลาเทศ อินเดีย เป็นต้น ภาคเอกชนเป็นแหล่งการจ้างงานที่ใหญ่ที่สุด ส่วนที่เหลือเป็นการจ้างงานในภาครัฐบาล

กรมแรงงานบูรีฯ เป็นหน่วยงานที่บริหารการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศไทย โดยจะพิจารณาอนุญาตให้นายจ้างแต่ละรายจ้างแรงงานต่างชาติโดยกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวน ตำแหน่ง และสัญชาติของแรงงานต่างชาติไว้โดยรวม (Labour Quota) นายจ้างจะสามารถพิจารณาในรายละเอียดว่า จะจ้างแรงงานแต่ละชาติในแต่ละตำแหน่งว่าเป็นจำนวนเท่าใด ตามกรอบ (Labour Quota) ที่ได้รับอนุญาต

บูรีฯ เป็นตลาดเปิดสำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติแบบทุกประเทศภายใต้สภาวะที่มีแรงงานจากประเทศต่างๆ ต้องการเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก นายจ้างจึงสามารถจะคัดเลือกแรงงาน และกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานได้ตามที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศไทย หลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างส่วนใหญ่จะคงไว้ซึ่งอัตราส่วนระหว่างแรงงานชาติต่างๆ หรือใกล้เคียงกันเป็นประการสำคัญ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการรวมตัวเพื่อต่อรองเรียกร้องผลประโยชน์ นอกจากนั้นจะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่างๆ อีกหลายประการ เช่น ข้อเด่น ข้อด้อยของแรงงานจากที่ทำงานหรือเคยทำงานร่วมกันมาก่อน

ปัจจุบัน ภายใต้แผนพัฒนาฉบับที่ 9 (ค.ศ.2006 – 2010) บรรลุในพิพากษามสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจลดการพึ่งพารายได้จากน้ำมันเพียงอย่างเดียว มีการส่งเสริมการเติบโตของ SME ส่งเสริม agribusiness sector ส่งเสริมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมอาหารยาแล้ว มีโครงการร่วมลงทุนกับต่างประเทศ เพื่อสร้างเขตอุตสาหกรรมที่ Sungai Liang และท่าเรือน้ำลึกที่ Pulau Muara Besar เพื่อยกระดับประเทศไทยเป็นแหล่งลงทุน เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ โดยคาดหวังว่าจะมีการลงทุนในบруไนได้ถึง 4.5 พันล้านเหรียญสหราชอาณาจักร สามารถสร้างงานได้ถึง 6,000 รายในปี ค.ศ. 2008 นอกจากนี้ยังมีการวางแผนโครงการต่างๆ หลายโครงการ อาทิ การสร้างโรงงานผลิตกระดาษ การสร้างโรงงานไฟฟ้า ที่ Bukit Panggal (ในเขต Tutong) และการร่วมลงทุนกับญี่ปุ่น เพื่อสร้างโรงงานผลิต Methanol Sungai Liang Industrial Park (คาดว่าจะเสร็จในปี 2551)

สถิติจำนวนแรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนและทำงานรับใช้ในบ้านในประเทศไทยใน ระหว่างปี 2546-2549

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

หมายเหตุ : จำนวนคนงานปี 2549 ยังไม่รวมคนใช้

ข้อมูลจาก กรมตรวจคนเข้าเมือง และกรมแรงงานบруไน

แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย

จากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทยใน ปี 2549 ของกรมแรงงานบруไน มีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยในภาคเอกชน รวมทั้งสิ้น 77,234 คน

แรงงานต่างชาติที่มีจำนวนมากที่สุดคือแรงงานจากประเทศไทย อินโดนีเซีย ซึ่งมีจำนวนถึง 21,528 คน แรงงานจากประเทศไทยพิลิปปินส์ตามมาเป็นอันดับที่สอง มีจำนวนทั้งสิ้นรวม 15,225 คน แรงงานจากประเทศไทยมาเลเซียตามมาเป็นอันดับที่สาม มีจำนวนรวม 14,705 คน แรงงานจากประเทศไทยเป็นลำดับที่สี่ มีจำนวน 8,466 คน แรงงานจาก

ประเทศไทยเป็นลำดับที่ห้า มีจำนวน 8,420 คน และแรงงานจากประเทศไทยบังคคลาเทศ เป็นลำดับที่หก มีจำนวน 6,256 คน

ในห้วงระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศไทยใน ดังนี้

พ.ศ. 2545 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 7,209 คน

พ.ศ. 2546 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 5,646 คน

พ.ศ. 2547 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 8,434 คน

พ.ศ. 2548 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 6,593 คน

พ.ศ. 2549 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยผ่านสำนักงาน 4,734 คน

แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทยในประเทศไทยในห้วงปี 2551 – 2552 จะมีปริมาณที่ไม่แตกต่างกันมากนัก การจ้างงานจะเป็นไปตามมาตรฐานสภาวะการณ์การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย คาดว่ามีแนวโน้มความต้องการจ้างงาน ประมาณ 6,500 – 7,000 คน แยกเป็น

- ภาคก่อสร้าง ร้อยละ 60 ในตำแหน่งกรรมกร และช่างฝีมือ
- ภาคเมืองแร่และการผลิต ร้อยละ 20 ในตำแหน่งช่างเย็บผ้า และคนงานในโรงงาน
- ภาคการขายส่งขายปลีก ร้อยละ 5 ตำแหน่งพนักงานขายสินค้า ,เก็บของจัดของ
- ภาคบริการชุมชน ร้อยละ 5 ตำแหน่งคนงานทำความสะอาด,ช่างซ่อมรถยนต์
- ส่วนที่เหลือเป็นตำแหน่งงานที่กระจายไปตามภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ

ความต้องการจ้างแรงงานไทยในประเทศไทยในห้วงปี 2551 - 2552 มีแนวโน้มที่จะมีปริมาณลดลง ทั้งนี้ สาเหตุจากปัจจัยต่างๆ หลายประการคือ

1. ปัจจัยด้านระดับอัตราค่าจ้างและรายได้ ระดับอัตราค่าจ้างและรายได้ ของแรงงานต่างชาติที่ได้รับในประเทศไทย

2. ปัจจัยด้าน Labour Supply ถึงแม้นายจ้างบูรุ่นจำนวนมากจะพึงพอใจ ในฝีมือการทำงานของแรงงานไทย และต้องการจ้างแรงงานไทยจำนวนมาก แต่จำนวนแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางมาประเทศไทยในกลับมีปริมาณลดลง สาเหตุที่ทำให้มีผู้ต้องการเดินทางมาทำงานประเทศไทยลดน้อยลง เนื่องจากรายได้ที่ได้รับอยู่ระหว่าง 18 – 20 เหรียญต่อวัน การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาลดลงหรือไม่มีการทำงานล่วงเวลา ปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่าช้า แรงงานไทยต้องการการไปทำงานในประเทศไทย อดีตประเทศ อีสราเอล หรือประเทศไทย ซึ่งคาดว่าจะได้รับค่าจ้างสูงกว่า

3. การสันสุดของ Multi Fiber Agreement ณ วันสิ้นปี 2004 ซึ่งมีผลให้ระบบโควต้าในการส่งสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปไปยังตลาดสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป สิ้นสุดลง ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศไทย ซึ่งเกิดจากนักลงทุนต่างชาติเข้ามาประกอบกิจการอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่ออาศัยโควต้าของประเทศไทย ในการส่งสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปไปยังตลาดสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป อาจเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีแหล่งค่าจ้างแรงงานและวัตถุดิบราคาถูก อาทิ จีน อินเดีย บังคลาเทศ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องอาศัยโควต้าของประเทศไทย ซึ่งได้ส่งผลให้การจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าของบูรุ่น ซึ่งใช้แรงงานต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งแรงงานไทยด้วย

ทิศทางในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยคงจะต้องมุ่งที่จะส่งเสริมการให้แรงงานไทยในระดับวิชาชีพให้สนใจที่จะเข้าไปทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในกิจการซ่อมบำรุง แทนชุดเจ้าหน้าที่มีบิชัฟผู้รับเหมาจำนวนมาก รับจ้างช่วงงานจากบริษัทบูรพาเซลล์ ซึ่งปัจจุบันนี้มีบุคลากรด้านวิศวกรรม ของไทยทำงานอยู่น้อย ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานในระดับช่างฝีมือและกรรมกรไทยด้วย ซึ่งวิศวกรส่วนใหญ่ ในกลุ่มงานซ่อมบำรุงแทนชุดเจ้าหน้าที่มากจากประเทศมาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ก็พยายามที่จะจ้างพนักงานระดับล่างมากจากประเทศของตนเอง ดังนั้นจึงต้องอาศัยการส่งเสริมการให้แรงงานไทยในระดับวิชาชีพเป็นเรื่องในการนำแรงงานระดับล่างเข้าไปทำงานเพิ่มมากขึ้น

การคุ้มครองดูแลแรงงานไทย

สถานเอกอัครราชทูต ณ บันดาร์ เสรี เบ加วัน ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ดูแล แก่ไขปัญหาต่างๆ ทั้งเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ ต่างๆ นอกเหนือจากการออกเยี่ยมเยียนตามสถานที่ก่อสร้างแล้ว ได้แก่

> การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแก่คนหางาน และมาร้องขอความช่วยเหลือที่สำนักงาน ในปีงบประมาณ 2549 (1 ตุลาคม 2548- 30 กันยายน 2549) จำนวนทั้งสิ้น 666 ราย ร้องทุกข์ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 136 ราย เป็นเงิน 3,392,512 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2550 (1 ตุลาคม 2549 – กันยายน 2550) จำนวนทั้งสิ้น 694 ราย ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 55 ราย เป็นเงิน 2,287,545 ล้านบาท

- > การรับรองและแปลเอกสาร และงานนิติกร
- > การจดทะเบียนสมรส ใบสูติบัตร หนังสือรับรองความเป็นโสด
- > งานหนังสือเดินทาง จัดทำหนังสือเดินทางใหม่แทนฉบับเดิมที่หมดอายุ ฯลฯ
- > การเลือกตั้งนอกราชอาณาจักร จัดทำบัญชีเพิ่มรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งนอกราชอาณาจักรให้คุณภาพตรวจสอบ เพื่อเตรียมการใช้สิทธิเลือกตั้ง
- > การจัดแพทย์ เพื่อให้การรักษาพยาบาล ให้คำแนะนำแก่แรงงานไทย

สภาพความเป็นอยู่และปัญหาของงานไทย

ที่พักอาศัย

แรงงานไทยในภาคก่อสร้าง ส่วนใหญ่จะเป็นที่พักชั่วคราวบริเวณสถานที่ก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะไม่ดีไปกว่าที่พักแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย บางแห่งอาจไม่มีไฟฟ้าใช้ ต้องทำอาหารกินเอง ตั้งอยู่ห่างไกลชุมชน ประเทศบราซิลเป็นประเทศที่สูงบึงบ่อมีแหล่งบันเทิง ระบบการคมนาคมขนส่งยังไม่เพียงพอ รถโดยสารประจำทางและรถรับจ้างมีน้อย แรงงานไทยจะต้องอดทนต่อสภาพความเสี่ยบเหงา ต้องรักสันได้ช

สำหรับแรงงานในกิจกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงพักในอาคารหอพัก พักรวมกันห้องละประมาณ 10 – 20 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของห้องพัก ส่วนคนงานในกิจการอื่นๆ พักตามสถานที่นายจ้างจัดให้ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหาแรงงานไทย

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศไทยในประเทศบราซิล ในภาพรวมก็ไม่แตกต่างไปจากปัญหาที่แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอื่นๆ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาหลักของแรงงานไทยคือปัญหาการที่ต้องจ่ายค่าบริการในการเดินทางมาทำงานให้สายหรือนานในประเทศไทย ในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดจำนวนมาก และเมื่อเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ก็จะเกิดความวิตกกhydrangea ใจด้วยความไม่สามารถใช้หนี้สินที่กู้ยืมมาไม่ได้

ปัญหาที่แรงงานไทยประสบ ในประเทศไทย เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุอาทิ

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง นายจ้างบางราย จ่ายค่าจ้างได้ตรงกำหนดเวลา ไม่มีงานให้ทำงานครบสัญญา นายจ้างบางรายมีគุต้าคานางแต่ไม่มีงานให้ทำจริง มีพฤติกรรมเรื่องคนงาน ให้แก่ผู้รับเหมาช่วง หรือนายจ้างรายอื่น โดยอ้างให้ยืมใช้คนงานของตนเป็นรายหัวต่อวันต่อคนจากผู้รับคนงานไปทำงานด้วย นายจ้างบางรายไม่ดูแลเอาใจใส่คนงานทั้งในด้านสวัสดิการและการเจ็บป่วย

ปัญหาที่เกิดจากคนงาน คนงานบางรายคาดหวังสูงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ในต่างประเทศ ว่าจะต้องมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ในประเทศไทย แต่เมื่อมาพบกับสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ ที่ไม่ได้แตกต่างจากประเทศไทย ก็มีความผิดหวัง ไม่ต้องการที่จะทำงานต่อไป คนงานบางราย ฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศไทยในไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเบียบของนายจ้าง เช่นเดิมสูง ก่อการทำลายลักษณะทางเพศ เล่นการพนัน คำเหล้าเดื่อน บางรายลุ่มหลงในอบายมุข เช่นการพนัน หอยเบอร์ ดื่มสุรา ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ ทำให้ครอบครัวเดือดร้อน

ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางาน บางบริษัทจัดหางาน ส่งคนงานที่มีฝีมือให้แก่บริษัทนายจ้างในประเทศไทย ซึ่งไม่มีគุต้าซ่างฝีมือต่างๆ มีเพียงគุต้ากรรมกรทั่วไป แต่บริษัทจัดหางานประเทศไทยก็พยายามส่งคนงานที่มีฝีมือเหล่านั้น ให้มาทำงานในตำแหน่งกรรมกรทั่วไปก่อน โดยพยายามหลอกลวงคนงานว่าสามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งกรรมกรทั่วไปมาเป็นตำแหน่งซ่างได้ ซึ่งตามกฎหมายบราซิลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งได้ ก่อนได้รับอนุญาต จากรัฐมนตรีแรงงานบราซิล จึงทำให้คนงานมีฝีมือเหล่านั้นได้รับค่าจ้างไม่ตรงกับสัญญา

บริษัทจัดหางานรับคนงานผ่านสาย และให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับสภาพความจริงของบูรณา รวมทั้ง การโฆษณาชวนเชื่อต่างๆ เมื่อคนงานเดินทางไปถึงบูรณาแล้ว ก็เป็นเหตุให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้น

**สำนักงานแรงงานในประเทศไทย
สถิติจำนวนคนงานไทยที่รับบริการในประเทศไทย
มกราคม – ธันวาคม 2549**

ลำดับ	ลักษณะของร่องเรื่องเดียว	จำนวนผู้มาเข้ารับบริการ
1	คนงานขอกลับประเทศไทย	135
	1.1 หนดสัญญา	41
	1.2 งานไม่ตรงสัญญา (นัดเจรจาทั้งสองฝ่าย)	-
	1.2.1 นายจ้างเปลี่ยนงานให้ตามสัญญา	-
	1.2.2 ไม่สามารถแก้ไขได้ ขอกลับประเทศไทย	-
	1.2.3 เหตุผลส่วนตัว	94
2	ปัญหาเรื่องเงินค่าจ้าง	99
	2.1 นายจ้างไม่จ่ายตามสัญญา	6
	2.2 นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างเกินหนึ่งวัน	89
	2.3 นายจ้างหักเงินค่าจ้าง	4
3	คนงานหนีเบรียก	13
	3.1 นามอบตัวที่สำนักงานแรงงานในประเทศไทย	9
	3.2 ถูกขับและมอบตัวที่กองตรวจคนเข้าเมืองบูรณา	5
4	เรื่องเงินค่าทุนแทน	14
5	นำคนงานไปร้องเรียนที่กรมแรงงานบูรณา	5
6	คนงานไทยเสียชีวิต	13
7	เรื่องสวัสดิการที่พักอาศัย น้ำ ไฟ	-

**สำนักงานแรงงานในประเทศไทย
สถิติจำนวนคนงานไทยที่รับบริการในประเทศไทย
มกราคม – กันยายน 2550**

ลำดับ	ตัวอย่างเรื่องร้องเรียนต่างๆ	จำนวนผู้มารับบริการ
1	คุณงานของลับประเทศไทย	135
	1.1 หมวดสัญญา	34
	1.2 งานไม่ตรงสัญญา (นัดเจรจาทั้งสองฝ่าย)	-
	1.2.1 นายจ้างเปลี่ยนงานให้ตามสัญญา	-
	1.2.2 ไม่สามารถแก้ไขได้ ของลับประเทศไทย	-
	1.2.3 เหตุผลส่วนตัว	101
2	ปัญหาเรื่องเงินค่าจ้าง	667
	2.1 นายจ้างไม่จ่ายตามสัญญา	13
	2.2 นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างเกินหนึ่งวัน	52
	2.3 นายจ้างหักเงินค่าจ้าง	2
3	คุณงานหนีบrixit	6
	3.1 นานอบตัวที่สำนักงานแรงงานในประเทศไทย	3
	3.2 ถูกจับและมอบตัวที่กองตรวจคนเข้าเมืองบูรีรัตน์	3
4	เรื่องเงินค่าทดสอบ	14
5	นำคุณงานไปร้องเรียนที่กรมแรงงานบูรีรัตน์	35
6	คุณงานไทยเสียชีวิต	10
7	เรื่องสวัสดิการที่พักอาศัย นำ ไฟ	-

จำนวนคนงานที่อยู่เรือนจำบูรีรัตน์

ความคิด	จำนวนราย
มาตรฐาน	2
ค่าประเวณี	1
ทำร้ายร่างกาย	1
เข้าประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย	1

ตารางแสดงสถิติการตายของคนไทยในประเทศไทยใน

สาเหตุการตาย	2547	2548	2549	2550	รวม
โรคหัวใจ/หัวใจล้มเหลว	5	6	3	1	15
ปอดบวม (หลักตาย)	5	5	3	3	16
อุบัติเหตุจากการทำงาน	3	2		2	7
อุบัติเหตุบนท้องถนน			3	2	5
แผลนกอ			1	2	3
สารพิษจากสุรา			1		1
ภูมิคุ้มกันบกพร่อง			1		1
ความดันโลหิตสูง	1				1
เลือดท่วมปอด	1				1
ขาดอากาศหายใจ	2				2
พิษยาผ่าแมลง		1			1
ระบบหายใจล้มเหลว		4			4
มะเร็งเต้านม			1		1
รวม	17	18	13	10	58

จำนวนคนงานไทย

ท.ก.	2547	2548	2549	2550
จำนวนคนงานไทยทั้งหมด	12,000	9,100	9,500	8,800

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย

สภาพทั่วไป

ประเทศไทยมีเมืองหลวง คือ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ตั้งอยู่ในเขตเส้นศูนย์สูตรทางตอนใต้ของประเทศไทย มีพื้นที่ 329,758 ตารางกิโลเมตร ประเทศ 1 ใน 2 ของประเทศไทยมีกรุงกัวลาลัมเปอร์ เป็นเมืองหลวง ดินแดนสองส่วน คือ มาเลเซียตะวันตก ตั้งอยู่บนคาบสมุทรมลายู ประกอบด้วย 11 รัฐ คือ ป่าหัง ஸลงอร์ เนเกรีเชนบิลัน มะละกา ยะไอร์ เประ กลันตัน ตรังกานู ปีนัง เกเดช และປะลิส มาเลเซียตะวันออก ตั้งอยู่บนเกาะบอร์เนีย (กาลิมันตัน) ประกอบด้วย 2 รัฐ คือ ซาบาร์ และชาравัค นอกจากนี้ยังมีเขตการปกครองพิเศษภายในสหพันธ์รัฐอีก 3 เมือง คือ กรุงกัวลาลัมเปอร์ (เมืองหลวง) เมืองบุตราจaya (เมืองราชธานี) และเกาะลามบวน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 26.24 ล้านคน (ปี 2549) ใช้ภาษามาเลย์ (ภาษาชาติ) เป็นภาษาราชการ นอกจากนั้นยังใช้ภาษา อังกฤษ จีน ทมิฬ ในการติดต่อ สื่อสาร อีกด้วย มีศาสนาอิสลาม เป็นศาสนาประจำชาติ (มีประชากรนับถือร้อยละ 60.4) นอกจากนั้น เป็นศาสนาพุทธ (ร้อยละ 19.2) คริสต์ (ร้อยละ 11.6) ฮินดู (ร้อยละ 6.3) และอื่นๆ (ร้อยละ 2.5)

ระบบการปกครอง

เป็นแบบสหพันธ์รัฐ และ มีสมเด็จพระราชาธิบดี เป็นประมุขเลือกตั้งมาจากเจ้าผู้ปกครองรัฐในมาเลเซีย 9 แห่ง ป่าหัง ஸลงอร์ เนเกรีเชนบิลัน ยะไอร์ เประ กลันตัน ตรังกานู เกเดช และປะลิส และผลัดเปลี่ยนกันดำรง ตำแหน่ง ครั้งละ 5 ปีระบบการเมืองเป็นแบบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา มีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้ารัฐบาล แบบ สหพันธ์รัฐและมุขมนตรีแห่งรัฐ (Menteri Besar) ในกรณีที่มีเจ้าผู้ปกครองรัฐ หรือ (Chief Minister) ในกรณีที่ไม่มี เจ้าผู้ปกครองรัฐ) เป็นหัวหน้ารัฐบาลแห่งรัฐ นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันชื่อ ดาโตะ ชรี อับดุล拉ห์ อาหมัด บادาวี พรุกการเมืองที่เป็นแก่นนำในการจัดตั้งรัฐบาลได้แก่ พรรครัฐ Umno พรรคร่วมค้านได้แก่ PAS เป็นสมาชิกอาเซียนปฏิญญา กุฎหมาย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510

สถานะภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

มาเลเซียเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในปี 2549 อยู่ที่ร้อยละ 5.8 ซึ่งจะเป็นการเริ่มต้นระยะ 2 ของ Vision 2020 โดยมีหลักการสำคัญได้แก่

1. ผนึนการขยายตัวทางเศรษฐกิจพร้อมกับการกระจายรายได้และโอกาสอย่างเท่าเทียม ลดช่องว่างระหว่างเชื้อชาติ ระหว่างชนบทและในเมือง ระหว่างคาบสมุทรมาเลเซียกับรัฐซาบาร์และ ชาравัค
2. สร้างเสริมให้ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เข้ามามีส่วนร่วมในสาขาที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว เช่น ภาคเกษตรกรรมเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การท่องเที่ยว สาธารณสุข และการศึกษา
3. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้โดยมุ่งเน้นการคิดค้นใหม่ๆ
4. ปรับปรุงบริการภาครัฐและลดต้นทุนการทำธุรกิจในมาเลเซีย

ปัจจัยหลักที่ผลักดันการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องมาจากการขยายตัวของการบริโภคภายในประเทศ และการเติบโตของการส่งออก ซึ่งส่งผลให้เกิดการลงทุนเพิ่ม

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย

ด้านการทูต

ไทยและมาเลเซียสถาปนาความสัมพันธ์ทางทูตระหว่างกันเมื่อ 31 สิงหาคม 2500 เอกอัครราชทูตไทยประจำประเทศไทยมาเลเซียคนปัจจุบันได้แก่ นาย ปิยวัชร นิยมฤกษ์ เข้ารับตำแหน่งเมื่อเดือนมีนาคม 2550 นอกจากนี้ยังมีสถานกงสุลใหญ่ในมาเลเซีย 2 แห่ง (สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองปีนัง และสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองโกตากยาห์) และมีสถานกงสุลประจำ geleanggarai (ซึ่งมี地位ต่อไป ชาชีรีล เอสเคียว บิน อับดุลลาห์ กงสุลกิตติมศักดิ์เป็นหัวหน้าสำนักงาน) สำหรับหน่วยงานส่วนราชการต่างๆ ซึ่งตั้งสำนักงานภายในต่างประเทศ สำนักงานแขวงงาน ส่วนหน่วยงานของไทยอื่นๆ ที่ตั้งสำนักงานในมาเลเซียคือ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และบริษัทการบินไทย

ด้านการเมือง

ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับมาเลเซียได้พัฒนาແນ່ນຈົນມີຄວາມໄກລ້ສືດັກນຳມາເນື່ອຈາກທັງສອງ ประเทศไทย มີຜລປະໂຍ່ນຮ່ວມກັນຫລາຍປະກາດການແລກປ່ຽນການເຢືນໃນຮະດັບຕ່າງໆ ທັງຮະດັບພຣະຈາກງົ້າຫຸ້ນສູງ ຮັບປາລ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທັງອ່າງເປັນທາງການແລ້ວເປັນທາງການເປັນໄປອ່າງສົມ່າເສົມອແຕ່ແນ້ວຈະມີຜ່ານຄວາມ ສັນພັນທີ່ໄກລ້ສືດັກນຳຍັງຄົງມີປະເດີນປົງຫາໃນຄວາມສັນພັນທີ່ຈຶ່ງຕ້ອງຮ່ວມມືອັກນຳແກ້ໄຂ ອາທິ ການປັກປັນ ເຊືດແດນ ທາງບກ ນຸຄຄລສອງສັນພັນທີ່ກາງກ່ອງຄວາມໄມ່ສົງບິນຈັງຫວັດໝາຍແດນການ ໄດ້ ເປັນດັ່ງ

การຈັດຕັ້ງຄະນະການກວ່າດ້ວຍຍຸທະສາສດຖາກວັດທະນາຮ່ວມສຳຫຼັບພື້ນທີ່ຂາຍແດນໄທຍ-มาເລເຊີຍ(Thailand-Malaysia Committee on Joint Development Strategy for border areas - JDS) ໂດຍມີໂຄງການ ຄວາມຮ່ວມມືອ ຫລາຍສາຂາ ອາທິ ການພັດນາໂຄງການພື້ນຖານແລະກາເຊື່ອມໂຍງເສັ້ນທາງຄມນາຄມ ການພັດນາທຽບພາກຮນ໔້າຫຼີຍ ການທ່ອງທ່ຽວ ການເກະຕົກ ປະມະນູງ ແລະປະປຸສົຕົວ ເປັນດັ່ງ

ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ມີການແລກປ່ຽນການເຢືນຂອງຜູ້ນໍາศาสนาອີສລາມທັງໃນຮະດັບຈຸ້າພໍາຮາມນຕີແລະຜູ້ນໍາศาสนาທັງຈາກ ສ່ວນ ກາລາງແລະໃນພື້ນທີ່ຈັງຫວັດໝາຍແດນການ ໄດ້ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນດ້ານການບວດຫາຍ ຈັດການໂຈງເວີຍສອນ ສາສນາອີສລາມ ແລະວິທີຍາລີຍອີ່ມາມເພື່ອສົງເສົມຄວາມຮ່ວມມືອັດນິກິຈການສາສນາອີສລາມ

ด้านสังคม

ไทยกับมาเลเซียมີຄວາມໄກລ້ສືດັກນຳໃນຮະດັບທ່ອງທິນໂດຍເພາະອ່າງຍິ່ງການໄປມາຫາສູກນໃນສູນະ ເຄື່ອງຢາຕີ ແລະເພື່ອຜູ້ງໝຶ້ງນໍາໄປສູ່ຄວາມຮ່ວມມືອັກນຳທັງໃນດ້ານການຄ້າແລະດ້ານອື່ນໆທັງສອງประเทศไทยມີໂຄງການ ເຊື່ອມໂຍງເສັ້ນທາງ ຄມນາຄມຮ່ວມກັນຮ່ວມທັງຄວາມຮ່ວມມືອັດນິກິຈການບວດຫາຍຈັດການສັງຈິກຂໍ້ມູນແດນເພື່ອຈຳນວຍຄວາມ ສະດວກໃຫ້ແກ່ ປະຊາຊົນໃນພື້ນທີ່ແລະສົງເສົມກາຣຕິດຕໍ່ອັດນິກິຈການຄ້າແລະກາທ່ອງທ່ຽວ ນອກຈາກນີ້ທັງສອງຜ່າຍຍັງ ອຸນໝາດໃຫ້ຄົນເຂົ້າ ສັນພັນທີ່ອັກຝ່າຍໜຶ່ງທີ່ອາສີຍອູ່ໃນພື້ນທີ່ຂາຍແດນໂດຍໃຫ້ບັດຜ່ານແດນຫຼຶ້ງອອກໃຫ້ໂດຍ ມ່ວຍງານປົກກອງທ່ອງທິນຂອງ ແຕລະຜ່າຍ ກາຣໃຫ້ໜັງສືອດີນທາງເພື່ອຜ່ານດ້ານພຽມແຕນຮ່ວມກັນໄດ້

สถานการณ์ตลาดแรงงานและทิศทางในอนาคต

ประเทศไทยมีประชากร 26 ล้านคน อุปทานแรงงาน 10.50 ล้านคน มีทรัพยากรธรรมชาติ สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเชื้อเพลิงและเป็นประเทศกำลังพัฒนามีนโยบายจายกฐานะขึ้นเป็นประเทศ อุตสาหกรรม หรือ ประเทศพัฒนาในปี 2020 โดยให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างภายใน เพื่อรับ การลงทุนจากต่างประเทศ และส่งเสริมผลักดันให้มาเลเซียเป็นศูนย์การลงทุนการค้า โดยเฉพาะในกิจกรรมทาง ด้านบริการและสาขาชี้ให้ เทคโนโลยีระดับสูงซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เทคโนโลยีในด้านอุตสาหกรรม สุขภาพ อนามัย การศึกษา การท่องเที่ยว และ การเงิน

การผลักดันข้างต้นทำให้ประเทศไทยมีการขยายตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่องประกอบกับกำลัง แรงงาน ท้องถิ่นไม่เพียงพอโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างซึ่งคนท้องถิ่นไม่สนใจทำเนื่องจากมีโอกาสทำงานอื่นที่มีรายได้ สูงกว่า และมีสวัสดิการดีกว่า จึงทำให้มีความต้องการแรงงานต่างชาติอยู่ตลอดเวลา ประเทศไทยมี จึงเป็นตลาดแรงงานที่ สำคัญอีกประเทศหนึ่ง

การจ้างแรงงานในต่างชาติ

นโยบายแรงงานต่างชาติของมาเลเซียได้ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมภายใน จากช่วงภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 มาเลเซียเข้มงวดการนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นอย่างมากแต่เนื่อง จากเหตุผลการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้วัสดุบานามาเลเซียจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายการจ้างแรงงาน ต่างชาติล่าสุดทางรัฐบาลมาเลเซียอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้ใน 6 สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ และการเกษตร (เพาะปลูก ประมง) ได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้ามีกิจกรรมภาษา วัฒนธรรม และกฎหมายของมาเลเซีย (Induction Course) ที่สถาบันพัฒนาฝีมือ หรือ ศูนย์ฝึกอบรม จากประเทศต้นทางก่อนเข้า มาทำงานในประเทศไทย (ยกเว้นประเทศอินเดีย) ปัจจุบันมาเลเซียมีแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายประมาณ 2 ล้านคน อุปทานภาคอุตสาหกรรมจำนวนประมาณ 1.3 ล้านคน และภาคธุรกิจบริการจำนวนประมาณ 7 แสนคน ร้อยละ 66 เป็นแรงงานจากอินเดีย ร้อยละ 11 มาจากเนปาล และร้อยละ 7.5 มาจากอินเดีย ที่เหลือเป็นแรงงานจาก บังคลาเทศ ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และไทย จากเขมรและลาว ปัจจุบันแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานโดยแจ้งต่อกระทรวง แรงงานไทย มีประมาณ 4,000 คน และที่เข้ามาทำงานโดยติดต่อกันนายจ้างโดยตรงมีประมาณ 14,000 คน รวมทั้ง สิ้นประมาณ 18,000 คน

ขั้นตอนการนำเข้าการจ้างแรงงานต่างชาติ

ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศไทยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ต้องประกาศรับสมัครคนหางานใน ท้องถิ่นเป็นอันดับแรก โดยการประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ ทั้งภาษามาเลเซีย และภาษาอังกฤษ และหาก ไม่มีผู้สมัครภายใน 2 สัปดาห์ จึงจะขออนุญาตต่อกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียเพื่อจ้างคนงานจากต่างชาติได้ นอกจาก นี้ นายจ้างยังต้องมีหลักฐาน เอกสารจากกรมการจัดหางานมาเลเซีย (Department of Employment) กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติฯ ว่า ไม่สามารถจัดหาคนงานตามที่นายจ้างต้องการได้ เพื่อขออนุมัตินำเข้าแรงงานต่างชาติ เมื่อได้ รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยของประเทศไทยแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่เป็นรายละเอียดของคนงาน (ภาพถ่ายหน้าหนังสือเดินทางของคนงาน ใบผ่านการตรวจโรค รูปถ่ายคนงาน) และตำแหน่งงานที่ได้รับอนุญาตให้

นำเข้าแรงงานเปิดต่อที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติวีซ่าประเภททำงานให้คุณงานที่จะนำเข้าไปทำงานและชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีในการจ้างคนงานต่างชาติ รวมทั้งทำประกันเงินค่าทดแทนให้กับคุณงานด้วย

สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

รัฐบาลมาเลเซียมีระบบสวัสดิการสังคมแรงงานต่างชาติ กล่าวคือ แรงงานต่างชาติมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น แรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน ค.ศ. 1952 ในกรณีที่คนงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานและนอกเวลาทำงานซึ่งหากถึงแก่ชีวิตหรือทุพพลภาพถาวร จะได้เงินค่าตอบแทนจำนวน 20,000 ริงกิต นอกจากนี้มาเลเซียยังมีการเข้ามาทำงานของแรงงานไทยโดยสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ 3 วิธี ดังนี้

(1) โดยการจัดส่งของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

(2) โดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากการจัดหางาน และ

(3) โดยการติดต่อประสานงานกับนายจ้างด้วยตนเอง หรือโดยการแนะนำของเพื่อนฝูง หรือญาติพี่น้องในต่างประเทศ (ส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านการเกษตรและธุรกิจบริการ)

จำนวนคนงานไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมาเดินทางอย่างถูกต้องตามกฎหมายมาเดินทางซึ่งได้คาดคะเนยกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซีย (ฝ่ายแรงงานต่างชาติ) ทั้งสิ้นจำนวน 17,876 คน รวมทำงานในภาคต่างๆ ดังนี้

**จำนวนคนงานไทยในมาเลเซีย (รวมรัฐชาบทั้งหมด) และตามภาคประกอบการ
(จนถึงวันที่ 30 ก.ย. 50)**

ลำดับ	ประเภทประกอบการ	จำนวน (คน)
1	แม่บ้าน	418
2	ก่อสร้าง	1,066
3	โรงงานอุตสาหกรรม	794
4	บริการ	14,999
5	เพาะปลูก	53
6	การเกษตร	546
รวม		17,876

จำนวนคนไทยในมาเลเซีย (รวมรัฐชาบที่ และชาวต่างด้าว)
สำหรับประเภทประกอบการย่อยภาคใต้บริการ (จนถึงวันที่ 30 ก.ย. 50)

ลำดับ	ประเภทประกอบการย่อย	จำนวน (คน)
1	สิ่งของที่ใช้แล้ว	6
2	ซักอบรีด	5
3	ร้านตัดผม	2
4	ทำความสะอาด	17
5	ส่งของ	7
6	บริการทั่วไป	4,013
7	ร้านขายของชำ	7
8	งานฝีมือ	-
9	รีสอร์ท	58
10	ร้านอาหาร	10,649
11	บ้านเมตตา	-
12	กอล์ฟ	-
13	สปา	234
14	อื่นๆ	1
รวม		14,999

จำนวนผู้เข้ามาทำงานในมาเลเซียเพิ่มขึ้นจากปี 2459 จำนวน 4,065 คน โดยเพิ่มขึ้นสูงในภาคบริการ และส่วนใหญ่ เป็นพนักงานนวดแผนไทยส่วนภาคก่อสร้างนั้น มีจำนวนลดน้อยลงเนื่องจากการขึ้น พื้นฐานและโครงการก่อสร้างใหญ่ๆ ของมาเลเซียได้เสร็จสิ้นไปประกอบกับค่าจ้าง ไม่สูงใจ นายจ้างหันไปจ้าง แรงงานจากประเทศที่มีอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าจึงทำให้คนงานในภาคก่อสร้าง ลดน้อยลง ดังตารางเบรียบเทียบ

**ตารางเปรียบเทียบจำนวนแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยผ่านการรับรอง
จากสำนักตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียระหว่าง ปี 2549 และ 2550**

สาขา	1 มีนาคม 2549	30 ก.พ. 2550	ผลต่าง
แม่บ้าน	432	418	14
ก่อสร้าง	1,122	1,066	56
อุตสาหกรรม	824	794	30
ธุรกิจบริการ	10,947	14,999	4,052
เพาะปลูก	62	53	9
การเกษตร	424	546	122
รวม	13,811	17,876	4,065

จากข้อมูลที่ของธนาคารกรุงเทพ สาขากัวลาลัมเปอร์ แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียสูงถึงกลับประเทศไทยจากเดือนมกราคม 2550 ถึงเดือนเมษายน 2550 เป็นจำนวน 24,435 ล้านบาท และจากต้นปีงบประมาณ 2550 จนถึงเดือนเมษายน 2550 สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียได้วรับรองตำแหน่งการจ้างแรงงานไทย เป็นจำนวน 186 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานนวดแผนไทย ภูกิจอาหารไทย และผู้ช่วยภูกิจอาหารไทย

แต่ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการ เชื่อว่ามีแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียอีกประมาณกว่า 50,000 คน ที่เข้ามาทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของมาเลเซียจากตัวเลขดังกล่าวนั้น เป็นแรงงานที่ถือวิชาประภาก่อต่องเที่ยวมีสิทธิพักอาศัยเพื่อลักษณะการทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียได้เพียง 30 วัน ส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพ การเกษตร เช่นตัดอ้อย ปลูกปาล์ม ปลูกผัก ประมง พนักงานในร้านอาหาร นวดแผนไทย ซ่างทำฟัน และก่อสร้าง ดังนั้น แรงงานประภานี้ส่วนใหญ่อยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนที่มีความเขตติดต่อกับประเทศไทย หัวหิน ชั่งฉั้น ซึ่งจะเดินทางเข้าออกทางด่านชายแดนต่างๆ ของไทยเพื่อประทับตราไว้ในทุกเดือน ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างไม่ได้ทำวิชาทำงานให้แก่คนหางาน เป็นการเสี่ยงต่อการถูกจับกุม ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานไทย

เนื่องจากปัจจัยสภาพของเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยและหลายอาชีพที่คุณห้องถินสามารถเลี่ยงไม่ทำหรือทำได้ไม่ดี แต่เม็ดจำจงสูงกว่าในประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างชาติทั้งแรงงานทั่วไปและแรงงานฝีมือแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น สำหรับการจ้างแรงงานจากประเทศไทยในสาขาอาชีพต่างๆ พอกสรุปได้ดังนี้

1. ภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

1.1 อุตสาหกรรมก่อสร้าง ตลาดแรงงานภาคก่อสร้างในมาเลเซียเป็นแรงงานระดับล่างมีคุณภาพ ทำงานจำนวนประมาณ 1,122 คน

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยสาขาอาชีพนี้ ได้แก่

(1) โดยเรียกเก็บค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางเข้ามาทำงานสูงกว่าจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายวัน ยังไม่มีการประกันขั้นต่ำ

(2) สรัสดิการที่พักอาศัยไม่ได้เท่าที่ควร

(3) การขาดความเข้าใจในสัญญาจ้างทำให้ไม่รู้ว่าจะได้ค่าจ้างเท่าไรและจะต้องถูกหักอะไรบ้างโดยมีสาเหตุมาจาก การติดต่อตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมิได้มีหน่วยงานช่วยตรวจสอบ สัญญาจ้าง

(4) การติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง คนไทยส่วนมากไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับนายจ้างได้แนวทางแก้ไข

สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียได้ดำเนินการดังนี้

(1) ประสานกับหน่วยงานในประเทศไทย ทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อเท็จจริง และวิธีเข้ามาทำงานที่ถูกต้อง

2) ประสานงานกับบริษัทนายจ้างในมาเลเซียให้ช่วยแก้ไขปัญหา

(3) ตรวจสอบสภาพการจ้างงานการกลั่นกรองเน้นคุณภาพของบริษัทนายจ้างในการพิจารณาอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไทยมาทำงานให้มากยิ่งขึ้น

(4) ตรวจดูสัญญาและให้คำแนะนำในการทำสัญญา

(5) ไปเยี่ยมเยียนสอบถามความเป็นอยู่และเจรจาภับนายจ้างให้ปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ภาคอุตสาหกรรมการเกษตร ในปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานมากขึ้นส่วนใหญ่จะทำงานในไร่ปาล์ม ส่วนไพร้อยที่อยู่บริเวณรัฐเคดาห์ความต้องการแรงงานจะเป็นไปตามฤดูกาลซึ่งก็ต้องการแรงงานไทยเช่นกัน

2. ภาคธุรกิจบริการ

2.1 ร้านอาหารไทยในมาเลเซีย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ร้านอาหารขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจและศูนย์การค้าขนาดใหญ่ เป็นร้านอาหารที่ขายอาหารไทยทั่วไป มีประมาณ 30 ร้าน มีคนไทยเป็นเจ้าของ 15 แห่ง และคนไทยทำงานรวมประมาณ 500 คน

(2) ร้านอาหารประเภทต้มยำเป็นร้านอาหารขนาดเล็กและขนาดกลางขายอาหารไทยรสจัดตามแบบอาหารใต้ ซึ่งเป็นที่นิยมของคนมาเลเซียเชื้อสายมาเลย์ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนมาเลเซีย

แต่ที่มีคนไทยทำงานอยู่ด้วยทั่วมาเลเซียประมาณ 5,000 แห่ง มีคนไทยทำงานรวมประมาณ 30,000 คน มีการเดินทางเข้า-ออกและโยกย้ายตลอดเวลา ส่วนมากจะเป็นประชาชนในจังหวัดภาคใต้ของไทย ซึ่งเดินทางเข้ามาโดยการติดต่อโดยตรงจากญาติหรือคนรู้จักที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อน เดินทางเข้ามาโดยใช้ Visa ท่องเที่ยวอาศัยอยู่ได้เพียง 1 เดือน จะต้องกลับออกไป และกลับเข้ามาใหม่ ร้านอาหารประเภทนี้มีความต้องการแรงงานไทยด้านอื่นได้แก่ ผู้ช่วยครัว และพนักงานเสิร์ฟเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.2 นวดแผนไทย เป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพ ผู้ประกอบการในด้านนี้ส่วนมากต้องการที่จะนำเข้าพนักงานนวดไทยจำนวนมาก ปัจจุบันมีพนักงานนวดไทยเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมาเลเซียพยายามที่จะควบคุมเนื่องจากเกรงว่าจะແ geg มาทำอาชีพอื่นที่ผิดกฎหมาย จึงได้กำหนดให้ผู้ที่จะทำงานนวดแผนไทยจะต้องผ่านการฝึกอบรมมาจากการทดสอบมาตรฐานของไทย (National Standard Test) ในระดับ 2 ของไทยจากสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝึกอบรมหรือ หน่วยงานของกระทรวงแรงงาน

ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการฯ ไม่สามารถพนักงานนวดแผนไทยได้ เนื่องจากในประเทศไทยมีผู้ฝ่าฝืนการทดสอบในระดับที่ 2 น้อยมาก และผู้ที่ฝ่าฝืนระดับ 2 ก็ไม่สนใจที่จะมาทำงานที่มาเลเซีย จึงทำให้มีการลักลอบเข้ามาทำงานในลักษณะผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก สำนักงานแรงงานในมาเลเซียได้แก้ไขปัญหาโดย

- (1) ตรวจสอบทั้งเอกสารและสถานที่ของผู้ประกอบการเมื่อมาขอให้สนธิมาเลเซียช่วยเหลือคนงาน
- (2) ประสานกับกรรมการจัดหางานในการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการทำงานนวดแผนไทยในประเทศไทย มาเลเซีย โดยแจ้งอัตราค่าจ้าง รายละเอียดการทำงานและสวัสดิการให้ทราบ
- (3) ประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานของกรมฯ ให้ทำการฝึกฝีมือและทดสอบฝีมือในระดับ 2 เพิ่มมากขึ้น

(4) ประสานหน่วยงานที่ออกกฎหมายเบียบการเข้ามาทำงานของพนักงานนวดไทย (MSCT) ในประเทศไทย มาเลเซีย ให้เข้าใจปัญหาและหาทางปรับปรุงข้อกำหนดให้ตรงความต้องการและความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาค่าจ้างควบคู่ไปด้วย

จาตราชางเปรียบเทียบความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ จนเห็นได้ว่าอาชีพ นวดแผนไทยมีความต้องการสูงมาก จึงทำให้มีการล่อหลวง ซักซวน จากทั้งนายจ้างและตัวแทนนายจ้างชาวมาเลเซียที่เดินทางเข้าไปในประเทศไทยเพื่อหาคนหางานแล้วการหักค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานในบางรายที่ค่อนข้างสูงการทำงานที่นักเนื้ออาชีพที่กำหนด การถูกจับกุมในกรณีสถานที่ทำงานไม่ถูกกฎหมาย กล่าวคือเมื่อว่าแรงงานกลุ่มอาชีพนี้จะได้รับใบอนุญาตทำงานแต่หากสถานประกอบการไม่ได้รับอนุญาตจากทางการมาเลเซียให้ประกอบธุรกิจด้านนวด ซึ่งหากได้รับอนุญาตจะมีอายุ 1 ปี ดังนั้น หากใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหมดอายุลงคงจะไม่สามารถทำงานได้ กรณีนี้ในระหว่างการต่ออายุใบอนุญาตนายจ้างมักจะให้ค่านางานทำงานไปพลางก่อน ซึ่งสถานประกอบการประเภทนี้จะเป็นที่เพ่งเลิงของทางการมาเลเซียและถูกจับกุมอยู่เสมอ กรณีนี้แม้จะมิใช่เป็นความผิดของคนหางานซึ่งเป็นพนักงานนวดไทยแต่ทางการมาเลเซียก็จะไม่เว้นในการจับกุม โดยกล่าวหาว่าทำงานโดยมิได้รับอนุญาต ซึ่งกรณีนี้ สนธิมาเลเซียจัดให้หารือกับทางการมาเลเซียต่อไป

โดยสรุปตลาดแรงงานมาเลเซีย ยังคงเป็นที่น่าสนใจสำหรับแรงงานไทยเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานไม่มาก การเดินทางไปมาสะดวกและพอจะใช้ภาษาพื้นบ้านได้บ้าง แต่คงไม่เหมือนช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี 2545 ซึ่งมีการหลั่งไหลเข้ามาของคนงานก่อสร้าง อย่างไรก็ตามภาคธุรกิจบริการยังคงเป็นที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัญหาโดยทั่วไปของการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของคนหางานในประเทศไทย

การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของคนหางานมี 3 แนวทางดังนี้

1. เดินทางเข้ามาโดยคำซักขวัญของเพื่อนที่ทำงานอยู่แล้วโดยบอกรว่าจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 15,000 บาทขึ้นไป ใช้วิชาภาษาท่องเที่ยวเดินทางเข้าประเทศไทยมาเลเซีย เมื่อมาถึงแล้วนายจ้างจะเก็บหนังสือเดินทางไว้และอ้างว่าจะไปดำเนินการขอวิชาทำงาน และเรียกเก็บค่าใช้จ่ายขั้นต้นในการดำเนินงานประมาณ 400 - 500 ริงกิต หรือประมาณ 4,000-5,000 บาท โดยในระหว่างการทำงานไว้วิชาทำงานและใบอนุญาตทำงานนั้น นายจ้างจะให้ทำงานไปก่อน

2. เดินทางเข้ามาตามคำซักขวัญของนายจ้างชาวมาเลเซีย ซึ่งจะเดินทางเข้าไปจัดหาคนหางานด้วยตนเอง เนื่องจากขาดเงินเดือน จังหวัดสงขลา และเสนอค่าตอบแทนเดือนละ 15,000 บาทขึ้นไป หรือจำนวนที่น่าพอใจ จนกว่า

จะเป็นที่ตกลงกันนายจ้าง จากนั้น จะให้คุณหางานไปแจ้งการเดินทางที่จัดหางานจังหวัดเพื่อเดินทางออกทางด้านตราชคนเข้าเมือง อ.สะเดา เมื่อเดินทางเข้ามาแล้วนายจ้างก็จะเก็บหนังสือเดินทางโดยอ้างว่าจะไปดำเนินการทำวิชาทำงาน โดยในระหว่างการทำวิชาทำงานและใบอนุญาตทำงานนั้น นายจ้างจะให้ทำงานไปก่อนเช่นกัน

3. เดินทางเข้ามาทำงาน โดยคำชักชวนของนายหน้าจัดหางานชาวมาเลเซีย เดินทางเข้ามาทำงาน โดยแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและไม่แจ้งการเดินทางกับจัดหางานจังหวัด เดินทางเข้ามายืนวิชาประเภทท่องเที่ยวและมาขอวิชาทำงานในภายหลัง กรณีนี้นายจ้างจะเก็บหนังสือเดินทางไว้โดยอ้างว่าจะไปขอวิชาทำงานอีกเช่นกัน

ปัจจุบันแนวทางในข้อ 2. และข้อ 3. นี้ไม่สามารถทำได้เนื่องจากกรรมการจัดหางานได้มีหนังสือแจ้งให้จัดหางานจังหวัดเกี่ยวกับการรับแจ้งการเดินทางไปทำงานของคนหางานว่าจะต้องรับแจ้งเฉพาะสำนักงานจัดหางานที่คุณหางานมีภูมิลำเนา ดังนั้น แนวทางนี้ทำให้คุณหางานจะไม่สามารถแจ้งการเดินทางที่จังหวัดสงขลาได้ เพราะจะต้องแจ้งการเดินทางที่คุณหางานมีภูมิลำเนา ดังนั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ คนหางานและนายจ้างจึงได้ร่วมกันหลีกเลี่ยงด้วยการทำให้คุณหางานเดินทางไปในลักษณะท่องเที่ยวและไปทำวิชาทำงานในภายหลัง จึงทำให้กรรมการจัดหางานและสนธิไม่มีข้อมูลการเดินทางเข้ามาทำงาน และเป็นอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานแรงงานกลุ่มนี้

ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทยที่ทำงานในร้านอาหารประเภทต้มยำ

สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซีย (สนร.มาเลเซีย) ได้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับร้านอาหารประเภทต้มยำให้กับกระทรวงแรงงานทราบแล้วเมื่อเดือน พ.ค.50 ที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

ร้านอาหารประเภทนี้จะมีความแตกต่างจากร้านอาหารทั่วไป ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวกล่าวคือ ชื่อร้านจะลงท้ายด้วยคำว่าต้มยำ (Tomyam) เช่น Suriya Tomyam, Nadia Tomyam เป็นต้น และเป็นร้านอาหารที่เป็นที่นิยมของชาวมาเลเซียนอกจากมีรสจัดส์ไตล์ปีกต์ได้ไทย ประกอบด้วยกุจิ变速箱เป็นชามมุสลิม ซึ่งมีจำนวนมากและกระจายอยู่ตามรัฐต่างๆ ในประเทศไทย โดยเฉพาะในกัวลาลัมเปอร์ ในเขตย่านกำปงบากู และย่านที่พักอาศัยของชาวมุสลิมซึ่งมีจำนวนกว่า 100 แห่ง แบ่งออกได้ดังนี้

- ประเภทเจ้าของกิจการเป็นชาวมาเลเซียและจ้างแรงงานมาเลเซียหรือชาติอื่น
- ประเภทเจ้าของกิจการเป็นคนไทยมุสลิมในตำแหน่งพนักงานกุ๊ก และพนักงานเสิร์ฟอาหาร
- ประเภทเจ้าของร้านอาหารเป็นคนไทยด้วยเชื้อสายไทยในตำแหน่งพนักงานกุ๊ก และพนักงานเสิร์ฟอาหาร

ร้านอาหารประเภทต้มยำในมาเลเซีย ลักษณะการประกอบธุรกิจส่วนมากจะเป็นแบบครอบครัว และร้านอาหารประเภทนี้เป็นที่นิยมของชาวมาเลเซีย จึงทำให้มีคนไทยจากจังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดใกล้เคียงที่นับถือศาสนาอิสลาม และสามารถพูดภาษาท้องถิ่นของมาเลเซียได้ เดินทางเข้ามายังประเทศมาเลเซียและทำงานในตำแหน่งพนักงานกุ๊กและเสิร์ฟอาหารเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งสูงและผิดกฎหมาย ประเภทที่ผิดกฎหมายได้แก่การทำเดินเข้ามาทำงานโดยถือวิชาประเภทท่องเที่ยว สามารถอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 1 เดือน เมื่อครบกำหนดก็จะเดินทางกลับไปประเทศไทยเพื่อประทับตราและเดินทางเข้ามาทำงานอีก

ปัจจุบันร้านอาหารประเภทนี้ได้รับสิทธิพิเศษในการขอวีซ่าทำงานกล่าวคือ สามารถขอวีซาระยะสั้นเพื่อทำงานได้คือ 3 เดือน หรือ 6 เดือน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการร้านอาหารนี้ได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มและต่อรองกับรัฐบาลมาเลเซีย ให้อนุญาตเป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากส่วนใหญ่พนักงานในร้านจะทำงานเพียงระยะสั้นไม่ถึง 1 ปี แรงงานกลุ่มนี้จึงมีได้มีข้อมูลการเดินทางเข้ามาทำงานกับกระทรวงแรงงานและสนธิ. มาเลเซีย แต่อย่างไรก็ได้แม่ทัพการมาเลเซียจะผ่อนผันเรื่องวีซ่าทำงานให้ก็ตาม ก็ยังคงมีการทำงานโดยไม่อนุญาตอยู่เช่นเดิมเนื่องจากการประหัดค่าใช้จ่าย นอกจานนี้ แรงงานกลุ่มนี้จะมีการเดินทางเข้าออกบ่อยครั้งและส่งเงินกลับบ้านด้วยวิธีฝากญาติพี่น้องที่เดินทางกลับและไม่ใช้บริการโอนผ่านธนาคาร

จากการที่มีข่าวพาดพิงว่า ร้านอาหารประเภทต้มยำในประเทศไทยมาเดินทางนี้มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดทางภาคใต้ โดยเฉพาะเรื่องการเดินทางเข้าออกบ่อยครั้งและการส่งเงินกลับบ้าน จากข่าวดังกล่าวได้เกิดผลกระทบในด้านความสัมพันธ์อยู่บ้าง แต่ สนธิ. มาเลเซีย นั้น มีสนธิสนมจึงเข้าเยี่ยมเยียนและรับฟังความคิดเห็นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร้านอาหารประเภทต้มยำ

การทำงานของพนักงานชาวไทยมุสลิมในร้านอาหารประเภทต้มยำนั้น นับเป็นอาชีพที่สร้างรายได้มากกว่าทำงานในประเทศไทยเมื่อเทียบตำแหน่งต่อตำแหน่ง สนธิ. มาเลเซียจึงขอเสนอประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ที่จะเดินทางเข้ามาทำงานทราบถึงผลดีของการแจ้งข้อมูลการเดินทางเข้าไปทำงาน เพื่อที่จะได้แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ซึ่งสามารถแจ้งได้ทั้งหน่วยงานท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความสะดวกของการแจ้งควรจะทราบจำนวนและรายละเอียดของผู้ที่มาทำงานที่แท้จริงทั้งผู้ที่ประกอบการและพนักงาน ตลอดจนประชาสัมพันธ์ถึงโทษของการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต และที่ผ่านมาก็มีการได้รับความลังบกุณแรงงานไทยมุสลิมที่ลักลอบทำงานในร้านอาหารประเภทต้มยำบ่อยครั้ง และก็มีพนักงานชาวไทยมุสลิมที่เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตถูกจับเป็นจำนวนมาก ซึ่งการถูกจับกุณแต่ละครั้งจะสร้างความเสียหายทั้งเวลาและเงินทอง

- สอบถามข้อมูลจำนวนผู้เดินทางจากหน่วยงานที่อนุญาตให้เดินทางเข้า-ออกประเทศไทยหั้ง 2 ประเทศ (Immigration) โดยเก็บข้อมูลการเดินทางเข้า-ออก เป็นประจำทุกเดือน เพื่อจะได้ทราบจำนวนผู้เข้าไปทำงาน ทั้งนี้เพื่อสิทธิประโยชน์ของคนทำงาน

- มอบหมายให้หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานได้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล

- สอบถามพูดคุยเพื่อหาข้อมูลความต้องการและปัญหาการเข้ามาทำงานในมาเลเซีย เพื่อหาทางช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก

- แจ้งข้อมูลดังกล่าวในข้อ 4 ให้หน่วยงานไทยในมาเลเซียทราบ เพื่อร่วมมือหาทางช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเท่าที่เป็นไปได้

- เจรจาดังการมาเลเซียขอ่อนปรนให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียตามข้อ 1 เข้ามาทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆรวมทั้งได้รับการพัฒนา ทักษะให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ถือเป็นการใช้นโยบายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานเสริมนโยบายในด้านนี้ที่รัฐบาลได้ดำเนินการอยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาความไม่สงบในเขตจังหวัดทางภาคใต้อีกแนวทางหนึ่ง

อีกทั้งเพื่อให้พื้นดินชาวมุสลิมในเขตพื้นที่ที่มีความรุนแรงได้เดินทางเข้ามาทำงานโดยสะดวกและถูกต้องตามกฎหมายอย่างเป็นระบบ ให้ได้รับความคุ้มครองจากภาครัฐ และสามารถสร้างความสมานฉันท์กับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มาเลเซียซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้งฝ่ายประเทศไทยและมาเลเซีย

ความร่วมมือระหว่างประเทศไทย – มาเลเซีย

1. การฝึกอาชีพเยาวชนจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 32 คน รุ่นที่ 2 จำนวน 13 คน รวม 45 คน ที่สถาบัน GIATMARA ซึ่งตั้งอยู่ณ รัฐปะลิส ประเทศมาเลเซีย การฝึกอาชีพดังกล่าวเป็นความร่วมมือระหว่างไทย-มาเลเซีย ซึ่งทางการมาเลเซียได้ให้ทุนแก่คนไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลาและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานใน 3 จังหวัดภาคใต้คัดเลือกเพื่อเข้าฝึกอาชีพ ณ สถาบันแห่งนี้

2. ในการประชุมคณะกรรมการร่วมว่าด้วยความร่วมมือทวิภาคี ไทย-มาเลเซีย ครั้งที่ 10 ในระหว่างวันที่ 27 – 29 มิถุนายน 2550 ที่กระทรวงการต่างประเทศกรุงเทพฯ ที่ผ่านมา รัฐบาลมาเลเซียได้รับ ข้อเสนอในด้านแรงงาน ไก่ และเตรียมจัดประชุมคณะกรรมการพิธีหารือในรายละเอียดรวม 7 ข้อ ดังนี้

2.1 ขยายเว้นการอบรม Induction Course สำหรับชาวไทยมุสลิมใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของไทย ด้วยเหตุผลเดียวกับที่ยกเว้นให้ขึ้นโดยนิติบุคคล

2.2 ขอให้ลดคุณสมบัติพนักงานที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียลงเหลือมาตรฐานฝีมือระดับที่ 1 เนื่องจาก สอดคล้องกับการทำงานจริงและเพื่อแก้ไขการที่นายจ้างนำพนักงานเข้ามาทำงานผิดกฎหมาย

2.3 ขออนุญาตให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานในมาเลเซียแบบไปรษณีย์แบบเดียว ไม่ต้องเสียเงินโดยสูญเสีย พร้อมหาก ทางเพิ่มให้มากขึ้น โดยรูปแบบเดียวกันที่ชาวมาเลเซียเข้าไปทำงานในสิงคโปร์

2.4 ขอลดค่าใช้จ่ายในการทำ Work Permit ให้คนงานที่เข้ามาทำงานร้านอาหาร เนื่องจาก ผู้ที่เข้าไปทำงานในร้านอาหารถูกจัดให้เสียค่าทำใบอนุญาตทำงานในภาคบริการ จึงทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง แม้จะได้รับการผ่อนให้จ่ายได้ครั้งละ 3 เดือน จึงควรให้พนักงานบางตำแหน่ง เช่น ผู้ช่วยกุ๊ก หรือพนักงานสีรฟ เสียค่าธรรมเนียมทำใบอนุญาตทำงานเท่ากับค่าจ้างในภาคก่อสร้างและอุตสาหกรรม

2.5 สงเสริมให้คนไทยสามารถเข้าไปฝึกงานในมาเลเซียได้อย่างถูกกฎหมาย

2.6 อนุญาตให้แรงงานฝีมือของไทยได้เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายได้ง่ายขึ้น

2.7 ก่อนที่จะมีการอนุญาตให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน ควรจะมีการตรวจสอบสัญญาจ้าง ทุกครั้ง เพื่อบังคับปัญหาข้อขัดแย้งและแสดงว่าเข้ามาทำงานรัฐ

2.8 การฝึกทำงานในประเทศไทย ให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาไทยสามารถฝึกทำงานในสถานประกอบการของมาเลเซีย อันเป็นการสร้างประสบการณ์ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสองประเทศและเพื่อการมีงานทำต่อไปด้วย

บทสรุป

จากสถานการณ์แรงงานในประเทศไทยที่ได้เสนอข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่า สนร. มาเลเซีย ได้ปฏิบัติภาระกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้แก่ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้กับแรงงานที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย, อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ, การพยายามเจรจาให้แรงงานเข้ามาร่วมกับอาชีพที่ถูกกฎหมาย และการขออนุญาตเข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย, การรักษาตลาดแรงงานที่มีอยู่เดิมและการขยายตลาดแรงงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือให้มากขึ้น, การแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่เข้ามารажานโดยไม่มีสัญญาจ้างหรือมีแต่ไม่ผ่านการรับรองสัญญาจาก สนร. มาเลเซีย และไม่ได้แจ้งการเดินทาง, การช่วยแก้ปัญหาความไม่สงบในเขตจังหวัดพื้นที่ทางภาคใต้ และสร้างความสมานฉันท์เพื่อความสันติสุขของชาติ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น จะต้องประสานงานกับหน่วยงานของมาเลเซีย และการสนับสนุนจากสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ในปัจจุบัน เนื่องจากไม่มีอำนาจ ทางกฎหมาย ในประเทศไทย แต่เนื่องจากประเทศไทย มีพื้นที่กว้างขวางประมาณ $\frac{1}{2}$ ของประเทศไทย การเข้ามา ทำงานของแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจบริการ (ร้านอาหาร และนวดแผนไทย) ซึ่งมีคนงานไทยทำงานแห่งละประมาณ 10 คน และกระจายอยู่ทั่วประเทศ มาเลเซีย ทำให้เดินทางไปพบปะเยี่ยมเยียนทำได้ไม่ปอยนักต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และเครื่อข่ายซึ่งที่ ผ่านมา ก็ได้ดำเนินการโดยสรุปดังนี้

1. รวบรวมสรุปปัญหาต่างๆ รายงานกระทรวงแรงงาน สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการประชาสัมพันธ์แนวทางและวิธีการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งข้อควรระวังต่างๆ ให้ประชาชนที่เดินทางมาทำงานทราบ

2. จัดตั้งเครือข่ายในการติดต่อประสานงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างคนไทยที่มาประกอบธุรกิจ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของมาเลเซียเพื่อติดตามให้ความช่วยเหลือคุณงานไทย

3. รวบรวมประเด็นปัญหาต่างๆ ให้รัฐบาลไทยเพื่อเจรจาในการประชุมร่วมต่างๆ ซึ่งที่ผ่านมาได้เสนอ ประเต็นเข้าในการประชุมร่วมว่าด้วยความร่วมมือวิภาคีไทย-มาเลเซีย ครั้งที่ 10 ตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น

สนร. มาเลเซีย ได้พยายามปฏิบัติภารกิจทุกด้านอย่างเต็มที่ให้สำเร็จลุล่วงและเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของประเทศไทยและประชาชน ซึ่งได้พยายามและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ต่อไป



รายงานการสำรวจความจำเป็นประจําปี ๒๕๕๑-๒๕๕๒

1. ข้อมูลทั่วไป

ภูมิประเทศ อิสราเอลตั้งอยู่ในภูมิภาคตะวันออกกลางทวีปเอเชีย มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	เลบานอน และซีเรีย
ทิศตะวันออก	จอร์แดน
ทิศตะวันตก	ทะเลเมดิเตอร์เรเนียน
ทิศใต้	ทะเลแดง และอียิปต์

พื้นที่	รวมทั้งสิ้น	20,770	ตารางกิโลเมตร
พื้นดิน	20,330	ตารางกิโลเมตร	
พื้นน้ำ	440	ตารางกิโลเมตร	

เส้นเขตแดนติดต่อ	รวมทั้งสิ้น	1,017	กิโลเมตร
	อียิปต์	266	กิโลเมตร
	จอร์แดน	288	กิโลเมตร
	ซีเรีย	76	กิโลเมตร
	เลบานอน	79	กิโลเมตร
	อนุภวากาชาด	51	กิโลเมตร
	เมาстерแบงค์	307	กิโลเมตร
	นีชา耶ฟ์ทะเล	273	กิโลเมตร

ภูมิอากาศ มี 4 ฤดู คือ ฤดูหนาว (เดือนธันวาคม - มกราคม) ฤดูใบไม้ผลิ (เดือนเมษายน - พฤษภาคม) ฤดูร้อน (เดือนมิถุนายน - กันยายน) และฤดูใบไม้ร่วง (เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน)

ทรัพยากรธรรมชาติ แร่ปิโตรเลียม ทองแดง กาซธรรมชาติ หินฟอสเฟต แมกนีเซียม คลอโรฟิลล์

ประชากร อิสราเอลมีประชากรรวมทั้งสิ้น 6,426,679 คน เป็นชาวยิว 76.4 % ประกอบด้วย ชาวยิวที่เกิดในประเทศไทย 67.1 % อเมริกา 22.6 % แอฟริกา 5.9 % เอเชีย 4.2 % 'ไม่ใช่ชาวยิว (ส่วนใหญ่ชาวคริสต์) 23.6 %

ศาสนา

ศาสนาคริสต์	76.4 %
มุสลิม	16.0 %
ชาวคริสเตียน	1.7 %
ศาสนาก里斯เตียนอื่นๆ	0.4 %

Druze	1.6 %
อื่นๆ	3.9 %
ภาษา	ภาษา Hebrew เป็นภาษาราชการ ภาษา Arabic เป็นภาษาราชการ สำหรับชุมชนชาวรับ
เวลา	ในฤดูหนาวเวลาซึ่กาว่าประเทศไทย 5 ชั่วโมง และจะซึ่กาว่าประเทศไทย 4 ชั่วโมงในฤดูร้อน
สกุลเงิน	เงินตราเซกเกล (New Israel Shekel หรือ NIS) อัตราแลกเปลี่ยนประมาณ 1 เหรียญสหรัฐ = 4 NIS หน่วยอย่างของเงิน NIS เรียกว่า Agorot (1 NIS = 100 Agorot)
เวลาราชการ	
อาทิตย์ - พฤหัสบดี	เวลา 08.00 น. - 16.00 น.
วันศุกร์	เวลา 08.00 น. - 12.00 น.
วันเสาร์	หยุดราชการ

2. การเมืองและการปกครอง

อิสราเอล มีการปกครองในระบบประชาธิปไตย (Parliamentary Democracy) ประธานาธิบดี เป็นประมุขของประเทศ ปัจจุบันคือ นาย Shimon Perez (ตั้งแต่ 15 กรกฎาคม 2550) ได้รับการเลือกตั้งจากสภาผู้แทนราษฎรทุก 5 ปี โดยการลงคะแนนเสียงข้างมากจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อโดยต้องเป็นผู้ที่มีเกียรติภูมิและทำคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศ สามารถดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 สมัย นายกรัฐมนตรี เป็นหัวหน้ารัฐบาล ปัจจุบันคือ นาย Ehud Olmert (ตั้งแต่ พฤษภาคม 2549) ผู้นำพรรค Kadima มีพรรคร่วมรัฐบาล คือ Labour Party, GIL (Pensioners), Shas, Yisrael Beiteinu ซึ่งมาจากการเลือกตั้งทุก 4 ปี

รัฐสภา (Knesset) เป็นระบบสภาเดียว ประกอบด้วยสมาชิก 120 คน มีการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา ทุก 4 ปี เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น 6 เขต คือ Central, Haifa, Jerusalem, Northern, Southern, Tel Aviv

3. การเศรษฐกิจ

อิสราเอลมีระบบการตลาดที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้ามาก และรัฐบาลให้การสนับสนุนเอกชนในการประกอบธุรกิจต่าง ๆ สินค้านำเข้าที่สำคัญคือน้ำมันดิบ ข้าวสาลี วัตถุดิบต่าง ๆ และอุปกรณ์ทางการทหาร ถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติที่จำกัด อิสราเอลได้มีการพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมมาตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ซึ่งผลิตภัณฑ์การเกษตร (ยกเว้นข้าวสาลี) สามารถเลี้ยงประเทศได้ และเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศอีกด้วย สินค้าส่งออกที่สำคัญอื่น ๆ ได้แก่ เครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีที่สูง ซอฟแวร์ การเจียระไนเพชร เคมีคอล สิ่งทอ และผลิตภัณฑ์สิ่งทอ

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

ในปี 2550 ประเทศอิสราเอล มีอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ 5.1% GDP 184.9 พันล้านเหรียญสหรัฐ 28,800 เหรียญสหรัฐ

4. สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศอิสราเอล

ประชากร ประเทศอิสราเอลมีประชากรรวมทั้งสิ้น 6,426,679 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2550) ชาย 3,204,378 คน และหญิง 3,222,301 คน มีชาวiyวิทั้งถาวรสานในเขต West Bank 187,000 คน เขตยิดครอง Golan Height 20,000 คน เขตเยรูซาเลมตะวันออก 177,000 คน

อายุ	0 - 14 ปี	26.1%	หรือเท่ากับ	1,676,936	คน
	15 - 64 ปี	64.2%	หรือเท่ากับ	4,122,992	คน
	65 ปีขึ้นไป	9.8%	หรือเท่ากับ	626,751	คน

จำนวนประชากรประกอบด้วยชาวiyวิประมาณ 4.9 ล้านคน ชาวอาหรับมุสลิมประมาณ 1.5 ล้านคน ชาวอาหรับคริสเตียนประมาณ 100,000 คน และชาวดูษ ประมาณ 100,000 คน มีอัตราการเพิ่มของประชากรร้อยละ 1.8 ต่อปี กำลังแรงงาน จำนวน 4.1 ล้านคน (อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) อัตราในตลาดแรงงานประมาณ 2.88 ล้านคน กำลังแรงงานอิสราเอลทำงานภาคเกษตร 18.5 % อุตสาหกรรม 23.7 % บริการ 50 % อื่น ๆ 7.8 % อัตราการว่างงานในปี 2550 ประมาณ 7.9 % หรือประมาณ 227,520 คน

5. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

ณ เดือน มีนาคม 2550 ทางการอิสราเอลคาดว่ามีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ประมาณ 133,800 คน โดยเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย 66,800 คน จำแนกเป็น

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

สำหรับแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายมีประมาณ 67,000 คน ซึ่งมีทั้งเดินทางเข้าประเทศโดย ไม่ถูกต้อง และอยู่เกินวีซ่า ทำงานอยู่ทั่วประเทศอิสราเอล โดยตัวเลขแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายนี้ เป็นการประมาณการของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานของอิสราเอล ซึ่งประมาณว่าในแต่ละปีมีจำนวนคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายทำงานในอิสราเอลในจำนวนที่ใกล้เคียงกับแรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย

แรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------|------|-------------------------------------|
| 1. พิลีปปินส์ | 24 % | ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศไทย |
| 2. ไทย | 21 % | |
| 3. โรมาเนีย | 13 % | |
| 4. จีน | 10 % | |

นอกจากนี้เป็นแรงงานจากชาติอื่น ๆ เช่น ตุรกี จอร์แดน ญูเครน โปแลนด์ บัลกาเรีย มอลโดเวีย และเนปาล สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในอิสราเอล ในแต่ละประเภทอาชีพ ได้แก่

งานเกษตร มีแรงงานไทยมากที่สุดถึงกว่าร้อยละ 95

งานบริการและร้านอาหาร มีแรงงานไทยทำงานเป็น Chef และ Cook มากที่สุดถึงร้อยละ 60 ในร้านอาหารไทย จีน และญี่ปุ่น

งานก่อสร้าง มีแรงงานชาติโรมาเนีย จีน และตุรกีทำงานมากที่สุด

งานดูแลคนชราและผู้พิการ มีแรงงานพิลีปปินส์ทำงานร้อยละ 95 และเนปาล

6. นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ

ประเทศไทยอิสราเอล มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามารажงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากประเทศไทยอิสราเอลไม่ต้องการทำงานในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะในงานไร่ฟืมือ งานสกปรก อันตราย และงานหนัก ในขณะเดียวกันนายจ้างก็ไม่ต้องการว่าจ้างชาวอิสราเอลทำงาน เพราะนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการในอัตราที่สูง กว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้นายจ้างผลักดันให้วรรูบากอนุญาตให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้

อย่างไรก็ตาม วรรูบากอนุญาตให้พยายามลดอัตราการนำเข้าแรงงานต่างชาติ เพื่อให้แรงงานในประเทศไทยได้มีงานทำ ซึ่งอิสราเอลมีอัตราการว่างงานสูง โดยในแต่ละปี วรรูบากจะมีมาตรการการลดจำนวนแรงงานต่างชาติ จะอนุญาตให้เท่าที่จำเป็น ในบางสาขาอาชีพที่คนอิสราเอลทำได้ ก็จะไม่อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ เช่น งานบริการในโรงแรม งานสปา งานอุตสาหกรรม เป็นต้น

รรูบากอิสราเอลได้มีมาตรการควบคุมการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1. การนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอล ต้องผ่านการพิจารณาของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละด้านก่อน เช่น งานเกษตรจะต้องผ่านกระทรวงเกษตรและการพัฒนาชนบท งานก่อสร้างจะต้องผ่านกระทรวงการก่อสร้าง งานดูแลคนชราและผู้พิการจะต้องผ่านกระทรวงสาธารณสุข โดยกระทรวงดังกล่าวจะรวมความต้องการแรงงานในสาขาที่ตนควบคุมอยู่ ส่งให้กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานเป็น ผู้พิจารณาและอนุมัติจำนวนโควต้า แล้ว ส่งให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาออกวีซ่า โดยประสานกับสถานทูตอิสราเอลในแต่ละประเทศ เพื่อประทับตราไว้ในหนังสือเดินทางแก่คุณงานต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงาน ซึ่งเป็นวีซ่าอนุญาตให้ทำงาน เมื่อคุณงานเดินทางไปถึงประเทศไทยอิสราเอลแล้ว นายจ้างต้องไปขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งปกติอนุญาตให้ทำงานปีต่อปี โดยจะประทับตราลงในหนังสือเดินทางของคุณงาน

2. การให้วีซ่าแรงงานต่างชาตินั้น อิสราเอลยึดหลักการให้วีซ่าแก่นายจ้าง โดยในใบอนุญาตทำงานซึ่งประทับอยู่ในหนังสือเดินทางของคุณงานจะระบุว่า นายจ้างอยู่ด้วย วีซ่ามิได้ให้แก่แรงงานต่างชาติ แรงงานต่างชาติเป็นเพียงได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างรายนั้น ๆ ที่ได้รับโควต้าไว้ซ่า ซึ่งจะกำหนดว่าจะมีคุณงานได้จำนวนเท่าใด

หากคนงานต้องการย้ายนายจ้าง ต้องมีนายจ้างรายใหม่ที่มีวิชาช่างก่อน และพร้อมจะรับโอนคนงานมาโดยความยินยอมของนายจ้างรายเดิม แต่ต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยด้วยเช่นกัน เมื่อกลางปี 2549 ศาลอิสราเอลมีคำพิพากษาให้แรงงานต่างชาติเปลี่ยนนายจ้างได้โดยที่นายจ้างเดิมไม่จำเป็นต้องยินยอม แต่ในทางปฏิบัติ การเปลี่ยนนายจ้างจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยอิสราเอลก่อนเสมอ

3. งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงาน ไม่สามารถเปลี่ยนประเภทวิชาช่างได้ กล่าวคือแรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลด้วยวิชาช่างประเภทใด ก็จะได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะงานนั้น ๆ เท่านั้น หากตรวจพบว่าทำงานผิดประเภท หรือผิดนัยจ้างถือว่าผิดกฎหมาย จะถูกจับกุมทันที

4. นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีกำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้เริ่มจากนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานก่อนว่าสามารถจ้างได้จำนวนเท่าใด หลังจากนั้นต้องไปแจ้งต่อกระทรวงมหาดไทยว่าจะนำเข้าแรงงานต่างชาติตัวยศนเองหรือมอบหมายให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า ถ้านำเข้าโดยตรง ต้องประสานสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในประเทศของคนงานให้ออกวีซ่าให้คนงานที่ต้องการจ้างไปทำงาน แต่ถ้ามอบหมายให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้าบริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการแทนจนกระทั่งคนงานเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล

5. ระยะเวลาที่รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลคือ 5 ปี (นอกจากงานดูแลคนชราและผู้พิการซึ่งสามารถทำงานเกิน 5 ปีได้ คือจนกว่านายจ้างเสียชีวิต) โดยให้วิชาปีต่อปี และนับติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงานครั้งแรกในประเทศอิสราเอลไม่ว่าทำงานกับนายจ้างใด

6. ต้องจ่ายภาษีรายได้ ขั้นอยู่กับรายได้แต่ละเดือน ประมาณร้อยละ 10 - 27 ของค่าจ้าง

7. กรณีแรงงานต่างชาติของนายจ้างรายใดหลบหนี วีซ่าของนายจ้างรายนั้น ๆ จะไม่ถือว่า有效 และจะยังไม่มีสิทธิจ้างแรงงานต่างชาติใหม่ทดแทน จนกว่าจะมีหลักฐานแสดงต่อทางการอิสราเอลว่าแรงงานต่างชาติที่หลบหนีไปนั้น ได้เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว

8. กฎหมายอิสราเอลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการ และกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับจากนายจ้างมากกว่าแรงงานชาวอิสราเอลในบางเรื่อง อีกด้วย เช่น สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สิทธิในการให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้ตน และสิทธิที่จะมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมซึ่งนายจ้างต้องจัดให้อีกด้วย โดยหักค่าที่พักให้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

9. เนื่องจากกฎหมายอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอล ได้ไม่เกิน 5 ปี (นอกจากงานดูแลคนชราหรือผู้พิการ) แต่แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบ 5 ปีแล้ว มักต้องการที่จะกลับไปทำงานอีก จึงเดินทางกลับประเทศเพื่อเปลี่ยนชื่อ นามสกุล และเอกสารการเดินทางใหม่ แล้วกลับไปทำงานในประเทศอิสราเอลอีกครั้ง ดังนั้น เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอล ทางการอิสราเอลจึงออกกฎหมายเพิ่มเติมในการอนุญาตวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยต้องแสดงหลักฐานใบสูติบัตรด้วยรวมทั้งพิมพ์ลายนิ้วมือ หากตรวจพบว่าผู้ใดเคยอยู่ในประเทศอิสราเอลมา 5 ปี แล้วทางการอิสราเอลจะปฏิเสธไม่ให้ผู้นั้นเข้าประเทศอิสราเอล หรือส่งกลับประเทศภูมิลำเนาเดิม

นอกจากนี้ ทางการอิสราเอลไม่อนุญาตแรงงานต่างชาติที่เป็นคู่สามีภรรยา หรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เช่น ลูกพี่หรือน้อง เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลโดยเฉพาะกับนายจ้างคนเดียวกัน

10. เพิ่มมาตรการในการป้องกันแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าประเทศ โดยเพิ่มจำนวนตำรวจนายแดนโดยเฉพาะที่ภาคใต้ของประเทศไทยมีเขตติดต่อกับประเทศอียิปต์ เพิ่มการตรวจสอบก่อนพิจารณาให้ วีซ่า รวมทั้งเพิ่มการตรวจสอบที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกจุดด้วย

11. จัดตั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ขึ้นกับกรมตำรวจน้ำที่ตรวจจับ กักกันและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งแต่ละปีได้รับเงินบประมาณจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าในแต่ละเดือน สำหรับการตรวจจับและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าที่กำหนดด้วย

นอกจากนี้ ยังได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบขั้นในกรมแรงงานต่างชาติ เพื่อทำหน้าที่ลงโทษนายจ้าง อิสราเอลที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย หรือไม่มีจัดสิทธิประโยชน์ให้แรงงานต่างชาติของตนตามกฎหมาย

12. การจัดเก็บค่าภาษีหรือค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างชาติ (คนงาน 1 คน / การจ้างงาน 1 ปี)

งานเกษตร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าอนุญาตในการจ้างแรงงานต่างชาติทำงาน จำนวน 1,695 เซกเกล โดยจ่ายที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงาน จำนวน 1,415 เซกเกล จ่ายที่กระทรวงมหาดไทยเมื่อคนงานเดินทางไปทำงานแล้ว จำนวน 280 เซกเกล

งานดูแลคนชราและผู้พิการ นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดรวม 395 เซกเกล โดยจ่ายที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงาน จำนวน 250 เซกเกล และค่าวีซ่าที่กระทรวงมหาดไทย จำนวน 145 เซกเกล

งานก่อสร้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดรวม 6,945 เซกเกล โดยจ่ายที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานจำนวน 6,800 เซกเกล และค่าวีซ่าที่กระทรวงมหาดไทย 145 เซกเกล

งานอุตสาหกรรมบริการและร้านอาหาร นายจ้างต้องจ่ายธรรมเนียมรวม 4,780 เซกเกล โดยจ่ายค่าคำขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติที่กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงาน จำนวน 500 เซกเกล และจ่ายค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ จำนวน 4,135 เซกเกล และค่าวีซ่าอีก 145 เซกเกล ที่กระทรวงมหาดไทย (1 เซกเกล เท่ากับ 8.50 บาท โดยประมาณ)

และในแต่ละปี ก็จะมีมาตรการเพิ่มเติมเพื่อลดจำนวนแรงงานต่างชาติ สำหรับในปี 2551 กระทรวงมหาดไทย ได้มีการออกประกาศเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ ดังนี้

งานก่อสร้าง จำนวนวีซ่าสำหรับแรงงานต่างชาติ 12,000 คน นายจ้างสามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติได้จนครบจำนวนวีซ่าที่ได้รับ แต่สำหรับแรงงานต่างชาติที่อยู่ในครอบครองกำหนดระยะเวลา 5 ปี 3 เดือน และเดินทางออกประเทศหลังวันที่ 20 มกราคม 2551 นายจ้างไม่สามารถนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทนได้

งานอุตสาหกรรม ให้ยกเลิกวีซ่าสำหรับงานอุตสาหกรรม แต่คงงานอุตสาหกรรม ที่ยังทำงานไม่ครบ 5 ปี 3 เดือน สามารถเปลี่ยนวีซ่าเป็นวีซ่าทำงานก่อสร้างได้ แต่ทั้งนี้ค่านางานต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านงานก่อสร้างด้วย

งานเกษตร คนงานที่เคยเดินทางเข้ามาทำงานในอิสราเอลแล้ว และเมื่อนับระยะเวลา 6 เดือน ไม่อนุญาตให้เดินทางเข้ามาทำงานได้อีก ส่วนคนงานที่อยู่ในประเทศอิสราเอล ถ้ามีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอลรวมแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้สามารถต่อวีซ่าได้ในปี 2551

สำหรับจำนวนวีซ่าแรงงานต่างชาติ ในปี 2551 ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง จากปี 2550 ยกเว้นงานอุตสาหกรรม คือ

งานเกษตร วิชาคณานิตต่างชาติจำนวน 26,000 คน และเมื่อปี 2550 กระทรวงแรงงานได้เพิ่ม
วิชาให้สำหรับเกษตรกรที่มีผลผลิตเพื่อการส่งออกอีก จำนวน 2,500 คน

งานร้านอาหาร เมื่อปี 2550 ทางการอิสราเอลได้ลดจำนวนนักท่องเที่ยวจาก 1,200 คนเหลือจำนวน 900 คน นายจ้างสามารถที่จะว่าจ้างแรงงานต่างด้าวได้จนครบจำนวนนักท่องเที่ยวที่ได้รับ และไม่สามารถนำคนงานใหม่เข้ามาทดแทนคนงานเก่าที่อยู่ครบ 5 ปี 3 เดือน ยกเว้นผู้ชำนาญการด้านอาหารที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 เชคเกล หรือประมาณ 140,000 บาท

งานก่อสร้าง ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจ้างงาน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2548 เป็นต้นมา โดยให้บริษัทจัดหางานอิสราเคลล์รับ韶บานคัดเลือกจำนวน 42 บริษัทเป็นนายจ้างแทนที่ให้ผู้รับเหมา ก่อสร้างเป็นนายจ้าง เช่นเดิม บริษัทจัดหางานเหล่านี้จะได้ covariance ข้าราชการ韶บานโดยตรง เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ทำประกันรวมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างของตนด้วย จำนวนวีซ่าได้ลดลงตั้งแต่เดือนตุลาคม 2550 จาก 15,000 คน เหลือ 12,000 คน

งานดูแลคนชรา / คนป่วย / คนพิการ ทางการอิสราเอลไม่จำกัดจำนวนโควต้า เพราะมีคนชราและผู้พิการต้องการคนดูแลจำนวนมาก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ประกอบกับคนอิสราเอลไม่นิยมทำงานนี้ หรือถ้าจ้างคนอิสราเอลต้องจ้างในอัตราค่าจ้างสูงมาก อย่างไรก็ตาม ก่อนจะอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติจะมีการตรวจสอบ หากเห็นว่าจำเป็นจึงจะอนุญาตให้จ้างได้ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติมาก ขณะนี้จึงมีบริษัทจัดหางานอิสราเอลที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติไปทำงานดูแลคนชรา คนป่วย และผู้พิการในประเทศอิสราเอลประมาณ 400 บริษัท

งานประเมิน อนุมัติให้จ้างตามความจำเป็นของนายจ้างแต่ละราย

นอกจากนี้กระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงาน ได้ออกกระเบียบเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวใหม่ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในเดือน กันยายน 2551 โดยได้กำหนดหัวข้อต่าง ๆ ในระเบียบ คือ

- การจดทะเบียนบริษัทและการขอใบอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ
 - การนำเข้าแรงงานต่างชาติ
 - หน้าที่บริษัทที่เกี่ยวกับนายจ้างและคณางาน
 - อำนาจหน้าที่ในการดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติ
 - ใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติสำหรับนายจ้าง
 - ค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานต่างชาติ
 - เงินฝากสำหรับแรงงานต่างชาติเพื่อประกันการเดินทางกลับประเทศ
 - หน้าที่ของนายจ้าง
 - หน้าที่ของคณางาน

7. แรงงานไทยในอิสราเอล

แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลตั้งแต่ปี 2523 งานที่ทำในระยะแรก ได้แก่ พ่อครัว แม่ครัว และช่างฝีมือต่างๆ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างซ่อมรถยนต์ ในปี 2527 จำนวนแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นเป็นพันคน โดยเข้าไปทำงานในรูปอาสาสมัครตามคิบบุตซ์ และโมชาฟ ในปี 2537 หลังจากปิดพรอมแคนอิสราเอลกับเขตดินแดน เพื่อป้องกันปัญหาการก่อการร้ายจากกลุ่มปาเลสไตน์หัวรุนแรง ทางการอิสราเอลได้อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติแทนคนงานปาเลสไตน์ในภาคก่อสร้าง และภาคเกษตรฯ คนไทยจึงเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลมากขึ้นเรื่อยๆ จนถึงจำนวนประมาณ 26,700 คนในปัจจุบัน โดยทำงานในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Kibbutz จำนวน 267 แห่ง และในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Moshav จำนวน 448 แห่งทั่วประเทศ และงานอื่นๆ

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมายในอิสราเอล ประมาณ 26,700 คน ทำงานเกษตรฯ ประมาณ 26,000 คน งานก่อสร้างประมาณ 70 คน ช่างเชื่อมประมาณ 30 คน งานร้านอาหารประมาณ 500 คน งานดูแลคนชรา หรือพิการประมาณ 100 คน

แรงงานไทยในอิสราเอลส่วนใหญ่ทำงานในฐานะคนงานเกษตรตามโมชาฟและคิบบุตซ์

โมชาฟ คือหมู่บ้านสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วยบ้านเรือนของชาวอาหรับปีตี้ย มีสมาชิกแต่ละแห่งประมาณ 60-200 คนรอบคิว แต่ละครอบครัวสามารถมีที่ดินเพื่อทำการเกษตรของตนเอง มีบ้านของตนเอง มีเครื่องมือทำการเกษตรของตนเอง โดยโมชาฟรับผิดชอบด้านการตลาด และจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้สมาชิกในราคากลุ่ม รวมทั้งจัดการให้สมาชิกทุกคนได้ใช้น้ำและที่ดินเท่าเทียมกัน

คิบบุตซ์ คือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคอมมูน ซึ่งสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกันและได้รับการแบ่งปันผลกำไรตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละปี

แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานในอิสราเอล ส่วนใหญ่จะเป็นคนอีสาน จังหวัดนครราชสีมา กับอุดรธานีมากที่สุด คุณงานจะได้รับการบอกกล่าวเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยอิสราเอลจากญาติพี่น้อง คนหมู่บ้านเดียวกันที่เคยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยอิสราเอลในเรื่องต่างๆ เช่น สามารถทำงานในอิสราเอลได้ 5 ปี หากเดินทางไปแล้วพบว่านายจ้างไม่ดี ไม่มีการทำงานล่วงเวลา หากไม่ชอบสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ นายจ้างไม่สามารถส่งคนงานกลับได้ หากยังอยู่ไม่ครบ 5 ปี การส่งเงินกลับประเทศ การนำโทรศัพท์มือถือติดตัวมา เป็นต้น ทำให้คุณงานที่มุ่งจะเดินทางเข้ามาทำงานในอิสราเอลยินยอมที่จะเสียค่าบริการเป็นจำนวนมากเพื่อให้ได้เดินทางเข้ามาทำงาน โดยไม่ได้รับทราบข้อเห็จจิงเกี่ยวกับการทำงานในอิสราเอลที่จะต้องประสบ เช่น งานหนัก งานอันตราย งานเร่งรัด การควบคุมการทำงานของนายจ้าง เป็นต้น

คุณงานไทยที่เดินทางมาถึงแล้วประสบกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เช่น ต้องไปทำงานอยู่กับนายจ้างเพียงคนเดียว ไม่มีคุณงานไทย ถูกเอาไว้ดูแลเบรียบจากคุณงานเก่า ที่พักไม่ดี สภาพการทำงานที่หนัก เปลี่ยนนายจ้างบ่อย อญ្យไม่เป็นที่ แล้วแต่บริษัทจัดหางาน นายจ้างให้ทำงานอื่นนอกเหนือจากการเกษตร นายจ้างดุดา เร่งรัดงาน เมื่อทำงานได้ประมาณ 2 เดือน ปัญหาที่จะประสบได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ทำงานแล้วยังไม่ได้รับเงินค่าจ้าง ค่าจ้างได้เท่าไหร่ไม่รู้ ได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอ เวลาทำงานน้อยไม่มีการทำงานล่วงเวลา ต้องการเปลี่ยนนายจ้างหลังจากได้รับคำบอกเล่าจากเพื่อนทางโทรศัพท์ และมีการเบรียบทึบหันว่าตนเองได้รับค่าจ้างน้อยกว่าคนอื่น ที่อื่น คุณงานไทยที่ย้ายนายจ้างมีจำนวนมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของคุณงานไทยที่มาทำงานในอิสราเอล และเมื่อมีการเปลี่ยน

นายจ้างในครั้งแรก ก็จะมีการขอในครั้งต่อ ๆ ไป จะเห็นว่าการเปลี่ยนนายจ้างเริ่มจะลำบากและเห็นว่าไม่มีอะไรที่ดีขึ้น และหากมีการย้ายงานบ่อยปัญหาที่จะไม่มีเงินสหงานบ้านก็ตามมา เพราะนายจ้างเก่าก็จะไม่จ่ายค่าจ้างที่คุณงานทำงาน ในช่วงที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง รวมถึงค่าจ้างที่นายจ้างบางรายค้างจ่ายค่าจ้าง ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่คุณงานขอย้ายนายจ้าง การติดตามเงินค่าจ้างจากนายจ้างเก่าก็เป็นเรื่องยากต้องมีการติดตามอยู่ตลอดเวลาหากค้างจ่ายไม่เกิน 2 สัปดาห์ เช่น 1 – 5 วัน คนงานก็ไม่อยากติดตามค่าจ้าง ทำให้คุณงานต้องสูญเสียรายได้ที่ควรจะได้รับไป

บริษัทจัดหางานที่ดูแลคนงานไทย เมื่อคุณงานไทยแจ้งบริษัทขอย้ายนายจ้าง หากมีคน 2 คน บริษัทฯ ก็ยัง นายจ้างใหม่ได้ แต่ถ้าคนงานทุกคนหรือเป็นจำนวนมากต้องการย้ายนายจ้าง บริษัทฯ ก็จะเริ่มที่จะไม่สนใจที่จะให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากคนงานทุกคนมีปัญหา หากดำเนินการให้ก็จะต้องย้ายให้กับทุกคน คนงานบางคนย้ายแล้วก็ขอย้ายอีก ซึ่งก็จะหาที่สิ้นสุดยาก คนงานทุกคนต้องการงานเบา เงินดี อุปสรรคสบาย มีญาติพี่น้องเพื่อนฝูง ถ้าร้องขอให้บริษัทฯ ย้ายไม่ได้ คนงานก็จะขอความช่วยเหลือฝ่ายแรงงานฯ ซึ่งฝ่ายแรงงานฯ ก็ขอความร่วมมือจากบริษัทต่างๆ ที่มีไว้ช่วยเหลือ เพื่อให้คุณงานไทยได้ย้ายนายจ้าง โดยจะได้รับความร่วมมือจากบริษัทฯ เป็นอย่างดี ทำให้คุณงานไทยที่ต้องการย้ายนายจ้างจะเดินทางมาขอความช่วยเหลือจากฝ่ายแรงงานฯ พร้อมสัมภาระ โดยไม่มีการขอความช่วยเหลือจากบริษัทฯ

คุณงานไทยที่เดินทางเข้ามาโดยบริษัทจัดหางานที่มีគัวต้าแรงงานไทยมาก จะมีผู้ประสานงานคนไทยไปรับและดูแลคนงานไทยจนกว่าคุณงานไทยจะได้ไปทำงานกับนายจ้าง และสามารถติดต่อกับผู้ประสานงานคนไทยได้ เมื่อประสบปัญหา แต่คุณงานไทยที่มากับบริษัทจัดหางานขนาดเล็ก มีคุณงานไทยไม่ถึง 100 คน ถึงแม้ว่าจะได้รับการดูแลในการเดินทางไปทำงานกับนายจ้าง แต่การติดต่อกับบริษัทจัดหางานจะไม่มีการติดต่อ เนื่องจากไม่มีผู้ประสานงานคุณงานไทย คุณงานไทยโทรศัพท์ติดต่อกันไม่สามารถเจรจาได้ คุณงานไทยที่ได้ไปทำงานกับนายจ้างที่ดีก็ไม่มีปัญหา หากคุณงานไทยที่ได้นายจ้างไม่ดีและไม่สามารถติดต่อขอความช่วยเหลือจากใครได้ ก็จำเป็นที่จะต้องทนทำงานต่อไปจนกว่าจะมีช่องทางในการติดต่อขอความช่วยเหลือจากฝ่ายแรงงาน

คุณงานไทยจะประสบปัญหามากบ้างน้อยบ้าง แต่คุณงานไทยก็มีความอดทนที่จะทำงานเพื่อให้มีรายได้ส่งกลับประเทศไทย และต้องการทำงานจนครบ 5 ปี 3 เดือน มีคุณงานเพียงน้อยมาก เมื่อประสบปัญหาและขอเดินทางกลับประเทศไทย เท่าที่ผ่านมาคุณงานไทยที่ต้องการเดินทางกลับบ้านหลังจากที่เดินทางมาถึงประเทศไทยมีเพียง 2 ราย คือ คิดถึงบ้าน และต้องการทำงานขับรถยนต์แต่ต้องทำงานเกษตร อย่างไรก็ตามอิสราเอลมีอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างสูง มีการทำงานล่วงเวลาทันทีที่เริ่มทำงาน คุณงานไทยสามารถมีรายได้ไม่น้อยกว่าเดือนละ 30,000 บาท เมื่อหักค่าใช้จ่ายส่วนตัวแล้ว จะเหลือประมาณ 25,000 บาท คุณงานไทยในอิสราเอลส่งเงินกลับไปน้อยกว่าเดือนละ 625 ล้านบาท หรือประมาณปีละ 7,500 ล้านบาท

สภาพการจ้างงาน

นายจ้าง/เกษตรกรจะขอគัวต้าคนงานต่างชาติจากทางการอิสราเอล โดยคำนึงในช่วงที่ตนเองมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิต ซึ่งគัวต้าคนงานเกษตรทั้งหมด 26,000 คน ที่สามารถทำงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้ ซึ่งคาดว่าจะเป็นแรงงานไทยทั้งหมด เพราะว่าบริษัทจัดหางานจะได้ค่าคอมมิชชันจากคุณงานไทยเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ยังมีគัวต้าที่สามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ แต่ต้องเป็นแรงงานต่างชาติที่อยู่ภายใต้กฎหมาย จะมีแรงงานที่หลบหนีนายจ้างและถูกจับกุม แรงงานปาเลสไตน์ แรงงานอาหรับ และยังมี

แรงงานจากนักเรียนเกษตรกรรมที่มาราชการไทยได้แก่ ไทย พม่า เวียดนาม ศรีลังกา เนปาล ชาติละประมาณ 200 - 300 คน ดังนั้น แรงงานในภาคเกษตรจึงเพียงพอ กับความต้องการรายในประเทศไทย ทั้งที่โดยสภาพการทำงาน นายจ้างบางรายได้โควต้าจำนวนมาก เช่น 50 คน แต่ความต้องการแรงงานจริงเพียง 20 คน หากบางซ่างต้องการคนงานเป็นจำนวนมากก็สามารถที่จะให้บริษัทจัดหางานจัดหาคนงานไทยให้ในช่วง 1 - 2 เดือน

นายจ้างภาคเกษตรในประเทศไทยอิสราเอล มีนายจ้างที่อยู่ในคิบบุตซ์/โมชาฟ นายจ้างที่อยู่นอก คิบบุตซ์/โมชาฟ นายจ้างชาวหรับ นายจ้างที่เป็นชนกลุ่มน้อย กรณีนายจ้างที่เป็นคิบบุตซ์ การระบุชื่อนายจ้างก็จะเป็นชื่อของคิบบุตซ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นชุมชนของทางการ สมาชิกของคิบบุตซ์จะประกอบกิจการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยในแต่ละคิบบุตซ์จะมีกิจการหลายประเภท ทั้งปลูกพืชผัก ผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ไม้ดอกไม้ประดับ แล้วแต่คิบบุตซ์ที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ การจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างคิบบุตซ์ส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทั้งในเรื่องค่าจ้าง ที่พัก และอาหารคนงานไทยที่ทำงานในคิบบุตซ์มักจะไม่ค่อยประสบปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งมีการทำงานที่พัก

กรณีนายจ้างที่อยู่ในโมชาฟจะแตกต่างกันบ้าง โมชาฟการรวมตัวของนายจ้างจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นายจ้างจะปฏิบัติในเรื่องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง การส่งเงิน ซึ่งบางครั้งในหลาย ๆ โมชาฟที่อยู่ในเขตเดียวกัน ก็จะมีการปฏิบัติที่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับการรวมตัวของนายจ้างแต่ละโมชาฟ ซึ่งมีไม่มากนัก โดยส่วนใหญ่ นายจ้างใน โมชาฟจะมีความแตกต่างกันในการว่าจ้างแรงงานไทย เช่น อัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา อาจเนื่องจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกันของนายจ้างแต่ละราย นายจ้างบางรายอาจมีงานมาก บางรายมีงานน้อย บางรายเป็นงานหนัก บางรายมีรายได้ที่ดีกว่า บางรายผลิตผลสูงกว่าคนอื่นในประเทศไทย บางรายจำหน่ายในประเทศไทย

ดังนั้นในโมชาฟเดียวกัน คนงานก็จะประสบกับสภาพการทำงานจ้างงาน สภาพการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงที่พัก สวัสดิการ และก่อให้เกิดการเปรียบเทียบ ค่านางบบงานคนทำงานน้อยได้เงินมาก บบคนทำงาน หนักได้เงินน้อย นอกจากราคาโมชาฟและคิบบุตซ์แล้ว ยังมีนายจ้างที่อยู่นอกโมชาฟ/คิบบุตซ์ก็มีการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ รวมทั้งนายจ้างที่เป็นคนชาวหรับ สัญชาติอิสราเอล คนอิสราเอลที่นับถือศาสนาอื่น นายจ้างเหล่านี้จะมีโควต้าการว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่นำเข้ามาจากประเทศไทยอีกไม่มากนัก รายละประมาณ 1 - 3 คน แต่สามารถว่าจ้างแรงงานปาเลสไตน์ได้ซึ่งมีการจ้างงานที่แตกต่างกันแรงงานที่นำเข้า โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างที่แรงงานปาเลสไตน์จะได้รับประมาณ 50 - 70 เซ็นเกลต่อวัน หากเป็นนายจ้างที่มีเขตติดต่อกับปาเลสไตน์ คนงานเหล่านี้ก็จะเดินทางไปกลับ หากทำงานที่อยู่นอกเขตหรืออยู่ห่างไกลไม่สามารถเดินทางไปกลับได้ก็จะมีการจัดที่พัก จากข้อแตกต่างในเรื่องค่าจ้างทำให้คนงานชาวหรับทำงานไม่เต็มที่ ในขณะที่ทำงานร่วมกับคนไทย คนไทยก็จะหาว่าคนงานชาวหรับเอกสารอาชญากรรมในเรื่องการทำงาน และก็จะถูกกลั่นแกล้งจากคนงานชาวหรับหากไม่สามารถปรับตัวทำงานร่วมกันได้ในขณะเดียวกันอาจมีการทะเลาะวิวาท การลักขโมยในกรณีที่อยู่ร่วมกัน

นอกจากนี้ นายจ้างที่เคร่งศาสนาจะมีการทำงาน 6 ปี และจะหยุดการทำงาน 1 ปี โดยไม่มีการเพาะปลูกพืชผักแต่อย่างใด ในช่วงระหว่างเดือนกันยายน 2550 ถึงเดือนกันยายน 2551 เป็นปีที่นายจ้างที่เคร่งศาสนาหยุดพักการทำงาน ซึ่งมีนายจ้างประมาณ 30% ของนายจ้างทั้งหมด (ในขณะเดียวกัน คนอิสราเอลที่เคร่งศาสนา ก็จะกินพืชผักที่ไม่ได้ปลูกในดินแดนของอิสราเอล) คนงานของนายจ้างเหล่านี้ บบคนต้องย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น บบคนก็ทำงานตัดแต่งกิ่งต้นไม้ ดูแลบริเวณเพาะปลูก ซึ่งมีงานไม่มากนัก คนงานที่ทำงานกับนายจ้างเหล่านี้ก็จะประสบปัญหามีเมืองทำ

พฤษติกรรมของบริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางานที่มีการจ้างแรงงานไทย มีทั้งหมด 48 บริษัท เป็นบริษัทจัดหางานแรงงานไทยเพื่อทำงานภาคเกษตร 42 บริษัท ภาคคูแลคนชรา 3 บริษัท และภาคก่อสร้าง 3 บริษัท ในบริษัทจัดหางานภาคเกษตร เป็นบริษัทขนาดเล็กที่นำเข้าแรงงานไทยตั้งแต่ 30 – 100 คน ถึง 25 บริษัท

1. บริษัทจัดหางานขนาดเล็ก ไม่มีผู้ประสานงานคนไทย หรือใช้ผู้ประสานงานคนไทยร่วมกันหลายบริษัท ดังนั้นกรณีคนงานไทยประสบปัญหาจะไม่สามารถติดต่อกับบริษัทได้ บริษัทจะให้การดูแลกับนายจ้างเท่านั้น เมื่อ นายจ้างประสบปัญหาการทำงานกับคนงานไทย บริษัทจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือนายจ้าง บริษัทเหล่านี้จะมีนายจ้างเพียง 2 – 5 ราย ที่ใช้บริการเท่านั้น และโดยส่วนมากมักเป็นเกษตรกรที่มีความต้องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ และมีเพื่อนนายจ้างในเมืองที่ได้គาต้ากจะเปิดบริษัท โดยบริษัทจะจัดตั้งภายในบริเวณบ้านของตนเองในเมืองนั้น ๆ เมื่อเกิดปัญหาการจ้างแรงงานไม่ว่าคนงานจะเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา หรือ จัดสวัสดิการไม่ดี บริษัท ๆ จะเข้าไปปะเมื่อคนงานให้คนงานยอมรับหรือส่งคนงานกลับประเทศ แทนที่บริษัทจะให้บริการคนงานไทยกลับเป็นการดูแลคนงานไทยให้นายจ้าง ทั้งที่คนงานเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการให้บริการ แต่บริษัทต้องการว่าซ้ำจากนายจ้าง และจากการที่มีผลประโยชน์ร่วมกันจากการว่าจ้างแรงงานไทย คนงานไทยที่เดินทางมาทำงานในบริษัทเล็ก ๆ จะประสบปัญหากับนายจ้าง รวมทั้งบริษัทที่เป็นนายจ้างด้วย ปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่น ๆ และมีการหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น เงินประกันภัยลับหนี ค่าภาษีค่าที่พัก อาหาร ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า รวมทั้งตัวเครื่องบินขากลับ คนงานที่ทนไม่ได้หรือมีการติดต่อกับเพื่อนญาติพี่น้อง ก จะหลบหนีนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

2. การใช้วีซ่าลอย นายจ้างที่ได้รับโควต้าวีซ่าคนงานต่างชาติมากเกินความต้องการหรือในบางช่วงฤดูกาล ยังไม่มีความต้องการว่าจ้างแรงงาน เนื่องจากไม่ใช่ฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิต แต่บริษัทจัดหางานก็จะซื้อและขอวีซ่าเพื่อนำเข้าแรงงานไทยก่อนเพื่อเก็บค่าหัว จากสถานการณ์วีซ่าลอยทำให้คนงานไทยเมื่อเดินทางมาถึงไม่สามารถเข้าวีซ่า นายจ้างได้ การเข้าวีซ่าของคนงานไทยนายจ้างจะต้องยอมรับและเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าวีซ่าให้กับทางการคนละ 1,300 – 1,800 เชคเกล หรือประมาณ 10,000 – 15,000 บาท เมื่อไม่มีการจ้าง บริษัทจะนำคนงานไทยไปทำงานกับนายจ้างอื่นที่ต้องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในระยะสั้น โดยไม่มีวีซ่าสำหรับคนงานต่างชาติ คนงานไทยจะถูกบริษัทจัดหางานย้ายนายจ้างบ่อย ทำงานกับนายจ้างรายละ 5 – 30 วัน ปัญหาที่ตามมาคือ คนงานไม่ได้รับค่าจ้าง หรือทำงานไม่เต็มเวลา ทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยและไม่มีวีซ่าทำงาน ซึ่งหากคนงานไทยทำงานโดยไม่มีวีซ่า คนงานไทยจะถูกจับกุม ซึ่งบริษัทจัดหางานบางบริษัทได้นำคนงานไทยไปเปลี่ยนวีซ่า จากวีซ่าทำงานเป็นวีซ่านักท่องเที่ยวเพื่อให้คนงานไทยสามารถอยู่ได้อีก 1 เดือนโดยไม่ถูกตรวจจับ คนงานไทยจะต้องเสียค่าใช้จ่าย 150 เชคเกล ประมาณ 1,200 บาท เป็นค่าเปลี่ยนวีซ่า ในช่วงนี้บริษัทจัดหางาน/คนงานไทยจะต้องหานายจ้างที่มีวีซ่าจ้างคนงานต่างชาติได้ หากพ้นกำหนดยังไม่สามารถหานายจ้างได้ คนงานไทยจะถูกตรวจจับกุม และถูกลงตัวกลับประเทศ ส่วนคนงานไทยที่ไม่ได้เปลี่ยน เป็นวีซ่าท่องเที่ยวก็จะหลบหนีไปทำงานทำเอง ซึ่งก็จะประสบปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง การประกันสุขภาพ และเสียงต่อการถูกจับกุม ซึ่งจะมีทั้งนายจ้าง เพื่อนคนงานแจ้งให้ตำรวจมาจับกุม หลังจากถูกตรวจจับ ตำรวจจะหางานให้คนงานไทยทำ สำหรับนายจ้างที่มีวีซ่าว่าจ้างแรงงานต่างชาติ แต่ไม่สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ หรือนายจ้างที่คนงานต่างชาติได้ย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นแล้ว ต้องว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทยหรือในเรือนจำเท่านั้น

3. การซื้อวีซ่าจากนายจ้าง เนื่องจากบริษัทจัดหางานในประเทศไทยสามารถจดทะเบียนได้โดยไม่ต้องใช้หลักประกัน ทำให้มีผู้เปิดบริษัทจัดหางานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในบริษัทจัดหางานมาก่อน เมื่อมีโอกาสก็จะเปิดบริษัท ถึงแม้ว่าจะมีบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนมาก แต่การดำเนินการก็เป็นคนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมาก่อน ในขณะเดียวกันนายจ้างก็ยังคงเป็นนายจ้างเดิม ทำให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อที่จะได้ วีซ่าจากนายจ้างโดยการซื้อวีซ่าจากนายจ้าง บริษัทที่เปิดใหม่จะใช้วิธีการนักอุบัติการที่รู้จักกับนายจ้างเป็นการส่วนตัวที่เคยติดต่อกันมาก่อน แต่ต้องการขยายบริษัทก็จะใช้วิธีการซื้อวีซ่าจากนายจ้างเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานเยอะ สิ่งที่ตามมาคือ ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ตั้งแต่ 1,000 – 3,000 เหรียญสหรัฐฯ จะตอกย้ำกับคนงานไทย ทำให้คุณงานไทยจะต้องจ่ายค่าหัวเป็นเงินจำนวนมาก เพื่อให้ได้มาทำงานในประเทศไทย บริษัทจะเติบโตอย่างรวดเร็ว นายจ้างจะสามารถจ่ายเงินค่าจ้างได้ 2 – 3 เดือน ถ้านายจ้างไม่เข้า เงินจำนวนนี้ก็จะตอกย้ำกับบริษัทจัดหางาน คนงานไม่ได้รับประโยชน์จากส่วนนี้แต่อย่างใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคนงานจะเดินทางมาทำงานกับบริษัทเหล่านี้หรือไม่

4. การส่งเงินกลับประเทศไทย บริษัทจัดหางานบางแห่งรับดำเนินการจ่ายค่าจ้างให้คุณงาน ทั้งคุณงานนำเงินไปให้บริษัทฯ สองกลับ และนายจ้างจ่ายค่าจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งจะคิดค่าบริการจัดส่งเงินกลับประเทศไทย 1 – 3 เปอร์เซนต์ บวกกับค่าธรรมเนียมการจัดส่งเงิน บางบริษัทฯ ร่วมมือกับนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินผ่านบริษัท และหักเงินค่าจ้างถึง 5 เปอร์เซนต์ คนงานไทยเพียงแต่รับทราบจำนวนเงินค่าจ้างที่ได้รับและยอดเงินที่หักบ้านได้รับโดยบริษัทจัดหางานจะแจ้งให้ทราบว่าจำนวนเงินที่หายไปเป็นอัตราค่าแลกเปลี่ยนเงินจากเชคเกลเป็นдолลาร์ และจากдолลาร์เป็นบาท รวมทั้งค่าธรรมเนียมการจัดส่งเงิน โดยจะแสดงผลลัพธ์การจ่ายเงินของธนาคารกรุงเทพในประเทศไทยเป็นเงินบาทเท่านั้น นอกจากนี้บางบริษัทฯ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่คุณงานแล้ว แต่บริษัทฯ ไม่ได้จัดส่งเงินค่าจ้างให้กับคนงานไทย เกิดปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่าช้า คนงานไทยไม่ได้รับเงินตามกำหนด บางบริษัทฯ แจ้งยอดเงินให้บริษัทจัดหางานในประเทศไทยจ่ายค่าหัวเป็นค่าจ้างให้กับคนงานในประเทศไทย

5. การแก้ปัญหาคนงานไทย บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่มีคนงานเดินทางมาถึง ก็จะบริการให้คุณงานไทยไปทำงานกับนายจ้าง แล้วถือว่าหมดภาระหน้าที่รับผิดชอบ ยกเว้นในกรณีที่ให้วีซ่าลอย ก็จะทำการย้ายคุณงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น จนกว่าจะหาวีซ่านายจ้างให้กับคนงานไทยได้ รวมทั้งกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะว่าจ้างคุณงานไทยรายนั้น ก็จะดำเนินการเปลี่ยนคนงานไทยให้นายจ้าง แต่ถ้าคุณงานไทยประสบปัญหาการทำงานกับนายจ้างไม่ว่าเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา กำหนดการจ่ายค่าจ้าง หักเงินค่าจ้าง ที่พัก สวัสดิการ บริษัทจัดหางานจะให้ผู้ประสานงานคนไทยเป็นผู้รับผิดชอบที่จะรับเรื่อง และดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับนายจ้าง ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะต้องไม่ให้บริษัทจัดหางานต้องเสียความตัววีซ่าจากนายจ้าง ซึ่งผู้ประสานงานไม่สามารถที่จะดำเนินการให้ นายจ้างปฏิบัติตามได้ โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างและที่พักอาศัย ซึ่งเป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม โดยบริษัทจัดหางานไม่มีเจ้าหน้าที่ที่จะติดต่อกับนายจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ในขณะเดียวกับบริษัทจัดหางาน มีพฤติกรรมข่มขู่คนงานที่จะส่งกลับประเทศไทย หรือการเปลี่ยนนายจ้างไปอยู่กับนายจ้างที่มีสภาพแย่กว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริษัทจัดหางานขนาดเล็กที่ประกอบธุรกิจจัดหางานเพียงอย่างเดียว ต้องการที่จะขยายธุรกิจจัดหางานของตนเอง กรณีคนไทยประสบปัญหาและมีการเรียกร้องจากนายจ้าง บริษัทจัดหางานจะเข้าไปเป็นบังคับคุณงานไทยไม่ให้ก่อปัญหาให้กับนายจ้าง คนงานไทยที่ทนได้ก็ทนไปเพรากลัวถูกส่งกลับประเทศไทย โดยเฉพาะคนงานไทยที่เดินทางเข้ามาทำงานทั้งสามมีภารยา หรืออยู่ร่วมกันซึ่งผิดกฎหมาย

พฤติกรรมนายจ้าง

- การจ่ายค่าจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่เป็นนายจ้างที่ทำงานร่วมกับคนงานไทยเป็นเวลานาน มีความเข้าใจในพฤติกรรมของคนงานไทยเป็นอย่างดี แต่ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย นายจ้างยังคงหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอิสราเอลมีการเปลี่ยนแปลงเกือบทุกปี แต่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างในอัตราเดิม โดยข้างว่าทางการอิสราเอลต้องการบีบบังคับให้ว่าจ้างแรงงานอิสราเอล ซึ่งไม่มีคันที่จะทำงานในภาคเกษตร ยกเว้นตำแหน่งควบคุมคนงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างสูงแค่ไหนก็ตาม นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมายหากเป็นนายจ้างที่มีคนงานไทยเก่าและไม่มีปัญหาอื่น ๆ คนงานไทยส่วนใหญ่ก็จะยอมรับสภาพและไม่มีปัญหาการร้องเรียน หากนายจ้างมีปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับค่าจ้าง เช่น จ่ายเงินล่วงเวลาไม่ตรงตามชั่วโมงการทำงาน จ่ายค่าจ้างช้า หักเงินค่าจ้างเบิกเงินล่วงหน้าไม่ได้ ไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างปัญหาอื่น ๆ ก็จะตามมาไม่ว่าเรื่องที่พักไม่ดี ห้องน้ำไม่เพียงพอ ไม่มีเครื่องทำน้ำอุ่น ห้องครัวไม่มี ตู้เย็นไม่ดี ไม่มีเครื่องปรับอากาศ สวัสดิการไม่ดี ไม่จ่ายค่าข้าว รวมทั้งปัญหารือเรื่องการทำงาน ไม่ว่าเรื่องการเร่งรัดงาน เวลาพักรับประทานอาหาร ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการพ่นยาฉีดสารเคมี การหักค่าจ้างหากนั่งพักงานปอยหรือไม่ไปทำงาน และการยึดหนังสือเดินทาง
- นายจ้างให้คนงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ๆ เมื่อไม่มีงานให้คนงานทำ ซึ่งสามารถทำได้ตามกฎหมายอิสราเอล โดยไม่รับผิดชอบเรื่องค่าจ้าง บางครั้ง 5 – 10 วัน บางครั้ง 1 – 2 เดือน คนงานประสบปัญหาการย้ายที่อยู่ อาหารที่กักตุน และต้องติดตามค่าจ้างด้วยตนเอง

3. นายจ้างเร่งงานในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิต คนงานต้องทำงานให้ทันเวลา และทำงานติดต่อกัน 10 – 12 ชั่วโมง/วัน มีการดูดค่านงาน นายจ้างบางรายถึงกับหักค่าจ้างหากคนงานหยุดพักกินข้าวกลางวัน

4. นายจ้างจัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง 2 ฉบับ ฉบับที่แจ้งกับทางการเกี่ยวกับเรื่องการจัดเก็บภาษี การหักเงินประกันค่าที่พักจากคนงาน จะเป็นไปตามกฎหมาย กับฉบับที่แจกให้คนงานจะแตกต่างกัน ซึ่งหมายถึง จำนวนเงินที่หักค่าใช้จ่ายจากคนงานจะเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คนงานส่วนใหญ่รับทราบว่าเป็นเงินที่ทางการอิสราเอลเรียกเก็บจากคนงานทุกคน ทำให้คนงานไทยไม่มีการร้องเรียนในเรื่องนี้ ส่วนนายจ้างที่มีคนงานไทยจำนวนมากน้อยก็จะไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานไทยเลย แจ้งเพียงตัวเลขว่าในเดือนนี้ตนทำงานได้รับค่าจ้างเท่าใด หักค่าใช้จ่ายทั้งหมดเท่าไร ที่เหลือเป็นค่าจ้างที่ได้รับ ในเรื่องนี้คนงานไทยจะสูญเสียรายได้ที่ควรจะได้รับเป็นจำนวนมากอาจถึง 10,000 บาทต่อเดือน

นอกจากนี้ นายจ้างบางรายยังคิดเวลาทำงานไม่ตรงกับเวลาทำงานจริง เช่น เข้างานก่อนเวลาครึ่งชั่วโมง หรือสั่งเลิกงานหลังจากคนงานทำงานเลยเวลาไปแล้ว 15 – 40 นาที โดยไม่คิดชั่วโมงทำงานให้

ปัญหาของคนงานไทย

การทำงานของคนงานไทยในอิสราเอลมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของสภาพการทำงานที่ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการของนายจ้างที่มีการทำงานกลางแจ้ง ในร่ม งานหนักเบา งานสกปรก งานเสียงอันตราย เรื่องของสภาพอากาศ ที่มีสภาพอากาศที่แตกต่างกันในภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ของประเทศที่เป็นเขตทะเลราย นอกจากนี้ยังขึ้นกับขนาดของกิจการนายจ้างว่ามีขนาดเล็กหรือใหญ่ มีจำนวนคนงานมากหรือน้อย รวมทั้งนายจ้างที่มีความเชื่อทางศาสนาอย่างเคร่งครัดหรือไม่เคร่งครัด เป็นคนอิสราเอลที่นับถือศาสนาอิสลามหรือไม่ ซึ่งมีคนอิสราเอลที่นับถือศาสนาอิสลามมีการว่าจ้างแรงงานไทย ซึ่งมีคนงานไทยทำงานอยู่ประมาณ 500 คน และนายจ้างที่มีการรวม

กลุ่มกันอย่างเคร่งครัด มีแนวปฏิบัติต่อคุณงานที่เหมือนกัน เช่น นายจ้างใน คิบบุตส์ ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนสภาพการทำงาน โดยแยกความเป็นส่วนบุคคลมากขึ้น แต่ในสภาพรวมยังให้ความช่วยเหลือร่วมมือกัน ส่วนนายจ้าง ในโมชาฟ มีการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องธุรกิจและการประกอบกิจการ ยกเว้นในโมชาฟที่ประกอบกิจการ ประเภทเดียวกัน เช่น การปลูกแตงกวาเหมือนกันทั้งโมชาฟ ปลูกอุ่น ปลูกมะเขือเทศ ปลูกอินพลาสต์เหมือนกัน ก็จะ มีการจัดสรรภาระงานน้อยผลผลิต แต่ลักษณะการทำงานก็แตกแยกกันออกไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ที่มีความแตกต่างกัน อย่างหลากหลาย ทำให้คุณงานที่เดินทางเข้ามาทำงานเกษตรในอิสราเอล จึงไม่มีบทสรุปที่แน่นอน ว่าจะทำงาน ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ปัญหาคุณงานไทยจึงมีมากมายตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน

- นายจ้างไม่มีงานให้ทำ คุณงานที่เดินทางเข้ามาทำงานกับนายจ้างที่มีถูกากลผลิต หากเป็นช่วงที่เก็บ เกี่ยวผลผลิตแล้ว ในขณะที่คุณงานเดิมที่มีอยู่ก็เริ่มไม่มีงานทำ ก็เตรียมการเพื่อการเพาะปลูกใหม่ นายจ้างจะใช้คุ ณงานมากคือ ในช่วงการเก็บเกี่ยวผลผลิต เพื่อให้ทันการออกผลผลิต หากเก็บไม่ทันผลผลิตก็จะเสียหาย ระยะการเก็บ เกี่ยวผลผลิตประมาณ 1 – 2 เดือนต่อครั้ง ในปีหนึ่ง ๆ อาจมีการเก็บเกี่ยวผลผลิต 2 – 3 รอบ ในช่วงการเพาะปลูกจะ มีคุณงานที่เป็นส่วนเกิน แต่นายจ้างก็พยายามหางานให้ทำโดยไม่มีการเลิกจ้าง เนื่องจากการเพาะปลูกโดยส่วนใหญ่ จะใช้เครื่องจักรในการทำงาน นายจ้างบางรายที่มีคุณงานเป็นจำนวนมาก ก็จะให้คุณงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ที่ต้องการคุณงานเป็นการชั่วคราว 1 – 2 เดือน อย่างไรก็ตาม ในประเทศที่คุณงานใหม่เดินทางเข้ามาทำงาน แต่ ปรากฏว่าเป็นช่วงที่นายจ้างไม่มีงาน บริษัทจัดหางานก็จะให้คุณงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นไปก่อน ซึ่งอาจมีการ ย้ายงานหลายครั้ง นายจ้างจะประมาณ 5 – 10 วัน จนกว่าจะหานายจ้างที่มี วีซ่าคุณงานต่างชาติว่าง และต้องการ ว่าจ้างคุณงานไทย จึงจะสามารถหางานให้คุณงานทำได้เป็นหลักแหล่ง ปัญหาของคุณงานก็คือ ความไม่แน่นอนใน เรื่องการทำงาน การจ่ายค่าจ้างของนายจ้างแต่ละรายที่ย้ายไปมา คุณงานต้องติดตามค่าจ้างด้วยตนเอง นายจ้างบาง รายไม่จ่ายค่าจ้างหรือค้างจ่ายค่าจ้าง คุณงานมีรายได้ไม่แน่นอน ในช่วงระหว่างการย้ายนายจ้างอาจไม่มีงานทำ การ เก็บกักตุนอาหารมีปัญหาเนื่องจากไม่สามารถหาซื้ออาหารได้ทั่วไป ได้ทุกวัน บางสถานที่ทำงานจะมีอาหารเข้าไป ขายเดือนละครั้งหรือสปดาห์ละครั้ง การย้ายนายจ้างบ่อย ๆ ก็จะมีปัญหาในเรื่องการกินอยู่ของคุณงานด้วย วีซ่าคุ ณงานต่างชาติจะได้รับจัดสรรจากทางการอิสราเอล ส่วนใหญ่นายจ้างจะขอวีซ่าให้ได้มากที่สุดตามที่ตนเองต้องการ ใน ช่วงที่ไม่มีงานปรากฏว่าวีซ่านายจ้างว่าง นายจ้างก็สามารถนำคุณงานต่างชาติเข้ามาได้ตามจำนวนที่ได้รับอนุญาต จากทางการ แต่นายจ้างยังไม่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน ก็จะได้รับการร้องขอจากบริษัทจัดหางานให้นำเข้า แรงงานก่อน และจะให้แรงงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นก่อน หรือจะนำแรงงานอื่นเข้ามาแทนให้ เมื่อนายจ้าง เจ้าของวีซ่าต้องการคุณงาน การเปลี่ยนวีซ่านายจ้างสามารถกระทำได้ตามกฎหมาย โดยนายจ้างต้องว่าจ้างแรงงาน ต่างชาติเฉพาะที่อยู่ในประเทศเท่านั้น ห้ามนำเข้ามาจากต่างประเทศ ปัญหาคุณงานไม่มีงานทำหรือนายจ้างไม่มีงาน ให้ทำเริ่มเพิ่มจำนวนมากขึ้น เนื่องจากบริษัทจัดหางานเร่งนำคุณงานต่างชาติเข้ามา ถึงแม้ว่านายจ้างจะยังไม่มีความ ต้องการแรงงานในช่วงนี้ก็ตาม

- ไม่รู้ว่าจะทำงานอะไร ที่ไหน เมื่อคุณงานเดินทางมาถึง บริษัทจัดหางานจะรับคุณงานที่สนามบินเพื่อไปส่ง ให้ถึงนายจ้าง แต่ละครั้งคุณงานจะแยกย้ายกันไป ไม่ได้อยู่กับนายจ้างรายเดียวกัน เพราะฉะนั้นแต่ละคนจะไปเจอ สภาพที่แตกต่างกัน บางคนได้ไปทำงานภาคใต้ซึ่งมีอากาศร้อน ทำงานกลางแจ้ง หรือในกรุงโรมที่พักร่มเพื่อนร่วมงาน เดิมหรือไม่ หากไปอยู่คนเดียวโดยไม่มีคุณงานอื่นอยู่ก่อนก็จะประสบปัญหา ไม่ได้รับการบอกรเล่าต้องต่อสู้คนเดียว หรือ

มีค่านางชาติอื่น เช่น อาหรับ เนปาล ถึงแม้ว่ามีค่านางไทยอยู่ก็จะประสบปัญหา เช่นเดียวกันที่จะต้องให้การยอมรับ คนที่อยู่ก่อน คนไทยในอิสราเอลจะประสบปัญหาการอยู่ร่วมกัน ทั้งในเรื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกัน พวกรคนไทย ที่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างก็จะกล้ายเป็นหัวหน้าและข่มชูพวกรเดียวกันเอง ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานเหมือนกันได้รับค่าจ้างเท่ากัน แต่ก็จะสร้างการเอกสารเดียวกันเปรียบ ซึ่งเกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทกันเองทั้งในที่ทำงานและในวงสุรา

3. การอยู่ร่วมกันไม่มีการทำความสะอาดทั้งห้องครัว ห้องน้ำ และห้องนอน อยู่ในห้องเดียวกันคราวทึ่งอะไร ก็อยู่อย่างนั้น ทำอาหารก็ต่างคนต่างทำ มี 4 คน ต่างคนต่างหุงข้าว ทำกับข้าวกินคนละอย่าง ตู้เย็นต่างคนต่างตุนอาหาร พยายามยัดใส่ของตนเองให้ได้ ทำให้ลามไปถึงที่นอนของตนเอง หากทำให้สะอาด ส่วนอื่น ๆ ที่เป็นของส่วนรวม ตนเองก็ต้องทำให้สะอาดด้วย เป็นปัญหาทุกที่ที่ค่านางไทยพากอาศัย และจะอ้างว่านายจ้างไม่จัดที่พักให้ดี กล้ายเป็นภาระของนายจ้างที่ต้องค่อยดูแลให้ค่านางไทย ทั้ง ๆ ที่ได้จัดสถานที่ให้ แต่ค่านางไม่สามารถที่จะจัดการและดูแลให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยความร่วมมือกัน เชเชชชยะอยู่ทุกชอกทุกมุมที่ทึ่งได้ ไม่มีการจัดเก็บ แม้กระทั่งเศษอาหารถ้วย ชามก็ไม่มีการล้าง ทิ้งไว้ให้แลงวันต่อวัน จนเป็นที่ตำหนิของทุกนายจ้างว่าค่านางไทยสกปรก

4. การเปลี่ยนนายจ้างหรือการย้ายงาน สำหรับค่านางไทยที่เพิ่งเดินทางเข้าไปทำงาน นอกจากเรื่องอาการร้อน การปรับตัวเข้ากับที่ทำงานแล้ว ต้องอยู่กับสภาพของงาน ว่าเป็นงานหนักหรือไม่ เช่นงานตัดกัลลวยแบบขี้นรถ กล้วยแต่ละเครื่องหนัก 30 - 50 กิโลกรัม บางครั้งนายจ้างเร่งงานต้องวิ่งแบบกล้วยไปใส่รถที่กำลังแล่นด้วย งานตัดกิง อินพาลัมต้องขึ้นไปโนนเพื่อให้การออกผลไม่ติดกัน หรือไปเจองานเหม็น เช่นการเลี้ยงไก่ บางคนบอกว่าเหม็นทนไม่ไหว ไปทำงานกลางแดดดีกว่า ร้อนทนได้ บางคนบอกว่าร้อนทนไม่ไหว ไปเลี้ยงไก่ดีกว่า บางคนบอกว่าแฟ้มรถกันไม่แพ้หน้า แฟ้มผ้า แฟ้มผัก ทำงานไม่ได้ ขอย้ายงาน สารพัดปัญหาที่ค่านางไทยกล่าวอ้างเพื่อขอย้ายงาน โดยไม่มีเหตุผลว่าสาเหตุที่แท้จริงคืออะไร นอกจากนี้ค่านางยังต้องเจอกับนายจ้างแต่ละคนซึ่งมีบุคลิกที่แตกต่างกัน บางคนส่งเสียงดัง เอะอะโวยวาย บางคนคุมงานตลอดเวลา พร้อมกับทำงานไปด้วย ซึ่งค่านางไทยส่วนใหญ่ไม่ชอบให้มีคุณคุมงาน มักจะได้รับการร้องเรียนเสมอว่านายจ้างคุมงานมากเกินไป นายจ้างเร่งงาน โดยขอความช่วยเหลือให้ย้ายงาน จะเห็นว่าสภาพการทำงานของค่านางไทยที่เพิ่งเข้ามาทำงานจะมีโอกาสเจอกับสารพัดรูปแบบ ไม่ตายตัวแน่นอนว่าเป็นงานอะไร บางคนปรับตัวได้หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ค่านางไทยจะมีปัญหาเมื่อเข้ามาทำงานในช่วง 2 - 3 เดือน กับอีกช่วงคือทำงานได้ประมาณ 7 - 8 เดือน หลังจากเริ่มรับรู้ข่าวสารและหาช่องทางที่จะประสบโอกาสที่ดีกว่า ค่านางไทยในอิสราเอลประมาณร้อยละ 50 ที่เดินทางเข้ามาทำงานกับนายจ้างรายได้แล้วอยู่ครบ 5 ปี ส่วนอีก 50 เปอร์เซนต์ เป็นค่านางที่มีการย้ายงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง บางคนเปลี่ยนนายจ้าง 4 - 5 นายจ้าง

5. ค่านางหนี้สัญญาจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างสิ้นสุดวิชาทำงานกับนายจ้างทันที เสี่ยงต่อการถูกดำเนินคดี แต่ก็จะต้องจับกุม และส่งกลับบ้าน ปัญหาที่ตามมาคือ ค่าจ้างจากนายจ้างเก่า ทั้งที่ค่านางที่จะเปลี่ยนนายจ้างมีการเบิกเงินล่วงหน้า เพื่อเตรียมการหนี้นายจ้าง เมื่อหนี้นายจ้าง ปัญหาคือค่าจ้างค้างจ่ายตั้งแต่ 5 - 10 วัน ก็จะเรียกร้องให้ติดตามค่าจ้าง ค้างจ่ายให้ความคาดหวังสำหรับค่านางงานทำงานใหม่ เมื่อมาประสบกับปัญหา ไม่ว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่มีค่านางไทย การมีนายจ้าง สภาพการทำงานที่ต้องทำงานตั้งแต่เช้า 05.30 - 06.00 น. ทำงานจนถึง 18.00 - 20.00 น. การพักเป็นไปตามเวลาที่กำหนด การทำงานหนัก หรืออาจมาทำงานที่ไม่มีการทำงานล่วงเวลา ค่านางมักจะมีปัญหาในทุกเรื่อง ที่ผิดจากที่ค่านางได้รับรู้ก่อนเดินทางมาทำงาน โดยเฉพาะคำว่างานสบาย เงินดี และค่าจ้างไม่เป็นไปตามเป้า

สรุปสภาพปัญหาคนงานไทย

จากสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏ สามารถสรุปประเด็นปัญหาสำหรับคนงานไทยที่ทำงานในอิสราเอลได้ 2 ประเด็น คือ

1. ปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในอิสราเอลสูง เนื่องจากทางการอิสราเอลได้อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ 5 ปี ทำให้บริษัทจัดหางานทั้งประเทศไทยและอิสราเอลเรียกรับเงินค่าบริการเพิ่มขึ้น ประกอบกับค่าจ้างแรงงานในประเทศอิสราเอลได้เพิ่มสูงขึ้นด้วยทำให้ค่านงงานไทยต้องการเดินทางเข้ามาทำงานในอิสราเอลเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นถึงแม้ว่าบริษัทจัดหางานจะเรียกรับเงินเพิ่มขึ้น คนงานไทยก็ยังคงต้องการเดินทางมาทำงานในอิสราเอล บริษัทจัดหางานซื้อวีซ่าจากนายจ้าง และคนงานไทยต้องการเดินทางมาทำงานในอิสราเอล แม้ว่าจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าเดิมตาม

2. ปัญหารื่องค่าจ้างนายจ้างอิสราเอลพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ค่าจ้างต่ำที่สุด ไม่ว่าค่าจ้างตามชั่วโมงปกติค่าจ้างล่วงเวลา การหักเงินภาษี ซึ่งนายจ้างอาจจะจ่ายเงินภาษีให้กับรัฐบาลหรือไม่ก็ตาม แต่โดยทั่วไป ถ้าค่านางมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 เชคเกลล์ต่อเดือน หรือประมาณ 45,000 บาท จะไม่ต้องเสียภาษี แต่นายจ้างก็จะหักเงินภาษี การหักเงินค่าที่พักเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด การหักเงินค่าเชื้าที่ตามสัญญานายจ้างจะต้องจัดหาให้คนละ 15 กิโลกรัม ต่อเดือน รวมทั้งการหักเงินค่าส่งเงินกลับประเทศไทย การหักเงินค่าจ้างกรณีขาดงาน เป็นต้น ซึ่งรวมแล้วค่านางงานไทยจะเสียค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,200 เชคเกลล์ หรือประมาณ 10,000 บาท

ปัญหาทั้ง 2 ประเด็น มีความเกี่ยวข้องกัน และก่อให้เกิดปัญหาการทำงานของคนงานไทยในประเทศอิสราเอล เนื่องจากบริษัทจัดหางานไทยและอิสราเอลมุ่งผลประโยชน์จากค่าหัวของคนงานไทย โดยไม่ได้มีการดำเนินธุรกิจและให้ความดูแลอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดบริษัทจัดหางานอิสราเอลเป็นจำนวนมาก หากมีการแก้ไข นายจ้างที่ตั้งบริษัทจัดหางานเองหรือนายหน้าอิสราเอลที่เปิดบริษัทจัดหางานเพื่อหวังต้องการเพียงค่าหัวเพียงอย่างเดียว จะมีรายได้ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่จะต้องดูแลคนงานเป็นระยะเวลากว่า 5 ปี ซึ่งจะทำให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลดจำนวนลง ในขณะเดียวกันก็ลดโอกาสการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างไม่มีทางเลือกหากไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายก็ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานไทยได้ ปัญหาแรงงานไทยที่ถูกเอาไว้จากนายหน้าจะลดน้อยลง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

1. การกำหนดภาระหน้าที่ให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลต้องรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 ค่าใช้จ่ายค่าบริการของคนงานไทยบริษัทจัดหางานอิสราเอลมีความเกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางานไทย บางบริษัทเป็นผู้ที่ไม่เปิดบริษัทจัดหางานในประเทศไทยเอง บางบริษัทจัดหางานสามารถกำหนดเก็บค่าใช้จ่ายของคนงานไทยได้ บางบริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าหัวจากคนงานไทยเอง นอกจากนี้ยังมี ค่านาญหน้าในประเทศไทยอีกด้วย ต้องให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลแจ้งให้บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายและค่าบริการจากคนงานไทยไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดประมาณ 180,000 บาท

1.2 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ให้บริษัทจัดหางานแจ้งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในประเทศอิสราเอล หากไม่เป็นไปตามกฎหมายบริษัทจัดหางานต้องรับผิดชอบในส่วนที่ขาดหายไป ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องให้สิลป์เงินเดือนค่าจ้าง ให้กับคนงานทุกเดือน

1.3 การจัดที่พัก ให้บริษัทจัดหางานดูแลเกี่ยวกับที่พักพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้คุณงาน ตั้งแต่ ขนาดของที่พัก เครื่องปรับอากาศ เครื่องทำน้ำอุ่น ตู้เย็น เครื่องครัว ห้องน้ำ

1.4 ให้บริษัทจัดหางานติดตามให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา

1.5 การนำเข้าคุณงานไทย จะต้องมีวีซานายจ้างรองรับ และคุณงานไทยสามารถที่จะเข้าวีซ่าได้ทันทีที่เดินทางเข้ามาทำงาน หากมีความจำเป็นต้องย้ายคุณงาน ให้ทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย

1.6 การติดตามเงินค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายคุณงาน

2. กรณีที่บริษัทจัดหางานไม่รับผิดชอบให้นายจ้างปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานในประเทศอิสราเอล รวมทั้งการเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่าย ค่าบริการเกินกว่าที่กำหนด ฝ่ายแรงงาน จะระงับการรับรองเอกสารกราฟว่าจ้างแรงงานไทยของบริษัทจัดหางานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 1 ปี

3. ถ้านายจ้างที่ว่าจ้างคุณงานไทยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้บริษัทจัดหางานแจ้งให้ฝ่ายแรงงานฯ ทราบ เพื่อ ระงับการจัดส่งคุณงานไทยให้ไปทำงานกับนายจ้างรายนั้น และป้องกันการขยายโอกาสจากบริษัทจัดหางานอื่นที่ต้องการวีซ่ากับนายจ้างรายนี้

4. กรณีที่บริษัทจัดหางานไทยเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่าย ค่าบริการเกินกว่าที่กำหนด หรือเกินกว่าที่ตกลงกับบริษัทจัดหางานอิสราเอล ให้มีการลงโทษบริษัทจัดหางานไทยด้วย

5. ฝ่ายแรงงานฯ จะได้หารือแนวทางการดำเนินการข้างต้นกับกรมแรงงานต่างชาติ เพื่อขอความร่วมมือในการประสานประโยชน์ให้เกิดกับนายจ้างและคุณงานไทยโดยไม่ถูกเอกสารเดาเบรียบจากบริษัทจัดหางานไทยและอิสราเอล

8. การส่งเสริมการว่าจ้างแรงงานไทย

ถึงแม้ว่าอิสราเอลได้จำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอล และกำหนด ประมาณอาทิตย์ที่แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตามการส่งเสริมการว่าจ้างแรงงานไทยที่ต้องดำเนินการเพื่อรักษาและเพิ่มจำนวนแรงงานไทย ดังนี้

งานเกษตร จากจำนวนวีซ่าที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ 26,000 คน และ 2,500 คน สำหรับเกษตรกรที่ผลผลิตเพื่อการส่งออก รวมทั้งสิ้น 28,500 คน นายจ้างยังนิยมว่าจ้างแรงงานไทยทำงาน ซึ่งมีแรงงานไทยทำงานในงานเกษตรประมาณ 95 เปอร์เซนต์ ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด นายจ้างเก่าสามารถนำแรงงานใหม่เข้ามาทดแทนแรงงานเก่าที่ครบกำหนดระยะเวลา 5 ปีได้ตลอดเวลา (ในช่วงมกราคม - มีนาคม ของทุกปี จะเว้นช่วงการออกวีซ่าให้กับแรงงานใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนแรงงานเก่า) อย่างไรก็ตาม เพื่อวัสดุตลาดแรงงานเกษตรสำหรับแรงงานไทย จำเป็นต้องมีการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับเกษตรรายใหม่ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับคุณงานไทย

งานร้านอาหาร จำนวนวีซ่าแรงงานต่างชาติ 900 คน เนื่องจากร้านอาหารที่ได้รับอนุญาตส่วนใหญ่ ได้แก่ ร้านอาหารไทย จีน ญี่ปุ่น ซึ่งมีคุณงานไทยทำงานเป็นกັບ ประมาณ 500 คน โดยทำงานในร้านอาหารที่มีคุณอิสราเอลเป็นเจ้าของ เนื่องจากค่าจ้างแรงงานถูกกว่าแรงงานจากชาติอื่น ๆ และคุณงานไทยสามารถประกอบอาหารได้หลายชนิด อาหารไทย จีน ญี่ปุ่น ฝรั่ง ส่วนร้านอาหารที่มีคุณต่างชาติเป็นผู้ลงทุนก็จะว่าจ้างแรงงานจากชาตินั้น ๆ นายจ้างสามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติ แต่ไม่เกินจำนวนวีซ่าที่ได้รับอนุญาต การเพิ่มจำนวนแรงงานไทย ไม่สามารถกระทำได้มากนักในกิจกรรมร้านอาหารที่มีการเพิ่มสาขา และมีการว่าจ้างแรงงานไทยอยู่ก่อนแล้ว

งานก่อสร้าง เป็นงานที่มีแรงงานไทยทำงานประมาณ 70 คน จากจำนวนวีซ่า 12,000 คน มีบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวได้จำนวน 42 บริษัท ซึ่งถือว่าเป็นนายจ้างโดยตรงตามกฎหมาย อิสราเอล จากการติดต่อกับบริษัทจัดหางานบางบริษัทได้รับทราบว่า แรงงานไทยทำงานด้านก่อสร้างมากกว่าแรงงานจากชาติอื่น ซึ่งในปัจจุบันบริษัทจัดหางานได้มีการนำเข้าแรงงานจากจีนเป็นส่วนใหญ่นอกนี้เป็นแรงงานจากโรมาเนีย บัลกาเรีย ที่มีการว่าจ้างแรงงานไทยจำนวนมากนั่นเอง เนื่องจากนายจ้างเคยทำงานกับแรงงานไทยมาก่อน อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงเนื่องจากแรงงานจากจีนให้ค่าหัวในอัตราที่สูงมากประมาณ 12,000 – 16,000 เหรียญสหรัฐฯ/คน โดยรัฐบาลจีนให้การสนับสนุนการส่งเสริมการว่าจ้างแรงงานไทย ยังสามารถทำได้ ทั้งนี้จะต้องเข้มงวดในเรื่องการทดสอบฝีมือ คุณงานก่อนเดินทางเข้ามาทำงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ว่าคุณงานไทยมีฝีมือในงานก่อสร้างเป็นการทดสอบการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงาน ซึ่งฝ่ายแรงงานฯ จะได้มีการเยี่ยมเมืองเพื่อหารือกับบริษัทจัดหางานในประเทศอิสราเอล เพื่อส่งเสริมการว่าจ้างแรงงานไทย

งานบริการดูแลคนชรา/เจ็บป่วย/พิการ เป็นงานที่ไม่จำกัดจำนวนวีซ่าขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง มีแรงงานจากพิลิปปินส์ เนปาล ศรีลังกา ทำงานในงานนี้มากที่สุด ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานประมาณ 100 คน งานบริการฯ เป็นงานที่คนไทยมีโอกาสเข้ามาทำงานโดยไม่จำกัดจำนวน ขณะนี้มีบริษัทจัดหางานอิสราเอลได้ให้ความสนใจที่จะมีการนำเข้าแรงงานไทย แต่ทั้งนี้แรงงานไทยจะต้องสามารถพูดภาษาอังกฤษได้

9. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศอิสราเอล

1. **สัญญาจ้างงาน** แรงงานต่างด้าวทุกคนมีสิทธิ์ได้รับสัญญาจ้างงานจากนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ในภาษาที่ตนเข้าใจ ซึ่งต้องระบุเงื่อนไขการจ้างงานโดยละเอียด เช่นชื่อนายจ้าง ชื่อลูกจ้าง ลักษณะงานที่ทำค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ช่วงเวลาทำงาน วันหยุด วันลาป่วย การประกันสุขภาพ ที่พักชั่วคราวจัดให้ และรายละเอียดการหักค่าจ้าง

2. **ค่าจ้างพื้นฐาน** ทุกคนที่ทำงานในประเทศอิสราเอลมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทางการจะประกาศปรับเป็นระยะๆ ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานเต็มเวลา 186 ชั่วโมง คือ 3710.18 เซคเกต

3. **ค่าล่วงเวลา** ลูกจ้างซึ่งทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง มีสิทธิ์ได้รับค่าล่วงเวลาในชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป โดย 2 ชั่วโมงแรกที่เกินชั่วโมงทำงานปกติ จะรับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 125% ของค่าจ้างปกติ

สำหรับงานบ้าน หรือทำงานดูแลนายจ้าง และอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้าง ซึ่งมีการทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ ศาลแรงงานแห่งชาติของอิสราเอลได้เคยมีคำพิพากษาให้คำนวนค่าล่วงเวลาโดยคิดรวมเพิ่มขึ้นอีก 30% ของค่าจ้างปกติ

4. **วันรับค่าจ้าง** ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างรายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

5. **การหักเงินจากค่าจ้าง** นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวได้ตามที่กฎหมายกำหนด คือ ภาษีรายได้ การประกันสุขภาพ ค่าที่พักอาศัย รวมทั้งเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อน ทั้งนี้การหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง จะต้องได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และจำนวนเงินที่หักในแต่ละเดือนรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 25% ของค่าจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินลูกจ้างเกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด

กู้ภัยอนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ในกรณี ต่อไปนี้

1) ภาษีรายได้ โดยส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและทันที สวนค่าธรรมเนียม หรือภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ จะหักเงินส่วนนี้จากเงินค่าจ้างของลูกจ้างไม่ได้

2) การประกันแห่งชาติ (National Insurance) แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจะได้รับความคุ้มครองจากสถาบันประกันแห่งชาติในกรณีบาดเจ็บจากการทำงานนายจ้างเสียชีวิต หรือบริษัทนายจ้างล้มละลาย ซึ่งการจ่ายเงินสมทบ นายจ้างมีสิทธิหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง $0.17 - 0.69\%$ ของค่าจ้างลูกจ้างในแต่ละเดือน

6. การประกันสุขภาพ (Health Insurance) นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพกับบริษัท เอกชนให้ลูกจ้างแรงงานต่างชาติของตนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในอิสราเอล ซึ่งเงินประกันสุขภาพนี้ นายจ้างมีสิทธิหักจากค่าจ้างลูกจ้างส่วนหนึ่ง ดังนี้

- งานดูแลคนชราหรือพิการ หักได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไป หรือ 100 เซคเกล แล้วแต่ว่าจำนวนใดต่ำกว่ากัน

- งานอื่น ๆ หักได้ไม่เกิน $\frac{1}{3}$ ของเงินที่จ่าย หรือ 100 เซคเกล แล้วแต่ว่าจำนวนใดต่ำกว่ากัน

7. ที่พักอาศัยที่เหมาะสม นายจ้างจะต้องจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง (เฉพาะแรงงานต่างชาติ) ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน และอนุญาตให้ลูกจ้างอยู่ได้ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 7 วัน หลังจากเลิกจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้างงานระหว่างกัน

นายจ้างสามารถหักค่าที่พักได้ตามกฎหมาย ดังนี้

- เขตเยรูซาเลม	เดือนละ	342.80 เซคเกล
- เขตเทลอาวีฟ	เดือนละ	390.10 เซคเกล
- เขตไฮฟาและภาคกลางของประเทศ	เดือนละ	260.10 เซคเกล
- เขตภาคใต้	เดือนละ	231.20 เซคเกล
- เขตภาคเหนือ	เดือนละ	212.75 เซคเกล

แต่หากที่พักที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเป็นของนาบจ้างเอง นายจ้างสามารถหักค่าที่พักได้เพียงครึ่งหนึ่งของอัตราที่กฎหมายอนุญาตให้หักได้

8. การหักค่าน้ำประปาและไฟฟ้า กู้ภัยอนุญาตให้นายจ้างหักค่าน้ำประปาและไฟฟ้าจากค่าจ้างของลูกจ้างแรงงานต่างชาติได้ ดังนี้

- ลูกจ้างที่ทำงานในบ้านและอาศัยอยู่กับนายจ้าง	63.97 เซคเกลต่อเดือน
- ลูกจ้างอื่น ๆ ทั่วไป	74.60 เซคเกลต่อเดือน

9. รายละเอียดการหักเงินจากค่าจ้าง นายจ้างต้องระบุในใบรับเงินเดือนของลูกจ้าง

10. วันหยุดประจำสปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดประจำสปดาห์ ไม่ต่ำกว่า 36 ชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งอาจเป็นวันศุกร์ เสาร์ หรืออาทิตย์ก็ได้ ตามความเชื่อทางศาสนา

11. ค่าจ้างในวันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ไม่เกิน 90 วัน โดยมีใบรับรองแพทย์ ซึ่งระบุว่าจำเป็นต้องหยุดงาน ดังนี้

- ลาป่วยวันแรก	ไม่ได้รับค่าจ้าง	
- ลาป่วยวันที่ 2 และ 3 ได้รับค่าจ้าง	37.5%	ของค่าจ้างปกติ
- ลาป่วยวันที่ 4 เป็นต้นไป ได้รับค่าจ้าง	75.0 %	ของค่าจ้างปกติ

12. การเลิกจ้าง ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน หากต้องการลาออก ต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้า ดังนี้

- ช่วงทำงาน 6 เดือนแรก ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 วัน คุณจำนวนเดือนที่ได้ทำงานมา
- อายุงาน 7 – 11 เดือน ต้องแจ้งล่วงหน้า 6 วัน บวก 2.5 วันของจำนวนเดือนที่ได้ทำงานมา
- อายุงาน 1 ปีขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน

สำหรับนายจ้างซึ่งต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามเกณฑ์ข้างต้นเข่นกัน หากทั้งนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้อีกฝ่ายหนึ่งเท่ากับค่าจ้างปกติที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในช่วงนั้น

13. การเลิกจ้างและการย้ายนายจ้าง

เฉพาะนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรมการค้าและแรงงานเท่านั้น ที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้

แรงงานต่างชาติจะเริ่มทำงานยังไม่ได้ จนกว่ากระทรวงมหาดไทยได้ตรวจสอบว่านายจ้างนั้นได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ และออกใบอนุญาตทำงานให้โดยประทับในหนังสือเดินทางแล้ว

แรงงานต่างชาติที่ยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างจะต้องแจ้งต่อสำนักงานทะเบียนประจำกรุงศรีฯ จังหวัดที่อยู่อาศัยในประเทศไทย ภายใน 1 เดือน หากลูกจ้างได้นายจ้างใหม่โดยได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติแล้ว ต้องแจ้งกระทรวงมหาดไทยอิสร่าelect เพื่อเปลี่ยนชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานของตนก่อน จึงจะทำงานกับนายจ้างใหม่ได้

หากไม่ปฏิบัติตาม กรณีเป็นนายจ้างจะถูกยกเลิกการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ กรณีเป็นคนงานจะถูกนำออกจากกลับประเทศ

14. การร้องเรียนกรณีนายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้าง กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือหักเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ที่พักไม่เหมาะสม ไม่มีประกันสุขภาพ ไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ลูกจ้างสามารถร้องเรียนกับสำนักงานของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานได้ หากนายจ้างไม่ลูกจ้างออกจากงาน หรือลดค่าจ้าง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ร้องเรียนนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ถือว่านายจ้างมีความผิดกฎหมาย

15. หนังสือเดินทาง นายจ้างต้องให้ลูกจ้างเป็นผู้เก็บรักษาหนังสือเดินทางของ นายจ้างได้ที่เก็บรักษาหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้โดยที่ลูกจ้างไม่เต็มใจ สามารถร้องเรียนเจ้าหน้าที่ตำรวจน้ำได้

16. ห้ามเรียกรับเงินค่าบริการจัดหางาน กวழหมายแรงงานอิสราเอลห้ามบริษัทจัดหางานเรียกรับเงินค่าบริการจัดหางานจากลูกจ้างในการจัดหางานให้ทำ ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าเป็นแรงงานชาวอิสราเอล หรือแรงงานต่างชาติ

เศรษฐกิจและการลงทุนในประเทศ ผลกระทบต่อการเมืองไทย

นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ ต่างคาดหมายกันว่าในปี 2008 เศรษฐกิจของประเทศไทยมีอัตราการเติบโตอยู่ที่ระดับ 4.8-5.1% แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจโลกโดยรวม จะชะลอตัวเนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน การเกิดภาวะเศรษฐกิจถagnation ใน สหรัฐอเมริกาผนวกับปัจจัยลบภายในประเทศ ได้แก่ การแข็งค่าของเงินวอน สินค้าเกษตรมีราคาสูง ส่งผลให้ประเทศไทยต้องหันตัวทางเศรษฐกิจมากันนัก ทั้งนี้ เนื่องจากภาคการส่งออกซึ่งเป็น หลักในการนำรายได้เข้าสู่ประเทศไทยอย่างตัวอย่างต่อเนื่อง เพราะสินค้าส่งออกของเกาหลีใต้มี ความสามารถในการแข่งขันสูงและมีค่าหดหายประเทศ ในปี 2008 การบริโภคภายในประเทศเริ่มฟื้นตัวแต่ การเพิ่มขึ้นของการจับจ่ายใช้สอย ภาคประชาชนที่ฟื้น ด้วยการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน และวัตถุคงทนที่เป็น เชือกเหล็กที่อาจก่อให้เกิดภาวะเงินเฟ้อได้ นักเศรษฐศาสตร์คาดการณ์ว่า ในปี 2008 อัตราการบริโภคจะ เพิ่มขึ้นอยู่ ที่ระดับ 2.0% มีอัตราเงินเฟ้อ ประมาณ 3.4% อัตราดอกเบี้ยตลาด อยู่ที่ระดับ 6.2% และคาดว่า อัตราแลกเปลี่ยนเงินวอนจะอยู่ที่ 910 วอน : 1 ดอลลาร์สหรัฐ ภาคการส่งออกนำรายได้เข้าสู่ประเทศไทยลดลง แต่ก็มีการเพิ่มขึ้นของการบริโภคภาค ประชาชน และการลงทุนด้านการผลิตมาต้นทุน สร้าง ที่ชีวภาพตลาดที่อยู่อาศัยชาวเช่าจะได้รับการทดสอบ โดยโครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐ ดังนั้น ในภาพรวมแล้ว ภาคการก่อสร้างจะขยายตัวอยู่ที่ 3.2% ส่วนภาคการผลิตคงอยู่ที่ระดับ 8.2%

เดือนมกราคม 2008 สหพันธ์อุตสาหกรรมเกาหลี (The Federation of Korean Industries : FKI) ซึ่งสมาชิกประกอบด้วยบริษัทชั้นนำกว่า 30 แห่งในประเทศไทยได้ เช่น ซัมซุง, ศูนได-เกีย, LG, SK, GS, คุมไฮ-โคเซี่ยนฯ, ชันยาวา แสดงว่า สมาชิกของ FKI มีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย Business Friendly ของ ผู้บริหารประเทศไทยใหม่ นายลี เมียง บัก ว่าที่ประธานาธิบดีคนที่ 17 ของเกาหลีใต้ ซึ่งได้กำหนด มาตรการต่างๆ ที่ส่งเสริมบรรยากาศในการลงทุนค่อนข้างมาก บริษัทชั้นนำของประเทศไทยกว่า 30 แห่ง จึงปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนในปี 2008 ใหม่ โดยจะเพิ่มการลงทุนกว่า ร้อยละ 20 แทนอัตราเดิม ที่กำหนดว่า จะลงทุนเพิ่มเพียงร้อยละ 6 เนื่องจากบริษัทชั้นนำเหล่านี้ต่างเป็นเชือบล (Chaebol) ที่มี สถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) เป็นเครือข่ายรับผลิตชิ้นงานป้อนบริษัทแม่ อยู่เป็นจำนวนมาก SME เหล่านี้ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานห้องถังตลอดเวลาที่ผ่านมา ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลน แรงงานของ SME และเพื่อร่วมรับแผนขยายการลงทุนของเหล่าเชือบล จึงคาดว่าประเทศไทยได้ จะยังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กอีก จำนวนมาก

ສພາຜສະໜູກິຈ ປີ 2007 ແລະ ປະມານກາຣ ປີ 2008

	2006	2007						2008	
	Year	1Q	2Q	1 st H	3Q	4Q	2 nd H	Year	Year
GDP	5.0	4.0	5.0	4.5	5.2	5.0	5.1	4.8	5.1
Private consumption	4.2	4.1	4.2	4.1	4.9	4.7	4.8	4.5	4.6
Construction Investment	-0.4	3.9	3.2	3.5	1.1	0.3	0.7	1.9	3.2
Equipment Investment	7.8	10.1	11.0	10.5	2.6	6.5	4.6	7.5	8.2
Consumer Prices	2.2	2.1	2.4	2.3	2.3	2.5	2.4	2.3	2.6
Current Account	60.9	-16.6	0.3	-16.3	45.5	35.1	80.6	64.3	-19.8
Exports	3318.4	864.7	929.0	1793.6	939.0	988.3	1927.3	3720.9	4078.2
growth(%)	14.8	14.1	13.1	13.6	10.1	11.5	10.8	12.1	9.6
Imports	3026.3	804.3	859.3	1663.6	841.0	894.9	1735.9	3399.5	3804.0
growth(%)	18.4	14.0	15.0	14.5	6.4	14.3	10.3	12.3	11.9
Service & Others	-231.2	-77.0	-69.4	-146.4	-52.5	-58.4	-110.8	-257.2	-294.0
Ex rate(Ave, KRW/USD)	954.8	939.1	928.9	934.0	928.0	920.0	924.0	929.0	910.0

ທຳມາ : ສຕາບນວຍຈັດງານສະໜູກິຈຂອງເການລື ພຸດຍິກາຍນ 2007 No. 50

ອັດຮາຄາຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າ

ຄະນະກຽມກາຮ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າ ໄດ້ມື່ມຕິໃຫ້ປັບອັດຮາຄາຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າ ປະຈຳປີ 2008 (ມ.ຄ. - ມ.ຄ. 2008) ເປັນຂ້າວໂມງລະ 3,770 ວອນ ທີ່ອວນລະ 30,160 ວອນ ທີ່ອເດືອນລະ 852,020 ວອນ (ກຣຳເງິນວັນລະ 8 ຂ້າໂມງ) ໂດຍໄທ້ມື່ຜລໃຫ້ບັນດັບຕັ້ງແຕ່ 1 ມັງກອນ 2008 ກາຮປັບອັດຮາຄາຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າຄັ້ງນີ້ເປັນກາຮປັບເພີ່ມຂຶ້ນ ອ້ອຍລະ 8.3% ຂອງປີທີ່ຜ່ານມາ

ກົງໝາຍຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າຂອງສາທາລະນະເກາະລື້ນ້ຳ ກຳນົດໃຫ້ບັນດັບກັບທຸກສັນປະກອບກາຮ ທີ່ມີກາຮຈ້າງ ຈາກເວັນ ຈາກບ້ານ ລູກຈ້າງໃນກິຈກາຮປະມ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບກຸ່ມຄ່ອງຕາມກົງໝາຍວ່າດ້ວຍ ກາຮປະມ ສໍາຫຼັບລູກຈ້າງ ຜຶກງານ ອັດຮາຄາຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າຈະໄມ້ມື່ຜລບັນດັບໃຫ້ໃນຮະຍະ 3 ເດືອນແຮກ ແຕ່ທັງນີ້ ຕ້ອງໄດ້ຮັບກຸ່ມຫົ່ນຈາກຮູ້ມື່ວິ ກະທຽວແຮງການກ່ອນ ອຍ່າງໄວ້ກົດາມລູກຈ້າງຜຶກງານຕ້ອງໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ໃນຮະຍະຜຶກງານ 3 ເດືອນແຮກ ໄນໆນ້ອຍກວ່າຮ້ອຍລະ 90 ຂອງຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າ ນາຍຈ້າງທີ່ຜ່າເຝື່ນຕ້ອງຮະວາງໂທ່ງຈຳຄຸກ ໄນເກີນ 3 ປີ ທີ່ອປັບໄມ້ເກີນ 20 ລ້ານວອນ

(Unit : Won, %)

Year	Minimum Wage (per Hour)	Minirnum Wage (per Month)	Affecting Rates
1988	Lower Wage Group: 462.5 Higher Wage Group: 487.5	111,000 117,000	4.2
1991	820	192,700	8.6
1992	925	209,050	8.5
1993	1,005	227,130	4.5
Jan. 1994- Aug. 1994	1,085	245,210	2.1
Sep. 1994- Aug. 1995	1,170	264,420	2.1
Sep. 1995- Aug. 1996	1,275	288,150	1.9
Sep. 1996- Aug. 1997	1,400	316,400	2.4
Sep. 1997- Aug. 1998	1,485	335,610	2.3
Sep. 1998- Aug. 1999	1,525	344,650	2.7
Sep. 1999- Aug. 2000	1,600	361,600	4.9
Sep. 2000- Aug. 2001	1,865	421,490	16.6
Sep. 2001- Aug. 2002	2,100	474,600	12.6
Sep. 2002- Aug. 2003	2,275	514,150	8.3
Sep. 2003- Aug. 2004	2,510	567,260	10.3
Sep. 2004- Aug. 2005	2,840	641,840	13.1
Sep. 2005- Dec. 2006	3,100	700,600	9.2
Jan. 2007- Dec. 2007	3,480	786,480	12.3
Jan. 2008- Dec. 2008	3,770	852,020	8.3

* ทำงานสัปดาห์ละ 44 ຊົ່ວໂມງ

* ທີມາ : ຄະນະກຽມກາຮຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າ

ສຕານກາຮນີ້ແຮງງານແລະແນວໃນໝາວນີ້ມາດີ່ຕ້ອງກາຮງານຕ່າງໆ

ນ ເດືອນພຸດັງການ 2007 ປະເທດເກາຫລີໄດ້ມີແຮງງານຕ່າງໆ ປະມານ 410,000 ດັນ ເປັນແຮງງານ ອູກກູ່ມາຍ ຈຳນວນ 218,700 ດັນ ແລະແຮງງານລັກລົບ 191,300 ດັນ ສໍາຮັບປະເທດໄທຍ ຂໍ້ມູລລ່າສຸດ ໃນ ເດືອນພຸດັງການ 2007 ສຳນັກງານຕຽບຄົນເຂົ້າເມື່ອເກາຫລີໄດ້ຮ່າງຈານວ່າ ມີແຮງງານໄທຍ ຈຳນວນ 44,693 ດັນ ເປັນ ແຮງງານອູກກູ່ມາຍ ຈຳນວນ 30,009 ດັນ ເປັນແຮງງານລັກລົບ ຈຳນວນ 14,684 ດັນ ໃນຈຳນວນແຮງງານທີ່ເຂົ້າໄປ ທຳມະນຸດຢ່າງຖຸກຕ້ອງ ເປັນແຮງງານທີ່ຈັດສັງໂດຍ ຜ່ານຮະບບ EPS ຈຳນວນ 18,216 ດັນ

ສົດີປະຈຳເດືອນພຸດັງການ 2007 ກະທຽບແຮງງານເກາຫລີ ໄດ້ຮ່າງຈານວ່າປະເທດເກາຫລີໄດ້ ມີແຮງງານ ຕ່າງໆ ທີ່ຈັດສັງໂດຍຮະບບ EPS ຈາກປະເທດຜູ້ສັງ ຈຳນວນ 14 ປະເທດ ຈຳນວນ 93,113 ດັນ ປະເທດເວີຍດນາມຈັດສັງສູງສຸດ ຈຳນວນ 25,352 ດັນ (ຮ້ອຍລະ 27.23) ລອງລົງມາຄື່ອ ປະເທດພິລິປິນສັດສັງ ຈຳນວນ 19,969 ດັນ (ຮ້ອຍລະ 21.45) ປະເທດໄທຍເປັນລຳດັບທີ່ 3 ຈັດສັງຈຳນວນ 18,216 ດັນ (ຮ້ອຍລະ 19.56) ລຳດັບຕ່ອມາ ຄື່ອ ມອງໂກເລີຍ ອິນໂດນີເຊີຍ ສົກລັກ ແລະອື່ນໆ ອຳຢ່າງໄວ້ກົດາມ ເມື່ອພິຈາລານາຈຳນວນແຮງງານລົບໜີ ທີ່ຈະມີຜລຕ່ອກພິຈາລານາຈັດສວຣົຄວຕໍ່າໃຫ້ນໍາເຂົ້າແຮງງານຂອງ ແຕ່ລະປະເທດຜູ້ສັງ ແຮງງານທີ່ຈັດສັງຈາກ ປະເທດໄທຍມີອັດກາງລົບໜີສູງສຸດເມື່ອເປົ້າປະກົບຈຳນວນກາຮງານຈັດສັງ ມີອັດກາງລົບໜີ ຮ້ອຍລະ 5.30 ພຣີ ຮ້ອຍລະ 31.19 ຂອງແຮງງານລົບໜີທັງໝົດ

ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງໆ ณ 30 ພຸດັງການ 2007

ປັດຕົວ	2004	2005	2006	2007 (ກູມາດັນ)	ເມື່ອ	ນອນນີ້
ຮັມ	3,167	31,659	28,976	29,311	93,113	3,094
ເວີຍດນາມ	704	8,619	5,712	10,317	25,352	383
ພິລິປິນສັ	832	5,308	8,434	5,395	19,969	322
ໄທຍ	558	5,964	6,746	4,948	18,216	965
ມອງໂກເລີຍ	500	4,433	4,703	2,120	11,756	977
ອິນໂດນີເຊີຍ	359	4,361	1,215	3,829	9,764	336
ສົກລັກ	214	2,974	2,166	1,893	7,247	111
ອື່ນໆ	-	-	-	809	809	-

(ໜ່ວຍ : ດັນ)

ประเทศไทยได้มีการเลือกตั้งประธานาธิบดีครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2007 นายลี เมียง บัก ประธานาธิบดีคนใหม่ผู้จะเข้ารับตำแหน่งในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2008 ได้ประกาศวิสัยทัศน์ในการบริหาร ซึ่งเรียกว่า นโยบาย 747 คือ เศรษฐกิจมีการเติบโต ร้อยละ 7 ประชากรมีรายได้ต่อหัว 40,000 ดอลลาร์สหรัฐ ภายใน 10 ปี และ เกาหลีได้เป็นประเทศไทยที่ทรงอิทธิพลลำดับ 7 ของโลก ทั้งนี้ ว่าที่ประธานาธิบดีคนใหม่ได้ กำหนดแผนงาน/โครงการ หลายประการ เพื่อจะกระตุ้นเศรษฐกิจและส่งเสริมการลงทุน เช่น ปฏิรูประบบ ราชการด้วยการแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ เพื่อ สร้างบรรยายกาศการลงทุน จัดทำโครงการก่อสร้าง พื้นฐานขนาดใหญ่สนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กได้กำหนดเป้าหมายจะสร้างงานเพื่อร่วงรับกำลังแรงงานรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานปีละ 600,000 ตำแหน่ง ด้วยนโยบายที่เน้นหนัก ด้านการ พัฒนาเศรษฐกิจ ผนวกกับค่านิยมของคนไทยที่รังเกียจงานประเภท 3D คืองาน ยากลำบาก (Difficult) งานอันตราย (Dangerous)งานสกปรก (Dirty) จึงคาดว่า ประเทศไทยได้มีความต้องการ แรงงาน ต่างชาติ เพื่อทำงานในภาคการผลิต อุตสาหกรรม ก่อสร้าง และการเกษตร ต่อไปอีกระยะหนึ่ง โดยเฉพาะแรงงาน มาตรฐานสำหรับป้อนอุตสาหกรรม SME ซึ่งรัฐบาลใหม่ ให้ความสำคัญ ค่อนข้างมากกว่า จะเป็นกลไกสำคัญ กระตุ้น การเติบโตของเศรษฐกิจ

ความต้องการแรงงานต่างชาติ

กระทรวงแรงงานของเกาหลีจัดทำแบบสอบถามนายจ้างเกี่ยวกับการคัดเลือกคนงานต่างชาติเข้า ทำงาน ประจำวันร้อยละ 15 ต้องการจ้างแรงงานเวียดนาม ร้อยละ 13 ต้องการจ้างแรงงานจากพิลิปปินส์ ร้อยละ 10 ต้องการ จ้างแรงงานจากมองโกเลีย ประเทศไทยและจีนอยู่ในลำดับที่ 4-5 คือ ร้อยละ 9 ต้องการจ้างแรงงานจากอินโดนีเซีย ร้อยละ 8 สำหรับมาตรฐานในการคัดเลือกคนงานต่างชาติเข้าทำงานนั้น ร้อยละ 24 ของนายจ้างต้องการคนงานที่มี ค่าใช้จ่ายทางสังคมน้อย เช่น อัตราการหอบหรือการ กระทำการผิดและอื่นๆ ร้อยละ 16 ของนายจ้างต้องการ แรงงานต่างชาติ ที่มาจากประเทศไทย ที่มีวัฒนธรรม คล้ายคลึงกับประเทศไทยร้อยละ 15 เลือกคนงานที่ประเทศไทยมีการดำเนินการจัดส่งอย่าง เป็นไปได้ ใจ洽 สามารถ ปล่อยเปิดสอบความเห็นทั่วไปนายจ้างหลายรายต้องการแรงงานที่มีความสามารถด้านภาษา หากพูดภาษาเกาหลีไม่ได้ ก็ควรพูดภาษาอังกฤษได้ นายจ้างบางรายเห็นว่าคนงานควรมีความรู้ในระดับสูง พอกสมควร โดยเฉพาะ ความรู้ด้าน PC บางรายต้องการจ้างแรงงานจากประเทศไทยที่มีขั้นบธรรมเนียม ประเมินได้ วัฒนธรรม คล้ายคลึงกับเกาหลี บางรายต้องการคนงานที่ชื่อสัตย์ ไม่เปลี่ยนงานบ่อยครั้ง ฯลฯ นายจ้างชาวเกาหลีมีความ พึงพอใจแรงงานจากประเทศไทยเด่นมากกว่าชาติอื่น เนื่องจากแรงงาน เวียดนามมีระเบียบวินัย และมีความอดทนสูง ประกอบกับส่วนใหญ่เป็นแรงงานรุ่นหนุ่มสาว จึงเรียนรู้ งานและภาษาเกาหลีได้อย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถสื่อสาร กับนายจ้างได้ เข้าใจและปฏิบัติงานตามคำสั่งได้ สำหรับแรงงานจากพิลิปปินส์ แม้จะสื่อภาษาเกาหลีไม่ได้ แต่ความ รู้ด้านภาษาอังกฤษ ก็ทำให้สามารถ สื่อสารกับนายจ้าง/หัวหน้างานได้

ดังนั้น แรงงานเวียดนามและแรงงานพิลิปปินส์จึงมักทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางประเทศไทย กิจการอิเล็กทรอนิกส์ หรืองานก่อปูมือ หรืองานที่มีความเสี่ยงกับการประสบอันตรายจากการ ทำงานน้อย ต่างจาก แรงงานไทยที่มักทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ลักษณะงาน มีความเสี่ยงและ เป็นงานหนัก คนงานไม่ สามารถเลือกงานได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษา

ກົງ ຮະບຶບ ຂ້ອກງານມາຍ ຂັ້ນຕອນແນວປົງບົດ ສໍາເລັດ ອີກາຣດຳເນີນກາຣ ທີ່ເກີຍວ່າຂ້ອງກັນກາຣ ເດີນທາງໄປທຳການຂອງ ແຮງງານຕ່າງໝາດ (ທີ່ມີກາຣແກ້ໄຂ / ເປີ່ຢັນແປລັງ / ເພີ່ມເຕີມ)

1. ເພື່ອເປັນກາຣຄໍານວຍຄວາມສະດວກແກ່ນາຍຈ້າງທີ່ຕ້ອງກາຣຕ່ອສັນນູາຈ້າງກັນແຮງງານຕ່າງໝາດທີ່ໄດ້ທຳການ
ໃນສາຫະກົດວິຊາເກາຫລີ ຄວບ 3 ປີ ກະທຽວແຮງງານຂອງເກາຫລີໄດ້ອຸນຸມາຕີໃຫ້ HRD (Human Resources Development
Service of Korea) ແລະ ອົງຄົກເອກະນຸມາຕີທີ່ເກີຍວ່າຂ້ອງກັນກາຣຈ້າງແຮງງານຕ່າງໝາດ ໄດ້ແກ່ ສາມາຄມກ່ອສ້າງເກາຫລີ (Construction
Association of Korea : CAK) ສາມາພັນຮັ້ງປະກອບຄຸງກົງຈົນນາດເລັກແລະ ພະນາດກົດລາງ (Korea Federation of Small and
Medium Business : KFSB) ສາມາພັນຮັ້ງເກະຊົມກະທຽບແຮງໝາດ (National Agricultural Cooperative Federation : NACF) ແລະ
ສາມາພັນຮັ້ງກາຣປະມານແຮງໝາດ (National Federation of Fisheries Cooperatives : NFFC) ທຳມະນີ້ທີ່ຢືນຂອງວິຊາກາຣ ເຂົ້າອຸກ
ປະເທດໃຫ້ແກ່ຄົນຈາກ ທີ່ໄດ້ຮັບ ກາຣຕ່ອສັນນູາຈ້າງແຫ່ນນາຍຈ້າງໄດ້ ໂດຍໃຫ້ເຮັດວຽກເກີນຄ່າບົງກາຣໃນອັດຕາຄນລະ 104,000 ວອນ
(ໃນກຣນີທີ່ເປັນກາຣ ດຳເນີນກາຣຂອງວິຊາສໍາໜັກຄົນທາງນານທີ່ຈະເຂົ້າໄປທຳການຄົ້ງແຮງ ອຸນຸມາຕີໃຫ້ເຮັດວຽກຄ່າບົງກາຣຈາກ
ນາຍຈ້າງໄດ້ຄົນລະ 239,000 ວອນ)

2. ຕັ້ງແຕ່ເດືອນມកຣາຄມ – ອັນວາຄມ 2008 ກຳນົດສັກນົດປະກອບກາຣທີ່ມີ ລູກຈ້າງຕັ້ງແຕ່ 1
ຄົນ ຈ່າຍຄ່າຈ້າງໃຫ້ແກ່ລູກຈ້າງໄມ່ນ້ອຍກວ່າວິຊາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່ໜ້າໂມງລະ 3,770 ວອນ ມີວັນລະ 30,160 ວອນ (ກຣນີທີ່ກຳນົດວັນລະ
8 ຊົ່ວໂມງ)

3. ມີກາຣແກ້ໄຂ / ປັບປຸງກົງການປະກັນຄຸນຄົງບົດເຫຼຸດຈາກກາຣທຳການ ໂດຍຂໍາຍກາຣຄຸ້ມຄອງ ສູ່ຜູ້ປະກອບ
ອາຊື່ພາຍປະກັນ ພັນການຂັ້ນຄົນບວກທຸກອົງຮັດສົມເສົ່າ ແລະ ສູ່ປົງບົດອາຊື່ພື້ນ ທີ່ມີໄດ້ຈຳແນກໄວ້ໃນມາຕຽນອາຊື່ພ
ນອກຈາກນີ້ຍັງແກ້ໄຂກົງການປະກັນພື້ນສິທີປະໄຍ້ຫົນແກ່ລູກຈ້າງ ກຣນີ ສັກນົດປະກອບກາຣປົດກິຈກາຣໂດຍໃຫ້ລູກຈ້າງໄດ້ຮັບ
ຄ່າຈ້າງເຂົ້າລື່ມເພີ່ມຈາກ 70% ເປັນ 90% ແລະ ກຳນົດໃຫ້ ໂຮງພຍາບາລທີ່ໄປທຸກແໜ່ງຕ້ອງໃຫ້ບົງກາຣທາງກາຣແພທຍ
ແກ່ລູກຈ້າງທີ່ປະສົບອັນດາຮາຍຈາກກາຣທຳການ(ຂ້ອນບັນຍຸດຕິເດີມ ສັກນົດພຍາບາລບາງແໜ່ງໄດ້ຮັບກາຣຍົກເວັນ)

4. ຕັ້ງແຕ່ມកຣາຄມ 2008 ເປັນຕົ້ນໄປ ສັກນົດປະກອບກາຣທີ່ມີກາຣຈ້າງແຮງງານຕ່າງໝາດ ຈະຕ້ອງຈັດທຳກ່າຍ
ຄໍາເຕືອນ ມີປະກາສເກີຍວ່າດ້ວຍຄວາມປລອດກັຍໃນກາຣທຳການເປັນກາຊາ ຂອງແຮງງານຕ່າງໝາດທີ່ປົງບົດງານໃນ
ສັກນົດປະກອບກາຣນັ້ນອົກເໜືອໄປຈາກກາຊາເກາຫລີ

5. ເປີ່ຢັນແປລັງໃຫ້ HRD ດຳເນີນກາຣທຳກົດກາຊາເກາຫລີຂອງຄົນຈາກຈາກ 14 ປະເທດ ຜູ້ສັງແຫນມູລນີທີ່ກາຊາ
ເກາຫລີຮ່ວ່າງປະເທດ (The International Korean Language Foundation : IKLF) ຜູ້ທີ່ຈະຍັງຜົລໃຫ້ຄ່າຮ່ວມເນີຍກາຣສົບ
ລດລົງຈາກ 30\$ ເປັນ 15\$

6. ຂໍາຍກາຣຄຸ້ມຄອງຂອງກົງການປະກັນຄຸນຄົງບົດເຫຼຸດຈາກກາຣທຳການວ່າດ້ວຍໜ້າໂມງກາຣທຳການສັປດາຫລະ 40 ຊົ່ວໂມງ ມີວັນ
ສັປດາຫລະ 5 ວັນ ລົງສູ່ສັກນົດປະກອບກາຣທີ່ມີລູກຈ້າງປະຈຳຕັ້ງແຕ່ 20 ຄົນຂຶ້ນໄປ ໂດຍມີຜົລໃຫ້ນັ້ນຕັບ ຕັ້ງແຕ່ກຣນີ 2008
ເປັນຕົ້ນໄປ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄລັງກັບກາຣຂໍາຍຄວາມຄຸ້ມຄອງດັ່ງກ່າວ ໄດ້ມີກາຣຍົກເລີກ ຂ້ອນບັນຍຸດຕິວ່າດ້ວຍວັນລາພັກ
ປະຈຳເດືອນ ເດືອນລະ 1 ວັນ ກຣນີລູກຈ້າງປົງບົດຕິການຕລອດທັງເດືອນໂດຍໄມ່ມີວັນລາ ຍາກເລີກວັນລາເດືອນລະ 1 ວັນ ສໍາໜັກ
ລູກຈ້າງໜີງ ກຣນີມີຮອບເດືອນແລະ ແກ້ໄຂຂ້ອນບັນຍຸດຕິວ່າດ້ວຍ ຄ່າຈ້າງ ໃນວັນຫຼຸດປະຈຳປີ ຈາກເດີມເຊື່ອກຳນົດໃຫ້ລູກຈ້າງທີ່
ທຳການຕລອດປີໂດຍໄມ່ມີວັນລາ ຈະໄດ້ຮັບວັນຫຼຸດປະຈຳປີ 10 ວັນ ລູກຈ້າງທີ່ມີວັນທຳການຕລອດປີ ຮ້ອຍລະ 90 ໄດ້ຮັບວັນຫຼຸດ
ປະຈຳປີ 8 ວັນ ແກ້ໄຂເປັນໄດ້ຮັບວັນຫຼຸດປະຈຳປີ 15 ວັນ ກຣນີມີວັນທຳການທັງປີ ຮ້ອຍລະ 80

สถานการณ์แรงงานในประเทศเยอรมันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อประเทศ	สาธารณรัฐเยอรมัน
พื้นที่	357,000 ตารางกิโลเมตร (138,000 ตารางไมล์)
เมืองหลวง	เบอร์ลิน
ประชากร	ประมาณ 82.4 ล้านคน เป็นชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 8.9
ภาษา	เยอรมัน คนส่วนใหญ่ กลุ่มเล็กๆ พูดภาษาฟรีเชียนและเซอร์บ
ศาสนา	ร้อยละ 45 นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนท์ ร้อยละ 37 นับถือโรมันคาಥอลิก และร้อยละ 18 ไม่นับถือศาสนาและนับถือศาสนาอื่น
ใช้เวลา	เชนทรัลยูโรเปียน ไทม์ (MEZ) เวลาตามเวลาที่กรีนิช 1 ชั่วโมง
ภูมิอากาศ	ในประเทศสนพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีภูมิอากาศหลากหลาย โดยบริเวณชายฝั่งจะมีอากาศอบอุ่นในฤดูร้อนและหนาวเย็นปานกลางในฤดูหนาว ในขณะที่บริเวณภาคพื้นที่วิปมีอากาศร้อนในฤดูร้อน และหนาวเย็นในฤดูหนาว
สกุลเงิน	ยูโร (EURO)
กระแสน้ำ	220 วัลท์ ปลั๊กสองขา
รหัสโทรศัพท์นานาชาติ	(49)

รัฐบาลและเศรษฐกิจ

ประธานาธิบดีแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเป็นประมุขแห่งรัฐ และรัฐบาลที่ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีต่างๆ การออกกฎหมายเป็นหน้าที่ของบุนเดสทาก (Bundestag- สภาผู้แทน) ซึ่งจะมีการเลือกตั้งทุกๆ 4 ปี กฎหมายระดับชาติใหม่ๆ จะได้รับการรับรองจากบุนเดสราท (Bundesrat- วุฒิสภา) ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากสหพันธ์รัฐ 68 คน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี้ ประกอบด้วย 16 รัฐ คือ บาเดิน-เวอร์ทเทมแบร์ก นาวาเรีย เบอร์ลิน บรานเดนบวร์ก เบรเมน อัมบวร์ก เยสเซน เมคเดลนบวร์ก-ฟอร์พอมเมิร์น ไวน์แลนด์-فالซ์ นีเดอร์ซachsen ชาร์ลันด์ ชาแกเซน ชาแกเซน-อันฮัลท์ นอร์ดไรน์-เวสต์ฟາเลน ชาลส์วิก-ไฮล์ด์ตайн และซูริจเงน

ถึงแม้ว่าสหพันธ์ฯ จะเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำของโลกทางด้านอุตสาหกรรม แต่ก็ต้องพบกับปัญหาสำคัญๆ มากมายดังนี้ คือการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงข้อตราชาระว่างงานที่เพิ่มขึ้น ประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบริการและอุตสาหกรรมการผลิต ส่วนที่เหลือทำงานด้านเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมการบริการ

1. ภาพรวมสถานการณ์แรงงาน

ปัญหาการว่างงานถือเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศมานานกว่า 10 ปี โดยมีสาเหตุหลักจาก สภาพเศรษฐกิจของเยอรมันตะวันออก การมีผู้ติดงานสะสมเกินกว่า 1 ปีจำนวนมาก และแรงงานที่มีทักษะน้อยได้รับการ

จ้างงานในอัตราค่าอนุจัngต์ เป็นต้น หากพิจารณาสถิติอัตราการว่างงานซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศตลอดหลายปีที่ผ่านมา โดยรวมยังคงสูงอยู่คือประมาณร้อยละ 10.1 ซึ่งอัตราการว่างงานในผู้เยอรมันต่อวันออกอย่างอยู่ในระดับสูงมาก อย่างไรก็ได้ จากสถิติอัตราการว่างงานโดยเฉลี่ยที่รัฐบาลประกาศล่าสุดในปี 2550 คือมีคนว่างงานรวม 3.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9 จะเห็นได้ว่าจำนวนคนว่างงานลดลง ผู้ว่างงานส่วนใหญ่ในสหพันธ์จะเป็นกลุ่มสตรี กลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำและสูงอายุ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการระบบของตลาดแรงงานที่ขาดความยืดหยุ่นในการกระจายกลุ่มแรงงานประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในประเทศ สำหรับระบบการจ้างงานนั้น สหพันธ์มีระบบที่นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างงานลูกจ้างเป็นการชั่วคราวได้ ซึ่งส่งผลให้แรงงานสตอรี่และแรงงานที่มีอายุน้อยมีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ได้รับการจ้างงานระยะยาว ระบบดังกล่าวทำให้ตลาดแรงงานมีการแบ่งแยกประเภทแรงงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การส่งเสริมการขยายตัวของตลาดแรงงานของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความสำคัญต่อการให้สิทธิประโยชน์ต่อผู้ที่ตกงานมากกว่าลูกจ้างที่มีงาน นอกจากนี้ การที่ผู้เยอรมันต่อวันออกมีอัตราการว่างงานสูงทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในการจ่ายเงินชดเชยให้แรงงานเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของสถานการณ์แรงงานในช่วงปีที่ผ่านมา คือการขยายระยะเวลาการทำงานให้ยาวนานขึ้นโดยไม่มีค่าชดเชยด้านแรงงาน ซึ่งบริษัทใหญ่หลายแห่งพยายามที่จะทำความสะอาดตอกลังกับสหภาพแรงงานในการขยายเวลาทำงานให้นานขึ้นโดยไม่เพิ่มค่าจ้าง การทำความสะอาดตอกลังนี้เพื่อแลกเปลี่ยนกับการไม่ย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่า

ถึงแม้ว่าประเทศไทยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันจะประสบปัญหาอัตราการว่างงานสูง แต่ สหพันธ์ฯ ก็ยังคงขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงในหลายด้าน รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายในการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะและมีอัชญุสูงด้าน IT เข้ามารажงานในประเทศไทย ภายใต้โครงการ Green Card Program ซึ่งเป็นผลให้มีแรงงานต่างชาติจากประเทศไทยเดินทางเข้ามารา�งานในสหพันธ์เพิ่มขึ้น แต่โครงการดังกล่าวก็ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เนื่องจากโครงการนี้อนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาราಶงานพำนักและทำงานในสหพันธ์ฯ ได้เพียง 5 ปี เท่านั้น หลังจากครบกำหนด 5 ปี แรงงานต่างชาติเหล่านั้นต้องเดินทางกลับประเทศของตนทันที ดังนั้นผู้ที่มีทักษะและฝีมือสูงจึงเลือกที่จะไปทำงานในประเทศไทยที่มีแรงจูงใจมากกว่า

2. นโยบายด้านแรงงานที่สำคัญ

2.1 ค่าจ้างขั้นต่ำ

ในประเทศไทยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี้ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายทั่วไป แต่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในบางสาขาอาชีพเท่านั้น การกำหนดค่าจ้างจะเกิดขึ้นจากการตอกลังกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสัญญาจ้างในระดับอย่างหรือการต่อรองกันระหว่างกลุ่มนayeจ้างกับสหภาพแรงงาน

สาขาอาชีพที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2551)

- งานก่อสร้าง 8.50 ถึง 12.50 ยูโร ต่อ ชม.
- งานซ่อมหลังคา 10.20 ยูโร ต่อ ชม..
- งานทาสีและขัดสี 7.15 ถึง 10.73 ยูโร ต่อ ชม.
- งานทำความสะอาดตึก 6.36 ถึง 7.87 ยูโร ต่อ ชม.

- งานช่างไฟฟ้า 7.90 ยูโร ต่อ ชม. ในภาคตะวันออก และ 9.40 ยูโร ต่อ ชม. ในภาคตะวันตก
- งานไปรษณีย์ 8.00 ถึง 9.80 ยูโร ต่อ ชม.

ในบางพื้นที่ในบางรัฐ ก็อาจมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นในบางสาขาอาชีพ แต่ไม่ได้กำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้กับมา อาทิ งานช่างผอมในรัฐบาวาเรีย หรืองานยามผู้รักษาความปลอดภัยในรัฐบาร์ก

แต่อย่างไรก็ดี ก็ได้มีการกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองดูแลลูกจ้างในเรื่องอื่น ๆ อาทิ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ตลอดจนการตรวจสอบค่าจ้างที่อาจจะต่ำเกินไป ในกรณีที่ค่าจ้างมีจำนวนน้อยกว่า 1 ใน 3 ของงานลักษณะเดียวกันในพื้นที่นั้น ๆ

ความเป็นมาและการตั้งแต่งทางการเมืองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในอดีตค่าจ้างขั้นต่ำไม่เคยเป็นหัวข้อถกเถียงทางการเมืองในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เนื่องจากมีระบบค่าจ้างที่อิสระ ควบคุมโดยกลุ่มนaye จ้างและสภาพต่าง ๆ โดยไม่มีการเข้ามาแทรกแซงโดยรัฐบาล

รายได้หรือค่าแรงที่ได้ตกลงกันในสัญญาว่า่ว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทำหน้าที่เสนอแนะกับค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละสาขาอาชีพมาเป็นเวลานาน แต่ในระบบดังกล่าวเริ่มเสื่อมประสิทธิภาพลงเรื่อย ๆ เนื่องจากนายจ้างจำนวนมากไม่ยอมรับค่าจ้างที่กำหนดตามสัญญา และในขณะเดียวกันสหภาพแรงงานก็เริ่มสูญเสียจำนวนสมาชิกและอำนาจในการต่อรอง ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีแรงงานจำนวนมากที่มีรายได้ที่เกิดจากการตกลงกันตามสัญญาน้อยกว่า 6 ยูโร ต่อ ชม. สำนักงานสถิติแห่งประเทศไทยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีรายงานว่า จำนวนรายได้ ต่อ ชม. ที่น้อยที่สุด ถูกบันทึกไว้ในช่วงครึ่งหลังของปี 2006 ในภาคตะวันออกของประเทศไทย อาทิ ยามในรัฐซูริงเงินมีรายได้ 4.38 ยูโรต่อ ชม. ช่างเสริมสวยในรัฐซาคเซินมีรายได้ 3.82 ยูโร ต่อ ชม. โดยเฉลี่ยแล้วคนเยอรมนีจำนวน 4.6 ล้านคน มีรายได้น้อยกว่า 7.50 ยูโร ต่อ ชม.

คนที่ทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจำนวนมากไม่มีรายได้ที่จะสามารถเลี้ยงดูตัวเองได้แม้ว่าจะทำงานเต็มเวลา ดังนั้นตั้งแต่กลางปี 2004 เป็นต้นมา จึงเริ่มที่จะมีการถกเถียงกันถึงการนำค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ในประเทศไทยโดยภายใต้การนำของนาย Franz Munterfering หัวหน้าพรรค SPD ในขณะนั้น รัฐบาลผสมของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีที่มีพรรครัฐ CDU/CSU และ SPD เป็นแกนนำ ก็ได้นำกลุ่มคนทำงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันหารือระบบหรือรูปแบบที่จะกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือทางเลือกอื่น ๆ ที่เหมาะสม

แนวความคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำได้แยกออกเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกมองว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นกฎหมาย จะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมและจำเป็นที่สุดที่จะแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ โดยอ้างตัวอย่างจากประเทศหลายประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งคัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะมองว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลให้สูญเสียตำแหน่งงานและกระทบต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจ

สหภาพร้านอาหารและสิ่งปฏิโภค และกลุ่มสหภาพแรงงานได้เรียกร้องให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายไว้ที่ 7.50 ยูโร ต่อ ชม.. และจะขึ้นเป็น 9 ยูโรต่อ ชม. ในอนาคต ตัวเลขดังกล่าวกำหนดขึ้นโดยเทียบเคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศอื่นในสหภาพยุโรปที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน สหภาพแรงงานแห่งสหพันธ์เยอรมนี (Der Deutsche Gewerkschaftsbund-DGB) ได้เรียกร้องให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายไว้ที่ 7.50 ยูโรต่อ ชม. ด้วยเช่นกัน โดยกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจะเข้าไปเป็นส่วนเสริมให้กับกฎหมายที่ควบคุมดูแลเงื่อนไขการ

ทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีอยู่แล้ว ในทางตรงกันข้ามกลุ่มสหภาพอุตสาหกรรมถ่านหิน เคเม และ พลังงานได้ออกมาคัดค้านค่าจ้างขั้นต่ำและสนับสนุนการกำหนดแยกออกเป็นสาขาอาชีพ โดยไม่มีการออกเป็นอัตราโดยรวม นอกจากนั้นกลุ่มสหภาพอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีอัตราค่าจ้างของตนเองอยู่ที่ 12.40 ยูโรต่อ ชม. ก็สนับสนุนให้แยกกำหนดตามสาขาอาชีพ

พรรคการเมืองต่าง ๆ ในสหพันธ์สาธารณะรัฐเยอรมันนีก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันไป พรรคฝ่ายซ้ายอยากริบมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 8 ยูโรต่อ ชม. พรรคสีเขียวอยากริบมีการกำหนดเงื่อนไขอื่น ๆ เช่นไว้กับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย พรรค SPD ต้องการให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายโดยครอบคลุมหลายสาขาอาชีพ เพื่อเป็นการปกป้องผู้ที่ทำงานให้สามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ ในขณะที่พรรค CDU คัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะจะนำไปสู่การตกลงจำนวนมาก โดยสนับสนุนการตกลงแยกตามสาขาและเพื่อที่ ส่วนพรรค FDP คัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอย่างรุนแรง เพราะเชื่อว่าจะก่อให้เกิดความวุ่นวายทางการเมือง และเศรษฐกิจ

ส่วนสมาคมนายจ้างเยอรมัน (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverb?nde-BDA) ก็คัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมองว่าค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้เกิดการเลิกจ้างจำนวนมาก 1.7 ล้านคน

2.2 กฎหมาย Immigration Law

กฎหมาย Immigration Law หรือ Zuwanderungsgesetz ฉบับแก้ไขใหม่ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2548 โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ดังนี้

- การกำหนด Residence Permit ตามกฎหมาย(Aufenthaltsgesetz) ซึ่งโดยเนื้อหาไม่มีการเปลี่ยนแปลง คือการกำหนดประเภทของ Residence Permit เป็น 2 ประเภท คือ Limited Residence Permit(befristete Aufenthaltserlaubnis) และ Unlimited Residence Permit (unbefristete Aufenthaltserlaubnis)

- การกำหนดให้ชาวต่างชาติที่ลงทุนในสหพันธ์ฯ ตั้งแต่ 1 ล้านยูโรขึ้นไป และการลงทุนดังกล่าว ก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างน้อย 10 ตำแหน่ง สามารถได้รับ unlimited residence permit และนักศึกษาต่างชาติที่ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในสหพันธ์ฯ สามารถอยู่ในสหพันธ์และทำงานในสหพันธ์ได้อีก 1 ปี

- กำหนดให้ชาวต่างชาติที่เป็น high qualified workers สามารถเข้ามาทำงาน และอยู่ในสหพันธ์ฯ ถาวรได้ หากมีงานรองรับ

- ชาวต่างชาติที่พำนักในสหพันธ์ฯ ซึ่งได้รับผลประโยชน์จากการเงินต่างๆ สามารถขอรับการฝึกภาษาเยอรมันเพิ่มเติม

- การลดข้อจำกัดให้เด็กชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาอยู่ร่วมกับบิดามารดาในสหพันธ์ฯ ให้ตั้งแต่อายุ 12 ปี จากเดิมที่กำหนดไว้ 16 ปี

กฎหมาย Immigration Law ฉบับใหม่ อาจเป็นการเพิ่มโอกาสแก่ผู้ประกอบการของไทยในการเข้ามาลงทุนในสหพันธ์ฯ เพิ่มโอกาสให้แก่ high qualified workers ในสาขา IT และวิทยาศาสตร์ ในส่วนผลกระทบต่อแรงงานไทยและคนไทยที่เข้ามาทำงานและตั้งรกรากในสหพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่อง work permit มีมีมากนัก

3. คนไทยในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติสหพันธ์ฯ ระบุจำนวนชาวต่างชาติที่พำนักอยู่ในสหพันธ์ฯ ณ สิ้นปี 2549 มีจำนวน 6.7 ล้านคน โดยมีชาวตุรกีเป็นชาวต่างชาติที่มีจำนวนสูงสุดคือ 1.7 ล้านคน รองลงมาได้แก่ อิตาลี และโปแลนด์ ซึ่งมีจำนวน 5 และ 3.6 แสนคน ตามลำดับ สำหรับจำนวนคนไทยในสหพันธ์ฯ นั้นข้อมูลจากสำนักงานสถิติสหพันธ์ฯ ระบุว่ามีจำนวน 52,849 คน ในขณะที่ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการ ระบุว่าจำนวนคนไทยในสหพันธ์ฯ มีประมาณ 1 แสนคน

อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน กำลังจะดำเนินโครงการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลคนไทยในสหพันธ์ฯ เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันรวมทั้งเพื่อกำหนดแผนในการให้ความคุ้มครองดูแลในอนาคตต่อไป

คนไทยที่พำนักอยู่ในสหพันธ์ฯ ส่วนใหญ่เป็นสตรีที่แต่งงานกับชาวเยอรมัน และประกอบอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้ ปรากฏข้อมูลว่าสตรีเหล่านี้ทำงานและเก็บเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศไทยอาชีพหลักของกลุ่มสตรีเหล่านี้คืองานทำความสะอาดและทำงานในโรงงาน โดยพบว่าโรงงานบางแห่งมีกลุ่มสตรีไทย ทำงานเกินกว่าสิบคน ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากเมื่อนายจ้างต้องการคนทำงานเพิ่มผู้ที่ทำงานอยู่แล้วก็จะซักซวนคนไทยในเมืองนั้นๆ หรือเมืองใกล้เดียงให้เข้ามารаботา ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการจากแหล่งข้อมูลด้านสถาบันการเงินแห่งหนึ่งระบุว่ามีการโอนเงินกลับไปยังประเทศไทยปีละประมาณ 200 ล้านยูโรซึ่งนับว่าเป็นข้อมูลที่่นسنใจเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่กลุ่มคนไทยนี้มีการเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านเกิดทุก 1-2 ปีด้วย สำหรับแรงงานไทยที่มีภาระจำจากประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นพ่อครัว-แม่ครัว พนักงานนวดและสปา

4. ปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทย

4.1 ผลกระทบจากนโยบายเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป

นับตั้งแต่ปี 1973 ที่ประเทศไทยเป็นสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ยุติการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ประกอบกับสภาวะการว่างงานในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นภายหลังการรวมประเทศในปี 1989 เป็นผลให้แรงงานต่างชาติเข้าสู่ตลาดแรงงานของสหพันธ์ฯ ได้ยากมากขึ้น ในปัจจุบันแม้ว่าตราชาราชการว่างงานจะลดน้อยลงบ้าง (อัตราการว่างงานเฉลี่ยในปี 2007 ลดลงจากปี 2006 คิดเป็นร้อยละ 1.8 - ข้อมูลจาก Bundesagentur für Arbeit) แต่รัฐบาลก็ยังไม่มีที่ท่าว่าจะเปิดรับแรงงานต่างชาติมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่สหภาพยุโรปกำลังขยายการรับสมัครใหม่เข้ามา ก็ทำให้โอกาสของแรงงานต่างชาตินอกสหภาพยุโรปรวมทั้งแรงงานไทยที่จะเดินทางเข้ามาทำงานมีไม่มากนัก

ประเทศไทยเป็นสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะให้สิทธิพิเศษในการเดินทางเข้ามาทำงานเป็นลำดับแรกกับบุคคลที่มีสัญชาติในประเทศไทยอยู่ ซึ่งได้แก่ เบลเยียม เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส גרีซ ไอร์แลนด์ อิตาลี ลักเซมเบอร์ก โมลตา เนเธอร์แลนด์ ออสเตรีย โปรตุเกส สวีเดน สเปน สาธารณนาจักร และไซปรัส บุคคลสัญชาติดังกล่าวไม่จำเป็นต้องขอใบอนุญาตการทำงานในประเทศไทย แต่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานของสหพันธ์ฯ ได้โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ

แต่อย่างไรก็ตาม สิทธิพิเศษดังกล่าวยังส่วนไว้ให้กับประเทศไทยในสหภาพยุโรปรุ่นก่อนเท่านั้น ประเทศไทยสามารถใหม่ในสหภาพยุโรป ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงเรื่องต่อและปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ในประเทศไทยเข้ากับสหภาพยุโรป ยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดบางประการในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศไทยในสหภาพยุโรป

ในกลุ่มนี้ ได้แก่ บัลแกเรีย เอสโตเนีย สัตเตอร์ ลิธัวเนีย โปแลนด์ โรมาเนีย สโลวาเกีย สโลเวเนีย เช็ค และยังการบุคคลสัญชาติดังกล่าวจะสามารถทำงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ในกรณีที่ดำเนินเรื่องขอใบอนุญาตจากสำนักงานจัดหางานในส่วนที่ดูแลกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป เป็นที่คาดการณ์ว่าเมื่อไหร่ก็ตามที่พัฒนาการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบสหภาพยุโรปแล้ว ประเทศสมาชิกใหม่ที่เคยมีข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีก็จะได้รับสิทธิพิเศษเหมือนประเทศสหภาพยุโรปรุ่นเก่าและเข้าสู่ตลาดแรงงานเยอรมันได้โดยเสรี สำหรับบุคคลที่มาจากประเทศที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพยุโรป (European Union) หรือกลุ่มเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Area-EEA) หรือบุคคลสัญชาติสวิตเซอร์แลนด์จะต้องเชิญกับข้อจำกัดต่าง ๆ อันดับแรกคือ บุคคลดังกล่าวจะต้องได้รับการอนุญาตให้พำนักอยู่ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเสียก่อน และการพำนักอยู่ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนั้น จะต้องเป็นลักษณะที่อนุญาตให้ทำงานเลี้ยงชีพในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ด้วย

บุคคลสัญชาติօสเตรีย อิสราเอล ญี่ปุ่น แคนาดา เกาหลีใต้ นิวซีแลนด์และสหราชอาณาจักร สามารถยื่นขอสิทธิการพำนักในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเพื่อทำงานได้ภายหลังจากที่เดินทางเข้ามาในสหพันธ์ฯแล้วโดยการยื่นเรื่องกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของสหพันธ์ฯ สำนักคลที่มีสัญชาติอื่นจะต้องยื่นเรื่องขอวีซ่าที่เหมาะสมก่อนที่จะเดินทางเข้ามาในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

อย่างไรก็ดี รัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีนโยบายที่จะเปิดรับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามารажางงานในบางสาขาเฉพาะที่ประเทศขาดแคลน อาทิ สาขาวัสดุสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ ชีวสหพันธ์ฯ กำลังต้องการแรงงานสาขาดังกล่าวมาก โดยเฉพาะประเทศที่เป็นตัวหลักในการส่งแรงงานดังกล่าว คือ อินเดีย เนื่องจากอินเดียมีศักยภาพและความพร้อมในสาขาดังกล่าวสูง และมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี

4.2 ความแตกต่างด้านภาษา

การติดต่อสื่อสารในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีใช้ภาษาเยอรมันเป็นหลัก แม้ว่าชาวเยอรมันจะสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีก็ตาม ดังนั้นแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ จะต้องสามารถติดต่อสื่อสารเป็นภาษาเยอรมันได้ เนื่องจากความสามารถในการสื่อสารภาษาเยอรมันถูกกำหนดเป็นเงื่อนไขในการรับชาวต่างด้าวเข้าทำงานรวมทั้งการต่ออายุการทำงานให้แก่ชาวต่างด้าวได้

5. ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าว

หากผู้ประกอบการในสหพันธ์ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จะต้องดำเนินการขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง โดยผู้ประกอบการสามารถยื่นคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสำนักงานแรงงาน และเมื่อคำร้องได้รับความเห็นชอบ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้ยื่นเรื่องขอใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานต่างด้าวนั้น และผู้ประกอบการจะต้องส่งเรื่องให้แก่แรงงานผู้นั้น เพื่อดำเนินการขอรับการตรวจตราประเภททำงานโดยยื่นเอกสารการประกันสุขภาพประกอบการพิจารณาในสถานเอกอัครราชทูตของสหพันธ์ในประเทศที่แรงงานผู้นั้นมีถิ่นพำนัก เมื่อแรงงานผู้นั้นเดินทางเข้ามาในสหพันธ์แล้ว ผู้ประกอบการจะจีนนำแรงงานผู้นั้นไปขอรับใบอนุญาตทำงานต่อไป โดยอายุใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ครั้งแรกจะมีอายุ 1 ปี และมีเงื่อนไขการจำกัดพื้นที่และตำแหน่งงานที่จะได้รับการจ้างงาน พร้อมกับจัดทำเอกสารเพื่อเสียภาษีและประกันสุขภาพ เมื่อครบ 1 ปี และได้รับการต่อ

ใบอนุญาตครั้งต่อไปจะมีอายุ 2 ปี โดยไม่มีข้อจำกัดพื้นที่และตำแหน่งงาน และเมื่อใบอนุญาตหมดอายุอีกครั้งหนึ่ง จะได้รับการพิจารณาต่ออายุอีก 2 ปี รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 ปี

6. ความร่วมมือกับศูนย์จัดงานระหว่างประเทศด้านการโรงเรียนและภัตตาคารของสหพันธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามในบันทึกความตกลงการนำพ่อครัวแม่ครัวเข้าไปทำงานในสหพันธ์ กับศูนย์จัดงานระหว่างประเทศด้านการโรงเรียนและภัตตาคารของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือ ZAV-ZIHOGA เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2547 โดยในความตกลงระบุว่าผู้ที่จะเข้าไปประกอบอาชีพเป็นพ่อครัว-แม่ครัวในสหพันธ์ จะต้องผ่านการทดสอบคุณสมบัติจาก 3 สถาบัน คือ สถาบันการศึกษาครัวไทย-สวิส วิทยาลัยคุณิตธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภายหลังจากการลงนามในข้อตกลง ปรากฏว่าในข้อมูลการจ้างพ่อครัว-แม่ครัวที่ไม่ได้มาจากสหภาพยุโรป ซึ่งจัดทำโดยสำนักจัดงานกลาง กระทรวงแรงงานและสังคม ของสหพันธ์ฯระบุว่า การจ้างพ่อครัว-แม่ครัวจากประเทศไทยต้องผ่านการทดสอบคุณสมบัติจากสถาบันการศึกษาครัวไทยสวิสเพียงแห่งเดียว ซึ่ง ZAV-ZIHOGA แจ้งว่า บันทึกความตกลงที่ลงนามไปตั้งแต่ปี 2547 ยังไม่ได้มีการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพื่อให้การพิจารณาสถาบันที่ทำหน้าที่ตรวจสอบต้องดูด้วยตัวเอง สถาบันที่ทำหน้าที่ตรวจสอบต้องตรวจสอบ สอบการส่งพ่อครัว- แม่ครัวเข้าไปทำงานในสหพันธ์เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ZAV-ZIHOGA จะจัดส่งผู้แทนเดินทางมาประเทศไทยโดยผ่านการติดต่อและประสานงานจากสถานเอกอัครราชทูตสหพันธ์ฯในประเทศไทยเพื่อพบปะหารือกับสถาบันที่ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ ทั้งนี้ หาก ZAV-ZIHOGA จัดส่งผู้แทนเดินทางมาอย่าง迫切 เนื่องจากสถานเอกอัครราชทูตสหพันธ์ฯ ที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงานอาจเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทดสอบคุณสมบัติของพ่อครัว-แม่ครัวที่จะเดินทางไปทำงานในสหพันธ์ฯ ต่อไป

7. การให้ความคุ้มครองแรงงานไทย

ก่อนหน้าการจัดตั้งฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลินเมื่อเดือนมกราคม 2549 หน่วยงานหลักในการให้ความคุ้มครองดูแลแรงงานไทยและคนไทยที่มีปัญหาในสหพันธ์ฯ คือสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน และสถานกงสุลใหญ่ ณ นครแฟรงก์เฟิร์ต ซึ่งในแต่ละปีจำนวนปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานไทยในสหพันธ์ฯ มีไม่นานนัก โดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องการขอรับเงินที่ถูกหักจากค่าจ้างรายเดือนเป็นค่าวัสดุการสังคมและเงินประกันบำนาญคืน ซึ่งฝ่ายแรงงานฯได้เป็นผู้ประสานการขอรับเงินคืนให้แก่ แรงงานไทย ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีถูกกำหนดให้ทำประกันสังคม ซึ่งราย ละ เอียดและเงื่อนไขของการประกันนายจ้างและลูกจ้างจะทำความตกลงกันเอง ลักษณะเงื่อนไขและความคุ้มครองของการประกันสังคมในสหพันธ์ฯ ไม่มีความแตกต่างระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างชาติ

8. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคมในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

หน่วยงานประกันสังคมเป็นสถาบันด้านการประกันสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในสหพันธ์ฯ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวพันกับประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ให้ความคุ้มครองด้านความเสี่ยงทุกด้านของการมีชีวิตอยู่ รวมทั้งดูแลความคุ้มครองจากการประกันสังคมในสหพันธ์ฯ ไม่มีความแตกต่างระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างชาติ

ບຸກຄລທຳງານແລະມີມາຍໄດ້ເກີນ 400 ຢູ່ໃຈຕອເດືອນ ນາຍຈຳງແລະບຸກຄລດັກລ່າວມື້ນໜ້າທີ່ຈະຈ່າຍຄ່າປະກັນສັງຄມໃຫ້ກັບຮູ້ສົງຄມ
ໂດຍທັນທີ

ສະພັນົມສາຫະນະຮູ້ເຍອມນີ້ເຮີມໃຫ້ຮະບນກາປະກັນສັງຄມມາຕັ້ງແຕ່ປ.ສ. 1883 ໂດຍເຮີມທີ່ກາປະກັນສຸຂພາພ
ກ່ອນ ຄັດມາໃນປ.ສ. 1884 ມີກາປະກັນອຸປະຕິເຫດຸ ປີ 1889 ເຮີມກາປະກັນເງິນນຳນາງ ປີ 1927 ເຮີມກາປະກັນກາຕົກການ
ແລະລ່າສຸດໃນປ.ສ. 1995 ເຮີມໃຫ້ກາປະກັນກາດູແລວກ່າວ ໂດຍພຽກໄວ້ກັບກາປະກັນສຸຂພາພ

ກາປະກັນໃນທຸກດ້ານຈະຄວບຄຸມດູແລ ໂດຍໜ່າຍງານປະກັນສັງຄມຂອງຮູ້ສົງຄມ ມີເພີ່ມກາປະກັນສຸຂພາພທ່ານັ້ນ ທີ່
ມີກາປະກັນສົງຄມຂອງຮູ້ສົງຄມ ເຊັ່ນຈາກບົງກັນກາປະກັນສຸຂພາພຂອງເອກະນາເຂົ້າມາວ່າມີດ້ວຍ ເຊັ່ນເດືອກກັບກາປະກັນກາດູແລວກ່າວ
ກາລືອກບົງກັນກາປະກັນສຸຂພາພຂອງແຕ່ລະບຸກຄລ

ຮ່າຍໄດ້ຫຼັກຂອງຮະບນປະກັນສັງຄມມາຈາກເບື້ນປະກັນ ໂດຍເບື້ນປະກັນຈະຖຸກຄິດຕຳນວນຈາກຮ່າຍໄດ້ຂອງ
ຮູ້ສົງຄມເປັນຫຼັກ ທີ່ຈຶ່ງໃນປັດຈຸບັນຮູ້ສົງຄມທີ່ຈະຈ່າຍເບື້ນປະກັນປະມານຮ້ອຍລະ 40 ຂອງຮ່າຍໄດ້ (ປະມານ ຮ້ອຍລະ 19.9 ເປັນ
ຄ່າປະກັນນຳນາງ ປະມານຮ້ອຍລະ 12-15 ເປັນຄ່າປະກັນສຸຂພາພ ປະມານຮ້ອຍລະ 3.3 ເປັນຄ່າປະກັນກາຕົກການ ຕົກການ
ແລະປະມານຮ້ອຍລະ 1.7 ເປັນຄ່າປະກັນກາດູແລວກ່າວ) ສຳຮັບຜູ້ທີ່ມີຮ່າຍໄດ້ສູງກວ່າຈຳນວນທີ່ກຳຫັດໄວ້ຈະຈ່າຍເບື້ນ
ປະກັນໄມ້ເປັນຮ້ອຍລະ 40 ຂອງຮ່າຍໄດ້ (ເນື່ອງຈາກບຸກຄລດັກລ່າວໄດ້ຈ່າຍເບື້ນປະກັນໃນຂ້າວາທີ່ສູງທີ່ສຸດທີ່ກຳຫັດໄວ້ແລ້ວ)

ເງິນເບື້ນປະກັນເປັນເງິນທີ່ນາຍຈຳງແລະຮູ້ສົງຄມເປັນຜູ້ຮັບຜິດຂອບວ່າມັກ ກລ່າວເກືອ ເງິນເບື້ນປະກັນເປັນສ່ວນໜຶ່ງ
ຂອງຮ່າຍໄດ້ຂອງຮູ້ສົງຄມອູ້ແລ້ວ ໃນຂະນະທີ່ເງິນເບື້ນປະກັນທີ່ຝ່າຍນາຍຈຳງຈ່າຍກີຈະສົງຜົດຕ່ອງຮ່າຍໄດ້ຂອງນາຍຈຳງເຊັ່ນເດືອກກັນ
ສຳຮັບເບື້ນປະກັນອຸປະຕິເຫດຸນັ້ນ ນາຍຈຳງຈະເປັນຜູ້ຮັບກາປະກັນທີ່ຝ່າຍເດືອກ

ສິທີປະໂຍໍ້ນີ້ຈາກກາປະກັນສັງຄມ

1. ເງິນປະກັນສຸຂພາພແລະກາດູແລວກ່າວ ຮູ້ສົງຄມຈະໄດ້ຮັບສິທີປະໂຍໍ້ນີ້ໃນຂະນະທີ່ຍັງທຳງານແລະຈ່າຍ
ເບື້ນປະກັນຍ່າງສຳມາດເສັນທ່ານັ້ນ

2. ເງິນປະກັນອຸປະຕິເຫດຸ ຮູ້ສົງຄມຈະໄດ້ຮັບກາຕົມຄວອງໃນຂະນະທີ່ຍັງທຳງານອູ້ທ່ານັ້ນ

3. ເງິນປະກັນກາຕົກການ ຮູ້ສົງຄມຈະໄດ້ຮັບເງິນຕົກການຫຼືສິທີປະໂຍໍ້ນີ້ໃນການທີ່ຈ່າຍເບື້ນປະກັນມາເປັນ
ເງລາໄມ້ຕໍ່ກວ່າ 5 ປີແລະກາຮອກຈາກການເປັນໄປຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ໜ່າຍງານປະກັນກາຕົກການຮະບຸຫຼືກຳຫັດໄວ້

4. ເງິນປະກັນນຳນາງ ຮູ້ສົງຄມຈະໄດ້ຮັບເງິນນຳນາງເມື່ອມີອາຍຸຄວບຕາມທີ່ກຳຫັດໄວ້ (ໂດຍທົ່ວໄປ 65 ປີ ຫຼືຕາມ
ທີ່ກຳລົງໄວ້ໃນຮັບກາປະກັນ) ແລະຈະຕ້ອງຈ່າຍເບື້ນປະກັນມາເປັນເງລາໄມ້ຕໍ່ກວ່າ 5 ປີ

ກາປະກັນອຸປະຕິເຫດຸແລະ ກາຈົບປ່າຍເນື່ອຈາກກາທຳງານເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງກາປະກັນສັງຄມ ທີ່
ສິທີປະໂຍໍ້ນີ້ຈະຄວບຄຸມການນີ້ກາປະກັນອຸປະຕິເຫດຸຫຼືກຳຫັດໄວ້ ອົບທັງພົດທີ່ເກີດຂຶ້ນແລະກາພື້ນຖານ
ເພື່ອກຳລັບໄປສູ່ສຸກພັກຕິ ໂດຍຜູ້ໄດ້ຮັບສິທີປະໂຍໍ້ນີ້ໄດ້ແກ່ຮູ້ສົງຄມທີ່ທຳປະກັນເອງແລະບຸກຄລໃນຄຽບຄວ້າ ສິທີປະໂຍໍ້ນີ້
ທີ່ໄດ້ຮັບ ປະກອບດ້ວຍ

1. ໃນການນີ້ເສີຍຫົວໜ້າ ໄນວ່າຈາກອຸປະຕິເຫດຸຫຼືກຳຫັດໄວ້ ກາຈົບປ່າຍເນື່ອຈາກກາທຳງານ ຈະໄດ້ຮັບຄ່າທຳສັນເປັນເງິນ 4,200
ຢູ່ໂຮ ນາກໄມ້ໄດ້ເສີຍຫົວໜ້າໃນບັງລາວທີ່ຈະທຳສັນເປັນຄ່າທຳສັນເປັນເງິນ 4,200 ຢູ່ໂຮ ນາກໄມ້ໄດ້ເສີຍຫົວໜ້າໃນບັງລາວທີ່ຈະທຳສັນເປັນຄ່າທຳສັນເປັນເງິນ 4,200 ຢູ່ໂຮ
ຄູ່ສົມຮສຈະໄດ້ຮັບເງິນຮ້າຍປີ ຮ້ອຍລະ 30 ຂອງຮ່າຍໄດ້ຕ່ອປື່ອງຜູ້ເສີຍຫົວໜ້າ ພໍອອະນຸການທີ່ຈະທຳສັນເປັນເງິນ 4,200 ຢູ່ໂຮ
ຄູ່ສົມຮສຈະໄດ້ຮັບເງິນຮ້າຍປີ ຮ້ອຍລະ 40 ຂອງຮ່າຍໄດ້ຕ່ອປື່ອງຜູ້ເສີຍຫົວໜ້າໃນບັງລາວທີ່ຈະທຳສັນເປັນເງິນ 4,200 ຢູ່ໂຮ
ການທີ່ຄູ່ສົມຮສມີອາຍຸເກີນ 45 ປີ ຫຼືຄູ່ສົມຮສມີສາມາດປະກອບອາຫັນໄດ້ ພໍອອະນຸການທີ່ຈະທຳສັນເປັນເງິນ 4,200 ຢູ່ໂຮ

18 ปี หรือ 27 ปี ในกรณีศึกษาอยู่ จะได้รับเงินรายปีร้อยละ 20 ของรายได้ต่อปีของผู้เสียชีวิต หรือร้อยละ 30 ของรายได้ต่อปีของผู้เสียชีวิตในกรณีนิคิดและมารดาเสียชีวิตทั้งคู่

2. ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าแพทย์ และค่ากายภาพบำบัด

3. ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและต้องพักรักษาตัว จะได้รับเงินค่าเจ็บป่วยซึ่งระยะเวลาและจำนวนเงินจะขึ้นอยู่กับแต่ละกรณีไป ในบางกรณีจะได้รับเงินค่าเจ็บป่วยไปตลอดชีวิต สำหรับบุคคลต่างชาติที่ต้องการเดินทางกลับไปพำนักระยะของตนก็จะมีการจัดส่งเงินค่าเจ็บป่วยไปให้เช่นกัน

4. ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และไม่สามารถประกอบอาชีพเดิมได้ จะได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานอีกครั้ง เช่นการให้คำแนะนำ การอบรมความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม หรือการพัฒนาศักยภาพในการทำงานใหม่ซึ่งความช่วยเหลือในส่วนนี้จะมีระยะเวลาไปจนถึงการสิ้นสุดการพัฒนาหรือการอบรม

5. จำนวนเงินค่าเจ็บป่วยขึ้นอยู่กับความเสื่อมถอยของความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และจำนวนรายได้ต่อปีก่อนการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย ความเสื่อมถอยของความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จะถูกประเมินโดยแพทย์ที่เกี่ยวข้อง

6. ในกรณีที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้ จะได้รับเงินช่วยเหลือในการจ้างคนดูแลพิเศษ ทั้งในส่วนของความช่วยเหลือด้านร่างกายและที่อยู่อาศัยด้วย

7. ลูกจ้างที่ได้ทำประภันสังคมแล้ว ไม่ต้องกรอกใบสมัครหรือคำร้องใดๆ ในกรณีได้รับสิทธิประโยชน์ เนื่องจากลูกจ้างทุกคนจะได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์เบื้องต้นตามกฎหมายอยู่แล้ว

9. เว็บไซท์เกี่ยวกับตำแหน่งงาน

ในปัจจุบันมีการรวมตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สนใจหางานทำในสหพันธ์ฯ โดยผู้ที่สนใจสามารถดูข้อมูลได้ที่ www.monster.de