

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในเขตภาคใต้ของไต้หวัน

และ

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง แนวทางในการปฏิบัติงานที่สนองตอบนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทย
ไปต่างประเทศของรัฐบาลไทย

โดย

นางสาวแก้วใจ สัจจะเวทะ
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๓๔๔
กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ส่วนที่ ๑ เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเรื่อง การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในเขตภาคใต้ของไต้หวัน ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเมืองเกาสง ที่มีภารกิจให้ความคุ้มครองดูแลแรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวันให้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง ตามสัญญาจ้างงาน กฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของไต้หวัน ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบการจ้างงาน ให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายท้องถิ่นและตามสัญญาจ้างงาน ตลอดจนเป็นตัวแทนของแรงงานไทยในการร้องทุกข์และดำเนินคดีกรณีถูกละเมิดสิทธิ

(๒) ดูแล คุ้มครอง และช่วยเหลือแรงงานไทยให้ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กรณีแรงงานไทยเดินทางมาทำงานโดยถูกหลอกลวง หรือประสบปัญหาถูกทอดทิ้ง หรือได้งานไม่ตรงตามสัญญา หรือได้รับค่าจ้างต่ำกว่าสัญญาจ้าง

(๓) ตรวจสอบและรับรองเอกสารความต้องการจ้างแรงงานไทยของนายจ้าง เพื่อคุ้มครองและป้องกันการหลอกลวงแรงงานไทย โดยตรวจสอบว่านายจ้างมีตำแหน่งงานจริงหรือไม่ ลักษณะงานมีความปลอดภัยหรือเสี่ยงอันตรายหรือไม่ สภาพการจ้างเป็นไปตามมาตรฐานและเงื่อนไขขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งเป็นผู้เจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ให้แรงงานไทย

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในฉบับนี้จึงเป็นข้อมูลกฎหมายแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมของไต้หวัน ในขณะที่ผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ที่สำนักงานแรงงานเมืองเกาสง ระหว่างวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๑ - ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อราชการต่อไป

ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์การดำเนินงานหรืออ้างอิงแนวคิดจาก ๑) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๒) กฎหมายแรงงานไต้หวัน และระเบียบกองทุนประกันภัยแรงงาน และกองทุนประกันสุขภาพของไต้หวัน ๓) แนวคิดการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ๔) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒ ลักษณะ ได้แก่ ก. กรณีรับเรื่องร้องทุกข์ ข. กรณีตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบสถานะของนายจ้างก่อนรับรองสัญญาจ้างงาน และมีขั้นตอนการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้/คำแนะนำแก่ล้ามบริษัทจัดหางานและอาสาสมัครแรงงานในเขตภาคใต้ของไต้หวัน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายแรงงานและกฎระเบียบด้านการหักภาษีสรรพากรของแรงงานต่างชาติ เพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติได้ถูกต้อง

(๒) ควรมีการให้รางวัลสถานประกอบการ/บริษัทจัดหางานไต้หวันดีเด่นหรือลงโทษสถานประกอบการ/บริษัทจัดหางานที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างชาติ

(๓) ควรประชาสัมพันธ์ให้คนรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานและเข้าใจถึงลักษณะงานที่ต้องไปทำงานในไต้หวัน และปรับปรุง Demand Letter ในสัญญาจ้างให้ระบุลักษณะการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม

(๔) หากทางแก้ไขปัญหาค่าบริการจัดหางานให้ลดน้อยลงมากที่สุด เพราะแรงงานต่างชาติจะต้องเสียค่าบริการรายเดือนให้แก่บริษัทจัดหางานในไต้หวันด้วย ทำให้แรงงานต้องจ่ายค่าบริการหลายต่อขาดแรงจูงใจและขาดต้นทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงานในไต้หวัน โดยตรวจสอบและควบคุมให้การเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานของบริษัทจัดหางานไทยเป็นไปตามกฎหมาย และให้ข้อมูลที่แท้จริงของลักษณะงานและที่พักแก่ผู้หางาน เพื่อจูงใจให้ผู้หางานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

(๕) ควรมีการส่งเสริมการจ้างตรงโดยไม่ต้องเสียค่าบริการจัดหางานโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานไทยที่จะเดินทางมาทำงานไต้หวันในรอบที่ ๒ กับนายจ้างเดิม ทั้งนี้เพราะคนงานกลุ่มนี้จะมีประสบการณ์เคยไปทำงานแล้วจะพอช่วยเหลือตัวเองได้ มีความคุ้นเคยกับนายจ้างอยู่แล้ว

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ผู้รับทราบประเมินได้นำเสนอหลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายเพื่อนำเสนอให้การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้ นโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันได้พิจารณาดำเนินการจัดส่งแรงงานตามอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานในต่างประเทศที่สอดคล้องกับความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย และนำมาพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การขอจัดตั้งสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งมุ่งเน้นในประเทศและภูมิภาคที่มีการจ้างแรงงานสูง เนื่องจากมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีการลงทุนทั้งในภาครัฐและเอกชนหลายโครงการ และมีคนไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมาก โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งในด้านค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพในต่างประเทศ รัฐบาลไทยจึงส่งเสริมนโยบายด้านการขยายตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และในขณะนี้ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สภาวะขาดแคลนกำลังแรงงาน รัฐบาลไทยจึงมอบนโยบายให้กระทรวงแรงงานพิจารณาทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงภาษาและทักษะฝีมือที่เกี่ยวข้อง และพิจารณารองรับการจัดหางานในประเทศ จึงเป็นนโยบายที่บ่งชี้ว่านับจากนี้เป็นต้นไปรัฐบาลไทยจะขอทวงคืนแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมาเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศต่อไป ในฐานะที่แรงงานกลุ่มนี้มีโอกาสได้พัฒนาทักษะฝีมือและได้รับการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีจากต่างประเทศมาแล้วในระดับหนึ่ง

ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ ๑) การเรียกรับค่าบริการจัดหางานไปทำงานต่างประเทศที่สูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด ๒) การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานในต่างประเทศ ยังไม่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ห่างไกลในต่างจังหวัด ๓) แรงงานไทยขอยกเลิกสัญญาจ้างงานก่อนกำหนด ๔) แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้างประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานอยู่เนือง ๆ ๕) แรงงานไทยมีปัญหาการปรับตัว ๖) ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศขณะนี้มีความโน้มถ่วงลง เนื่องจากตลาดแรงงานในต่างประเทศทั่วโลกเป็นตลาดแรงงานเก่า ยังไม่มีตลาดแรงงานใหม่ ๆ ที่ดึงดูดความสนใจให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ๗) ระยะเวลาการอบรมแรงงานก่อนเดินทางน้อยเกินไป ๘) คนหางานไม่ค่อยมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ลักษณะงาน รายได้ และสวัสดิการในประเทศปลายทาง ๙) ระบบข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอต่อการให้บริการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างครบวงจร

ผู้ขอรับการประเมินจึงศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสรุปเสนอแนะ โดยอ้างอิงกับแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

๑. ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนพิจารณาแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ โดยจัดระบบข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้มีความสมบูรณ์

๒. พิจารณาแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ รวมถึงการช่วยเหลือคนหางาน และครอบครัวที่ประสบปัญหาได้อย่างกว้างขวางครอบคลุมยิ่งขึ้น

๓. ควรเปิดโอกาสให้คนหางานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ลักษณะงาน รายได้ และสวัสดิการในประเทศปลายทางก่อนที่จะตัดสินใจสมัครเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยกำหนดแผนเชิงรุกด้านการประชาสัมพันธ์

๔. ขยายระยะเวลาและหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้กับแรงงานไทยที่มีเนื้อหาครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้น

๕. เข้มงวดและดำเนินการอย่างจริงจังต่อผู้จัดหางานที่เก็บค่าบริการจัดหางานมากเกินไปกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

๖. แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศควรเข้าถึงบริการจัดหางาน การให้คำปรึกษาเพื่อประกอบธุรกิจขนาดเล็ก บริการทางการเงิน สวัสดิการและการคุ้มครองทางกฎหมาย กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

คำนำ

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อขอรับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชากร ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในขณะที่ดำรงตำแหน่ง ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเมืองเกาสง ระหว่างวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๑ – วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ เรื่อง “การคุ้มครอง สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในเขตภาคใต้ของไต้หวัน” และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ เรื่อง แนวทางในการปฏิบัติงานที่สนองต่อนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศของรัฐบาลไทย

ผู้ขอรับการประเมินจึงหวังว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานต่อไป

แก้วใจ สัจจะเวทะ

กันยายน ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน “การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในเขตภาคใต้ของไต้หวัน”	๑
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๒
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๕
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๙
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๙
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๐
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๑
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๑๑
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๑๒
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง “แนวทางในการปฏิบัติงานที่สนองตอบนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทย	
ไปต่างประเทศของรัฐบาลไทย”	
๑. หลักการและเหตุผล	๑๓
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๑๔
๒.๑ บทวิเคราะห์	๑๔
๒.๒ แนวคิด	๒๕
๒.๓ ข้อเสนอ	๓๘
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๙
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๐
บรรณานุกรม	๔๑
ภาคผนวก	๔๒