



รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร และระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ



รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทย
ไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

เสนอต่อ
กรมการจัดหางาน

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
โดย สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะผู้วิจัย

ที่ปรึกษาโครงการ (ด้านการสำรวจ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ อิศรภักดี

ผู้จัดการโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ

นักวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์

คุณฉันทบูรณ์ ดีสมสุข

นักวิจัยสำรวจ และผู้ประสานงานโครงการ

คุณอุไรวรรณ รุ่งไธัญญ์

คุณศรีษฐา อ่อนแก้ว

คุณสุรินทร์ วงศ์มณีรุ่ง

คุณพิมพ์นรี ธีระธรรมสรณ์

เลขานุการโครงการ

คุณมัลลิกา สุขหอม

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ใช้การศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed methods) จากการศึกษาเอกสาร การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง และการศึกษาดูงานหน่วยงานด้านการส่งแรงงานไปต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์ การศึกษามีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษา/วิเคราะห์ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ รวมทั้งแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต 2) เพื่อให้คำปรึกษา รวมทั้งเสนอแนะรูปแบบองค์กรและแนวทางการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อทราบปัญหาที่แท้จริงของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ และการเสนอแนะรูปแบบองค์กรและแนวทางการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐที่เหมาะสม มีความคล่องตัว สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความทันสมัยเป็นมาตรฐานสากลเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศผู้ส่งแรงงานชาติอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคอาเซียน เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม

จากการสำรวจข้อมูลกลุ่มต่าง ๆ และการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ ได้แก่

ก. ปัญหาคุณลักษณะและปัจจัยเฉพาะตัวของแรงงานไทย ประกอบด้วย

- แรงงานขาดความรู้ ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นแต่ละประเทศ (ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่น) รวมถึงความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ
- ปัญหาส่วนบุคคลของแรงงานไทย เช่น การขาดวินัยในการทำงาน การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การดื่มสุราและการใช้ยาเสพติด รวมถึงแรงงานไทยบางส่วนขาดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
- การลาออกและกลับก่อนสัญญา (แรงงานค่าตัวสูง หรือการโดนหลอกมาโดยที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขข้อตกลง) และการหลบหนีไปยังสถานประกอบการอื่น ๆ
- ปัญหาด้านสุขภาพและการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ปัญหาเชิงจิตใจ เช่น การคิดถึงบ้าน (Homesick) อันส่งผลต่อการทำงาน

ข. ด้านการดำเนินงานและการให้บริการของภาครัฐ

- การให้บริการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) มีประเด็นที่อาจเป็นข้อสังเกต คือ
 - จำนวนคนหางานที่มาติดต่อสอบถาม ลงทะเบียนไว้มีจำนวนไม่แน่นอน และไม่สามารถกำหนดเวลาการรับสมัครการสอบได้ เพราะกำหนดการต่าง ๆ ทางกรมการจัดหางานกำหนดรวมทั้งขึ้นอยู่กับประเทศที่ต้องการแรงงานกำหนดมา ดังนั้น การดำเนินการจัดส่งโดยรัฐจึงมีการกระจุกตัวที่ส่วนกลาง และในกรณีการให้บริการอบรมกับคนหางานที่บริษัทเอกชนจัดส่ง



ศูนย์ประสานฯ ไม่สามารถจัดทำแผนการดำเนินการได้ เนื่องจากบริษัทเอกชนที่นำคนหางานมารับการอบรมก่อนการเดินทาง ไม่ได้มีการแจ้งล่วงหน้า หรือบริษัทจัดหางานเอกชนนำคนหางานเดินทางมารับการอบรมในกรุงเทพฯ โดยตรง

- ไม่สามารถติดตามข้อมูลการไปทำงานต่างประเทศของผู้ที่มาลงทะเบียนได้ เนื่องจากคนหางานเมื่อได้ตัดสินใจที่จะไปทำงาน จะเดินทางไปดำเนินการต่อที่กรมการจัดหางาน หรือได้เดินทางไปแล้วก็ไม่ได้แจ้งกับทางศูนย์ประสานฯ
- ในกรณีของการแจ้งการเดินทางต่างประเทศด้วยตนเองของแรงงานที่กลับมาและต้องการเดินทางกลับไปทำงานอีก โดยกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่กลับมาชั่วคราว เช่น พักผ่อน เจ็บป่วยทางศูนย์ประสานฯ รับแจ้งได้เฉพาะแรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ตามบัตรประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ หากแรงงานมีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น ต้องไปรายงานตัวที่จังหวัดที่ตนเองมีชื่อในทะเบียนบ้าน หรือแจ้งที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในกรุงเทพฯ ทำให้ขาดความคล่องตัว
- ข้อจำกัดการให้บริการ คือ ในแต่ละศูนย์ประสานฯ ไม่สามารถดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศได้อย่างครบวงจร เนื่องจากจำนวนผู้หางานที่มาติดต่อมีจำนวนไม่มาก การอบรมก่อนการเดินทางไปต่างประเทศอาจไม่คุ้มค่า รวมถึงการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้หางาน เช่น การสอบประวัติอาชญากรรม ระบบข้อมูลการตรวจสอบยังไม่เชื่อมต่อทั้งประเทศ คนหางานต้องมาดำเนินการที่ส่วนกลาง เพราะต้องมีการพิมพ์ลายนิ้วมือ และจำนวนบุคลากรที่จะดูแลทุกขั้นตอนตั้งแต่การลงทะเบียน ผูกอบรม จนถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน) ไม่เพียงพอและต้องใช้งบประมาณมาก
- ระบบการจัดสอบยังมีอยู่อย่างจำกัด เช่น การทดสอบภาษาของสาธารณรัฐเกาหลี มีเพียง 4 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี นครราชสีมา และ ลำปาง ส่วนศูนย์ที่มีการจัดทดสอบทักษะ มีจำนวน 3 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี และ นครราชสีมา เท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาคไม่สามารถดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศได้อย่างครบวงจร ด้วยปัจจัยข้อจำกัดหลายประการข้างต้น

- การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐในด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐยังไม่ทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ที่น้อยเกินไป ทำให้แรงงานอาจถูกหลอกไปทำงานด้วยวิธีอื่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- การดำเนินการมีขั้นตอนหลายชั้น ทำให้ใช้เวลาในการดำเนินการมากกว่าการทำงานต่างประเทศด้วยรูปแบบอื่น ๆ ที่อาจมีความสะดวกและคล่องตัวกว่า
- ตำแหน่งงานที่ผ่านระบบการจัดส่งโดยรัฐ มีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับความต้องการของแรงงาน (ที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์) ทำให้มีแรงงานที่ผ่านเกณฑ์ต้องรอการเรียกจากบริษัทนายจ้างในประเทศนั้น

ค. ด้านประเทศปลายทาง

- ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างในเรื่องของค่าตอบแทนการทำงานและสวัสดิการ เช่น การได้รับค่าจ้างไม่เป็นตามกำหนดเวลา สวัสดิการที่ไม่เป็นไปตามสัญญา ไม่มีสิทธิเงินเดือนให้แรงงานเพื่อเป็นหลักฐาน ซึ่งลูกจ้างควรต้องทวงถามทุกครั้งทุกเดือน และการไม่จ่ายค่าจ้างแล้วมีการฟ้องศาล ซึ่งส่วนใหญ่ลูกจ้างจะเป็นฝ่ายแพ้คดี

- การที่นายจ้างเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสัญญาจ้าง และลดสิทธิประโยชน์ นายจ้างดูแลแรงงานได้ไม่ดี ไม่ทั่วถึง

- ปัญหาด้านที่พักที่ไม่เหมาะสมเท่าที่ควร มีการตัดไฟฟ้าในฤดูหนาวมาเนื่องจากใช้ไฟมากจนไฟตัด นายจ้างไม่มีพื้นที่อุ่นให้

อย่างไรก็ตาม จุดเด่นของการให้บริการโดยรัฐ ประกอบด้วย การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในด้านการให้ข้อมูล คำแนะนำ ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ การมีช่องทางการติดต่อ การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง และการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน) และจากการเปรียบเทียบแรงงานที่จัดส่งโดยรัฐกับแรงงานที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางานพบว่า แรงงานที่รัฐจัดส่งมีความรู้เกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าแรงงานที่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง รวมทั้งแรงงานที่รัฐจัดส่งจะมีปัญหาในการทำงานในต่างประเทศน้อยกว่าแรงงานที่เดินทางไปโดยบริษัทจัดหางาน

คณะผู้วิจัยได้เสนอประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย ประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น ประกอบด้วย ข้อเสนอที่เกี่ยวกับหลักการและโครงสร้างองค์กรของการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ MOU ของไทยกับต่างประเทศ กระบวนการบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ ระบบควบคุมครองแรงงาน ระบบการพัฒนาแรงงาน คือ

- รัฐควรมีการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นการจัดส่งแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือออกไปทำงานต่างประเทศ ในขณะที่ประเทศยังต้องการแรงงานกลุ่มนี้ โดยรัฐต้องกำหนดยุทธศาสตร์ของการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยพิจารณาถึง ประเทศ ประเภทงาน เงื่อนไขการจ้างงาน ค่าใช้จ่าย และการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย รวมถึงการหาตลาดใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มต่อแรงงานไทยในระดับที่สูง

- รัฐบาลควรทบทวน เพิ่มความเข้มแข็งให้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ และควรพิจารณาจัดทำให้มีการทบทวนและประเมินข้อตกลง บันทึกความเข้าใจ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมในระหว่างประเทศ โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้างและคนงาน ในทางปฏิบัติ การสร้างอำนาจการต่อรองให้กับแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศจะคล้ายกับกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ คือการทำให้นายจ้างในต่างประเทศยอมดำเนินการตามหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่าง ๆ ให้กับแรงงานจากประเทศต้นทาง การสร้างอำนาจการต่อรองเพื่อให้แรงงานเป็นที่ต้องการ คือ การพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ

- การจัดส่งแรงงานโดยรัฐ ควรดำเนินการเฉพาะประเทศที่มีข้อตกลงที่จำกัดให้เป็นแบบรัฐต่อรัฐ (ปัจจุบันควรเน้นที่ตลาด สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล และญี่ปุ่น เท่านั้น) ไม่ควรดำเนินการแข่งกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่กลไกของตลาดไม่ทำงานคือไม่มีเอกชนดำเนินการ โดยภาครัฐควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการ (Operator) ไปเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) โดยที่หน่วยงานของกรมการจัดหางาน คือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ อาจเพิ่มศักยภาพด้วยการมีกลุ่มงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การทำวิจัยตลาดแรงงานเพื่อการขยายตลาดเป้าหมายโดยเฉพาะและปรับบทบาทการทำงานด้านการฝึกอบรม การทดสอบ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกำกับให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน รวมถึงเพิ่มบทบาทในด้านการกำกับและบังคับใช้กฎหมายกับบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด

- การยกระดับโครงสร้างองค์กรสามารถดำเนินการได้ในอนาคต หากมีจำนวนของแรงงานไทยไปต่างประเทศมากเพียงพอ โดยกรมการจัดหางานอาจมีการยกระดับกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศให้มีอำนาจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานกำกับบริษัทจัดหางาน และการมีหน่วยงานในการวิจัยและส่งเสริมการตลาดแรงงานใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ในการยกระดับในอนาคต กรมการจัดหางานจำเป็นต้องมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในโครงสร้างองค์กรทั้งในส่วนกลางและต่างประเทศ โดยเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดส่งแรงงาน มีทักษะด้านภาษา และมีทักษะในการบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับประเภทงาน และมีความเพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ปัจจุบัน กรมการจัดหางานควรมีการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะด้านภาษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานโดยรัฐ เพื่อให้มีความสามารถในการรองรับกับภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงและมีความทันสมัยในอนาคต

- ภาครัฐโดยกรมการจัดหางาน ควรมีการดำเนินการร่วมกับสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการให้อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ในต่างประเทศ เป็นผู้ให้ข้อมูลและหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ ให้กับแรงงานไทย รวมถึงการศึกษาถึงคู่แข่งด้านแรงงานของประเทศผู้ส่งแรงงานอื่น ๆ ในตลาดแรงงานต่างประเทศ ในกรณีที่กรมสามารถขยายกรอบอัตรากำลังคน ควรพิจารณาถึงการเพิ่มอัตรากำลังในการเป็นผู้หาตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเป็นอัตราที่แยกต่างหากจากอัตรากำหนดตามภารกิจปกติเพื่อให้รองรับกับภารกิจใหม่ได้อย่างเต็มที่

- การลดขั้นตอนการดำเนินการด้านเอกสารแต่สามารถสอบทานกลับและมีการจัดการฐานข้อมูลที่ดี

- การกำหนดมาตรฐานความคุ้มครองแรงงานที่สูงกว่ามาตรฐานปกติ การดูแลผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานในต่างประเทศ และการจัดองค์กรที่เหมาะสม รวมถึงการมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

- ระบบการประสานและการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยทำได้เป็นระบบ โดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศอาจต้องติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานว่าส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยมากน้อยเพียงใด และให้ข้อมูลกับแรงงานที่ไปทำงาน รวมถึงข้อมูลการเข้าออกแรงงานให้ทันสมัย

- ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) อาจช่วยในการลดขั้นตอนการดำเนินการ แต่ในปัจจุบัน การดำเนินการยังอาศัยส่วนกลางมากกว่า ดังนั้น ศูนย์อาจเป็นเพียงตัวกลางด้านการให้ข้อมูล การเตรียมเอกสาร และการติดตามประเมินผลภายหลังแรงงานกลับมาอย่างภูมิลำเนา

- ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร และการคัดกรองในเบื้องต้น ผ่านระบบการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย และแรงงานในแต่ละพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงได้ รวมถึงการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม การใช้ Infographic ที่สื่อให้เข้าใจได้ง่าย และมีการเผยแพร่ให้แรงงานที่อาจมีความรู้ความสามารถเข้าถึงได้

- ควรมีการใช้ Application เพื่อการลงทะเบียนแรงงานไทยในต่างประเทศ มีการ update ข้อมูลและการส่งข้อมูล การติดตามแรงงานที่เดินทางกลับมาในประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการดำเนินการ และมีการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงาน (ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill) เพื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) สำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรม การทำงาน รายได้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลความเป็นอยู่ของแรงงาน การส่งกลับแรงงาน และการดำเนินชีวิตภายหลังกลับมาจากต่างประเทศ

- การยกระดับฝีมือของแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับภาษา การเพิ่มทักษะและอาชีพใหม่ ๆ เป็นกลไกหนึ่งเพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการทำให้แรงงานไทยเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับแรงงานไทยทั้งในด้านปริมาณที่ความต้องการและอัตราค่าตอบแทน รวมถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในการทำงานของประเทศผู้รับ ในการฝึกอบรมอาจต้องมีการสร้างหลักสูตรเพื่อให้แรงงานเข้าใจจนบรรลุธรรมเนียมประเพณี รวมถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการดำรงชีวิตในประเทศปลายทาง

- การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคล้ายระบบการประกันสังคม รวมถึงความครอบคลุมภายหลังการเดินทางกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศแล้ว และมีระบบการติดตามแรงงานที่กลับมาแล้วเพื่อดูแลเรื่องการฝึกอบรม การมีงานทำ และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนให้เข้าโครงการออม การประกันสังคม

ในการศึกษานี้ อาจมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การศึกษาอาจไม่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นกรอบข้อจำกัดที่คณะผู้วิจัยได้ทราบและพยายามแก้ไข ปัญหา ประกอบด้วย ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างประเทศ และช่องทางที่ใช้ อาจมีข้อจำกัด รวมถึงข้อมูลของแรงงานที่กลับมาจากการทำงานในต่างประเทศอาจไม่สมบูรณ์ ไม่ได้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ รวมถึงแรงงานไม่ได้มีระบบส่งข้อมูลเพื่อให้สามารถเป็นฐานข้อมูลให้กับ





กรมการจัดหางาน เพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบ พฤติกรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานในต่างประเทศ ศูนย์ประสานฯ ในต่างจังหวัดทั้ง 10 จังหวัด อาจไม่ได้มีแรงงานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทมาใช้บริการ จัดส่งโดยรัฐจำนวนมากเมื่อเทียบกับส่วนกลาง ทำให้การจัดเก็บข้อมูลต้องอาศัยแรงงานที่กลับมาแล้วจะเดินทาง กลับไปประเทศปลายทางใหม่อีกครั้ง รวมถึงแรงงานที่ผ่านการอบรมและกำลังจะเดินทางไปยังประเทศปลายทาง ซึ่งทำให้การได้มาซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณอาจมีลักษณะของการกระจุกตัวในกลุ่มผู้ตอบที่อาจมีคุณสมบัติไม่แตกต่างกัน



Executive Summary

The mixed method study is applied for this research report for the development of organization and system for Thai labor sending for overseas works by the government. The study method takes into account documents, questionnaire surveys and in-depth interviews with related parties as well as field studies of the Philippines agencies responsible for sending labors to work overseas. There are two research objectives namely 1) to study/ analyze the problems of Thai labor sending for overseas work by the government as well as future trends in labor market demand and 2) to provide advice, including suggestion on organization models and service guidelines for efficient Thai labor sending for overseas work. The important goal is to identify the root causes of the problems for Thai labor sending for overseas work by the government and to suggest appropriate and flexible organization models and service guidelines by the government to be able to provide efficient and modern service that meets international standard to increase competitiveness capacity to compete with other countries that send labors oversea, especially countries in the Association of South East Asian Nations (ASEAN) such as the Philippines, Indonesia, Vietnam.

From the survey data from various groups of people and in-depth interviews, the problems with Thai labor sending for overseas works are as follows:

A. Characteristic and issues specific to Thai labors consist of

- Labors' lack knowledge and inability to use English and local languages in each country (Chinese, Korean, Japanese) as well as understanding of the traditions and customs of each country.

- Personal issues of Thai labors such as lack of work discipline i.e. absenteeism without advance notice (intoxication reason), alcoholic addiction and drug use along with some of the Thai labors' lack of knowledge and self-improvement.

- Resignation and repatriation before employment contract expiry (high expectations by the labors or being tricked into works while in reality works are not in compliance with terms and conditions) and work abandonment to other establishments.

- Health issues and accidents from work and psychological problems such as homesickness that affect work performance.





B. Government operation and service

- A number of remarks can be seen from services through regional Thailand Overseas Employment Administration (TOEA) as follow:

- The number of job seekers who come to ask for information and make the registration is uncertain and the regional center cannot determine the registration and examination schedules due to its dependency on the determination by the Department of Employment and the country with labor demands. Therefore, the labor sending operation by the government has concentrated in the central. In the case of providing training for job seekers with private employment agency, the center is unable to make an implementation plan as the private companies bring in job seekers to train before traveling without advance notice or some of private employment agencies in other provinces bring job seekers to Bangkok to receive training directly.
- Inability to track the information of registered labors who travel to work overseas as once job seekers have decided to work, they will then proceed with the Department of Employment or travel overseas without informing the center.
- Overseas travel notification by returned labors who wish to travel back for more overseas works. These are temporary returns such as for resting and illness. The provincial center can only make notifications for labors residing in accordance with the address in the identification card in that provinces. Labors with domiciles in other provinces must report to the province in which they are registered in the house registration or the Overseas Employment Administration.
- Service limitations lie in the fact that each regional center is unable to offer comprehensive labors sending for overseas work due to low number of job seekers who contact the regional center. The training before traveling overseas may not be worth the cost as well as the qualification screening of the jobs seekers such as criminal history is still not integrated nationwide. Job seekers have to contact the central center for fingerprint scanning while for regional centers there are insufficient number of personnel in every process, covering from registration, training to traveling facilitation. (e.g. airport facilitation) and it requires a large amount of budget.



- The examination system is still limited such as there are only four Korean language testing centers in Bangkok, Udon Thani, Nakhon Ratchasima and Lampang and only three skill testing centers in Bangkok, Udon Thani and Nakhon Ratchasima.

In conclusion, the regional service coordination centers are not able to provide a comprehensive operation in sending labors to work overseas due to multiple factors such as the number of registered job seekers, language and skills test as required by the overseas countries are limited to certain centers only as well as the issue of incomplete tracking system of the returned workers.

- The promotion of the government in sending labors to work overseas is limited to certain area at low publicity rate which may lead to workers being tricked to work through other illegally ways.

- There are many operation processes which require longer processing time than other forms of more convenient and flexible overseas works.

- Limited job positions offered through the government sending system compared to the labors's demands (qualified labor), causing qualified workers to wait for the employer companies in overseas countries.

C. Destination Country

- Employer-related issues in terms of compensation and welfare such as not receiving wages on time, welfare not in compliance with the contract, no pay slip for employees for which employees should ask every time and every month and wage payment refusal leading to a lawsuit which most of the time, employees will lose the case.

- Employers change job scopes, amend employment contract and reduce benefits as well as not taking good take care or provide limited care of employees.

- Accommodation issues as in accommodation not suitable, power cut during winter seasons due to high electricity usage and no heated areas provided for labors by the employer resulting to purchases of heat fan and heat stove.

Nevertheless, the strengths of government services consist of officers' information services, recommendations, information required for decisions making, communication channels and preparations for which the Department of Employment provided for money saving in



funds, training before traveling overseas and travel facilitation (e.g. airport facilitation). According to the comparison of labors sending by the government and labors sending by employment agencies, it is found that the labors sent by the government have more knowledge about the destination country, job descriptions, compensation and welfare more than labors sent by the employment agencies. In addition, labors sent by the government have less issues when working overseas than labors sent by employment agencies.

The research team put together initial policy recommendations for implementation consisting of five main topics which are proposals regarding the principles and organizational structure of the organizations sending labors for overseas works by the government, the MOU between Thailand and other countries, management process for Thai labor sending for overseas works by the government, labor protection system and labor development system consisting of main proposals as follows:

- The government should determine a clear policy on labor sending for overseas works because it is a sending of skilled and semi-skilled labors for overseas works while the country is still in need of this group of labors. The government must determine the strategy of labor overseas sending by considering countries, types of work, employment conditions, expenses and protection of Thai labors as well as identifying new markets with high added value for Thai labors.

- The government should adopt, review and strengthen the laws and regulations of the country and should consider making a revision and evaluation of agreements and policies for fair job matching of Thai labors overseas with the participation of employer organizations and labors. In practice, creating bargaining power for Thai labors who work overseas, similar to the case of the Philippines, has forced the employers to follow the general principles of traveling costs coverage for overseas labors for the travel from the origin countries.

Creation of bargaining power to create labor demands is the process of developing skilled labors to match the needs of the labor market in each country.

- Labor sending by government should be conducted to countries with an agreement limited to government-to-government only (currently should focus on the Republic of Korea, Israel and Japan market (IM project) only) and should not compete with private parties unless there is a lack of market mechanism or when there is no private party as the operation. The government should then adjust its role from the operator to the regulator. The capacity of the facilitator that is



the Office of Overseas Employment Administration Division, the Department of Employment can be improved by assigning divisions with the role of specifying policy, conducting labor market research for expanding the target market and adjusting job roles in training and examination by using information technology systems and supervising the private sector to be its operator as well as adding a role in strictly overseeing and enforcing the law with employment agencies.

- Elevating the organizational structure to sufficiently support future Thai labor exports. The Department of Employment may elevate the Overseas Employment Administration Division to have more power especially for the supervision of employment agencies and have a capable research and new labor market promotion unit. In this regard, the Department of Employment requires an increased number of personnel in the organization structure, both central and overseas, in order to have personnel with labor sending ability, language knowledge and managerial competency to support the increased workload. At present, the Department of Employment should have skill developments especially in language for personnel related to labor sending in order to have the capability to support the changing and more modern missions in the future.

- Reducing the paperwork process but improving the quality for reviews with good database management, labor protection with standards that are higher than normal, protection of economic benefits arising from overseas works and suitable organization arrangement as well as having an effective monitoring and evaluation system.

- The government sector by the Department of Employment should be in cooperation with the International Cooperation Bureau in having Minister Counsellor (Labor) and Counsellor (Labor) overseas provide information and identify new labor markets for Thai labors. This includes new jobs, new industries as well as studies of labor competitors in the overseas labor market. In the event that the department can expand the number of workforce, it should consider creating the role of seekers of labor market overseas separately in order to support the market finding mission fully.

- Having an efficient system for coordination and protection of legal labors. Labor Office overseas may be required to monitor the labor market situation and changes of labor laws in the labor markets to see the level of impact on Thai labors and provide information to overseas labors and having up-to-date information on labor entry and exit.





- The regional Thailand Overseas Employment Administration (TOEA) may help reduce the process but at present the operation is still centralized. The regional TOEA may be just an intermediary in providing information, document preparation and follow-up evaluation after the labors returning to Thailand.

- Having additional channels for public relations, recruitment and initial screenings through a modern public relations system for which workers in each area can access, including the use of appropriate public relations media and infographic that is easy to understand and disseminated for workers who may have little knowledge to access.

- Having an application for registration of oversea Thai labors, updating and submitting tracking information of labors returning to Thailand in order for the development of operational system and labor training development (both hard and soft skill) for overseas works with the Department of Skill Development, educational institutions and related agencies.

- Establishing big data for overseas labors for use in behavioral, work and income studies as well as other information for the improvement and development of overseas labor sending, labor protections, labor returns and labors' life after returning from overseas.

- Upgrading labor skills, language knowledge, adding new skills and career options as a mechanism to meet the new market demands. This is to increase Thai labor demands overseas and increase leverage power of Thai labors in terms of quantity and compensation as well as work conditions relevant in the overseas countries. Training may require curriculum that takes into account customs and traditions as well as necessary information for living in the country.

- Providing protection to labors similar to the social security system including after the labors return from working overseas. Having a tracking system for returning labors to oversee training, employment and other benefits such as encouragement for labors to enter saving programs or social security.

There are a number of limitations to this study that may render the study imperfect. The research team is aware of and tried to solve the problem while the period of time for data collection of overseas labors and channels used may have restrictions and lack organized system. There is no system for labors returning from overseas to provide information for the Department of Employment to establish a database to study the pattern, behaviors and factors relevant to overseas works. Coordination Center across all 10 provinces did not have many labors wanting to work overseas through the government labor sending service compared to the central. This has made the



data collection dependent on returned labors who are going back to work overseas as well as trained labors about to travel overseas, making the acquired quantitative data concentrated in a group of respondents which lacks diversity.

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร

i

บทที่ 1 บทนำ

- 1.1 หลักการและเหตุผล 1 - 1
- 1.2 วัตถุประสงค์ 1 - 4
- 1.3 เป้าหมายการดำเนินการ 1 - 4
- 1.4 นิยามศัพท์สำหรับการวิจัย 1 - 5

บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

- 2.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน 2 - 1
- 2.2 สถานการณ์การส่งแรงงานไปต่างประเทศของไทย 2 - 15
- 2.3 สภาพปัญหาของแรงงานไทยไปต่างประเทศ 2 - 25
- 2.4 ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ 2 - 36
- 2.5 การศึกษาโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ โดยภาครัฐ 2 - 53
- 2.6 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดส่งแรงงาน 2 - 58
- 2.7 ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ 2 - 60
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2 - 64
- 2.9 หลักการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ 2 - 66
- 2.10 สถานการณ์การจัดส่งแรงงานของต่างประเทศ 2 - 71

บทที่ 3 กรอบการศึกษาและแนวทางการศึกษา

- 3.1 กรอบการศึกษา 3 - 1
- 3.2 แผนงานการศึกษา ระยะเวลาดำเนินการ 3 - 4
- 3.3 แผนการดำเนินงาน 3 - 17
- 3.4 การส่งมอบงาน 3 - 21

บทที่ 4 ผลการศึกษา

- 4.1 ผลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม 4 - 1
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ 4 - 9
- 4.3 ผลการศึกษาจากแรงงานในต่างประเทศ 4 - 20





สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	4 - 27
4.5 ผลการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ	
4.6 สถานการณ์และปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ	4 - 54
4.7 การดำเนินการและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง	4 - 68
4.8 ผลการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์	4 - 74

บทที่ 5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อจำกัดของการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา	5 - 1
5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	5 - 11
5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา	5 -18

บรรณานุกรม

Appendix A แผนการลงสำรวจในพื้นที่ประเทศฟิลิปปินส์	
Appendix B แบบสอบถามการสำรวจคนทำงานในต่างประเทศ คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ	
Appendix C ข้อมูลการสำรวจสำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดต่าง ๆ	
Appendix D ภาพการดำเนินงาน	



สารบัญตาราง

หน้า

<p>ตารางที่ 1 – 1 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2561 (มกราคม - ธันวาคม)</p>	<p>1 – 3</p>
<p>ตารางที่ 1 – 2 จำนวนแรงงานที่กรมจัดส่งไปทำงานยังต่างประเทศ (จำแนกตามเพศ ประเทศ) ปี พ.ศ. 2561</p>	<p>1 – 3</p>
<p>ตารางที่ 2 – 1 ข้อมูลการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 – 2562</p>	<p>2 – 2</p>
<p>ตารางที่ 2 – 2 การเคลื่อนย้ายแรงงานแยกตามภูมิภาค</p>	<p>2 – 2</p>
<p>ตารางที่ 2 – 3 สถิติการย้ายถิ่นจากทวีปเอเชียไปยังกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การ เพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ 15 ประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2560</p>	<p>2 – 3</p>
<p>ตารางที่ 2 – 4 สถิติการย้ายถิ่นจากทวีปเอเชียไปยังกลุ่มประเทศคณะมนตรี ความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ ปี พ.ศ. 2562</p>	<p>2 – 4</p>
<p>ตารางที่ 2 – 5 สถิติการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มประเทศอาเซียนปี พ.ศ. 2562</p>	<p>2 – 5</p>
<p>ตารางที่ 2 – 6 สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียน ระหว่างปี พ.ศ. 2553 - 2559</p>	<p>2 – 8</p>
<p>ตารางที่ 2 – 7 สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางของแรงงานสู่ประเทศปลายทางในอาเซียน ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2559</p>	<p>2 – 9</p>
<p>ตารางที่ 2 – 8 สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางสู่กลุ่มประเทศ คณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ ปี พ.ศ. 2559</p>	<p>2 – 10</p>
<p>ตารางที่ 2 – 9 สถิติการส่งเงินกลับเข้าประเทศระหว่างปี พ.ศ. 2553 – 2559 ในกลุ่มประเทศเอเชีย</p>	<p>2 – 11</p>
<p>ตารางที่ 2 – 10 สถิติการส่งเงินกลับประเทศในปี พ.ศ. 2559 และร้อยละของเงินส่งกลับในแต่ละแหล่งที่มา</p>	<p>2 – 12</p>
<p>ตารางที่ 2 – 11 สัดส่วนร้อยละของเงินส่งกลับต่อ GDP รายประเทศ</p>	<p>2 – 13</p>
<p>ตารางที่ 2 – 12 การประมาณการและพยากรณ์กระแสการส่งเงินกลับไปยังประเทศกำลังพัฒนา</p>	<p>2 – 14</p>
<p>ตารางที่ 2 – 13 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี พ.ศ. 2561 (มกราคม - ธันวาคม)</p>	<p>2 – 15</p>
<p>ตารางที่ 2 – 14 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ปี พ.ศ. 2561</p>	<p>2 – 16</p>
<p>ตารางที่ 2 – 15 ข้อมูลการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศรายปี พ.ศ. 2558 – 2562</p>	<p>2 – 17</p>
<p>ตารางที่ 2 – 16 ข้อมูลพื้นฐานของประเทศผู้รับแรงงานจากประเทศไทย</p>	<p>2 – 18</p>



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 2 - 17 การกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการทดสอบแรงงานของกระทรวงในญี่ปุ่น	2 - 41
ตารางที่ 2 - 18 คุณสมบัติผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี	2 - 57
ตารางที่ 2 - 19 ตารางเปรียบเทียบการจ้างงานและค่าใช้จ่ายของคนหางานที่เดินทางไปทำงานโดยวิธีรัฐจัดส่ง (ก่อนการเดินทาง)	2 - 61
ตารางที่ 2 - 20 การกำหนดค่าธรรมเนียม และข้อกำหนดอื่น ๆ (บางส่วน) สำหรับการยื่นขอใบอนุญาต	2 - 91
ตารางที่ 2 - 21 ข้อกำหนดขั้นต่ำที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานมาตรฐาน โดย POEA	2 - 95
ตารางที่ 2 - 22 สรุปกฎหมายของฟิลิปปินส์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานต่างประเทศ	2 - 107
ตารางที่ 2 - 23 ข้อตกลงแบบทวิภาคีที่ประเทศฟิลิปปินส์ทำกับประเทศต่าง ๆ	2 - 109
ตารางที่ 3 - 1 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2561 (มกราคม - ธันวาคม)	3 - 6
ตารางที่ 3 - 2 จำนวนแรงงานที่กรมจัดส่งไปทำงานยังต่างประเทศ (จำแนกตามเพศ ประเทศ) ปี พ.ศ. 2561	3 - 7
ตารางที่ 3 - 3 การลงทะเบียนและขออนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3 - 7
ตารางที่ 3 - 4 ช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลรายพื้นที่	3 - 9
ตารางที่ 3 - 5 จำนวนการส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	3 - 10
ตารางที่ 3 - 6 การจัดกลุ่มตัวอย่าง และประเด็นสำรวจหลัก (ช่วงเวลาสำรวจ เดือนสิงหาคม - เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562)	3 - 11
ตารางที่ 3 - 7 ประเด็นและช่วงเวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้กำหนดนโยบายและผู้ทรงคุณวุฒิ	3 - 12
ตารางที่ 3 - 8 รายชื่อกลุ่ม Focus Group	3 - 14
ตารางที่ 3 - 9 แผนการดำเนินงาน	3 - 17
ตารางที่ 4 - 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทและประเทศที่เดินทาง	4 - 1
ตารางที่ 4 - 2 ข้อมูลส่วนบุคคล (ร้อยละ)	4 - 2
ตารางที่ 4 - 3 ภูมิฐานะของคนหางาน (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)	4 - 3
ตารางที่ 4 - 4 การประกอบอาชีพก่อนการเดินทางไปทำงานครั้งนี้ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)	4 - 6



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4 – 5 งานที่จะไปทำในต่างประเทศ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)	4 – 8
ตารางที่ 4 – 6 เหตุผลที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)	4 – 9
ตารางที่ 4 – 7 สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่คนหางานใช้บริการ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)	4 – 10
ตารางที่ 4 – 8 ปัญหาของการบริการการจัดหางานเพื่อการทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน	4 – 12
ตารางที่ 4 – 9 ปัญหาของคนหางานไปทำงานต่างประเทศที่จัดส่งโดยกรมการจัดหางาน	4 – 14
ตารางที่ 4 – 10 ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ	4 – 15
ตารางที่ 4 – 11 ค่าเฉลี่ยระยะเวลาการทำงาน (เดือน)	4 – 17
ตารางที่ 4 – 12 ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ	4 – 17
ตารางที่ 4 – 13 จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเทศ และการรูปแบบการจัดส่ง	4 – 20
ตารางที่ 4 – 14 ปัญหาของการให้บริการการจัดหางานเพื่อการทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน	4 – 21
ตารางที่ 4 – 15 ปัญหาของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง	4 – 23
ตารางที่ 4 – 16 ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ	4 – 24
ตารางที่ 4 – 17 ปัญหาการทำงานในที่ต่างประเทศ	4 – 25
ตารางที่ 4 – 18 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	4 – 28
ตารางที่ 4 – 19 สถานะข้อมูลบันทึกความตกลง บันทึกความเข้าใจ หรือเอกสารความร่วมมือ ระหว่างประเทศที่ได้จัดทำไว้ในส่วนของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2545 – 2562	4 – 41
ตารางที่ 4 – 20 จำนวนแรงงานต่างชาติในเขตบริหารพิเศษมาเก๊าแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามอุตสาหกรรม ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562	4 – 60
ตารางที่ 4 – 21 แสดงจำนวนแรงงานต่างชาติแยกตามประเภทของ Pass	4 – 62
ตารางที่ 4 – 22 จำนวนแรงงานต่างชาติในไต้หวัน ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562	4 – 64
ตารางที่ 4 – 23 การจ้างแรงงานในเมืองดูไบแยกตามสัญชาติ ข้อมูลจากการสำรวจปี พ.ศ. 2559	4 – 67
ตารางที่ 4 – 24 ตารางเปรียบเทียบการจ้างงานและค่าใช้จ่ายของคนหางาน ที่เดินทางไปทำงานโดยวิธีรัฐจัดส่ง (ก่อนการเดินทาง)	4 – 69
ตารางที่ 5 – 1 ตารางเปรียบเทียบศักยภาพของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานโดยรัฐ	5 – 2



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2 - 1	จำนวนแรงงานอินเดียที่ส่งไปทำงานในต่างประเทศ ปี 2011 - 2017	2 - 72
ภาพที่ 2 - 2	จำนวนแรงงานอินเดีย ปากีสถาน และบังกลาเทศที่ไปทำงานต่างประเทศ	2 - 72
ภาพที่ 2 - 3	จำนวนแรงงานอินเดียที่ไปทำงานในประเทศกลุ่ม GCC จำแนกตามเพศ ปี 1990 และ 2015	2 - 73
ภาพที่ 2 - 4	แสดงจำนวนแรงงานเวียดนามที่ออกไปทำงาน ณ ประเทศต่าง ๆ ปี 2012 - 2016	2 - 76
ภาพที่ 2 - 5	จำนวนแรงงานอินโดนีเซียที่ไปทำงานในต่างประเทศ ปี 2011 -2017	2 - 81
ภาพที่ 2 - 6	แสดงจำนวนแรงงานอินโดนีเซียที่ไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ปี 2011 -2017	2 - 81
ภาพที่ 2 - 7	แสดงประเภทงานของแรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศ ปี 2011 - 2017	2 - 82
ภาพที่ 2 - 8	จำนวนการส่งแรงงานเพศหญิงระหว่างปี ค.ศ. 1990 - 2015	2 - 84
ภาพที่ 2 - 9	เงื่อนไขการส่งแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ ของบังกลาเทศ	2 - 86
ภาพที่ 3 - 1	ระบบการบริหารจัดการการย้ายถิ่น	3 - 3
ภาพที่ 3 - 2	สรุปภาพรวมของการศึกษา	3 - 16
ภาพที่ 4 - 1	การจ้างแรงงานในเมืองดูไบแยกตามสัญชาติและอุตสาหกรรม ข้อมูลจากการสำรวจปี 2015	4 - 67
ภาพที่ 4 - 2	โครงสร้างองค์กรสำนักบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (The Philippines Overseas Employment Administration; POEA) ทั้งภาษาอังกฤษและแปลเป็นภาษาไทย	4 - 83



บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและการใช้แรงงานต่างชาติของไทยได้รับความสนใจและจับตามองจากองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในมิติเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งประเทศไทยในฐานะที่เป็นทั้งประเทศผู้ส่งแรงงาน และผู้รับแรงงานได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาต่อปัญหาการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานดังกล่าว ในมิติของการเป็นประเทศผู้ส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางานได้ดำเนินความพยายามในการติดต่อทำความตกลงกับประเทศต่าง ๆ เพื่อปรับรูปแบบการจัดส่งแรงงานไปทำงานในลักษณะรัฐต่อรัฐ หรือรัฐกับนายจ้างต่างประเทศโดยตรง โดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน กรมการจัดหางานจัดส่งแรงงานให้นายจ้างหรือองค์กรผู้รับในต่างประเทศหรือผู้แทนภาครัฐที่ประเทศปลายทาง ซึ่งในปัจจุบันเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดูแลคุ้มครองแรงงาน และป้องกันปัญหาการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานได้อีกแนวทางหนึ่ง

ในยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 มีการกำหนดยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบกลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ 2) การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ 3) การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน 4) การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งทั้งสี่ยุทธศาสตร์เป็นกรอบการดำเนินการเพื่อให้เกิดการบูรณาการของการแก้ไขปัญหาการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ และต้องมีกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย กลไก 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ และด้านการประเมินผล

ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นจากการจัดส่งแรงงานไทยนอกเหนือปัจจัยทางเศรษฐกิจของโลกซึ่งเป็นผลกระทบภายนอกที่ส่งผลต่อการผลิตของประเทศผู้รับแรงงานจากประเทศไทย แล้วยังประกอบด้วยปัญหาการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการจัดส่งโดยภาครัฐจะเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานและสร้างความคุ้มครองให้กับแรงงานที่ไปต่างประเทศ ภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสม นอกจากนี้ประเด็นปัญหาที่อาจเป็นจุดอ่อนของการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ (ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564) ได้แก่ 1) ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งไปและกลับที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ข้อมูลยังมีการกระจายอยู่หลายที่ 3) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 4) การเตรียมความพร้อมแรงงานไทยยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แรงงานไทยยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ



5) ขาดการบริหารจัดการด้านการเงินของแรงงานไทยที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ 6) บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม 7) แรงงานไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของประเทศนั้น ๆ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องทำการศึกษาและแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ในปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยสามารถทำได้ใน 5 รูปแบบ คือ 1) คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง 2) กรมการจัดหางานจัดส่ง 3) บริษัทจัดหางานจัดส่ง 4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ และ 5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ จากข้อมูลของปี พ.ศ. 2561 พบว่า การส่งแรงงานปี พ.ศ. 2561 กรณีไม่รวมการ Re-Entry มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 61,835 จำแนกเป็นแรงงานชาย 50,360 คน และแรงงานหญิง 11,475 คน โดยประเภทการเดินทางที่แรงงานเดินทางมากที่สุดคือ การใช้บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง จำนวน 26,482 คน คิดเป็นร้อยละ 42.83 ของจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ รองลงมาคือ การเดินทางโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง (หรือรูปแบบการจัดส่งโดยรัฐ) จำนวน 11,909 คน คิดเป็นร้อยละ 19.26 และ การที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน มีจำนวน 10,707 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 ตามลำดับ (ตารางที่ 1 - 1)

การส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศจำแนกตามกลุ่มประเทศหรือทวีปในปี 2561 มีจำนวนแรงงาน ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2562 ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไต้หวันมีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดถึง 71,242 คน รองลงมาคือ อิสราเอล มีแรงงานไทยที่ไปทำงานจำนวน 26,405 คน และสาธารณรัฐเกาหลี มีแรงงานไทยที่ไปทำงานจำนวน 22,037 คน ตามลำดับ ทั้งนี้รูปแบบของการจัดส่งแรงงานในแต่ละประเทศมีรูปแบบที่ต่างกัันคือ การจัดส่งโดยกรมการจัดหางาน และการเดินทางประเภทอื่น ๆ เช่น การเดินทางด้วยตนเองหรือผ่านบริษัทจัดหางาน เป็นต้น ซึ่งกรณีของสาธารณรัฐเกาหลีเป็นไปทำงานโดยผ่านกรมการจัดหางานเป็นหลัก ในขณะที่การไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นและไต้หวันมีการใช้บริษัทจัดหางานเป็นสำคัญ (ตารางที่ 1 - 2)

ตารางที่ 1 - 1 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง)
ยอดสรุปประจำปี 2561 (มกราคม - ธันวาคม)

ประเภทการเดินทาง	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
เดินทางด้วยตัวเอง	5,935	3,480	9,415	15.23
กรมจัดส่ง	10,915	994	11,909	19.26
นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	9,566	1,141	10,707	17.32
นายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน	2,254	1,068	3,322	5.37
บริษัทจัดส่ง	21,690	4,792	26,482	42.83
รวมทั้งสิ้น	50,360	11,475	61,835	100
Re-Entry	40,453	13,366	53,819	

ที่มา ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ตารางที่ 1 - 2 จำนวนแรงงานที่กรมจัดส่งไปทำงานยังต่างประเทศ (จำแนกตามเพศ ประเทศ) ปี พ.ศ. 2561

ประเทศ	กรมจัดส่ง			ประเภทการเดินทางอื่นๆ	Re-Entry	จำนวนแรงงาน ณ วันที่ 31 ม.ค. 2562
	ชาย	หญิง	รวม			
สาธารณรัฐเกาหลี	5,587	649	6,236	190	6,050	22,037
อิสราเอล	4,899	135	5,034	99	3,127	26,405
ญี่ปุ่น	344	81	425	7,048	1,707	7,085
ไต้หวัน	59	21	80	20,515	12,951	71,242
สิงคโปร์	-	77	77	611	3,865	3,269
มาเลเซีย	19	21	40	1,179	6,963	2,746
มาเก๊า	1	10	11	60	135	129
สหรัฐอเมริกาบริติชเอดส์	6	-	6	442	1,878	1,735
รวมประเทศที่กรมจัดส่ง	10,915	994	11,909	30,144	36,676	134,648
รวมทุกประเทศ	10,915	994	11,909	49,926	53,819	152,019

ที่มา ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

กรมการจัดหางานในฐานะองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ และการคุ้มครองคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้ดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง มาตรการหนึ่ง คือ เพิ่มบทบาทในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่

ส่งผลกระทบต่อธุรกิจจัดหางานของเอกชน ซึ่งเป้าหมายหลักของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานโดยรัฐ คือ ช่วยให้คนหางานประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะไม่ต้องจ่ายค่าบริการ และได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และการคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานกำหนด ทั้งนี้ เมื่อมีการติดต่อโดยตรงหรือได้รับการติดต่อจากนายจ้างในต่างประเทศให้จัดส่งคนหางานให้แล้ว กรมการจัดหางานจะดำเนินการประกาศรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนหางานให้นายจ้างในต่างประเทศ โดยคนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงและน้อยที่สุด เช่น ค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้แก่ ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมตรวจลงตรา (วีซ่า) ค่าธรรมเนียมสนามบิน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างงานหรือกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่อย่างใด

จากการดำเนินการที่ผ่านมา การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐมีปัญหาและอุปสรรค เช่น นายจ้างไม่ให้ความสนใจใช้บริการการจัดส่งโดยรัฐ เนื่องจากมีขั้นตอนยุ่งยาก ภายใต้อำนาจของข้าราชการ ส่งผลให้การบริหารจัดการล่าช้า ไม่คล่องตัว และไม่สามารถตอบสนองต่อนายจ้างต่างประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศจึงเห็นควรมีการปรับปรุงรูปแบบองค์กรการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานให้มีความเหมาะสมกับการบริหารงานของภาคราชการที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความทันสมัยเป็นมาตรฐานสากลเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศผู้ส่งแรงงานชาติอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคอาเซียน เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศจึงได้จัดทำโครงการจัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศของกรมการจัดหางานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนายจ้างให้ความสนใจติดต่อใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษา/วิเคราะห์ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ รวมทั้งแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต

1.2.2 เพื่อให้คำปรึกษา รวมทั้งเสนอแนะรูปแบบองค์กรและแนวทางการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐที่มีประสิทธิภาพ

1.3 เป้าหมายการดำเนินการ

1.3.1 ทราบปัญหาที่แท้จริงของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

1.3.2 เสนอแนะรูปแบบองค์กรและแนวทางการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐที่เหมาะสมและมีความคล่องตัว สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 นิยามศัพท์สำหรับการวิจัย

1.4.1 การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ คือ กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศ โดยมีรูปแบบของการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายใน 5 ลักษณะ คือ 1) บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง 2) กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง 3) แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง 4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และ 5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ

1.4.2. การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ คือ กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศด้วยรูปแบบที่รัฐโดยกรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการตามข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำกับรัฐบาลต่างประเทศ และรวมถึงการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศตามระเบียบกรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

การวิจัยเรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา/วิเคราะห์ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ รวมทั้งแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต และเพื่อให้คำปรึกษารวมทั้งเสนอแนะรูปแบบองค์กรและแนวทางการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน
- 2.2 สถานการณ์การส่งแรงงานไปต่างประเทศของไทย
- 2.3 สภาพปัญหาของแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 2.4 ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ
- 2.5 การศึกษาโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ โดยภาครัฐ
- 2.6 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดส่งแรงงาน
- 2.7 ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 หลักการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ
- 2.10 สถานการณ์การจัดส่งแรงงานของต่างประเทศ

ทั้งนี้ ข้อมูลจากงานศึกษาในส่วนนี้จะเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการทำความเข้าใจในเรื่องการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยรัฐ และสามารถนำไปกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไป ซึ่งรายละเอียดเป็นดังนี้

2.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน

จากสถานการณ์ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล (2562) เสนอในตำราเศรษฐศาสตร์การย้ายถิ่น พบว่ามีข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ตั้งแต่ปี 2513 มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี โดยในช่วงปี พ.ศ. 2562 มีอัตราส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อประชากรโลกถึงร้อยละ 3.5 ในขณะที่ปี พ.ศ. 2513 มีอัตราส่วนเพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้น (ตารางที่ 2 - 1) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายภูมิภาค พบว่า ทวีปเอเชีย เป็นทวีปที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุด ประมาณ 83 ล้านคนในปี พ.ศ. 2562 รองลงมาคือทวีปยุโรป ประมาณ 82 ล้านคน (ตารางที่ 2 - 2) และลำดับที่ 3 คือทวีปอเมริกาเหนือ ประมาณ 58 ล้านคน อย่างไรก็ตามจากตัวเลขที่ปรากฏได้แสดงแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เพิ่มขึ้นในทุกปี



ตารางที่ 2 - 1 ข้อมูลการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 - 2562

ปี พ.ศ.	จำนวนแรงงานเคลื่อนย้าย	สัดส่วนแรงงานเคลื่อนย้าย (ร้อยละ) ต่อประชากรโลก
2513	84,460,125	2.3
2518	90,368,010	2.2
2523	101,983,149	2.3
2528	113,206,691	2.3
2533	153,011,473	2.9
2538	161,316,895	2.8
2543	173,588,441	2.8
2548	191,615,574	2.9
2553	220,781,909	3.2
2558	248,861,296	3.4
2562	271,642,105	3.5

ที่มา : UN DESA (2019).

ตารางที่ 2 - 2 การเคลื่อนย้ายแรงงานแยกตามภูมิภาค

พ.ศ.	แอฟริกา	เอเชีย	ยุโรป	อเมริกาใต้	อเมริกาเหนือ	โอเชียเนีย
2543	15,051,677	49,394,322	56,858,788	6,570,729	40,351,694	5,361,231
2548	15,969,835	53,439,306	63,594,822	7,224,942	45,363,257	6,023,412
2553	17,804,198	65,938,712	70,678,025	8,262,433	50,970,861	7,127,680
2558	23,476,251	77,231,760	75,008,219	9,441,679	55,633,443	8,069,944
2562	26,529,334	83,559,197	82,304,539	11,673,288	58,647,822	8,927,925

ที่มา : UN DESA (2019).

ตารางที่ 2 - 3 แสดงให้เห็นว่า ประเทศสมาชิก OECD ที่รับผู้ย้ายถิ่นจากทวีปเอเชียเข้าไปมากที่สุด 7 อันดับแรก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ตุรกี เยอรมนี แคนาดา สหราชอาณาจักร ซึ่งทุกประเทศที่กล่าวมาข้างต้นมีตัวเลขผู้อพยพย้ายถิ่นเข้าไปพำนักมากกว่า 1 แสนคน ขณะที่ประเทศต้นทางที่มีผู้ย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศสมาชิก OECD มากที่สุด คือ สาธารณรัฐประชาชนจีน อินเดีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ อิรัก และประเทศไทย

ตารางที่ 2 - 3 สถิติการย้ายถิ่นจากทวีปเอเชียไปยังกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ 15 ประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2560

ประเทศปลายทาง ที่ผู้อพยพย้ายถิ่น เข้าไปอาศัย	จำนวนผู้อพยพ ย้ายถิ่น ปี พ.ศ. 2560	ประเทศต้นทางหลักของการอพยพย้ายถิ่น			
สหรัฐอเมริกา*	413,867	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	อินเดีย	ฟิลิปปินส์	เวียดนาม
สาธารณรัฐเกาหลี	388,337	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ไทย	เวียดนาม	อุซเบกิสถาน
ญี่ปุ่น	365,138	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	เวียดนาม	ฟิลิปปินส์	สาธารณรัฐ เกาหลี
ตุรกี	260,907	อิรัก	อัฟกานิสถาน	อาเซอร์ไบจาน	เติร์กเมนิสถาน
เยอรมนี	223,905	ตุรกี	อินเดีย	อิรัก	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
แคนาดา*	167,895	อินเดีย	ฟิลิปปินส์	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ปากีสถาน
สหราชอาณาจักร	157,000	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	อินเดีย	ปากีสถาน	ฮ่องกง
ออสเตรเลีย*	143,473	อินเดีย	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ฟิลิปปินส์	อิรัก
อิตาลี	65,262	ปากีสถาน	Bangladesh	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	อินเดีย
นิวซีแลนด์	43,530	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	อินเดีย	ฟิลิปปินส์	สาธารณรัฐ เกาหลี
สวีเดน	39,716	อัฟกานิสถาน	อิรัก	อินเดีย	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
สเปน	38,801	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ปากีสถาน	อินเดีย	ฟิลิปปินส์
ฝรั่งเศส	37,471	ตุรกี	อัฟกานิสถาน	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	อินเดีย
เนเธอร์แลนด์	34,392	อินเดีย	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ตุรกี	อินโดนีเซีย
โปแลนด์	23,910	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	อินเดีย	เวียดนาม	ตุรกี

ที่มา : OECD International Migration Database. * การย้ายถิ่นถาวร (Permanent migrants)

กลุ่มประเทศคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council, GCC) เป็นกลุ่มประเทศที่มีการไหลเข้าของแรงงานย้ายถิ่นมากที่สุดในโลก ด้วยความมั่งคั่งจากน้ำมัน ส่งผลให้กลุ่มประเทศ GCC สามารถพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างก้าวกระโดดภายในไม่กี่ทศวรรษ มีการจ้างแรงงานทั้งที่มีทักษะ และกึ่งทักษะสู่ภาคการผลิตต่าง ๆ ตลอดจนภาคก่อสร้าง ค้าปลีก และภาคบริการในประเทศ นอกจากนี้กลุ่มประเทศ GCC ยังมีค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง และเปิดโอกาสในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก แรงงานย้ายถิ่นสู่กลุ่มประเทศ GCC ส่วนใหญ่มาจากทวีปแอฟริกาและทวีปเอเชีย ในปี พ.ศ. 2562 ประเทศในทวีปเอเชียที่ผู้ย้ายถิ่นไปยังกลุ่มประเทศ GCC มากที่สุดได้แก่ อินเดีย บังกลาเทศ ปากีสถาน อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ดังแสดงในตารางที่ 2 - 4

ตารางที่ 2 - 4 สถิติการย้ายถิ่นจากทวีปเอเชียไปยังกลุ่มประเทศคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ ปี พ.ศ. 2562

ประเทศปลายทางที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าไปอาศัย	ประเทศต้นทาง						
	อินเดีย	บังกลาเทศ	ปากีสถาน	อินโดนีเซีย	ฟิลิปปินส์	ศรีลังกา	เนปาล
ซาอุดีอาระเบีย	2,440,489	1,246,052	1,447,071	1,667,077	628,894	118,708	490,965
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	3,419,875	1,079,013	981,536	314,089	556,407	516,256	27,474
กาตาร์	698,088	263,086	235,876	43,909	168,461	155,825	254,340
โอมาน	1,325,444	304,917	240,965	72,012	44,546	28,967	N/A
คูเวต	1,124,256	370,844	330,824	105,340	192,143	38,707	24,012
บาห์เรน	318,547	82,518	78,638	23696	50,585	10,358	3,988
รวม	9,326,699	3,346,430	3,314,910	2,226,123	1,641,036	868,821	800,779

ที่มา : UN DESA (2019).

ในปี พ.ศ. 2562 มีการย้ายถิ่นเข้ามายังเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 10.2 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นการย้ายถิ่นภายในภูมิภาคประมาณ 6.8 ล้านคน โดยประเทศปลายทางที่สำคัญในภูมิภาคได้แก่ ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ และบรูไนดารุสซาลาม เอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีภูมิภาคที่เอื้อต่อการย้ายถิ่นฐาน มีพรมแดนที่เชื่อมต่อกันในหลายประเทศ โดยเฉพาะตามแนวชายแดนไทย กับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา ลาว และเมียนมา ความแตกต่างของรายได้ที่เห็นได้ชัดในแต่ละประเทศสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศที่มีรายได้ต่ำ ไปยังประเทศที่มีรายได้สูง ตารางที่ 2 - 5 แสดงว่าประเทศไทย และมาเลเซีย เป็นประเทศปลายทางที่สำคัญของผู้ย้ายถิ่นจากเมียนมา อินโดนีเซีย และลาว ในขณะที่เดียวกันประเทศสิงคโปร์ และบรูไนดารุสซาลาม กลับเป็นประเทศปลายทางที่สำคัญของผู้ย้ายถิ่นจากไทย และมาเลเซีย

ตารางที่ 2 - 5 สถิติการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มประเทศอาเซียนปี พ.ศ. 2562

ประเทศปลายทางที่ผู้ อพยพย้ายถิ่นเข้าไปอาศัย	จำนวนผู้อพยพ ย้ายถิ่นจากอาเซียน	ประเทศต้นทางหลักของการอพยพย้ายถิ่น		
		เมียนมา (1,858,735 คน)	ลาว (934,936)	กัมพูชา (689,451 คน)
ไทย	3,494,666	อินโดนีเซีย (1,225,156 คน)	เมียนมา (345,947 คน)	ฟิลิปปินส์ (116,423 คน)
มาเลเซีย	1,917,109	มาเลเซีย (952,261 คน)	อินโดนีเซีย (138,338 คน)	ไทย (16,329 คน)
สิงคโปร์	1,119,972	มาเลเซีย (52,001 คน)	ไทย (15,491 คน)	ฟิลิปปินส์ (14,492 คน)

ที่มา : UN DESA (2019).

สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (ตารางที่ 2 - 6) แสดงข้อมูลสถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2553 - 2559 โดยเป็นตัวเลขแรงงานไหลเวียนระหว่างประเทศสมาชิกในอาเซียน สำหรับตารางที่ 2 - 7 แสดงสถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางของแรงงานสู่ประเทศปลายทางในอาเซียน ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2559 ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ 4 ประเทศ ประกอบไปด้วย บรูไนดารุสซาลาม สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศหลักที่มีแรงงานไหลเวียนเข้ามาที่สุดในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ขณะที่ประเทศต้นทางผู้ส่งออกแรงงานประกอบด้วยประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกันได้แก่ ฟิลิปปินส์ เมียนมา อินโดนีเซีย กัมพูชา ไทย เวียดนาม และประเทศในกลุ่มเอเชียใต้ ได้แก่ เนปาล บังกลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน ศรีลังกา โดยใช้ข้อมูลจากรายงาน “การเคลื่อนย้ายแรงงานในเอเชีย การยกระดับการพัฒนาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานผ่านเงินทุนและเทคโนโลยี” (Labor Migration in Asia -Increasing the Development Impact of Migration through Finance and Technology) โดยธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB Institute) ร่วมกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation, ILO)

จากข้อมูลพบว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2559 ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศหลักของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ โดยมีแรงงานเข้าไปทำงานมากกว่า 1.40 แสนคน รองลงมาคือประเทศบังกลาเทศ ประมาณ 5.4 หมื่นคน ขณะที่ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศหลักของแรงงานสัญชาติอินโดนีเซีย โดยมีจำนวนแรงงานอินโดนีเซียในมาเลเซียทั้งสิ้น เกือบ 9 หมื่นคน ตามด้วยแรงงานเนปาล ซึ่งอยู่ในประเทศมาเลเซียราว 6 หมื่นคน ส่วนประเทศไทย ถือเป็นเป้าหมายหลักของแรงงานสัญชาติเมียนมา โดยประเทศไทยมีแรงงานจากประเทศเมียนมาอยู่ราว 1.13 แสนคน และประเทศบรูไนดารุสซาลาม ซึ่งเป็นประเทศที่มี



ประชากรน้อยที่สุดในกลุ่มประเทศที่มีการไหลเวียนแรงงานเข้า 4 ประเทศ พบว่า ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นแรงงานหลักที่ทำงานในบรูไนดารุสซาลาม โดยมีแรงงานประมาณ 1.14 หมื่นคน

ตารางที่ 2 - 8 แสดงข้อมูลการไหลเวียนแรงงานเข้าสู่กลุ่มประเทศคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council, GCC) 6 ประเทศ ประกอบไปด้วย ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ โอมาน คูเวต บาห์เรน โดยประเทศต้นทางหลักของแรงงานได้แก่ประเทศจากอาเซียนและเอเชียใต้ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีแรงงานปากีสถาน ฟิลิปปินส์ อินเดีย บังกลาเทศ และเนปาล เข้าไปทำงานมากที่สุด ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ แรงงานปากีสถานและฟิลิปปินส์เข้าไปทำงานมากที่สุดสองอันดับแรก ประเทศกาตาร์ มีแรงงานฟิลิปปินส์ เนปาล และบังกลาเทศ ในสัดส่วนใกล้เคียงกันที่ประมาณชาติละ 1.2 แสนคน ประเทศโอมานเป็นประเทศที่มีแรงงานจากบังกลาเทศเข้าไปทำงานมากที่สุด ประมาณ 1.88 แสนคน ประเทศคูเวต มีแรงงานจากฟิลิปปินส์และอินเดียทำงานมากที่สุดในสัดส่วนใกล้เคียงกันที่ประมาณ 7.2 – 7.9 หมื่นคน รองลงมาคือแรงงานจากศรีลังกาและบังกลาเทศในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ประมาณ 3.2 – 3.8 หมื่นคน ประเทศบาห์เรนซึ่งเป็นประเทศเล็กที่สุดในกลุ่มประเทศคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (GCC) มีแรงงานจากบังกลาเทศเข้าทำงานมากที่สุด ราว 7.2 หมื่นคน โดยข้อสังเกตสำคัญของกลุ่มนี้ คือ การที่มีประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการส่งแรงงานไปยังกลุ่มดังกล่าวในสัดส่วนที่สูงและเป็นกลุ่มที่อยู่ในตัวอย่างของการศึกษา

ความสำคัญของแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ส่งผลต่อเศรษฐกิจของทั้งประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่ง โดยในด้านของประเทศผู้ส่งจะมีการได้รับเงินส่งกลับ (Remittance) ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต้นทางโดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา จากข้อมูลจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB Institute) ร่วมกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แสดงสถิติการส่งเงินกลับเข้าประเทศระหว่าง พ.ศ. 2553 – 2559 ในกลุ่มประเทศเอเชีย โดยประเทศที่ส่งเงินกลับประเทศมากที่สุดคือ อินเดีย จีน ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ และบังกลาเทศ ซึ่งแสดงในตารางที่ 2 - 9

ตารางที่ 2 - 10 แสดงชุดข้อมูลการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานจากประเทศในทวีปเอเชีย โดยแบ่งแหล่งที่มาของเงินเป็นกลุ่มประเทศต่าง ๆ คือ 1) ประเทศกลุ่ม OECD 2) ประเทศนอกกลุ่ม OECD 3) กลุ่มประเทศอาหรับ 4) ประเทศรัสเซีย โดยเทียบสัดส่วนของแหล่งที่มาของเงินเป็นร้อยละ ข้อมูลที่น่าสนใจพบว่า เงินที่แรงงานจากสาธารณรัฐประชาชนจีนส่งกลับประเทศ ส่วนใหญ่มาจากประเทศกลุ่ม OECD ร้อยละ 59.9 รองลงมาคือ ประเทศนอกกลุ่ม OECD ร้อยละ 33 ขณะที่แหล่งเงินที่แรงงานอินเดียส่งกลับประเทศ และร้อยละ 55.6 มาจากกลุ่มประเทศอาหรับ

สำหรับประเทศไทย แหล่งเงินที่ส่งกลับประเทศของแรงงาน ร้อยละ 72.3 มาจากกลุ่มประเทศ OECD เช่นเดียวกับประเทศในอาเซียนด้วยกันอย่างเวียดนามที่เงินร้อยละ 94.3 มาจากกลุ่มประเทศ OECD ส่วนประเทศอินโดนีเซีย เงินที่ส่งกลับประเทศส่วนใหญ่มาจากกลุ่มประเทศอาหรับ เนื่องจากแรงงานชาวอินโดนีเซียนิยมเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศอาหรับ ซึ่งเป็นประเทศที่นับถือศาสนาอิสลามเช่นเดียวกัน

และประเทศฟิลิปปินส์มีส่วนการส่งเงินกลับจากกลุ่มประเทศต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน สะท้อนถึงคุณลักษณะพิเศษของแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและวัฒนธรรมได้หลากหลายกว่าประเทศอื่น ซึ่งตัวเลขดังที่กล่าวมาข้างต้นของทุกประเทศ สะท้อนถึงค่านิยมและจำนวนแรงงานของแต่ละประเทศว่าไปทำงานในกลุ่มประเทศใดเป็นหลัก

ตัวเลขสัดส่วนร้อยละของเงินส่งกลับต่อ GDP ของประเทศแสดงในตารางที่ 2 - 11 โดยประเทศที่มีสัดส่วนของเงินส่งกลับประเทศของแรงงานสูงเมื่อเทียบกับ GDP แสดงถึงการพึ่งพาความสามารถของแรงงานที่ออกไปทำงานต่างประเทศและส่งเงินกลับประเทศ โดยข้อมูลที่น่าสนใจ พบว่าประเทศในกลุ่มเอเชียกลาง และเป็นอดีตประเทศในสหภาพโซเวียต อย่าง คีร์กีซสถาน ทาจิกิสถาน และอุซเบกิสถาน มีสัดส่วนของเงินที่แรงงานส่งกลับประเทศต่อ GDP สูงที่สุดในเอเชีย โดยทาจิกิสถาน มีสัดส่วนสูงที่สุด โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2556 ที่มีสัดส่วนเงินส่งกลับประเทศของแรงงานคิดเป็นร้อยละ 43.5 ของ GDP ทั้งประเทศ

ประเทศในเอเชียใต้ มีสัดส่วนของเงินที่ส่งกลับประเทศต่อ GDP สูงรองลงมา โดย เนปาล บังกลาเทศ ศรีลังกา อินเดีย มีสัดส่วนของเงินที่ส่งกลับของแรงงานต่อ GDP สูงที่สุดเรียงตามลำดับ สำหรับประเทศในอาเซียน ประเทศฟิลิปปินส์มีส่วนของเงินที่ส่งกลับต่อ GDP สูงที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 10.17 ของ GDP รองลงมาคือเวียดนาม ที่ร้อยละ 6.55 ของ GDP ส่วนไทยอยู่ที่ 1.47 ซึ่งถือว่าต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในตารางที่เปรียบเทียบ

ตารางที่ 2 - 12 ประกอบด้วยข้อมูลสองชุด ชุดแรกคือประมาณการกระแสการส่งเงินกลับไปยังประเทศกำลังพัฒนา โดยจากประมาณการ (estimate) ปี พ.ศ. 2559 และตัวเลขจากการพยากรณ์ (forecast) ตัวเลขที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2560 -2561 ข้อมูลจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB Institute) ร่วมกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ชี้ให้เห็นว่ากระแสการส่งเงินกลับไปยังประเทศต้นทางของแรงงาน ยังเป็นประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีตัวเลขสูงที่สุดในโลก รองลงมาคือส่งกลับไปยังประเทศในเอเชียตะวันออกและเอเชียแปซิฟิก ข้อมูลชุดที่สองแสดงร้อยละอัตราการเติบโตของเงินที่ส่งกลับไปยังประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งจากการพยากรณ์พบว่า กลุ่มประเทศยุโรปและเอเชียกลาง จะมีอัตราการเติบโตสูงที่สุด ตามมาด้วยประเทศแอฟริกาซึ่งอยู่ตอนใต้ทะเลทรายซาฮารา (Sub-Saharan Africa) จะเป็นภูมิภาคที่มีอัตราการเติบโตสูงที่สุด สะท้อนถึงการส่งออกแรงงานของกลุ่มประเทศยุโรปและเอเชียกลาง รวมถึงประเทศในแอฟริกาทางตอนใต้ทะเลทรายซาฮาราที่จะมีบทบาทมากขึ้น เมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ



ตารางที่ 2 - 6 สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียน ระหว่างปี พ.ศ. 2553 - 2559

ประเทศ	จำนวนการเคลื่อนย้ายของแรงงาน หน่วย (คน)						
	ปี (พ.ศ.)						
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
บรูไนดารุสซาลาม	86,200	85,900	86,100	86,300	86,500	86,800	85,920
กัมพูชา	74,075	N/A	68,434	67,435	N/A	N/A	N/A
อินโดนีเซีย	N/A	N/A	N/A	N/A	230,505	180,555	201,988
ลาว	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	379,359	N/A
มาเลเซีย	2,309,500	2,426,400	2,528,700	2,869,100	2,909,500	2,951,500	2,982,600
เมียนมา	N/A	72,363	N/A	N/A	40,418	N/A	N/A
ฟิลิปปินส์	177,365	157,485	210,269	253,691	262,681	N/A	N/A
สิงคโปร์	1,305,011	1,394,437	1,494,232	1,554,411	1,598,985	1,632,312	1,673,724
ไทย	2,702,164	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
เวียดนาม	7,601	10,872	7,083	10,044	65,678	6,606	6,919

ที่มา : 2017 International Labour Migration Statistics Database in ASEAN

ตารางที่ 2 - 7 สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางของแรงงานสู่ประเทศไทยในอาเซียน ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2559

ประเทศที่แรงงานเข้าไปทำงาน	การเคลื่อนย้ายแรงงานสู่กลุ่มประเทศอาเซียน										
	ฟิลิปปินส์	เมียนมา	อินโดนีเซีย	เนปาล	บังกลาเทศ	กัมพูชา	อินเดีย	ปากีสถาน	ไทย	ศรีลังกา	เวียดนาม
บรูไนดารุสซาลาม	11,478	N/A	8,152	139	5,836	99	N/A	85	1,461	14	N/A
มาเลเซีย	31,451	25,154	87,616	60,979	40,126	807	10,604	10,625	3,263	2,916	29
สิงคโปร์	140,205	707	17,700	75	54,730	99	N/A	33	5,843	1,840	N/A
ไทย	6,653	113,210	6	37	N/A	16,163	1	N/A	N/A	N/A	2,108
รวม	189,787	139,071	113,474	61,230	100,692	17,168	10,605	10,743	10,567	4,770	2,137

ที่มา : 2016 Labor Migration in Asia

ตารางที่ 2 - 8 สถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางสู่กลุ่มประเทศคณมนตะวันตก รวมถึงมีรัฐอ่าวอาหรับ ปี พ.ศ. 2559

ประเทศที่แรงงานเข้าไปทำงาน	การไหลเวียนแรงงานของกลุ่มประเทศอาหรับ										รวม
	ประเทศต้นทางของแรงงาน ปี (พ.ศ. 2559)										
	ฟิลิปปินส์	อินเดีย	ปากีสถาน	เนปาล	ศรีลังกา	บังกลาเทศ	อินโดนีเซีย				
ซาอุดีอาระเบีย	375,000	165,000	463,000	139,000	63,000	140,000	14,000				1,359,000
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	210,000	164,000	296,000	53,000	40,000	8,000	3,000				774,000
กาตาร์	123,000	31,000	10,000	129,000	60,000	120,000	1,000				474,000
โอมาน	21,000	63,000	45,000	3,000	10,000	188,000	1,000				331,000
คูเวต	79,000	72,000	1,000	10,000	32,000	38,000	1,000				233,000
บาห์เรน	20,000	12,000	8,000	3,000	3,000	72,000	0				118,000
รวม	828,000	507,000	823,000	337,000	208,000	566,000	20,000				3,289,000

ที่มา : 2016 Labor Migration in Asia

ตารางที่ 2 - 9 สถิติการส่งเงินกลับเข้าประเทศระหว่างปี พ.ศ. 2553 - 2559 ในกลุ่มประเทศเอเชีย

การส่งเงินกลับเข้าประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2553 - 2559 (พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ)							
ประเทศ	ปี (พ.ศ.)						
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
อัฟกานิสถาน	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
อาเซอร์ไบจาน	1.4	1.9	2	1.7	1.9	1.3	0.6
บังกลาเทศ	10.9	12.1	14.1	13.9	15	15.4	13.7
กัมพูชา	0.2	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.3
สาธารณรัฐประชาชนจีน	52.5	61.6	58	59.5	62.3	63.9	61
จอร์เจีย	1.2	1.6	1.8	2	2	1.5	1.5
ฮ่องกง	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
อินเดีย	53.5	62.5	68.8	70	70.4	68.9	62.8
อินโดนีเซีย	6.9	6.9	7.2	7.6	8.6	9.7	9.2
ญี่ปุ่น	1.7	2.1	2.5	2.4	3.7	3.7	3.7
คาซัคสถาน	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3
สาธารณรัฐเกาหลี	5.8	6.6	6.6	6.5	6.6	6.5	6.4
คีร์กีซสถาน	1.3	1.7	2	2.3	2.2	1.7	2
ลาว	0	0.1	0.1	0.1	0	0.1	0.1
มาเลเซีย	1.1	1.2	1.3	1.4	1.6	1.6	1.6
มองโกเลีย	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
เมียนมา	0.1	0.1	0.3	1.6	3.1	3.2	3.3
เนปาล	3.5	4.2	4.8	5.6	5.9	6.7	6.3
ปากีสถาน	9.7	12.3	14	14.6	17.2	19.3	19.9
ฟิลิปปินส์	20.6	21.9	23.4	25.4	27.3	28.5	29.9
ศรีลังกา	4.1	5.2	6	6.4	7	7	7.3
ทาจิกิสถาน	2.3	3.1	3.6	4.2	3.4	2.3	1.8
ไทย	3.6	4.6	4.7	5.7	5.7	5.9	6
อุซเบกิสถาน	2.9	4.3	5.7	6.7	6.7	3.1	2.3
เวียดนาม	8.3	8.6	10	11	11	13	13.4
รวม	192.7	223.9	238.3	250	263.2	264.9	254.4

ที่มา : 2016 Labor Migration in Asia

ตารางที่ 2 - 10 สถิติการส่งเงินกลับประเทศในปี พ.ศ. 2559 และร้อยละของเงินส่งกลับในแต่ละแหล่งที่มา

ประเทศที่รับเงิน	การส่งเงินกลับ ประเทศในปี พ.ศ. 2559 (หน่วยพันล้าน ดอลลาร์สหรัฐฯ)	แหล่งที่มาของเงินส่งกลับ (Sources of Remittances)			
		ประเทศกลุ่ม OECD (ร้อยละ)	ประเทศนอกกลุ่ม OECD ในเอเชีย (ร้อยละ)	กลุ่มประเทศ อาหรับ (ร้อยละ)	สหพันธรัฐรัสเซีย (ร้อยละ)
อัฟกานิสถาน	0.4	13	30.7	15.4	0.1
อาเซอร์ไบจาน	0.6	8.6	7.6	0	58.1
บังกลาเทศ	13.6	10.3	33.9	5.4	0
ภูฏาน	0	5.2	94.6	0	0
กัมพูชา	0.4	37.2	62.7	0	0
สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	61	59.9	33	0	0.5
จอร์เจีย	1.5	19.6	4.7	0	58.7
ฮ่องกง	0.4	87.3	4.2	0	0
อินเดีย	62.7	33.8	8.1	55.6	0
อินโดนีเซีย	9	11.4	31.9	51.3	0
ญี่ปุ่น	3.8	61.7	20.8	0	0.1
คาซัคสถาน	0.3	23.8	4.1	0	63.5
สาธารณรัฐ เกาหลี	6.4	86.8	11.4	0	0.1
คีร์กีซสถาน	2	15	4.3	0	76.6
ลาว	0.1	26.4	73.5	0	0
มาเก๊า	0.1	16	69.3	0	0
มาเลเซีย	1.6	19.6	15.2	0	0.1
มัลดีฟส์	0	65.9	15.4	0	3.4
มองโกเลีย	0.3	61.2	6.5	0	26.4
เมียนมา	0.7	7.7	65.1	27.1	0
เนปาล	6.6	10.2	19.3	70.4	0
ปากีสถาน	19.8	25.1	1.6	69.7	0
ฟิลิปปินส์	31.1	56.6	10.2	31.5	0
ศรีลังกา	7.3	38.5	8.5	50.6	0
ทาจิกิสถาน	1.9	5.6	12.8	0	76.6
ไทย	6.3	72.3	18.4	4.1	0
เติร์กเมนิสถาน	0	0	0	0	100

ประเทศที่รับเงิน	การส่งเงินกลับ ประเทศในปี พ.ศ. 2559 (หน่วยพันล้าน ดอลลาร์สหรัฐฯ)	แหล่งที่มาของเงินส่งกลับ (Sources of Remittances)			
		ประเทศกลุ่ม OECD (ร้อยละ)	ประเทศนอกกลุ่ม OECD ในเอเชีย (ร้อยละ)	กลุ่มประเทศ อาหรับ (ร้อยละ)	สหพันธรัฐรัสเซีย (ร้อยละ)
อุซเบกิสถาน	2.5	0	0	0	100
เวียดนาม	11.9	94.3	5	0	0.4

ที่มา : 2016 Labor Migration in Asia

ตารางที่ 2 - 11 สัดส่วนร้อยละของเงินส่งกลับต่อ GDP รายประเทศ

ประเทศ	สัดส่วนร้อยละของเงินส่งกลับต่อ GDP รายประเทศ						
	ปี พ.ศ.						
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
อัฟกานิสถาน	2.1	1	1.2	1.6	1.3	1.5	1.6
อาเซอร์ไบจาน	2.7	2.9	2.9	2.3	2.5	2.4	1.7
บังกลาเทศ	9.4	9.4	10.6	9.2	8.7	7.9	6.2
ภูฏาน	0.5	0.6	1	0.7	0.7	1	1.5
กัมพูชา	1.4	1.3	1.2	1.1	2.2	2.2	1.6
สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.3
จอร์เจีย	10.2	10.7	11.2	12.1	12	10.4	10.4
ฮ่องกง	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
อินเดีย	3.2	3.4	3.8	3.8	3.5	3.3	2.8
อินโดนีเซีย	0.9	0.8	0.8	0.8	1	1.1	1
ญี่ปุ่น	0	0	0	0	0.1	0.1	0.1
คาซัคสถาน	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
สาธารณรัฐเกาหลี	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
คีร์กีซสถาน	26.4	27.6	30.8	31.1	30	25.3	30.5
ลาว	0.6	1.3	0.6	0.5	0.3	0.6	0.6
มาเก๊า	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
มาเลเซีย	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6	0.5
มัลดีฟส์	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
เมียนมา	0.2	0.2	0.5	2.7	0.4	0.6	4.9
เนปาล	21.6	22.3	25.4	29	29.4	31.6	29.7
ฟิลิปปินส์	10.8	10.3	9.8	9.8	10.1	10.2	10.2

ประเทศ	สัดส่วนร้อยละของเงินส่งกลับต่อ GDP รายประเทศ						
	ปี พ.ศ.						
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
ศรีลังกา	7.3	7.9	8.8	8.6	8.9	8.7	8.9
ทาจิกิสถาน	35.8	41.7	42.2	43.5	36.6	28.8	26.9
ไทย	1.3	1.4	1.4	1.6	1.6	1.5	1.5
เติร์กเมนิสถาน	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0	0
อุซเบกิสถาน	7.3	9.3	11	11.6	9.2	4.6	3.4
เวียดนาม	7.1	6.3	6.4	6.4	6.4	6.7	6.6

ที่มา : 2016 Labor Migration in Asia

ตารางที่ 2 - 12 การประมาณการและพยากรณ์กระแสการส่งเงินกลับไปยังประเทศกำลังพัฒนา

ภูมิภาค / กลุ่มประเทศ	ประมาณการกระแสการส่งเงินกลับไปยังประเทศกำลังพัฒนา						
	หน่วย: พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ						
	ปี พ.ศ.						
	2553	2556	2557	2558	2559	2560	2561
ประเทศกำลังพัฒนา	340.3	426.4	444.3	439.8	429.3	443.6	459.1
เอเชียตะวันออกและแปซิฟิก	94.9	114.3	112.7	127.3	125.8	129	132.7
ยุโรปและเอเชียกลาง	37.8	54.6	51.7	40.3	38.4	41.1	43.6
ละตินอเมริกาและหมู่เกาะทะเลแคริบเบียน	56.5	61.5	64.5	68.3	73.1	75.5	78.2
ตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ	39	50.5	54.4	51.1	48.8	51.8	53.5
เอเชียใต้	82	110.8	115.8	117.6	110.1	112.3	115.3
ประเทศแอฟริกาตอนใต้ทะเลทรายซาฮารา	30.1	34.7	35.3	35.1	33	34.1	35.7
โลก	446.7	574.8	598.3	582.4	575.2	593.8	615.9
ประเทศรายได้ต่ำและรายได้ปานกลาง	334.2	419	435.9	432.3	442.5	436.3	451.1
ร้อยละของการเติบโต							
ประเทศกำลังพัฒนา	11.2	5.2	4.2	-1	-2.4	3.3	3.5
เอเชียตะวันออกและแปซิฟิก	19.5	6.7	7.4	3.8	-1.2	2.5	2.9
ยุโรปและเอเชียกลาง	4.8	17.1	-5.3	-22.1	-4.6	6.6	6.4
ละตินอเมริกาและหมู่เกาะทะเลแคริบเบียน	2.6	2.1	4.8	6	6.9	3.3	3.6
ตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ	18.2	3.4	7.8	-6.1	-4.4	6.1	3.3

ภูมิภาค / กลุ่มประเทศ	ประมาณการกระแสการส่งเงินกลับไปยังประเทศกำลังพัฒนา						
	หน่วย: พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ						
	ปี พ.ศ.						
	2553	2556	2557	2558	2559	2560	2561
เอเชียใต้	9.4	2.6	4.5	1.6	-6.4	2	2.7
ประเทศแอฟริกาตอนใต้ทะเลทราย ซาฮารา	9.6	1	1.7	-0.4	-6.1	3.3	4.9
โลก	8.3	5.3	4.1	-2.7	-1.2	3.2	3.7

ที่มา : 2016 Labor Migration in Asia

2.2 สถานการณ์การส่งแรงงานไปต่างประเทศของไทย

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามต้นแสดงให้เห็นความสำคัญของแรงงานที่มีต่อเศรษฐกิจ ทั้งของประเทศต้นทางและปลายทาง การดำเนินการเพื่อการสนับสนุน และส่งเสริมให้แรงงานไทยสามารถไปทำงานยังต่างประเทศโดยได้รับความคุ้มครองจึงมีความจำเป็นและเป็นบทบาทภารกิจที่สำคัญของกรมการจัดหางาน โดยในปี พ.ศ. 2561 ตามตารางที่ 2 - 13 มีจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี พ.ศ. 2561 (มกราคม - ธันวาคม) รวม 61,835 คน โดยมีรูปแบบของการเดินทางที่แตกต่างกัน โดยกรณีที่กรมการจัดหางานจัดส่งมีประมาณร้อยละ 19.26 รองจากการที่ผ่านบริษัทจัดส่งที่ร้อยละ 42.83 ซึ่งยังคงมีความแตกต่างกันมาก โดยอาจมีเหตุปัจจัยที่หลากหลาย และจำเป็นต้องทำความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการกำหนดมาตรการหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ตารางที่ 2 - 13 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี พ.ศ. 2561 (มกราคม - ธันวาคม)

ประเภทการเดินทาง	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
เดินทางด้วยตัวเอง	5,935	3,480	9,415	15.23
กรมการจัดหางานจัดส่ง	10,915	994	11,909	19.26
นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	9,566	1,141	10,707	17.32
นายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน	2,254	1,068	3,322	5.37
บริษัทจัดส่ง	21,690	4,792	26,482	42.83
รวมทั้งสิ้น	50,360	11,475	61,835	100
Re-Entry	40,453	13,366	53,819	

ที่มา : ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

สำหรับการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศจำแนกตามกลุ่มประเทศหรือทวีปในปี 2561 มีจำนวนแรงงาน ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2562 ใน 3 ลำดับแรก (ตารางที่ 2 - 14) ได้แก่ ได้ห้วมีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดถึง 71,242 คน รองลงมาคือ อิสราเอล มีแรงงานไทยที่ไปทำงานจำนวน 26,405 คน และสาธารณรัฐเกาหลี มีแรงงานไทยที่ไปทำงานจำนวน 22,037 คน ตามลำดับ ทั้งนี้รูปแบบของการจัดส่งแรงงานในแต่ละประเทศมีรูปแบบที่แตกต่างกันคือ การจัดส่งโดยกรมการจัดหางาน และการเดินทางประเภทอื่น ๆ เช่น การเดินทางด้วยตนเอง หรือผ่านบริษัทจัดหางาน เป็นต้น ซึ่งกรณีของสาธารณรัฐเกาหลีไปทำงานโดยผ่านกรมการจัดหางานเป็นหลัก ในขณะที่การไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นและไต้หวันมีการใช้บริษัทจัดหางานเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2 - 14 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ปี พ.ศ. 2561

ประเทศ	จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ					จำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานในต่างประเทศ ณ วันที่ 31 ม.ค. 2562
	กรมการจัดหางานจัดส่ง			ประเภทการเดินทางอื่น ๆ (เดินทางด้วยตนเอง นายจ้างพาไป นายจ้างส่ง ลูกจ้างไปฝึกงาน และ บริษัทจัดส่ง)	Re-Entry	
	ชาย	หญิง	รวม			
สาธารณรัฐเกาหลี	5,587	649	6,236	190	6,050	22,037
อิสราเอล	4,899	135	5,034	99	3,127	26,405
ญี่ปุ่น	344	81	425	7,048	1,707	7,085
ไต้หวัน	59	21	80	20,515	12,951	71,242
สิงคโปร์	-	77	77	611	3,865	3,269
มาเลเซีย	19	21	40	1,179	6,963	2,746
มาเก๊า	1	10	11	60	135	129
สหรัฐอเมริกาหรือเม็กซิโก	6	-	6	442	1,878	1,735
ประเทศอื่น ๆ	-	-	-	19,782	17,143	17,371
รวมทุกประเทศ	10,915	994	11,909	49,926	53,819	152,019

ที่มา : ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากข้อมูลย้อนหลังรายปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 – 2562 พบว่าการส่งแรงงานไปยังต่างประเทศมีแนวโน้มค่อนข้างคงที่ (ตารางที่ 2 - 15)

ตารางที่ 2 - 15 ข้อมูลการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศรายปี พ.ศ. 2558 - 2562

ข้อมูลการทำงานของแรงงานไทย	2562	2561	2560	2559	2558
1.จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ โดย Re-entry	39,203 (ข้อมูล ล่าสุด ส.ค.62)	53,819	53,341	46,020	47,627
2.จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (เดินทางด้วยตนเอง, นายจ้างพาไปฯ, นายจ้างส่งไปฝึกงาน, บริษัทจัดส่ง)	34,390 (ข้อมูล ล่าสุด ส.ค.62)	49,926	50,645	55,486	58,794
3.จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานจัดส่ง	7,713 (ข้อมูล ล่าสุด ส.ค.62)	11,909	11,229	12,931	10,870
- อิสราเอล	3,701	5,034	4,638	6,227	4,971
- ญี่ปุ่น	252	425	331	272	276
- ใต้หวัน	105	80	283	99	414
- บรูไน		-	-	2	1
- มาเก๊า	34	11	2	-	3
- มาเลเซีย	9	40	86	12	17
- สาธารณรัฐเกาหลี	3,531	6,236	5,834	6,278	5,116
- สิงคโปร์	79	77	55	41	72
- สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	2	6	-	-	-

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตารางที่ 2 – 16 ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานประเทศผู้รับแรงงานจากประเทศไทย

ข้อมูลพื้นฐานของประเทศผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐ เกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน ¹	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์
จำนวนประชากร Population, total 2018 ² (หน่วย: พัน คน)	51,635.26	126,529.10	8,883.80	23,580	631.64	31,528.58	9,630.96
รายได้ต่อหัวประชากร (เหรียญสหรัฐ ต่อ ปี)	30,600	41,340	40,850	24,337 ⁴	78,320	10,460	41,010
GNI per capita, Atlas method (current US\$) 2018 ³							
กำลังแรงงาน Labor force, total 2018 ⁵ (หน่วย: พัน คน)	28,169.67	66,976.26	4,110.58	11,496	385.32	15,470.12	6,885.11
จำนวนแรงงานต่างด้าว International migrant stock, total 2015 ⁶ (หน่วย : คน)	1,327,324	2,043,877	2,011,727	587,940 ⁷	342,703	2,514,243	8,095,126

¹ <https://tradingeconomics.com/taiwan/indicators>

² <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=IL&view=chart>

³ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?view=chart>

⁴ <http://www.eastasiawatch.in.th/th/information/18/>

⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.TOTL?view=chart>

⁷ <http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/c12030.htm>

ข้อมูลพื้นฐานของประเทศผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน ¹	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
ร้อยละของแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนประชากร International migrant stock (% of population) 2015 ⁸	2.6	1.6	24.9	3.00	58.3	8.3	88.4
ค่าธรรมเนียมในการเข้าไปทำงานของแรงงานต่างด้าว	22,000 บาท	5,245 บาท	74,514 บาท	12,000 – 15,000 บาท	3,150 บาท	7,066 บาท	240 ดีแรทม์
หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลแรงงานต่างด้าว	-กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน -สำนักงานพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HRD Korea) -สำนักงานพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HRD Korea)	-ศูนย์บริการให้คำปรึกษาด้านแรงงาน (Tokyo Metropolitan Government Labour Consultation Service) -ศูนย์บริการให้คำปรึกษาด้านแรงงานทั่วไป (Labour Consultation Centers)	-กระทรวงแรงงานสวัสดิการและบริการสังคมของอิสราเอล -ผู้ตรวจการสิทธิแรงงานต่างชาติ (Ombudsman for Foreign Workers' Labour Right) -ศูนย์เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานและบูรณาการ (CIMI)	-คณะกรรมการแรงงาน (CLA) -ศูนย์บริการคนต่างด้าว -ศูนย์บริการนานาชาติไทเป -ตำรวจกิจการต่างประเทศ -หน่วยเฉพาะกิจตรวจคนเข้าเมือง	-สำนักงานทรัพยากรมนุษย์มาเก๊า (Human Resources Office) -กรมแรงงานมาเก๊า (Proof for Local Recruitment from Labour Affairs Bureau) -สำนักตำรวจมาเก๊า (Public	-กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Ministry of Human Resources (MOHR))	-กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมการจ้างงาน (Ministry of Human Resources and Emiratization (MOHRE))

⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.TOTL.ZS?view=chart>

ข้อมูลพื้นฐานของประเทศไทยผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
		-สำนักงานจัดหางานในกรุงโตเกียว (Public Employment Security Offices) -Japan International Training Cooperation Organization (JITCO)	-กระทรวงมหาดไทย อิสราเอล (PIBA) -องค์กร Physicians for Human Rights	-สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไต้หวัน -ศูนย์บริการแรงงานต่างชาติ เขตไทเป -ศูนย์บริการแรงงานต่างชาติ เถาหยวน -ศูนย์บริการแรงงานต่างชาติ ไถจง -ศูนย์บริการแรงงานต่างชาติ เกาสง	Security Police Force)		
กฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	-กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Act, 1997)	-กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law)	-กฎหมายพื้นฐาน:ศักดิ์ศรีและเสรีภาพของมนุษย์ BASIC LAW: HUMAN DIGNITY AND LIBERTY,	-กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards) -กฎหมายมาตรฐาน	-กฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติ (Law for the employment)	-พ.ร.บ.กฎหมายแรงงานแห่งประเทศไทย มาเลเซีย -พระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิ	-กฎหมายแรงงานของยูเออี(UAE Labour Law, 2007)

ข้อมูลพื้นฐานของประเทศไทยผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน ¹	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์
	-กฎหมายว่าด้วยการประกันอุบัติเหตุในการทำงาน พ.ศ. 2506 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (Industrial Accident Compensation Insurance Act, 1963 with Amendments through 2010)	-กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานอุตสาหกรรม (Industrial Safety and Health Law) กฎหมายระบบประกันอุบัติเหตุในการทำงาน (Workers' Accident Compensation Insurance Law) และกฎหมายประกันการจ้างงาน พ.ศ. 2536 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 (Employment Security Law) -พ.ร.บ.จัดฝึกงานด้านเทคนิค	5752-1992 -กฎหมาย Foreign Workers (Prohibition of unlawful employment and assurance of fair conditions) Law, 5751-1991 -กฎหมายแรงงานอิสราเอล (Severance Pay Law, 5723 – 1963 ค่าชดเชย severance pay หรือ Piturim ภาษาฮีบรู เรียกว่า ปี ซูอิม)	แรงงาน (Labor Standards Act, 2019) -กฎหมายการจ้างงานไต้หวัน -กฎหมายการจ่ายเงินชดเชย พ.ศ. 2562 (Labor Pension Act, 2019) กฎหมายอาชิวอนามัย (Occupational Safety and Health Act, 2019) -พระราชบัญญัติบ้านกฏ Enforcement Rules of the	of non-resident workers) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน 2553 เป็นต้นมา -กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Law) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2552	ประโยชน์คนงาน 1952 (Workman's Compensation Act 1952)	-กฎกระทรวงฉบับที่ 1186 พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับกฎและเงื่อนไขในการอนุญาต ใบอนุญาตทำงานใหม่ ให้กับแรงงานที่เปลี่ยนสถานประกอบการ (Ministerial Resolution No. 1186 of 2010, rules and conditions for granting a new work permit to an employee after

ข้อมูลพื้นฐานของประเทศไทยผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐ เกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน ¹	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์
	Amendments through 2011) -กฎหมายประกันสุขภาพแห่งชาติ ขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (National Health Insurance, 1999 with Amendments through 2002) -กฎหมายกำหนดสิทธิประโยชน์เกษียณอายุ พ.ศ. 2548 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 (Employee	ชาวต่างชาติและ คุ้มครองผู้ทำงาน ด้านเทคนิค -กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2490 ฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2538 (Labour Standard Law, 1947 with Amendments through 1995)		Labor Pension Act, 2019			termination of the relationship in order to move from one establishment to another) -กฎกระทรวง ฉบับที่ 1188 พ.ศ. 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการ ออกใบอนุญาต ทำงาน ภายในประเทศ (Ministerial Resolution No. 1188 of 2010 on regulations

ข้อมูลพื้นฐานของประเภทผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน ¹	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์
	Retirement Benefit, 2005 with Amendments through 2011)						and conditions for the issuance of domestic work permits
อัตราค่าตอบแทน (ขั้นต่ำ และ OT)	- 8,350 วอน (ต่อชั่วโมง) - 1,745,150 วอน (ต่อเดือน ทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชม.) (ข้อมูล ปี พ.ศ. 2562)	อัตราค่าจ้าง จำนวนตาม จังหวัด โดยเริ่มตั้งแต่ 738-958 เยน ต่อชั่วโมง -3 จังหวัดที่มี อัตราสูงสุด คือ โตเกียว(958 เยนต่อชม.) คานางาวา (956 เยนต่อ ชม.)	-5,300 เซเกล (ต่อเดือน) -28.49 เซเกล (ต่อชั่วโมง) -244.62 เซเกล (5 วันต่อสัปดาห์) -212 เซเกล (6 วันต่อสัปดาห์)	-23,800 (เหรียญไต้หวัน ต่อเดือน) -794 (เหรียญไต้หวันต่อวัน) -99.2 (เหรียญไต้หวันต่อ ชั่วโมง) (ข้อมูลปี พ.ศ. 2563)	อัตราค่าจ้างเฉลี่ย จำนวนตาม ตำแหน่ง -บริการ พนักงาน เสรีฯ 9500- 20000 เหรียญ มาเก๊าต่อเดือน) -พ่อครัว แม่ครัว 12000 เหรียญ มาเก๊าต่อเดือน) -พนักงานต้อนรับ 14000 เหรียญ มาเก๊าต่อเดือน	-2,880 (ริงกิตต่อเดือน) 1,050 (ริงกิตต่อเดือน) (ข้อมูลปี พ.ศ. 2560)	-2,000 (ดีห์แรม/ต่อเดือนในภาคการผลิต ศิลปะ เกษตรกรรม และงานบริการ) -1,800 (ดีห์แรม/ต่อเดือนในกลุ่มก่อสร้าง) (ข้อมูลปี พ.ศ. 2560)

ข้อมูลพื้นฐานของประเทศไทยผู้รับแรงงาน	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเก๊า	มาเลเซีย	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์
		และโอซากา (909 เยนต์อ ชม.) (ข้อมูลปี พ.ศ. 2560			-พนักงาน ขนาดสพฯ 12000- 14000 เหรียญ มากก็ต่อเดือน -พนักงานทำ ความสะอาด 7000 เหรียญ -พนักงานรักษา ความปลอดภัย 8000 เหรียญ -ผู้ช่วยแม่บ้าน 2500 เหรียญมา ก็ต่อเดือน		

ที่มา รวบรวมโดยคณะผู้วิจัย

2.3 สภาพปัญหาของแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ในการรวบรวมข้อมูลส่วนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ในประเทศที่แรงงานนิยมเดินทางไปทำงาน โดยอาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับการเดินทางโดยการจัดส่งโดยรัฐ และการเดินทางประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ การเข้าไปทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่ของประเทศไทยมักประสบปัญหาการขาดทักษะที่เพียงพอสำหรับงานที่ไปทำ ตลอดจนไม่เข้าใจภาษาวัฒนธรรมและที่สำคัญคือมีปัญหาเกี่ยวกับเงินที่จะต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน รวมทั้งความเครียดในการทำงาน ต่อมเหล้า เล่นการพนันและติดสารเสพติด (อุดม สาทิโต, 2552) และสามารถแยกประเด็นปัญหาตามรายประเทศได้ดังนี้

2.3.1 ใต้หวัน

สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา (เมืองไทเป) กล่าวไว้ว่า ปัญหาของแรงงานไทยในประเทศใต้หวันสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 1) กรุงไทเป, 2562)

ปัญหาแรงงานไทยในใต้หวัน

1) ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

- นายจ้างบางรายจัดเก็บภาษีจากคนงานแล้วไม่นำส่งกรมสรรพากร เมื่อประสบปัญหาเลิกกิจการ ลูกจ้างต้องไปเสียภาษีย้อนหลังจำนวนมาก และบางรายได้รับเงินคืนภาษีที่ลูกจ้างจ่ายเงินมาจากกรมสรรพากรแล้วไม่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง หรือคืนให้แต่ไม่ครบ

- นายจ้างจำนวนมากไม่ยินยอมจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับให้แก่ลูกจ้าง โดยอ้างว่าลูกจ้างลงนามยินยอมจ่ายเอง หรือใช้วิธีการหักค่าโดยสารเครื่องบินจากเงินค่าจ้างและเงินหักฝาก หรือเงินรายได้อื่น ๆ ทั้งที่ลูกจ้างทำงานครบสัญญา ซึ่งกำหนดว่านายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าโดยสารเครื่องบิน

- นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาไม่ตรงตามความเป็นจริง โดยจ่ายในอัตราเดียวตลอด หรือจ่ายตามชิ้นงาน

- นายจ้างเกือบทุกรายจะเรียกเก็บเงินหักฝากหรือเงินกันหนີไว้ ระหว่าง 3,000 – 5,000 เหรียญ ใต้หวัน โดยไม่มีข้อกำหนดของกฎหมายให้กระทำได้ และโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างบางรายเลิกกิจการแล้วไม่คืนเงินหักฝาก ยึดเอาเงินเป็นของตน โดยอ้างว่าลูกจ้างทำความผิดหรือหลบหนี และยินยอมให้หักเนื่องจากทำงานไม่ครบสัญญา นอกจากนี้บางรายยังนำเงินหักฝากของลูกจ้างไปปล่อยกู้ให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือเปิดบัญชีเงินหักฝากในชื่อของนายจ้างเองเพื่อหาดอกเบี้ย

- ลูกจ้างถูกตัดค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งหยุดงาน เนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างเอง ทั้งที่ไม่มีสิทธิหักค่าจ้างสำหรับวันที่สั่งให้หยุดงาน หรือจ่ายค่าจ้างแต่ให้ทำงานชดเชยในสัปดาห์หรือเดือนถัดไป โดยให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือทำชดเชยในตอนเย็น ซึ่งควรจะได้รับเงินค่าล่วงเวลา

- เรียกเก็บค่าอาหารและที่พักเกิน 2,500 เหรียญได้ทุกวัน และจัดอาหารที่พักและสวัสดิการไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

- นายจ้างหักเงินลูกจ้างเป็นค่าปรับกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เช่น เข้าหอพักไม่ทันเวลา 22.00 น. ถูกปรับครั้งละ 1,000 เหรียญได้ทุกวัน

- นายจ้างดุด่า ทำร้ายร่างกายลูกจ้าง หรือควบคุมลูกจ้างอย่างเข้มงวด

- นายจ้างบางรายแบ่งจ่ายค่าจ้างออกเป็นส่วนๆ แยกเป็นเงินเดือนพื้นฐาน เบี้ยขยัน และอื่น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือทำงานสาย ขาดงาน ก็จะถูกหักเงินส่วนนั้น ๆ ทำให้ได้ค่าจ้างไม่ถึงค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

- นายจ้างส่งลูกจ้างกลับก่อนครบสัญญา โดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย หรือจ่ายให้น้อยกว่าอัตราที่ลูกจ้างควรจะได้รับ

- นายจ้าง/บริษัทจัดหางานบางราย ยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ประกันภัยแรงงาน หรือเงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเสียชีวิตแล้ว ไม้ออนหรือมอบให้ลูกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างบางรายไม่นำส่งเงินสบทบกองทุนประกันภัยแรงงานและกองทุนประกันสุขภาพ หรือนำส่งให้ล่าช้า

- กรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย นายจ้างบางรายไม่สนใจนำไปรักษาพยาบาล หรือไม่ดูแลให้มีการจ่ายเงินชดเชยหรือทดแทนต่าง ๆ ตามที่ลูกจ้างควรจะได้รับ และบางรายรีบส่งลูกจ้างกลับก่อนที่จะรักษาหาย

- นายจ้างหลายรายติดค้างค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างล่าช้า หรือเปลี่ยนสถานะลูกจ้างเป็นรายวัน รายเหมา และจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน รายเหมา รายขึ้น

- นายจ้างไม่ทำหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง (Pay Slip) เป็นภาษาไทย ทำให้ลูกจ้างอ่านไม่รู้เรื่อง ถูกเอาเปรียบ

- นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุด (ปีละ 7 วัน) หรือไม่จัดวันหยุดให้

- นายจ้างเรียกเก็บค่าน้ำ/ไฟฟ้าเพิ่มจากลูกจ้าง และไม่มอบบัตรประจำตัวให้ลูกจ้างถือติดตัว

- สภาพโรงงานหลายแห่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะฝุ่นละออง กลิ่นสารเคมี อากาศร้อนไม่มีระบบถ่ายเท แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินมาตรฐาน ฯลฯ รวมทั้งไม่มีเครื่องป้องกัน วัสดุอุปกรณ์ให้แก่ลูกจ้าง

- เมื่อมีงานให้ทำน้อย นายจ้างบางรายโอนลูกจ้างให้ไปทำกับนายจ้างรายอื่น หรือบริษัทในเครือ ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่ควรจะได้รับ เช่น ทำงานกับนายจ้างใหม่ไม่ครบ 1 - 2 ปี จะต้องออกค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับเอง

2) ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางานไต้หวัน

- บริษัทจัดหางานไต้หวันเรียกเก็บค่าบริการอื่น ๆ ทั้งที่ไม่มีสิทธิเก็บเนื่องจากได้รับค่าบริการรายเดือนทุกเดือนอยู่แล้ว เช่น ค่ารถไปสถานพยาบาล เพื่อเข้ารับการตรวจรักษาเมื่อเจ็บป่วย ค่ารถจากสนามบินเมื่อเดินทางมาถึงและเมื่อเดินทางกลับ ค่าต่ออายุหนังสือเดินทางเกินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจริง ค่าแลกเปลี่ยนเงินในอัตราที่ต่ำกว่าราคาตลาด ค่าสัมภาระส่วนเกินในอัตราที่สูงกว่าสายการบินกำหนด ค่าต่อสัญญาเมื่อคนงานทำงานครบ 1 ปี หรือ 2 ปี ฯลฯ

- บริษัทจัดหางานไต้หวันเรียกเก็บค่าบริการรายเดือนล่วงหน้า ระหว่าง 5 – 10 เดือน และเรียกเก็บค่าบริการรายเดือนจากลูกจ้างที่มาทำงานในรอบที่ 2 (ปีที่ 4) กับนายจ้างรายเดิม ณ อัตราเริ่มต้นใหม่ คือเดือนละ 1,800 เหรียญไต้หวัน

- บริษัทจัดหางานไต้หวันเรียกเก็บเงินจากลูกจ้าง โดยอ้างว่าเป็นเงินกู้ของสถาบันการเงินไทยสำหรับค่าบริการจากเมืองไทย (ในกรณีที่คนงานจ่ายค่าบริการน้อย ระหว่าง 60,000 – 70,000 บาท) และตนเป็นเพียงตัวแทนทำหน้าที่ช่วยโอนเงินเพื่อใช้หนี้ให้ลูกจ้างเท่านั้น

- ไม่รับผิดชอบในการแก้ปัญหาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ดูแลพาลูกจ้างเจ็บป่วยไปรับการรักษา ไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ควรได้รับเพื่อความเป็นธรรม

- ไม่จัดล่ำมที่มีความรู้ความสามารถเพื่อช่วยเหลือคนงาน ทำให้หลายกรณีลูกจ้างต้องถูกลงโทษเพราะปัญหาที่เกิดจากล่ำม

- แจ้งจำนวนลูกจ้างที่จะนำเข้าเกินกว่าความต้องการใช้งานที่แท้จริงของนายจ้างในช่วงเวลานั้น ๆ โดยอ้างว่าขอเพื่อสำหรับระยะเวลาข้างหน้า และนำโควตาที่ได้รับส่งให้บริษัทจัดหางานไทยไปรับสมัครคนงานและเรียกเก็บค่าหัวล่วงหน้า ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีตำแหน่งงาน

3) ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางานไทย

- เก็บค่าบริการ (ค่าหัว) แพงกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) กำหนด จากข้อมูลที่สอบถามแรงงานไทย พบว่า ร้อยละ 45 เสียค่าบริการมากกว่า 150,000 บาท ร้อยละ 45 เสียค่าบริการระหว่าง 100,000 – 140,000 บาท และร้อยละ 10 เสียค่าบริการน้อยกว่า 100,000 บาท เนื่องจากผลของการแข่งขันซื้อตำแหน่งงาน

- คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) ได้ขอความร่วมมือให้ประเทศผู้ส่งออกแรงงานแยกค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายออกจากกัน และเสนอให้บริษัทจัดหางานไทยเก็บค่าบริการจัดหางานได้ไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ 1 เดือน รวมทั้งในการกำหนดค่าบริการจัดหางาน ให้ตัดรายการค่าซื้อตำแหน่งงานจากไต้หวันออก พร้อมทั้งประกาศให้บริษัทจัดหางานไต้หวันห้ามเรียกเก็บเงินค่าขายตำแหน่งงานอีกตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2544 เป็นต้นมา แต่มาตรการดังกล่าวก็ยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้

- บริษัทจัดหางานไทยให้คนงานลงนามในหนังสือยินยอมจ่ายค่าตัวเครื่องบินขาตัวเอง โดยให้ลงนามในขณะที่อยู่สนามบินเพื่อออกเดินทางมาทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องยินยอม มิฉะนั้นจะไม่ได้เดินทาง

- บริษัทจัดหางานไทยระบุให้ลูกจ้างมาทำงานในตำแหน่งหนึ่ง แต่เมื่อมาถึงจริงให้ทำงานอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือแจ้งว่ามี OT มีที่พักสะดวกสบาย ทำงานครบ 2 ปีต่อสัญญาได้ ฯลฯ แต่เมื่อมาถึงไต้หวันกลับไม่เป็นตามที่แจ้งและไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ ลูกจ้างจำนวนมากจึงต้องลากลับเมื่อมาอยู่ไม่ถึงเดือน เพราะทนสภาพการทำงานไม่ได้

4) ปัญหาที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานไทยเอง

- การดื่มสุราจนขาดสติ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น เมาสุราก่อเหตุทะเลาะวิวาท ชกกันตาย ถูกรถชนตาย บาดเจ็บทุพพลภาพ โดยจำนวนผู้ต้องขังคนไทยในเรือนจำไต้หวันส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 60 เกิดจากปัญหายาเสพติด

- การใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือย ปัจจุบันในไต้หวันมีแหล่งธุรกิจบันเทิงต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร ผับ ดิสโกเทค คาราโอเกะ ที่เปิดให้บริการอย่างผิดกฎหมายมากมาย บางรายอาศัยรายการวิทยุของสถานีวิทยุเถื่อน โฆษณาดึงดูดคนงานให้ไปใช้บริการ หากไม่มีเงินจ่ายค่าอาหารสามารถผ่อนส่งได้ที่หลัง โดยให้คนงานวางใบถัณฑ์อยู่ค้ำประกันไว้และจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน

- ปัญหาสืบเนื่องจากการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในไต้หวันโทรศัพท์เคลื่อนที่ราคาถูก หาซื้อได้สะดวก คนงานจึงมีใช้กันแพร่หลาย ผลคือทำให้ติดต่อกับทางบ้านได้สะดวกยิ่งขึ้น แต่ผลเสียที่ตามมาก็คือ มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 1,000 – 5,000 เหรียญไต้หวัน อีกทั้งการติดต่อกับเพื่อนฝูงก็ง่ายขึ้น สามารถนัดหมายกันไปหาความสำราญด้วยการดื่มสุรา หาความบันเทิงในสถานบริการต่าง ๆ ได้สะดวกขึ้น เมื่อสนุกเพลินไม่มีเงินเหลือส่ง ทางบ้านก็เดือดร้อน คนงานบางรายขาดความรู้ เมื่อใช้ซิมการ์ดหมดก็ทิ้งไปโดยขาดความระมัดระวัง ทำให้กลุ่มมิจฉาชีพเก็บไปใช้ประโยชน์ในทางที่ผิดกฎหมาย ก่อปัญหาให้กับคนงานตามมา เนื่องจากหลักฐานทะเบียนการซื้อซิมการ์ด ยังเป็นชื่อของคนงาน

- ปัญหายาเสพติด (ยาบ้าและยาไอซ์) ในหมู่คนงานไทยในไต้หวันขยายวงเพิ่มขึ้น แหล่งจำหน่ายที่สำคัญคือ ร้านอาหารไทย ซึ่งจำหน่ายในราคาขายปลีกเม็ดละประมาณ 500 เหรียญไต้หวัน หากไม่มีเงินสดก็สามารถซื้อได้ในระบบเงินเชื่อ เมื่อติดหนี้มากขึ้นก็จะถูกชักนำเข้าสู่กระบวนการเป็นผู้ขาย ทำให้ยาเสพติดแพร่ระบาดสู่โรงงานง่ายขึ้น

- การกู้เงินมาใช้จ่ายโดยต้องรับภาระดอกเบี้ยสูง ร้านอาหารไทยหรือแม้แต่ล่ามและบริษัทจัดหางานจะทำธุรกิจปล่อยเงินกู้ให้กับคนงานในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน หรือร้อยละ 10 ต่อ 10 วัน หรือสูงกว่านั้น โดยคนงานผู้กู้จะต้องนำบัตรเอทีเอ็มวางค้ำประกันไว้ให้ ผู้ปล่อยเงินกู้นำไปเบิกเงินสดเอง คนงานบางรายเบิกเงินเกินกว่าจำนวนเงินที่กู้ ส่งผลให้ไม่เหลือเงินส่งกลับบ้าน แม้ว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนสูงถึงเดือนละ

20,000 – 30,000 เหรียญไต้หวัน เมื่อทางบ้านติดต่อทวงถามคนงานก็จะอ้างว่าไม่ได้รับเงินค่าจ้าง โรงงานมีปัญหา บางรายก็ขาดการติดต่อกับทางบ้าน ไม่ส่งเงินกลับบ้านไปใช้หนี้ จนทางบ้านต้องไปร้องทุกข์ขอให้เจ้าหน้าที่ติดตามหาตัวด้วยความหวังโยอยู่เป็นประจำ

- การเล่นการพนัน ซ้ำล็อตเตอรี่ และห่วยใต้ดินอย่างมั่วเมมา ซึ่งนอกจากจะทำให้คนงานขาดสมาธิในการทำงานแล้ว ยังต้องติดหนี้เป็นจำนวนมากกับเจ้ามือการพนัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารและสถานบันเทิง

- หลบหนีนายจ้าง ซึ่งหากไม่กลับเข้าโรงงานเกิน 3 วัน นายจ้างมีสิทธิแจ้งว่าคนงานหลบหนี และเมื่อคนงานต้องการกลับประเทศจะต้องข้ามอ้อมตัว และเสียค่าปรับระหว่าง 1,000 – 10,000 เหรียญไต้หวัน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่หลบหนี ทั้งนี้ระหว่างถูกควบคุมตัวเพื่อรอการส่งกลับ คนงานจะต้องรับผิดชอบค่าอาหารและอื่น ๆ รวมทั้งค่าตัวเครื่องบินเอง ซึ่งปรากฏว่ามีคนงานหลบหนีจำนวนมากที่ไม่มีเงินเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าว และ CLA ได้ติดตามทวงหนี้ผ่าน สนร.ไทเป เป็นเงินหลายล้านบาท

5) ปัญหาด้านการบริหารแรงงาน

- อัตรากำลังของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ สนร.ไทเป ไม่เพียงพอในการให้ความคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ให้ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายและสัญญาจ้างได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมทุกตำแหน่ง มีเพียง 11 คน ในขณะที่ต้องรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

(1) คุ้มครองแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้อง แรงงานหลบหนีหรือเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายประมาณ 50,000 คน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ถูกต้องตามสัญญาจ้างงานและตามกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งจะมีการร้องทุกข์ผ่านโทรศัพท์ โทรสาร และช่องทางอื่น ๆ เพื่อขอคำปรึกษาและขอให้ช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ เดือนละนับพันเรื่อง โดยเจ้าหน้าที่ต้องเจรจาไกล่เกลี่ย และให้คำแนะนำและสั่งการให้นายจ้าง/บริษัทจัดหางานแก้ไข เพื่อยุติข้อร้องทุกข์ดังกล่าว ให้ทันการณ์เนื่องจากเป็นข้อร้องทุกข์เร่งด่วน

(2) รับรองเอกสารของนายจ้างที่ประสงค์จะนำเข้าแรงงานไทยเฉลี่ยเดือนละ 500 – 600 เรื่อง จำนวนแรงงานไทยที่ขออนุญาตนำเข้าประมาณเดือนละ 1,500 – 1,600 คน

(3) ติดตามเงินสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ของคนงานเดือนละประมาณ 400 – 500 เรื่อง โดยเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบเอกสาร ประสานกับนายจ้างและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ออกไปตรวจเยี่ยมติดตามและดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อการวินิจฉัยและเรียกร้องเงินสิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้แก่คนงานตามสิทธิที่ควรจะได้รับต่อไป

(4) ประชุมเจรจากรัฐ/เอกชนเพื่อขยายการจ้างงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมอื่น ๆ

2.3.2 ญีปุ่น

สำนักงานแรงงานประเทศญี่ปุ่น กล่าวไว้ว่า ปัญหาของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, ม.ป.ป.)

ปัญหาแรงงานของไทย พบว่า การหลบหนีไปเป็นผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่น อย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีค่าแรงสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นจึงเป็นแรงจูงใจให้คนต่างชาติเดินทางเข้ามาและหลบหนีอยู่ในประเทศญี่ปุ่น แม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ช่วยพาเข้าประเทศญี่ปุ่นก็ตาม เนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูงนักจึงมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและ มักได้รับการข่มขู่จากนายจ้างว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่เนรเทศกลับประเทศ ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าร้องเรียนสิทธิประโยชน์ที่ตนเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคน ที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดหรือมีสถานะ การพำนักที่ถูกต้องหรือไม่ก็ตาม ปัญหาที่มักเกิดกับผู้อยู่ เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายในเรื่องการทำงาน ได้แก่ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกันไว้ ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ถูกให้ออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบ ล่วงหน้า ถูกนายจ้างหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สูงเกินความจริง ถูกนายจ้างลดค่าจ้างโดยอ้างว่าเศรษฐกิจไม่ดี ได้รับ อุบัติเหตุจากการทำงานแต่นายจ้างไม่รับผิดชอบ ผู้ฝึกงานปีแรกยังทำงานล่วงเวลาไม่ได้ก็คิดหลบหนี ทำให้ทำลาย โอกาสของประเทศไทยในตลาดแรงงานของญี่ปุ่น

นอกจากนี้ยังมีปัญหาใหญ่เรื่องหนึ่ง คือ การไม่สามารถเข้าร่วมทำประกันสุขภาพของรัฐได้ ดังนั้น เมื่อ เกิดเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนที่สูงมาก บางครั้งเจ็บป่วย ต้องหายารับประทานเอง โดยไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงของโรค ทำให้รักษาได้ไม่ถูกต้อง อาการสะสม

หญิงต่างชาติถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศในญี่ปุ่น มีหญิงไทยจำนวนมากที่ได้รับการชักชวน จากนายหน้าให้มาทำงานที่ญี่ปุ่นโดยไม่ทราบว่าถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศ แต่เมื่อเข้ามาในญี่ปุ่นแล้ว ถูกขายต่อให้กับเจ้าของร้านสแน็คซึ่งก็คือ แหล่งขายบริการทางเพศในราคาสูงมาก (ประมาณคนละ 3 ล้าน 5 แสน เยนถึง 5 ล้านเยน) ซึ่งกลายเป็นหนี้ หญิงดังกล่าวต้องชดใช้หนี้เหล่านี้โดยการถูกบังคับให้หาเงินจากการให้บริการ ทางเพศไปจนกว่าจะใช้หนี้หมดแล้วจึงได้รับอิสระ

นายจ้างละเมิดสัญญาจ้าง เป็นกรณีที่แรงงานที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มักมีปัญหาเรื่องนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ให้ทำงานเกินกว่าเวลาที่ระบุในสัญญาจ้าง, จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ ระบุในสัญญาจ้าง, นายจ้างไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือจ่ายน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งหากสำนักงานฯ ได้รับการร้องเรียนจากลูกจ้างก็จะช่วยไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทให้ ซึ่งในกรณีนี้สามารถทำได้ เนื่องจากในสัญญาจ้างมีการกำกับเงื่อนไขการจ้างไว้แล้วอย่างชัดเจน

ความเป็นอยู่และความสามารถในการปรับตัว เนื่องจากต้องจากบ้านมาใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นเป็นเวลานาน ประกอบกับภาษา วัฒนธรรม และอาหารการกินก็แตกต่างจากที่เคยเป็นอยู่ทำให้เหงาและคิดถึงบ้าน ยิ่งหากเป็น

ผู้อยู่เกินกำหนดก็ต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อน ๆ หากเจอนายจ้างที่ไม่ดีก็จะเกิดความเครียดและความเบื่อ ทำให้เกิดความเครียดทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ดี

อบายมุขเป็นอีกปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย โดยมีแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ติดอบายมุขเข้าบ่อนการพนัน หรือติดการเล่นปาจิงโกะ เงินที่หามาได้จึงหมดไปกับบ่อนและปาจิงโกะ และเมื่อหมดเงินก็ต้องไปกู้หนี้ยืมสิน หรือนำของไปจำนำเพื่อที่จะหาเงินมาเข้าบ่อน ในญี่ปุ่นแม้หนังสือเดินทางไทยก็พบว่ามีการรับจำนำกันได้

คนไทยหากินกับคนไทยด้วยกันเอง เกิดจากการที่คนไทยที่ไม่มีวีซ่าเมื่อต้องการทำงานก็จำเป็นต้องมีคนแนะนำงานให้ และเมื่อได้งานทำแล้วก็จ่ายเงินตอบแทนให้แก่คนไทยที่พาไปหางานให้ ซึ่งจะเรียกกันว่าค่าโง่ งานนอกจากนี้ก็มีคนไทยแฉ่งมาที่สถานทูตอยู่ประจำในเรื่องพฤติกรรมคนไทยที่ชอบหลอกลวงคนไทยด้วยกันเอง เช่น หางานให้โดยไม่มีงานจริง ยืมเงินแล้วไม่ใช้คืนให้ จัดตั้งวงแชร์แล้วขีดเงินหนีไป แอบอ้างรับเงินผลประโยชน์จากทายาทคนไทยเสียชีวิต เป็นต้น

ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้งและเด็กไร้สัญชาติ เป็นปัญหาที่เกิดจากหญิงไทยผู้อยู่เกินกำหนดจำนวนมาก (ส่วนใหญ่ขายบริการทางเพศ) ที่ชอบพอกับชายชาวญี่ปุ่นโดยมิได้จดทะเบียนสมรส ต่อมาได้ให้กำเนิดบุตรแต่สามีชาวญี่ปุ่นไม่รับรองบุตรที่เกิดมา และหลายรายหลบหนีไป ประกอบกับหญิงเหล่านี้ไม่ได้ไปแจ้งเกิดต่อสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียวเพื่อขอรับสัญชาติไทยให้บุตร เนื่องจากเกรงว่าจะถูกทางการส่งตัวกลับประเทศไทย ทำให้เด็กที่เกิดมามากลายเป็นเด็กไร้สัญชาติ เมื่อเกิดปัญหาเรื่องการดำรงชีวิตหรือปัญหาการทำงานทำให้ไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ ก็มักนำเด็กไปฝากศูนย์เลี้ยงเด็ก หรือหน่วยงานสวัสดิการของรัฐแล้วมักหลบหนีไป ทำให้หน่วยงานญี่ปุ่นไม่สามารถส่งเด็กกลับประเทศได้เนื่องจากไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติของเด็กได้ มีหญิงไทยจำนวนไม่น้อยที่มาขายบริการทางเพศและต่อมาอยู่กินกับชายญี่ปุ่นแล้ว มีปัญหาและเกิดความเครียดในการดำรงชีวิตจนมีปัญหาทางจิตใจจนก่อให้เกิดอาการทางประสาทตามมา

2.3.3 อิสราเอล

ถึงแม้ว่าจะมีการจัดทำความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศไทยและอิสราเอลในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาการเก็บค่าบริการจัดหางานในอัตราที่สูงได้แล้ว แต่ยังคงมีปัญหาในด้านต่าง ๆ ของแรงงานในประเทศอิสราเอล ได้แก่ (ชนกพรอนัน ไกรเทพ, 2559)

ปัญหาด้านสุขภาพเป็นสิ่งที่น่ากังวลมากที่สุด ซึ่งปัญหาที่พบของแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอลคือการเสียชีวิตโดยไม่ทราบสาเหตุ (ไหลตาย) หรือ Sudden Unexplained Nocturnal Death หรือ Sleeping Death ของแรงงานไทยโดยจากตัวเลขแรงงานไทยที่เสียชีวิตในระหว่างทำงานในประเทศอิสราเอลจากฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ในช่วง พ.ศ. 2555 - 2558 พบว่ามีจำนวน 105 คน โดยวินิจฉัยว่าไม่ทราบสาเหตุ จำนวน 77 คน และอื่น ๆ จำนวน 28 คน

อย่างไรก็ตามแพทย์อิสราเอลมักระบุสาเหตุการเสียชีวิตโดยไม่ทราบสาเหตุว่า Sudden Death Cause Unknown โดยตั้งข้อสังเกตว่า เพราะสภาพการทำงานที่เลวร้ายในประเทศอิสราเอลเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดโรคไหลตายของแรงงานไทย ซึ่งการพิสูจน์สาเหตุการเสียชีวิตของแรงงานนั้นไม่ได้รับการพิสูจน์ทุกรายโดยทางอิสราเอลอ้างว่าเนื่องจากญาติของผู้ตายไม่อนุญาตเพราะความเชื่อแบบดั้งเดิม ในขณะที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอลได้ตกลงร่วมกันแล้วว่าต้องชันสูตรศพทุกราย ซึ่งจากประเด็นปัญหาดังกล่าวได้ทำให้เอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย นายซีมอน โรเดด (H.E. Mr.Simon Roded) เข้าหารือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พลเอกศิริชัย ดิษฐกุล ใน พ.ศ. 2558 เพื่อหารือร่วมกันในความร่วมมือด้านการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานไทยประเทศอิสราเอล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเดินทาง ซึ่งเป็นปัญหาที่ทางการอิสราเอลให้ความสำคัญ

ปัญหาด้านยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล บริเวณโมซาฟและคิบบุตส์ โดยสารเสพติดได้ถูกลักลอบขนมาจากประเทศไทย 2 ช่องทาง คือ การส่งทางพัสดุไปรษณีย์และการขนส่งทางเครื่องบินโดยว่าจ้างคนลักลอบขน ซึ่งในประเด็น ปัญหานี้ทางการอิสราเอลได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยได้ออกมาตรการเข้มงวดในการป้องกัน ยาเสพติดโดยบทลงโทษตามกฎหมายอิสราเอลในข้อหาความผิดด้านยาเสพติดกรณีครอบครองและใช้ ยาเสพติดต้องรับโทษจำคุก 3 ปี หรือปรับ 25 เท่า ถ้าจำคุกมากกว่า 3 ปีปรับถึง 202,000 เซกเกล แต่ทั้งนี้ในกรณีของยาบ้าที่ประเทศอิสราเอลไม่ถือเป็นยาเสพติดร้ายแรง จึงมีโทษจำคุกเพียง 6 เดือนเท่านั้น แตกต่างจากการครอบครองและเสพยาไอซ์ อย่างไรก็ตามทางรัฐบาลอิสราเอลได้แจ้งว่าหากตรวจพบแรงงานไทยใช้สารเสพติดจะถูกลงโทษทางอาญาและถูกส่งกลับประเทศไทยทันที ในส่วนการดำเนินการของไทยในเรื่อง ปัญหายาเสพติดนั้น รัฐบาลไทยได้จัดให้มีการตรวจประวัติอาชญากรรมและทดสอบสมรรถภาพของแรงงานไทยที่สมัครเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลครั้งแรกเพื่อคัดกรองแรงงาน

ปัญหาด้านความปลอดภัย ถึงแม้ว่าอิสราเอลจะมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มั่นคงในบริเวณที่เกิดความขัดแย้งระหว่างอิสราเอลและปาเลสไตน์ รวมทั้งมีการแยกสัดส่วนของที่ตั้งชาวยิว Settlement และชุมชนของปาเลสไตน์ออกจากกันอย่างชัดเจน แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่ายังเป็นจุดอ่อนแหลมที่อาจกระทบต่อสวัสดิภาพของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในบริเวณดังกล่าวได้ โดยเฉพาะในเขต West Bank และฉนวนกาซ่า ทำให้ตั้งแต่ช่วงปลาย พ.ศ. 2544 จึงไม่มีการส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในเขต West Bank ทั้งหมด ในส่วนของเขต กูช คาตีฟ (GUSH KATIF) รวมทั้งในบริเวณโมซาฟและคิบบุตส์ บริเวณรอบฉนวนกาซ่าซึ่งเป็นพื้นที่อันตรายที่มีการสู้รบนั้น ในพ.ศ. 2552 ทางสถานเอกอัครราชทูตไทยได้ประกาศชะลอการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยดังกล่าวเนื่องจากเกิดการสู้รบรุนแรงระหว่างอิสราเอลและฝ่ายปาเลสไตน์ มีการโจมตีกันทางบกในพื้นที่ฉนวนกาซ่าโดยอิสราเอลได้ ส่งทหารเข้าโจมตีเพื่อกวาดล้างกลุ่มฮามาส ดังนั้นเพื่อคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานไทยจึงได้ชะลอการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในพื้นที่อันตราย จำนวน 27 แห่ง

2.3.4 สาธารณรัฐเกาหลี

ปัญหาแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการสื่อสารเนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ดีพอ ทำให้มีโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย นอกจากนี้แรงงานไทยบางส่วนมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ภูมิอากาศ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงาน EPS หลบหนีนายจ้าง คือ ปัญหาการทำงานโดยไม่สามารถอดทนทำงานประเภท 3D และไม่สามารถย้ายงานได้ เนื่องจากการอนุญาตให้ย้ายงานแก่แรงงานไร้ฝีมือภายใต้ระบบ EPS เป็นสิทธิ์ของนายจ้างฝ่ายเดียว (หากนายจ้างไม่ได้กระทำผิดกฎหมายแรงงาน) แรงงานส่วนใหญ่จึงหาทางออกด้วยการหลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย นอกจากนี้ที่ผ่านมากฎหมายแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดระยะเวลาการทำสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างได้คราวละ 1 ปี ทั้งนี้การต่อสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิ์เลือกงานและเลือกนายจ้างใหม่ได้ภายหลังครบกำหนดสัญญาจ้าง 1 ปี แต่นับจากวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้บังคับใช้กฎหมายใหม่ อนุญาตให้นายจ้างและแรงงานต่างชาติ สามารถทำสัญญาจ้างงานเกิน 1 ปี ได้ แต่ไม่เกิน 3 ปี ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี, 2561)

อย่างไรก็ตาม การแก้กฎหมายใหม่ของรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี เป็นการแก้กฎหมายตามความต้องการของนายจ้างเนื่องจากงานบางประเภท เช่น งานในโรงงานหลอมเหล็ก งาน recycle พลาสติก งานในโรงงานที่มีกลิ่นสารเคมีรุนแรง เป็นต้น มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน แรงงานที่ไม่สามารถทนสภาพการทำงานได้จะหลบหนี หรือไม่ต่อสัญญาจ้างเมื่อครบสัญญา 1 ปี ดังนั้นการที่รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้ทำสัญญาจ้างได้ถึงคราวละ 3 ปี จะเป็นการเพิ่มปัญหาและข้อจำกัดแก่แรงงานต่างชาติ หากแรงงานเหล่านั้นทำสัญญาจ้างงานครั้งแรกระยะเวลา 3 ปี กับสถานประกอบการขนาดเล็กที่กฎหมายยกเว้นการบังคับใช้เกี่ยวกับค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา หรือสถานประกอบการที่มีสภาพการทำงานเลวร้าย แรงงานเหล่านั้นนอกจากไม่สามารถเปลี่ยนงานหากนายจ้างไม่ยินยอมแล้ว หากประสงค์จะทำงานต่อในสาธารณรัฐเกาหลีอีกไม่เกิน 2 ปี ตามที่กฎหมายกำหนดจะต้องต่อสัญญาจ้างกับนายจ้างรายเดิมเท่านั้น (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี, 2561)



2.3.5 มาเลเซีย

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียสรุปปัญหาของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย สามารถจำแนกได้ดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2562)

ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานตามกฎหมาย มีลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่เห็นความสำคัญของสัญญาจ้างงาน และในทางกลับกันก็มีนายจ้างจำนวนมากที่ไม่ยอมทำสัญญาจ้าง ทำให้ลูกจ้างที่ถูกลูกจ้างเอารัดเอาเปรียบ เมื่อเกิดข้อขัดแย้งกับนายจ้างก็ไม่มีเอกสารหลักฐานในการเจรจาขาดอำนาจการต่อรอง

นายจ้างเก็บหนังสือเดินทางของแรงงาน การยึดหนังสือเดินทางเป็นการกระทำผิดกฎหมาย แต่นายจ้างก็ยังเก็บหนังสือเดินทางของลูกจ้าง โดยอ้างว่าป้องกันการหลบหนีของลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากมีลูกจ้างหลายรายที่หลบหนีออกจากบริษัทนายจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง สร้างผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง (เสียโควตาการจ้างงาน เสียค่าใช้จ่าย ค่าประกันต่าง ๆ ที่ได้ออกไปล่วงหน้า)

ไม่มีใบอนุญาตทำงาน โดยที่แรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานใน 5 สาขาอาชีพ (เกษตร, เพาะปลูก, อุตสาหกรรม, ก่อสร้าง, บริการ) และจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่ผ่านมา ทำให้รัฐบาลทุ่มเทกับการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างและภาวะการตกงานของพลเมือง จึงมีนโยบายหยุดพักการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และสนับสนุนการจ้างแรงงานท้องถิ่นแทน ทำให้บริษัทนายจ้างไม่ได้รับโควตาให้จ้างแรงงานต่างชาติ แต่เนื่องจากธุรกิจที่ทำอยู่ต้องอาศัยทักษะความสามารถเฉพาะและแรงงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ นายจ้างบางรายจึงแอบจ้างแรงงานไทยให้ทำงานโดยเดินทางเข้ามาด้วยวีซ่านักท่องเที่ยว นอกจากนี้ก็ยังมีแรงงานอีกจำนวนมากที่ถูกลูกจ้างจัดหางานเถื่อนหลอกลวงว่ามีงานให้ทำและจะทำใบอนุญาตทำงานให้

ทำงานผิดตำแหน่งงานหรือผิดสถานที่ที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน มีนายจ้างหลายรายที่ทำใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้างอาชีพหนึ่งแต่ให้ไปทำงานในสาขาอาชีพอื่น ทั้งนี้เพื่อเลี่ยงอัตราภาษีที่ต้องจ่ายสูงกว่าหรือไม่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติในสาขานั้น ๆ ได้ เช่น การขอโควตาแรงงานภาคการเกษตร หรือแม่บ้านซึ่งขอใบอนุญาตได้ง่ายและภาษีนำเข้าต่ำ แต่แอบให้ทำงานในภาคบริการ (Service) เป็นต้น ส่วนในกรณีสถานที่ทำงานไม่ตรงกับที่ได้ระบุในใบอนุญาตทำงานนั้น มักจะเกิดกับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานในร้านที่เพิ่งเปิดใหม่หรือในสาขาอื่น หรือมีการเปลี่ยนนายจ้าง เป็นต้น

แรงงานต้องการเดินทางกลับก่อนครบสัญญาจ้าง มีลูกจ้างบางรายที่มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนกำหนด ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากปัญหาทางบ้าน ปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้าง ในกรณีนี้ หากไม่สามารถเจรจาประนีประนอมกับนายจ้างได้ ลูกจ้างอาจจะต้องเสียค่าปรับให้นายจ้างโดยทั่วไปแล้วนายจ้างชาวมาเลเซียจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกิน 5 ปี เมื่อจ้างงานเกิน 5 ปีแล้วนายจ้างยังต้องการจ้างงานต่อ นายจ้างจะต้องทำเรื่องขอจากทางการมาเลเซียเป็นกรณีเฉพาะ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือ (Semi Skill Worker) หรือแรงงานมีทักษะฝีมือ (Skill Worker)

ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือได้รับค่าจ้างไม่ตรงกับที่ได้ตกลงไว้ หรือได้รับค่าจ้างช้า กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจ้างงาน ในประเทศมาเลเซีย⁹ ทั้งนี้ตาม พ.ร.บ. กฎหมายแรงงานมาเลเซีย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่เกิน วันที่ 7 ของเดือนถัดไป หากเกินกว่า 7 วันลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องขอความเป็นธรรมจากสำนักงานแรงงานประจำ พื้นที่นั้น ๆ ได้ ที่ผ่านมาสำนักงานแรงงานมาเลเซียได้รับเรื่องร้องทุกข์กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่ได้ตกลงหรือ ค้างค่าจ้างเป็นจำนวนหลายราย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานนวดและคนงานก่อสร้าง ซึ่งลูกจ้างที่มีใบอนุญาตทำงาน ถูกต้องก็จะได้รับความคุ้มครองจากทางการมาเลเซียเท่าเทียมกับลูกจ้างท้องถิ่น ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือได้รับความคุ้มครอง

การหักเงินค่าภาษีมากกว่าที่ตกลง ลูกจ้างชาวต่างชาติจะถูกเรียกเก็บค่าภาษีการนำเข้าแรงงานในอัตราที่ แตกต่างกันตามสาขาอาชีพ¹⁰ ได้แก่ ตาม พ.ร.บ. กฎหมายแรงงานมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 นายจ้างสามารถหักค่า ภาษีจากลูกจ้างไม่เกิน 50 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน อย่างไรก็ตาม มีนายจ้างจำนวนมากที่ถือโอกาสหักค่าภาษีจาก ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่ากำหนด โดยทั่วไปแล้วลูกจ้างภาคบริการ โดยเฉพาะอาชีพพนักงานนวดจะพบปัญหานี้มาก ที่สุด

ลูกจ้างประพฤติตัวไม่เหมาะสม เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย ฯลฯ ปัญหา ลูกจ้างประพฤติตัวไม่เหมาะสมนี้ ส่วนใหญ่จะเกิดกับลูกจ้างชาย โดยเฉพาะคนงานในภาคก่อสร้าง ซึ่งมักจะพบว่า ชอบดื่มเหล้าและเล่นการพนัน หากไม่กระทบต่อการทำงานก็มักจะไม่มีปัญหา ส่วนการทะเลาะวิวาทจนถึงขั้นทำ ร้ายร่างกายนั้น ถือว่ามีความผิดตามกฎหมายมาเลเซีย ซึ่งที่ผ่านมามีคนงานก่อสร้างไทยหลายรายถูกจับกุมด้วย ข้อหาทำร้ายร่างกาย

⁹ ตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยในประเทศ มาเลเซีย 14 มกราคม พ.ศ. 2556 ดังนี้ 1.ภาคก่อสร้าง คนงานทั่วไป ค่าจ้างขั้นต่ำ 30 ริงกิต/วัน 2.ภาคบริการ ผู้ประกอบอาหาร ค่าจ้างขั้นต่ำ 1,000 ริงกิต/เดือน, ผู้ช่วยประกอบอาหาร ค่าจ้างขั้นต่ำ 800 ริงกิต/เดือน, พนักงานทั่วไป ค่าจ้างขั้นต่ำ 700 ริงกิต/ เดือน, พนักงานนวดแผนไทย ค่าจ้างขั้นต่ำ 1,800 ริงกิต/เดือน, ผู้ดูแลเด็ก ค่าจ้างขั้นต่ำ 700 ริงกิต/เดือน, ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ค่าจ้าง ขั้นต่ำ 1,000 ริงกิต/เดือน, แม่บ้าน ค่าจ้างขั้นต่ำ 700 ริงกิต/เดือน 3.ภาคการผลิต (โรงงาน) คนงานทั่วไป ค่าจ้างขั้นต่ำ 25 ริงกิต/ วัน

¹⁰ อัตราการหักเงินภาษีของแรงงาน แบ่งตามสาขาอาชีพ ภาคการเกษตร อัตรา 360.00 ริงกิต/คน, ภาคการเพาะปลูก อัตรา 540.00 ริงกิต/คน, ภาคอุตสาหกรรม อัตรา 1,200.00 ริงกิต/คน, ภาคก่อสร้าง อัตรา 1,200.00 ริงกิต/คน และภาคบริการ อัตรา 1,800.00 ริงกิต/คน

2.3.6 สิงคโปร์

สิงคโปร์ประสบปัญหาแรงงานขาดแคลนเนื่องจากก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานทุกระดับเข้ามาทำงาน แต่ปัญหาที่พบคือ สิงคโปร์มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวด และยังมีมาตรการที่ทำให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ยากลำบากขึ้นทั้งการขอใบอนุญาตการทำงาน (Work Permit) และการขอบัตร S Pass มีการเสียภาษีสำหรับผู้ทำงานประเภทผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และบัตรประเภทนี้มีการจำกัดโควตาของแต่ละบริษัท หากจำนวนโควตา S - Pass ของบริษัทเต็มแล้ว จะไม่สามารถจ้างพนักงาน S - Pass เพิ่มได้อีก นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังมีกฎหมายที่กำหนดให้ธุรกิจทุกแห่งในสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับคนท้องถิ่นก่อนในการจ้างงาน ด้วยกฎระเบียบที่เข้มงวดเหล่านี้ทำให้ชาวต่างชาติมีแนวโน้มที่จะเข้ามาทำงานในสิงคโปร์น้อยลง และย้ายออกเป็นจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้สิงคโปร์ยังพบว่าแรงงานที่เข้ามาทำงานมีทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด

นอกจากนั้น สิงคโปร์ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ โดยเฉลี่ยแรงงานผู้หญิงได้รับค่าตอบแทนเพียงร้อยละ 87.5 เมื่อเทียบกับแรงงานผู้ชาย โดยช่องว่างของค่าจ้างระหว่างเพศนี้ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสุขภาพ การสื่อสาร โรงแรมที่พัก อาหารและการบริการ

ประเด็นปัญหาในการทำงานของแรงงานต่างชาติ คือ แรงงานที่เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลไม่ได้มีมาตรการผลักดันที่เพียงพอ มีเพียงกฎระเบียบการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้างหรือเมื่อกรณีที่แรงงานอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยก็ไม่สามารถที่จะคุ้มครองและแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานได้ อีกทั้งแรงงานต่างชาติจำนวนมากไม่ได้รับการแจ้งเกี่ยวกับสิทธิแรงงานหรือช่องทางการช่วยเหลืออย่างถูกต้องจากทางการได้ (MOM - Ministry of Manpower, 2019)

2.4 ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ

2.4.1 ใต้หวัน

จากการศึกษาของ กิริยา กุลกลการ (2559) ได้มีการสรุปนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของใต้หวัน ไว้ดังนี้

การนำเข้าแรงงานต่างชาติของใต้หวัน เริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2528 เป็นเวลาประมาณ 30 กว่าปี โดยเมืองที่คนไทยทำงานมากที่สุดคือเมืองเถาหยวนซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรม และนอกจากนี้อีกจำนวนหนึ่งทำงานที่เมืองเกาสง ซึ่งเป็นเมืองท่าและมีท่าเรือใหญ่ติดอันดับ 1 ใน 10 อันดับของโลก ส่งผลให้มีสำนักงานแรงงานไทยในใต้หวันจำนวน 2 แห่ง คือ ที่ไทเป และที่เกาสง ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาและบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในปัจจุบันของใต้หวันสามารถแบ่งตามการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ระยะเวลาแรก (พ.ศ. 2535 - 2540) ใช้แรงงานต่างชาติเพื่อบรรเทาความขาดแคลนของแรงงานในโครงการก่อสร้างสาธารณะ

และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ระยะที่สอง (พ.ศ. 2540 - 2548) ใช้แรงงานต่างชาติเพื่อเร่งพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม และเพื่อบรรเทาการขาดแคลนคนดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย ระยะที่สาม (พ.ศ. 2548 - ปัจจุบัน) ใช้แรงงานที่ทำงานประเภท 3ส (เสี่ยงอันตราย สกปรก แสนสหัส)

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของไต้หวันมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การว่าจ้างแรงงานต่างชาติถือเป็นส่วนเติมเต็มไม่ใช่การแทนที่ ซึ่งแรงงานต่างชาติจะทำงานเฉพาะในอุตสาหกรรมและอาชีพที่ทางไต้หวันกำหนดไว้เท่านั้น ไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากนี้ได้ และในอุตสาหกรรมก็มีการกำหนดสัดส่วนและประเภทไว้ชัดเจนในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน
2. ประสิทธิภาพการคุ้มครองของแรงงานในไต้หวัน ได้รับการการันตีจากการถูกจัดอันดับให้อยู่ระดับ Tier 1 ใน Trafficking in Person Report (TIP Report) ถือเป็นมาตรฐานในการดูแลแรงงานตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ดูแลแรงงานต่างชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนในระดับมาตรฐานที่นานาชาติให้การยอมรับ โดยการจัดศูนย์ฮอตไลน์สายด่วนร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง จัดทำคู่มือสำหรับแรงงาน และการจัดกิจกรรมตามประเพณีของแต่ละประเทศให้กับแรงงานต่างชาติ
3. ระบบการจัดเก็บข้อมูลแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดข้อมูลเป็นบาร์โคดให้สามารถตรวจสอบได้สะดวกรวดเร็ว
4. รักษาจำนวนแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศให้สมดุลกัน
5. การปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. แก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีนายจ้าง โดยการกำหนดโควตาของกิจการและบริษัทจัดหางาน

ตลาดของแรงงานในไต้หวัน

อุตสาหกรรมการผลิตในไต้หวันที่มีสภาพการจ้างและรายได้ดีในปัจจุบันส่วนใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก และอุตสาหกรรมทั้งสามประเภทดังกล่าวมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติปีละประมาณ 15,000 – 18,000 คน โดยมีแรงงานฟิลิปปินส์ครองส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด คือร้อยละ 63.92 และรองลงมาเป็นแรงงานไทยครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 23.58 สาเหตุที่แรงงานไทยได้ส่วนแบ่งตลาดในภาคอุตสาหกรรมผลิตทั้งสามประเภทข้างต้นน้อยกว่าแรงงานฟิลิปปินส์ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. และ ปวส. มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการทำงานได้ดี และมีความต้องการจะไปทำงานในไต้หวันมีจำนวนน้อย ดังนั้น การเพิ่มส่วนแบ่ง

ตลาดแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมนี้ จะต้องพัฒนาแรงงานไทยที่มีความต้องการจะไปทำงานในไต้หวัน ให้มีคุณสมบัติและพฤติกรรมตามความต้องการของตลาดดังกล่าวให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา, ม.ป.ป.)

การจ้างงานแรงงานต่างชาติของไต้หวันในปัจจุบัน (กิริยา กุลกลการ, 2559)

ไต้หวันจ้างแรงงานต่างชาติจาก 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม และมองโกเลีย ทางกรไต้หวันอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้าไปทำงานระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 12 ปี และกำลังจะขยายเพิ่มเป็น 15 ปี โดยการเข้ามาแต่ละรอบจะทำงานได้ 3 ปี แล้วจะต้องเดินทางออกจากไต้หวันอย่างน้อย 1 วัน แล้วสามารถกลับเข้ามาทำงานในรอบที่ 2 3 และ 4 ได้ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า มีการขยายระยะเวลาการทำงานขึ้นเรื่อย ๆ จากปี พ.ศ. 2535 ที่อนุญาตให้ได้ทำงานเพียง 2 ปี เท่านั้น โดยไม่สามารถต่อสัญญาได้อีก ทั้งนี้ มีแนวโน้มว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยคนงานไม่ต้องเดินทางกลับเมื่อทำงานครบ 3 ปี ในแต่ละรอบ แต่สามารถอยู่ทำงานต่อได้เลย ซึ่งช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอย่างมาก นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการ คือ สำหรับแรงงานต่างชาติที่ทำงานดีสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่จำกัดระยะเวลาทำงานที่ 15 ปี ทำให้แรงงานได้รับสวัสดิการจากการประกันสังคมอย่างเต็มที่

แรงงานต่างชาติในไต้หวันแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานในภาคเศรษฐกิจที่มีผลผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงานในภาคเกษตร ประมง ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต และแรงงานในภาคสวัสดิการสังคม เช่น แม่บ้านดูแลผู้สูงอายุ และเด็ก คนดูแลผู้ป่วยภายในบ้านและสถานพยาบาล สังเกตว่าไต้หวันไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติในภาคบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ร้านนวด งานบ้าน เป็นต้น ในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครแรงงานชาวไต้หวันก่อน หากไม่มีแรงงานท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง นายจ้างจึงจะอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาแทนที่หรือแย่งงานของแรงงานในท้องถิ่น

กฎระเบียบและข้อปฏิบัติ (สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ไทเป, 2555.)

กฎหมายแรงงาน

1. กฎหมายมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายใช้บังคับและคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในไต้หวัน ครอบคลุมทั้งแรงงานไต้หวันและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวันอย่างเท่าเทียมกัน โดยกฎหมายแรงงานมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้าน อาทิ เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน การลางาน ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง หากทำงานที่อยู่ในขอบข่ายในการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงานก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ยกเว้นผู้ที่ทำงานแม่บ้าน และผู้อนุบาลดูแลผู้ป่วย สิทธิต่าง ๆ อาทิ ชั่วโมงการทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์ การลาพัก และการทำงานในเวลากลางคืนต่าง ๆ จะเป็นไปตามหนังสือสัญญา โดยหนังสือสัญญานั้นจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่นและต้องเป็นการยินยอมของทั้ง 2 ฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง)

2. ประเภทงานจะต้องตรงกับที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้างตำแหน่งและประเภทงานโดยดูได้จากหนังสือสัญญา และในใบถิ่นที่อยู่สำหรับคนต่างด้าว (ใบกามา) ซึ่งจะระบุประเภทงานของท่าน รวมทั้งระบุชื่อ ที่อยู่ของนายจ้าง ไว้อย่างชัดเจน ในกรณีที่นายจ้างสั่งให้ทำงานนอกเหนือจากสัญญา แรงงานสามารถปฏิเสธได้ ไม่ว่าจะยินยอมหรือถูกบังคับก็ตาม พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นการผิดต่อกฎหมายการว่าจ้าง เช่น สั่งให้ไปรับจ้างทำ ความสะอาดตามบ้านญาติของนายจ้าง เป็นต้น ถ้านายจ้างฝ่าฝืนหรือบังคับให้ทำ แรงงานสามารถแจ้งขอความช่วยเหลือมายังสำนักงานแรงงานหรือสายด่วนที่หมายเลข 1955 นายจ้างที่ฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ และถูกปรับเงิน ในขณะเดียวกันหากแรงงานแอบไปทำงานอื่นนอกเหนือสัญญาโดยนายจ้างไม่มีความรู้เห็น ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม แรงงานก็จะมีผลผิดเช่นกัน ในกรณีที่แรงงานทำงานในตำแหน่งผู้ดูแลผู้ป่วย แม่บ้าน หากนายจ้างย้ายที่อยู่ แรงงานสามารถย้ายตามไปได้ แต่นายจ้างจะต้องแจ้งเรื่องการย้ายถิ่นที่อยู่ของท่านให้หน่วยเฉพาะกิจสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองท้องถิ่นทราบและบันทึกเป็นหลักฐานไว้

3. การฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวัน ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของการว่าจ้างงาน ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายนอกจากจะถูกเพิกถอนใบอนุญาตการว่าจ้างแล้ว ยังถูกส่งกลับประเทศอีกด้วย แม่บ้านที่มีพฤติกรรมลักขโมยก็ต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและถูกส่งกลับประเทศเช่นกัน หากแรงงานถูกส่งกลับประเทศแล้ว จะไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานในไต้หวันได้อีกตามระยะเวลาที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไต้หวันกำหนด ในกรณีที่แรงงานมีปัญหาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แรงงานสามารถปรึกษากับสำนักงานแรงงานไทยในเขตที่ทำงานอยู่

2.4.2 ญี่ปุ่น

สำนักงานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ได้กล่าวถึง แนวโน้มการจ้างงานประเทศญี่ปุ่น สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2561)

แนวโน้มการจ้างงาน

- สถิติจากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ ของประเทศญี่ปุ่นล่าสุด ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 รายงานว่า มีการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวน 1,460,463 คน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 181,793 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.2 และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี
- แรงงานต่างชาติที่ทำงานในญี่ปุ่นสูงสุดใน 5 อันดับแรก คือ จีน (389,117คน) เวียดนาม (316,840 คน) ฟิลิปปินส์ (164,006 คน) บราซิล (127,392 คน) เนปาล (81,562 คน) สำหรับประเทศไทยไม่มีการจัดลำดับเนื่องจากมีจำนวนน้อย



จำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่น

- ณ เดือนมิถุนายน 2561 มีจำนวนแรงงานไทยทำงานในญี่ปุ่นประมาณ 20,365 คน เป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย 13,505 คน ผิดกฎหมาย 6,860 คน

- แรงงานไทยที่เดินทางเข้าเมืองถูกกฎหมายมี 2 รูปแบบ ได้แก่

(1) แรงงานฝีมือ (ซึ่งแจ้งการเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง เช่น ศิลปิน ผู้เชี่ยวชาญ ครู วิศวกร พ่อครัว/แม่ครัว เป็นต้น) มีประมาณ 4,861 คน

(2) ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางานและกระทรวงแรงงาน มีจำนวนประมาณ 8,644 คน (ประเทศไทยมีจำนวนผู้ฝึกงาน เป็นลำดับที่ 5 รองจาก เวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย)

การเปิดรับแรงงานต่างชาติเพิ่มเติมในประเทศญี่ปุ่น

เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2561 รัฐสภาญี่ปุ่นได้ผ่านร่างกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง เพื่อให้สามารถอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่แรงงานฝีมือเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ (เดิมเข้ามาได้เฉพาะในสถานะผู้ฝึกงานเทคนิค) ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ภายใต้กฎหมายการเปิดรับแรงงานต่างชาติรูปแบบใหม่นี้ แรงงานต่างชาติในสาขาอาชีพที่มีความขาดแคลนในญี่ปุ่น (ในเบื้องต้นกำหนดไว้ 14 สาขาอาชีพ) จะสามารถพำนักได้ภายใต้ 2 สถานะ กล่าวคือ 1) สถานะเทคนิคพิเศษแบบที่ 1 ซึ่งสามารถทำงานและพำนักในญี่ปุ่นได้ไม่เกิน 5 ปี แบบต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถนำครอบครัวมาพำนักอาศัยด้วยได้ และ 2) สถานะเทคนิคพิเศษแบบที่ 2 ซึ่งสามารถทำงานและพำนักในญี่ปุ่นได้ต่อเนื่องแบบไม่มีกำหนด โดยสามารถนำครอบครัวมาพำนักอาศัยด้วยได้ ทั้งนี้ แรงงานต้องผ่านการทดสอบในด้านต่าง ๆ โดยผลการสอบจะกำหนดประเภทและสถานะการพำนัก

มีการประมาณการว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า จะมีการรับแรงงานในระบบใหม่จำนวน 345,150 คน โดยแต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้องของญี่ปุ่นจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานต่าง ๆ ที่จะทดสอบแรงงาน และรายละเอียดลักษณะงานหลักที่ทำในแต่ละสาขาอาชีพ ดังตาราง

ตารางที่ 2-17 การกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการทดสอบแรงงานของกระทรวงในญี่ปุ่น

กระทรวงที่ดูแล	ประเภทงาน	จำนวนคนที่รับ	ลักษณะงานหลัก
กระทรวง สาธารณสุข แรงงาน และ สวัสดิการ	บริบาล	60,000	ดูแลให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในการอาบน้ำ และทานอาหาร โดยปกติแล้วจะไม่มีกรให้เข้าไป ไปดูแลที่บ้าน
	ทำความสะอาดอาคาร	37,000	ทำความสะอาดอาคาร
กระทรวงเศรษฐกิจ การค้าและ อุตสาหกรรม	งานผลิตชิ้นส่วนโลหะ อุตสาหกรรม	21,500	งานหล่อ, งานขึ้นรูป, งานกดโลหะ
	งานผลิตเครื่องจักร	5,250	งานกดโลหะ, งานเชื่อม, งานหล่อพลาสติก
	งานเกี่ยวกับไฟฟ้า	4,700	งานประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์, งานเชื่อม , งานหล่อพลาสติก
กระทรวงที่ดิน ระบบสาธารณูปโภค คมนาคม และการ ท่องเที่ยว	งานก่อสร้าง	40,000	งานสร้างโครงไม้, งานโยกปูน, งานที่ใช้ เครื่องจักรในการก่อสร้าง, งานเหล็กเสริม คอนกรีต
	งานต่อเรือเดินสมุทร/ งานเกี่ยวเนื่องเรือเดิน สมุทร	13,000	งานเชื่อม, งานทาสี, งานแปรรูปเหล็ก, งาน นั่งร้าน, งานกั๊กค้ำ
	งานบำรุงรักษารถยนต์	7,000	งานบำรุงรักษาและตรวจเช็คสภาพเครื่องยนต์ แบบวันต่อวัน, งานถอดประกอบ
	งานภาคพื้นสนามบิน	2,200	งานสนับสนุนภาคพื้นเครื่องบิน. งานขนย้าย กระเป๋าและสัมภาระ
	งานด้านที่พัก	22,000	งานต้อนรับลูกค้า, งานบริการลูกค้า, งาน บริการด้านร้านอาหาร
กระทรวงเกษตร ป่า ไม้ และประมง	งานเกษตร	36,500	งานจัดการด้านเกษตร, จำแนกและจัดส่ง ผลผลิตด้านการเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์
	งานประมง	9,000	งานประมงที่ใช้เรือจับปลา, การเลี้ยงสัตว์น้ำ
	งานผลิตวัตถุดิบอาหาร/ เครื่องดื่ม	34,000	งานผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ยกเว้นเครื่องดื่ม ที่มีแอลกอฮอล์

กระทรวงที่ดูแล	ประเภทงาน	จำนวนคนที่รับ	ลักษณะงานหลัก
	งานร้านอาหาร	52,000	งานเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม, งานบริการลูกค้า, งานจัดการบริหารร้าน

ความคืบหน้าในเรื่องดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

1. รัฐบาลญี่ปุ่นได้วางแผนที่จะนำระบบการทดสอบเพื่อรับแรงงานตามระบบวิชาชีพชนิดใหม่ (วิชาชีพเทคนิคพิเศษแบบที่ 1) ในสาขาที่มีความพร้อมที่จะทดสอบใน 3 สาขาอาชีพ ได้แก่ งานด้านบริหาร งานด้านที่พัก และงานร้านอาหาร โดยทั้ง 3 สาขานี้จะเริ่มดำเนินการได้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 สำหรับอีก 11 สาขาที่เหลือจะเริ่มทยอยดำเนินการเมื่อมีความพร้อม

2. ผู้ที่เดินทางเข้ามาทำงานด้วยระบบการเป็นผู้ฝึกงานเดิมหากฝึกงานครบ 3 ปี จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องผ่านการทดสอบและสามารถเปลี่ยนวีซ่าจากระบบผู้ฝึกงานเป็นวีซ่าทำงานแบบใหม่ได้ ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2562 ซึ่งคาดการณ์ว่าจะมีผู้ฝึกงานจำนวนมากได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะของวีซ่า โดยเฉพาะผู้ฝึกงานในภาคเกษตรและภาคการก่อสร้าง

3. สำหรับวิชาชีพเทคนิคพิเศษแบบที่ 2 ซึ่งในหลักการต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในระดับสูง อาจจะเริ่มจาก 2 สาขาอาชีพ ได้แก่ งานก่อสร้างและงานต่อเรือ อย่างไรก็ตามยังไม่มีรายละเอียดที่ชัดเจนในเรื่องนี้

เว็บไซต์กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น ได้ลงข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบภาษาญี่ปุ่นและการทดสอบทักษะด้านอาชีพสำหรับแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในญี่ปุ่น ตามวิชาชีพเทคนิคพิเศษแบบที่ 1 สรุปได้ว่า

1. ด้านภาษาญี่ปุ่น จะต้องผ่านมาตรฐานระดับ N4 ขึ้นไป (เป็นมาตรฐานภาษาญี่ปุ่นที่มีอยู่เดิม โดยจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับ 1 สูงสุด ระดับ 5 ต่ำสุด) หรือผ่านการทดสอบ/ประเมินทักษะภาษาญี่ปุ่นตามที่รัฐบาลจะได้กำหนด (ขณะนี้รัฐบาลญี่ปุ่นอยู่ในระหว่างการกำหนดแบบทดสอบขึ้นมาเป็นการเฉพาะเพื่อใช้ทดสอบกับแรงงานที่จะนำเข้าด้วยวีซ่าระบบใหม่นี้ โดยอาจนำไปทดสอบในประเทศต้นทาง)

2. ด้านทักษะอาชีพ จะต้องผ่านการทดสอบ/ประเมินทักษะตามลักษณะงานหลักของแต่ละประเภทงานที่จะเข้ามาทำงาน (รายละเอียดประเภทงานและลักษณะงานตามข้อมูลข้างต้น)

2.4.3 อิสราเอล

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล กล่าวว่า ข้อมูลแรงงานสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล, ม.ป.ป.)

อิสราเอลไม่มีทรัพยากรธรรมชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐบาลอิสราเอลลงทุนอย่างสูงในด้านการศึกษาของประชาชน ทำให้อิสราเอลเป็นหนึ่งในประเทศที่มีแรงงานที่มีการศึกษาสูงที่สุด

ประเทศหนึ่งของโลก แรงงานไร้ฝีมือในอิสราเอลส่วนใหญ่เป็นชาวยิวโพ้นทะเลจากรัสเซียและยุโรปตะวันออก ที่เข้าไปตั้งรกรากในอิสราเอล รวมทั้งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล อาทิ แรงงานโรมาเนีย ตรุกี ไทย จีน และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 งานที่ทำในระยะแรกได้แก่ พ่อครัว แม่ครัว และช่างฝีมือต่าง ๆ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างซ่อมรถยนต์ ในปี พ.ศ. 2527 จำนวนแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นเป็นพันคน โดยเข้าไปทำงานในรูปอาสาสมัครตามคิบบุตส์และโมซาฟ ในปี พ.ศ. 2537 หลังจากปิดพรมแดนอิสราเอลกับเขตยึดครองเพื่อป้องกันปัญหาการก่อการร้ายจากกลุ่มปาเลสไตน์หัวรุนแรง ทางกรอิสราเอลได้อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติแทนคนงานปาเลสไตน์ในภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร คนไทยจึงเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลมากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงจำนวนเกือบ 26,000 คน ในปัจจุบัน โดยทำงานในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Kibbutz จำนวน 267 แห่ง และในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Moshav จำนวน 448 แห่งทั่วประเทศ

โมซาฟ คือหมู่บ้านสหกรณ์การเกษตร ปกครองตนเองภายในชุมชนแบบประชาธิปไตยมีสมาชิกแต่ละแห่งประมาณ 60 - 200 ครอบครัว แต่ละครอบครัวสามารถมีที่ดินเพื่อทำการเกษตรของตนเอง มีบ้านของตนเอง มีเครื่องมือทำการเกษตรของตนเอง โดยโมซาฟรับผิดชอบด้านการตลาด และจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้สมาชิกในราคาถูกลง รวมทั้งจัดการให้สมาชิกทุกคนได้ใช้น้ำและที่ดินเท่าเทียมกัน

คิบบุตส์ คือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคอมมูน ซึ่งสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกัน และได้รับการแบ่งปันผลกำไรตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละปี แรงงานไทยในอิสราเอลส่วนใหญ่ทำงานในฐานะคนงานภาคเกษตร โดยสามารถยึดตลาดแรงงานภาคเกษตรได้เกือบทั้งหมด

สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในอิสราเอลได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 สาขา ได้แก่

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

ปัจจุบันรัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานและรัฐบาลอิสราเอลโดยสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยได้ทำข้อตกลงการจ้างแรงงานไทยทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2553 และกรมการจัดหางานและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ลงนามในความตกลงความร่วมมือเกี่ยวกับการให้บริการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล ซึ่งเป็นภาคผนวกของข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลอิสราเอล เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2554 ส่งผลให้การจัดส่งแรงงาน



ไทยไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอลต้องดำเนินการภายใต้โครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน (Thailand – Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและประเทศอิสราเอลในด้านแรงงาน เป็นความร่วมมือในระดับรัฐบาลร่วมกันซึ่งเกิดจากการที่ประเทศอิสราเอลถูกจัดลำดับให้อยู่ในระดับ Tier 2 Watch List ใน (Trafficking in Persons Report 2006, Tier Placements) พ.ศ. 2549 โดยถูกระบุให้เป็นประเทศที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ตามมาตรฐาน Trafficking Victims Protection Act’s (TVPA) ใน Trafficking in Persons : TIP Reports เนื่องจากพบปัญหาแรงงานไทยถูกละเมิดสิทธิแรงงานมีการแสวงหาประโยชน์จากบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศไทยและประเทศอิสราเอลเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูง ซึ่งเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทำให้รัฐบาลอิสราเอลแสวงหาความร่วมมือกับรัฐบาลไทยเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์ของประเทศดังกล่าวและเพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติอันสำคัญ (ชนกพรอนัน โกรเทพ, 2559)

การควบคุมและการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

1. การนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอล ต้องผ่านการพิจารณาของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละด้านก่อน เช่น งานเกษตรจะต้องผ่านกระทรวงเกษตรและการพัฒนาชนบท งานก่อสร้างจะต้องผ่านกระทรวงการก่อสร้าง งานดูแลคนชราและผู้พิการจะต้องผ่านกระทรวงสาธารณสุข โดยกระทรวงดังกล่าวรวบรวมความต้องการแรงงานในสาขาที่ตนควบคุมอยู่ ส่งให้กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติจำนวนโควตา แล้วส่งให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาออกวีซ่า โดยประสานกับสถานทูตอิสราเอลในแต่ละประเทศ เพื่อประทับตราวีซ่าในหนังสือเดินทางแก่คนงานต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงาน ซึ่งเป็นวีซ่าอนุญาตให้ทำงาน เมื่อคนงานเดินทางไปถึงประเทศอิสราเอลแล้ว นายจ้างต้องไปขอใบอนุญาตทำงานซึ่งปกติอนุญาตให้ทำงานปีต่อปี โดยประทับตราในหนังสือเดินทางของคนงาน

2. การให้วีซ่าแรงงานต่างชาตินั้น อิสราเอลยึดหลักการให้วีซ่าแก่นายจ้าง โดยในใบอนุญาตทำงานซึ่งประทับอยู่ในหนังสือเดินทางของคนงานจะระบุชื่อนายจ้างอยู่ด้วย วีซ่ามิได้ให้แก่แรงงานต่างชาติ แรงงานต่างชาติเป็นเพียงได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างรายนั้น ๆ ที่ได้รับโควตาวีซ่า ซึ่งจะกำหนดว่าจะมีคนงานได้จำนวนเท่าใด หากคนงานต้องการย้ายนายจ้างต้องมีนายจ้างรายใหม่ที่มีวีซ่าว่างก่อนและพร้อมจะรับโอนคนงานมาโดยความยินยอมของนายจ้างรายเก่าด้วย และต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยด้วยเช่นกัน เมื่อกลางปี พ.ศ. 2549 ศาลอิสราเอลมีคำพิพากษาให้แรงงานต่างชาติเปลี่ยนนายจ้างได้โดยที่นายจ้างเดิมไม่จำเป็นต้องยินยอม แต่ในทางปฏิบัติการเปลี่ยนนายจ้างจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยอิสราเอลก่อนเสมอ

3. งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ทั้ง 4 ประเภทนั้น ไม่สามารถเปลี่ยนประเภทวีซ่าได้ กล่าวคือแรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลด้วยวีซ่าประเภทใด จะได้รับอนุญาตให้ทำงาน

เฉพาะงานนั้น ๆ เท่านั้น หากตรวจพบว่าทำงานผิดประเภทหรือผิดนายจ้าง ถือว่าผิดกฎหมาย จะถูกจับกุมทันที

4. นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้ เริ่มจากนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานก่อนว่าสามารถจ้างได้จำนวนเท่าใด หลังจากนั้นต้องไปแจ้งต่อกระทรวงมหาดไทยว่าจะนำเข้าแรงงานต่างชาติด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า ถ้านำเข้าโดยตรงต้องประสานสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในประเทศของแรงงานให้ออกวีซ่าให้แรงงานที่ต้องการจ้างไปทำงาน แต่ถ้ามอบบริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการแทนจนกระทั่งแรงงานเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

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

6. ต้องจ่ายภาษีรายได้ ขึ้นอยู่กับรายได้แต่ละเดือน ประมาณร้อยละ 10 - 27 ของค่าจ้าง

7. กรณีแรงงานต่างชาติของนายจ้างรายใดหลบหนี วีซ่าของนายจ้างรายนั้น ๆ จะไม่ถือว่าว่างลง และจะยังไม่มีสิทธิจ้างแรงงานต่างชาติใหม่ทดแทน จนกว่าจะมีหลักฐานแสดงต่อทางการอิสราเอลว่าแรงงานต่างชาติที่หลบหนีไปนั้น ได้เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว

8. กฎหมายอิสราเอลให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการ และกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับจากนายจ้างมากกว่าแรงงานชาวอิสราเอลในบางเรื่องอีกด้วย เช่น สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สิทธิในการให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้ตน และสิทธิที่จะมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมซึ่งนายจ้างต้องจัดให้อีกด้วย โดยหักค่าที่พักได้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

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

นอกจากนี้ ทางกรอิสราเอลไม่อนุญาตแรงงานต่างชาติที่เป็นคู่สามีภรรยา หรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เช่น ลูก พี่หรือน้อง เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลโดยเฉพาะกับนายจ้างคนเดียวกัน



10. เพิ่มมาตรการในการป้องกันแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าประเทศ โดยเพิ่มจำนวนตำรวจชายแดน โดยเฉพาะที่ภาคใต้ของประเทศซึ่งมีเขตติดต่อกับประเทศอียิปต์ เพิ่มการตรวจสอบก่อนพิจารณาให้วีซ่า รวมทั้งเพิ่มการตรวจสอบที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกจุดด้วย

11. จัดตั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองขึ้นกับกรมตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจจับกักกันและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งแต่ละปีได้รับเงินงบประมาณจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าในแต่ละเดือนสำหรับการตรวจจับและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าที่กำหนดด้วย

นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบขึ้นในกรมแรงงานต่างชาติ เพื่อทำหน้าที่ลงโทษนายจ้างอิสราเอลที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย หรือไม่จัดสิทธิประโยชน์ให้

2.4.4 สาธารณรัฐเกาหลี

ข้อมูลด้านแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, 2562)

ตลาดแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี นับว่าเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพและเป็นตลาดที่น่าสนใจ เนื่องจากแรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่าคนในชาติ รวมทั้งอัตราค่าจ้างแรงงานค่อนข้างสูง แต่นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 MOEL ได้ประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราชั่วโมงละ 8,350 วอน แรงงานไทยที่ทำสัญญาจ้างสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง จะได้ค่าจ้างเดือนละประมาณ 1,745,150 วอน หรือ คิดเป็นเงินไทยประมาณ 48,834 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 วอนต่อ 0.028 บาท) สำหรับผู้ที่ทำสัญญาจ้างสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง จะได้ค่าจ้างเดือนละประมาณ 1,887,100 วอน หรือคิดเป็นเงินไทยประมาณ 52,806 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 วอนต่อ 0.028 บาท) เงินรายได้นี้ยังไม่รวมค่าล่วงเวลาและเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้างเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยปีละ 30 วัน และเงินโบนัส แรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามกฎหมายแรงงานสามารถส่งเงินกลับบ้านได้เฉลี่ยมากกว่าเดือนละ 20,000 บาท แม้ว่าแรงงานไทยจะมีคู่แข่งในตลาดแรงงานอื่นอีก 15 ประเทศ แต่แรงงานไทยยังเป็นแรงงานที่ได้รับความนิยมในลำดับต้น ๆ จากผลสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างเมื่อเดือนธันวาคม 2553 ปรากฏว่าแรงงานไทยได้รับความนิยมเป็นลำดับที่ 4 โดยที่เรียงลำดับจาก เวียดนาม (23.6%) ฟิลิปปินส์ (12.1%) อินโดนีเซีย (10.9%) และไทย (10.3%) ตามลำดับ นอกจากนี้ ตามประกาศของ MOEL ซึ่งผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบตามสัญญา 4 ปี 10 เดือน สามารถเดินทางกลับเข้าทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีได้โดยไม่ต้องสอบภาษาเกาหลี และไม่ต้องเข้ารับการอบรมอีกครั้ง รวมทั้ง ลดระยะเวลาการกลับไปพำนักในประเทศภูมิลำเนาจาก 6 เดือน เป็น 3 เดือนซึ่งจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายได้อีกในระดับหนึ่ง โดยนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติรายเดิม

ที่มีความตั้งใจทำงานจริง และหมดระยะเวลาการจ้างงาน 4 ปี 10 เดือนแล้ว นายจ้างจะต้องยื่นคำขอที่ศูนย์จัดหางาน MOEL ก่อนที่แรงงานจะเดินทางกลับประเทศ

สาธารณรัฐเกาหลีมีระบบการรับแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตกรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, 2562) คือ

1. ระบบการฝึกงาน (Training System) รัฐบาลเกาหลีอนุญาตให้องค์กรตัวแทนผู้ประกอบการจัดทำข้อตกลงนำเข้าแรงงาน ต่างชาติกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับมอบหมายจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานใน 3 สาขา คือ ภาคอุตสาหกรรม ภายใต้การดำเนินการของสมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กลงกลางแห่งเกาหลี (Korea Federation of Small and Medium Business : KFSB) ภาคก่อสร้าง ภายใต้การดำเนินการของสมาคมก่อสร้างเกาหลี (The Construction Association of Korea: CAK) และภาคเกษตร ภายใต้การดำเนินการของสมาพันธ์ความร่วมมือด้านการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Cooperative Federation: NACF)

- คนงาน ทำงานในฐานะผู้ฝึกงาน จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ไม่ต่ำกว่า เดือนละ 567,260 วอน) โดยนายจ้างจัดอาหารและที่พักให้

- บริษัทจัดหางาน ที่ได้รับมอบหมายให้จัดส่งแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลคนงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานในเกาหลี และสามารถเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด และต้องผ่านการประเมินขององค์กรตัวแทนผู้ประกอบการ จึงจะได้รับการต่อสัญญาได้

2. ระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีคัดเลือกให้ 6 ประเทศ มีสิทธิจัดส่งคนหางานไปทำงานตามโครงการอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย ในส่วนของประเทศไทย ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2547 โดยกระทรวงแรงงานไทย (กรมการจัดหางาน) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานผู้ส่งคนหางานให้กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี (Human Resources Development Service: HRD) MoU มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี สามารถแก้ไขหรือขยายได้ โดยการพิจารณา ร่วมกันของกระทรวงแรงงานของไทยและสาธารณรัฐเกาหลีสิทธิประโยชน์ของคนหางานตามระบบ EPS ได้แก่

- สัญญาจ้างงานมีกำหนดระยะเวลา ครั้งละ 1 ปี สามารถต่อสัญญาได้ คนงานสามารถทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ได้ 3 ปี

- ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ 1,887,100 วอน (ประมาณ 54,725 บาท)

- ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด เช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น เช่น การประกันอุบัติเหตุทั้งในและนอกเวลาทำงาน การประกันสุขภาพ และค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

- กรมการจ้างงานกำหนดเงื่อนไขการจัดส่งคนหางาน ให้นายจ้างจัดที่พักที่เหมาะสมให้คนงานโดยไม่หักค่าใช้จ่าย (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, 2562) ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงการทดลองงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และลักษณะงานต้องเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ณ เดือน กันยายน พ.ศ. 2561 มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี ประมาณ 25,046 คน เป็นแรงงานที่เข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย ทั้งโดยระบบ EPS และระบบ Training จำนวน 21,626 คน เป็นแรงงานลักลอบเข้าไปทำงาน จำนวน 3,420 คน จังหวัดที่มีแรงงานไทยทำงานเป็นจำนวนมากได้แก่ แล็บซวอน อียจองบู อินชาน อัลชาน โอชาน อินชาน โปซอน ดงพูซอน ยองอิน เพียงแท็ค หยางจู ในแต่ละเดือนแรงงานไทยเหล่านี้สามารถส่งเงินกลับประเทศประมาณ 450 ล้านบาท

2.4.5 มาเลเซีย

สถิติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศมาเลเซีย พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 มีแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำนวนทั้งสิ้น 36,478 คน ประกอบด้วยแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจำนวน 12,011 คน (ภาคการเกษตร 1,652 คน ภาคการผลิต 291 คน ภาคก่อสร้าง 698 คน ภาคการบริการ 9,056 คน และผู้ช่วยแม่บ้าน 314 คน) แรงงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2,084 คน ทั้งนี้มีการประเมินว่าน่าจะมีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียโดยไม่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 100,000 – 150,000 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคการบริการ ได้แก่ ร้านอาหารไทยหรือร้านต้มยำ พนักงานนวด พนักงานสปา พนักงานต้อนรับในสถานบันเทิง (อรรถพงษ์ พันธุ์รัตน์, 2560)

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา และมีเป้าหมายจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้วในปี ค.ศ. 2020 อีกทั้งมีนโยบายในการพัฒนาประเทศเพื่อดึงดูดชาวต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในมาเลเซีย โดยเร่งให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรในประเทศเพื่อรองรับการลงทุนดังกล่าว ทำให้เกิดความต้องการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในระดับล่างจนถึงระดับสูง ตลาดแรงงานของมาเลเซียมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการก่อสร้าง อุตสาหกรรม และการบริการ อย่างไรก็ตามปัญหาคือคนมาเลเซียส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานในระดับล่างและในภาคบริการ มาเลเซียจึงยังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ในสาขาอาชีพต่าง ๆ และจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายด้านแรงงานโดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติใน 6 สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ การเกษตร (ปาล์ม ยางพารา) และการเพาะปลูก (พืชไร่) (สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, 2562)

ประเทศมาเลเซียยังมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานต่างชาติ แต่ในส่วนของแรงงานไทยในอนาคตหากพิจารณาจากนโยบายรัฐบาลของมาเลเซีย ยังมีความต้องการแรงงานไทย ในสาขาต่าง ๆ ดังนี้

1. สาขาก่อสร้าง ยังมีความจำเป็นและต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติอยู่ ซึ่งแรงงานจากประเทศไทยจะมีข้อได้เปรียบแรงงานชาติอื่น เนื่องจากมีระดับฝีมือดีกว่า แต่การจ้างแรงงานในภาคการก่อสร้างของมาเลเซีย

จะจ่ายค่าจ้างในระดับที่ไม่สูงนัก เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำที่คนงานก่อสร้างสามารถทำงานและมีรายได้ในประเทศไทย รวมไปถึงการที่นายจ้างมาเลเซียยังไม่จัดสวัสดิการให้เพียงพอ เช่น ที่พักและอาหาร ซึ่งจะผลกระทบให้คนงานเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนนี้ อย่างไรก็ตามหากจะมีการส่งเสริมแรงงานจากประเทศไทยในภาคการก่อสร้างก็คงจะสามารถดำเนินการได้ในส่วนที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีการจ่ายค่าจ้างค่อนข้างสูง และแน่นอนว่าแรงงานจากประเทศไทยจะต้องเป็นแรงงานที่มีฝีมือด้วย เช่น สาขาเชื่อมได้น้ำ ซึ่งอาจมีความต้องการช่างฝีมือในด้านนี้ในโครงการที่บริษัทของไทยเข้ามาลงทุนในรัฐซาบา และโครงการสำรวจและขุดเจาะน้ำมันของบริษัท Petronus ในเขตทะเลรัฐซาบา รวมทั้งการก่อสร้างเมืองท่าเรือเมืองตันจันฆมานิส ทางตอนเหนือของรัฐซาราวัก

2. ตำแหน่งงานนวดแผนไทย นวดสปา ยังเป็นที่นิยมในประเทศมาเลเซียและมีแนวโน้มของความนิยมต่อไปเรื่อย ๆ จึงเป็นสาขาอาชีพที่ควรมีการส่งเสริม อย่างไรก็ตามรัฐบาลมาเลเซียเข้มงวดในการออกใบอนุญาตให้แก่พนักงานนวดมาก เนื่องจากกังวลเรื่องการทำงานที่อาจจะส่งไปถึงข้อห้ามในทางศีลธรรม

3. งานบริการในร้านอาหารประเภท “ต้มยำ” ซึ่งในธุรกิจประเภทนี้เป็นที่นิยมของผู้บริโภคมาเลเซีย ทำให้มีผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จากจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยเป็นจำนวนมากหลังไหลเข้ามาทำงานในกิจการประเภทนี้ ประมาณกว่า 150,000 คน ส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่ใช้วิชาผิดประเภทและไม่มีใบอนุญาตทำงาน

4. การเกษตรชายแดน ได้แก่ แรงงานเกษตรในสวนปาล์มน้ำมัน และไร่อ้อย มักเป็นการจ้างงานตามฤดูกาล ยังคงเป็นที่ต้องการเนื่องจากมาเลเซียมีพื้นที่สวนปาล์มอยู่เป็นจำนวนมากในรัฐติตชายแดนประเทศไทย ได้แก่ เปอร์ลิส เประ เคดาห์ และกลันตัน คนงานส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย และมักเดินทางเข้ามาโดยใช้เอกสารใบเบิกทาง (Boarder Pass) ซึ่งมีอายุการใช้งาน 6 เดือนและสามารถเข้ามาเลเซียได้ระยะทาง 25 กิโลเมตร

5. สาขาอุตสาหกรรม แรงงานฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตแหวน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น ยังมีความต้องการคนงานไทย แต่บางแห่งค่าจ้างไม่สูงต้องพิจารณาแต่ละสถานประกอบการ

2.4.6 สิงคโปร์

สิงคโปร์ กำหนดนโยบายภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Manpower Act) ในการอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ โดยแบ่งออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างชาติเป็นประเภทต่าง ๆ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2557) ได้แก่

1. Employment Pass (EP) หรือ P Pass และ Q Pass เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (managerial, executive or specialized) ที่มีเงินเดือนประจำขั้นต่ำ 3,000 เหรียญสิงคโปร์ และมีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ

2. Personalized Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตแบบใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีความสามารถพิเศษให้มาทำงานในประเทศสิงคโปร์ซึ่งแตกต่างจาก EP คือผู้มีใบอนุญาต PEP จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในสิงคโปร์ต่อไปได้อีก 6 เดือน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานหรือรองานใหม่

3. Entre Pass เป็นใบอนุญาตที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการต่างชาติที่มีระดับการศึกษาไม่สูงสามารถเข้ามาประกอบธุรกิจในสิงคโปร์ได้ซึ่งใบอนุญาตนี้จะมีลักษณะคล้ายใบอนุญาตทำงานของไทย เป็นได้ทั้งวีซ่าและใบอนุญาตทำงานในฉบับเดียวกัน

4. S Pass ใบอนุญาตทำงานประเภท S Pass สำหรับคนต่างชาติที่มีฝีมือแรงงานในระดับกลาง (Mid-level skilled worker) เช่น ช่างเทคนิคต่าง ๆ

5. Work Permit (WP) เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างชาติที่ต้องการทำงานในสิงคโปร์ โดยการอนุมัติให้แรงงานทำงานได้หรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับสาขาที่จะไปทำงาน และพิจารณาด้วยว่าแรงงานมาจากกลุ่มประเทศใดด้วย ทั้งนี้ ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่ม Non-Traditional Sources (NTS) ซึ่งนายจ้างจะต้องแสดงหลักทรัพย์ จำนวน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อแรงงาน 1 คน ประกอบการพิจารณา

นโยบายการจ้างงานสิงคโปร์ (สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, 2562)

ในปี พ.ศ. 2562 รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายให้ผู้ประกอบการลดการพึ่งพากำลังแรงงาน เพิ่มผลผลิตการผลิตโดยการเพิ่มคุณภาพบุคลากรทุกระดับ งานนวัตกรรม มุ่งเน้นให้ชาวสิงคโปร์เป็นแกนนำองค์กรเพื่อให้ชาวสิงคโปร์มีงานทำที่ดี มีรายได้สูง สรุบนโยบายหลัก ๆ ดังนี้

1. นโยบายการเพิ่มผลผลิตการผลิต – การสนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านการประกอบธุรกิจทั้งในรูปแบบเงินและอื่น ๆ ส่วนระดับลูกจ้างคือการเพิ่มทักษะโดยการฝึกอบรมและยกระดับฝีมือทั้งชาวท้องถิ่นและชาวต่างชาติซึ่งเป็นรากฐานที่ดีในการเพิ่มผลผลิตการผลิต สำหรับภาคก่อสร้างการเพิ่มผลผลิตการผลิตที่สำคัญมีดังนี้

1) การพัฒนาแรงงานในภาคก่อสร้างคือการยกระดับจากช่างฝีมือพื้นฐาน (Basic Skilled) เป็นแรงงานช่างฝีมือขั้นสูง (Higher Skilled)

2) กระจายแรงงานช่างฝีมือขั้นสูง (Higher Skilled) ให้ทั่วถึงกำหนดให้บริษัทก่อสร้างยกระดับลูกจ้างเป็นช่างฝีมือขั้นสูง (Higher Skilled) ภายในระยะเวลา 2 ปี นับตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 โดยกำหนดให้ร้อยละ 5 จนถึงปลายปี และอีกร้อยละ 5 ภายในสิ้นปี พ.ศ. 2559 ภายในปี พ.ศ. 2560 บริษัทก่อสร้างต้องเป็นแรงงานช่างฝีมือขั้นสูง (Higher Skilled) ร้อยละ 10

3) อนุญาตให้จ้างแรงงานที่มีประสบการณ์ต่อเมื่อใบอนุญาตหมดอายุโดยแรงงานไม่จำเป็นต้องเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2558

2. นโยบายลดจำนวนแรงงานต่างชาติแต่เพิ่มคุณภาพ – รัฐบาลส่งเสริมให้นายจ้างลดการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติโดยกำหนดอัตราที่จะพึ่งแรงงานต่างชาติ 1 ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ชาวท้องถิ่นมีการศึกษาที่สูงขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นชาวต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ก็จะต้องมีคุณสมบัติที่สูงขึ้นด้วยอีกทั้งจะต้องมีความสามารถพิเศษที่เป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์

1) ระบบโควตา ได้แก่ (1) ภาคก่อสร้าง (Construction) ชาวท้องถิ่นทำงานเต็มเวลา 1 คน สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ 7 คน (2) ภาคอุตสาหกรรมปิโตรเคมี (Process) ชาวท้องถิ่นทำงานเต็มเวลา 1 คน สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ 7 คน (3) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) จะจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 60 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (4) ภาคบริการ (Service) จ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (5) ภาคการเดินเรือ/อุตสาหกรรมต่อเรือ (Marine) ปัจจุบันจ้างชาวท้องถิ่นทำงานเต็มเวลา 1 คน สามารถจ้างงานชาวต่างชาติ 4.5 คน และนับจาก 1 มกราคม พ.ศ. 2561 จ้างชาวท้องถิ่น 1 คน: การจ้างงานชาวต่างชาติ 3.5 คน (6) ใบอนุญาตการทำงานประเภท S Pass ทุกภาคธุรกิจร้อยละ 20 ยกเว้นภาคบริการคงเหลือร้อยละ 15

2) เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมทางเรือและปิโตรเคมีต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทางธุรกิจ และจำนวนใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างชาติในภาคธุรกิจนี้ลดลง รัฐบาลจึงช่วยเหลือผู้ประกอบการประเภทนี้โดยยังคงให้นายจ้างจ่ายภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติในอัตราเดิม ส่วนภาคธุรกิจอื่น ๆ จะต้องจ่ายเพิ่มนับแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

3) นับตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 บริษัทนายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 25 คน และจะขอใบอนุญาตการทำงานประเภท Employment Pass ที่มีค่าจ้างต่ำกว่า 12,000 เหรียญสิงคโปร์ จะต้องประกาศตำแหน่งงานว่างในธนาคารตำแหน่งงานว่าง (Job Bank) ซึ่งตำแหน่งงานว่างจะต้องเปิดโอกาสให้ชาวสิงคโปร์อย่างน้อย 14 วัน หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวก็จะไม่อนุญาตให้ยื่นขอใบอนุญาตการทำงาน EP ได้

4) นับตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ผู้ถือใบอนุญาตการทำงานที่จะนำคู่สมรสและบุตรเข้ามาอยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ภายใต้ Dependent Pass จะต้องมียาได้ประจำเดือนไม่ต่ำกว่า 5,000 เหรียญสิงคโปร์ และหากเป็นบิดามารดาภายใต้ Long Term Visit Pass จะต้องมียาได้ไม่ต่ำกว่า 10,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน

5) หากนายจ้างต้องการจ้างแรงงานโดยไม่มีโควตาต้องจ่ายภาษีการจ้างงานแรงงานต่างชาติที่มีอัตราสูงสุดแล้ว 950 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนแล้ว เดิมลูกจ้างต้องมีประสบการณ์การทำงานในประเทศสิงคโปร์อย่างน้อย 2 ปี แต่นับตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เพิ่มเป็น 3 ปี

3. นโยบายเพิ่มจำนวนชาวสิงคโปร์ให้เข้าสู่ตลาดแรงงานและเป็นแกนนำในองค์กร

1) โครงการเพิ่มทักษะและศักยภาพชาวสิงคโปร์ภายใต้โครงการ Skill Future ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาความสามารถชาวสิงคโปร์ให้ถึงจุดสูงสุดตลอดชีวิตโดยไม่คำนึงถึงจุดเริ่มต้น โดยการส่งเสริมทักษะบุคคลากรทุกวัยเพื่อเป็นปัจจัยในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ทันสมัย

โดยมี Tripartite Skills Future Council เป็นผู้ประสานงานและสนับสนุนให้นโยบายประสบผลสำเร็จ เป็นโครงการที่เริ่มตั้งแต่นักเรียน นักศึกษา วัยเริ่มทำงาน วัยทำงาน

2) การขยายอายุการทำงานให้ลูกจ้างผู้สูงอายุ กำหนดเกษียณอายุลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 62 ปี สูงสุดไม่เกิน 67 ปี ปัจจุบันนายจ้างจะต้องเสนอการจ้างงานใหม่ให้กับลูกจ้างที่มีอายุ 62 ปีบริบูรณ์และมีคุณสมบัติเหมาะสมจนลูกจ้างมีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ต่อมานายกรัฐมนตรีได้ประกาศเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ว่าการขยายอายุการจ้างงานใหม่ของลูกจ้างสูงอายุจาก 65 ปี เป็น 67 ปี และจะบังคับใช้ภายในปี พ.ศ. 2560 เพื่อเพิ่มประชากรชาวสิงคโปร์สูงอายุให้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น

3) โครงการการช่วยเหลือลูกจ้างที่มีรายได้น้อย Workfare Income Supplement Scheme (WIS) เป็นการช่วยเหลือชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้น้อยผ่านระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้มีงานทำโดยให้ทั้งเงินสดและเงินกองทุนสะสมเพื่อเป็นเงินออมหลังเกษียณอายุ

4) Workfare Training Support (WTS) เป็นโครงการที่สนับสนุนลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้น้อยให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ รัฐบาลจ่ายค่าฝึกอบรมร้อยละ 95 โดยในปี พ.ศ. 2560 รัฐบาลจะผ่อนผันเงื่อนไขเพื่อให้ลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น เช่น เพิ่มคุณสมบัติจากค่าจ้างขั้นต่ำที่จากเดิม 1,900 เหรียญสิงคโปร์เป็น 2,000 เหรียญสิงคโปร์ เป็นต้น

5) Special Employment Credit (SEC) เป็นความคิดริเริ่มของปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อสนับสนุนนายจ้างจ้างแรงงานผู้สูงอายุชาวสิงคโปร์ ต่อมาปี พ.ศ. 2555 เพิ่มการสนับสนุนให้นายจ้างจ้างแรงงานสูงอายุและคนพิการอย่างต่อเนื่อง ลูกจ้างชาวสิงคโปร์อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปและมีรายได้น้อยไม่เกิน \$4,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน จะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลสูงสุดร้อยละ 8 ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง เป็นระยะเวลา 5 ปี จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559 รัฐบาลได้ขยายเวลาอีก 3 ปี เริ่มจาก 1 มกราคม พ.ศ. 2560 - 2562 นายจ้างที่จ้างลูกจ้างสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปโดยอัตโนมัติจะได้รับเงินช่วยเหลือสมทบภายใต้ Special Employment Credit (SEC) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 ของค่าแรงลูกจ้างต่อเดือน และหากนายจ้างจ้างคนพิการนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือสมทบค่าจ้างสูงสุดร้อยละ 16 แต่ไม่เกิน 240 เหรียญสิงคโปร์

6) การให้ความช่วยเหลือระดับผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้อำนวยการ รัฐบาลให้เงินสนับสนุนจำนวน 35 ล้านเหรียญสิงคโปร์ต่อปีภายใต้กองทุน Lifelong Learning Endowment Fund และ Skills Development Fund เพื่อส่งเสริมการจ้างงาน ช่วยในการปรับตัวในการเปลี่ยนงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาทักษะและศักยภาพในการจ้างงาน ขยายความช่วยเหลือการจ้างงานใหม่ให้กับผู้ที่หางานทำไม่ได้ และเพิ่มโครงการการปรับปรุงระดับมืออาชีพสำหรับผู้หางานให้มากขึ้น

2.5 การศึกษาโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไปยังต่างประเทศโดยภาครัฐ

วิธีการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง มี 5 วิธี คือ 1) บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง 2) กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง 3) แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง 4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และ 5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ

กรมการจัดหางานจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศตามความต้องการของนายจ้างและรัฐบาลของประเทศที่มีความตกลงร่วมกัน คนงานที่เดินทางไปทำงาน โดยกรมการจัดหางานจัดส่งไม่ต้องจ่ายค่าบริการจ่ายเพียงค่าใช้จ่ายส่วนตัวเท่าที่จำเป็น การจัดส่งคนหางานไปทำงานโดยกรมการจัดหางานมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการหลอกลวง และปัญหาคนหางานต้องจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายในจำนวนที่สูง ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการค้ามนุษย์ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2557)

ขั้นตอนที่ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน 1) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องมารายงานตัว ณ สถานที่ที่เจ้าหน้าที่แจ้งให้ทราบพร้อมเอกสาร ดังนี้ รูปถ่าย 2 นิ้ว, หนังสือเดินทางพร้อมสำเนา, สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน, สำเนาทะเบียนบ้าน, สำเนาหลักฐานทางการทหาร, ใบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ (กรณีช่าง), ใบรับรองผ่านการตรวจโรค (ตามสถานพยาบาลที่กำหนด) 2) ไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่กองกำกับการตำรวจสันติบาล 3) ชำระเงินค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นค่าตัวเครื่องบิน ค่าภาษีสนามบิน ค่าวีซ่า ค่าบัตรสมาชิกกองทุนฯ ค่าที่พักชั่วคราวเพื่อเตรียมตัวก่อนเดินทาง 4) เข้ารับการอบรมก่อนเดินทาง 5) ทำบัตรสมาชิกกองทุนฯ 6) เจ้าหน้าที่ส่งคนงานที่สนามบิน และเมื่อถึงประเทศที่คนงานไปทำงานจะมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศมารับที่สนามบิน

สำหรับในส่วนของการอบรมก่อนการเดินทางโดยกรมการจัดหางานนั้น ประกอบด้วยเนื้อหาและสาระสำคัญ ระยะเวลา 6 ชั่วโมงดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับคนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1) ข้อปฏิบัติเมื่อจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

2) ข้อควรรู้และวิธีการปฏิบัติขณะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ การจัดเตรียมสัมภาระและสิ่งของจำเป็นเพื่อการเดินทาง การเข้า – ออกเมือง การใช้บริการสายการบินและข้อห้ามของสายการบิน, มารยาทในการใช้บริการสาธารณะ

2. ความรู้เกี่ยวกับงานและประเทศที่จะไปทำงาน

- 1) สัญญาจัดหางานและสัญญาจ้างงาน
- 2) สภาพการจ้างงานและรายละเอียด ลักษณะการทำงาน
- 3) กฎหมายและการปฏิบัติตนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน



4) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาษา ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณี และกฎหมายของประเทศที่จะไปทำงาน

3. แนวทางการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในต่างประเทศ

1) การปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างที่ดี ได้แก่ การปฏิบัติตนตามสัญญาจ้างอย่างมีความสุขในขณะทำงาน การปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานให้ได้ คุณธรรมและจริยธรรมของลูกจ้างที่ดี

2) การปฏิบัติตนให้มีรายได้และมีเงินออม ได้แก่ การปฏิบัติตนให้มีรายได้และมีเงินออม ได้แก่ การปฏิบัติตนภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง การออมเงิน

3) ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการดำเนินชีวิตในต่างแดน ได้แก่ ทักษะในการหลีกเลี่ยงอบายมุข ทักษะในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทักษะในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4. สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อไปทำงานต่างประเทศ

1) สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

2) หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยเมื่อไปทำงานต่างประเทศ

3) ข้อเสนอแนะการปฏิบัติเมื่อต้องเดินทางกลับประเทศในกรณีต่าง ๆ

4) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

5) ขั้นตอนและเอกสารที่ใช้ในการขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

2.5.1 ใต้หวัน

กระบวนการจัดส่งคนงานไปทำงานใต้หวันโดยรัฐเพื่อคุ้มครองแรงงานและอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากการใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าตรวจสุขภาพ ค่าวีซ่า ค่าตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ค่าโดยสารเครื่องบินจากประเทศไทยไปยังใต้หวันก่อนเริ่มงาน และค่าใช้จ่ายในใต้หวัน ได้แก่ ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบถิ่นที่อยู่ ค่าบริการดูแลของบริษัทจัดหางานในใต้หวัน ค่าโดยสารเครื่องบินกลับประเทศไทยเมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง และค่าเบี้ยประกันภัยหมู่ คนหางานรับผิดชอบค่าอาหารและที่พักเดือนละ 2,500 เหรียญใต้หวัน ค่าเบี้ยประกันภัยแรงงานเดือนละ 462 เหรียญใต้หวัน และค่าเบี้ยประกันสุขภาพเดือนละ 325 เหรียญใต้หวัน คนหางานไม่ต้องเสียค่าสมัครหรือค่าบริการใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ไปทำงานจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ได้แก่ ค่ารูปถ่าย ค่าทำหนังสือเดินทาง (กรณียังไม่มี) ค่าตรวจสุขภาพ ค่าตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ค่าวีซ่า ค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวไป และค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานทำงานในต่างประเทศ รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นประมาณ 15,000 บาท

โดยมีขั้นตอนในการรับสมัคร ได้แก่ เริ่มจากคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนฯ ประกาศรับสมัครคนหางานระยะเวลา 15 - 45 วัน ตามความเหมาะสม การคัดเลือก/ประกาศผล ขออนุมัติสอบคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือกระยะเวลา 3 - 7 วัน การรายงานตัวผู้ผ่านการคัดเลือก แจ้งให้

คนหางานมารายงานตัว ทำหนังสือเดินทาง (3 - 5 วัน) ตรวจโรค (1 - 3 วัน) ตรวจประวัติอาชญากรรม (20 วัน) การยื่นวีซ่า เตรียมเอกสารหลักฐานตามที่สถานทูตกำหนด ดำเนินการยื่นวีซ่าให้แก่คนหางานระยะเวลา 5 วัน ทำการ การเตรียมตัวก่อนเดินทาง จองตั๋วเครื่องบิน เข้ารับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สมัครสมาชิกกองทุน การเดินทางไปต่างประเทศ ประสานสำนักงานแรงงานเพื่อแจ้งนายจ้างถึงกำหนดการเดินทางของคนงาน (ก่อนเดินทาง 3 วัน) และการอำนวยความสะดวก ณ ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ (ระยะเวลา 1 วัน)

2.5.2 ญี่ปุ่น

การจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านองค์กร IM (Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan) ประเทศญี่ปุ่น เป็นข้อตกลงระหว่างกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในฐานะองค์กรผู้ส่ง (Sending Organization) กับ IM ประเทศญี่ปุ่น ในฐานะองค์กรผู้รับ (Receiving Organization) โดยมีเจตนารมณ์ร่วมกันที่ต้องการมิให้แรงงานไทยที่เดินทางไปฝึกงาน ในประเทศญี่ปุ่นต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานหรือตัวแทนจัดหางาน รวมทั้งต้องการให้แรงงานไทยได้รับการเรียนรู้การฝึกงานและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีของประเทศญี่ปุ่นเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศร่วมกัน

กรมการจัดหางานและ IM จะร่วมกันคัดเลือก โดยคัดเลือกเบื้องต้นจากใบสมัคร การสอบข้อเขียน การทดสอบสมรรถภาพด้านร่างกาย การสัมภาษณ์ ตามลำดับ ซึ่งในการดำเนินการคัดเลือกนี้กรมการจัดหางานจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ของกรมการจัดหางานดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกงานในรูปของคณะกรรมการโดย IM จะจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมการคัดเลือกด้วย ซึ่งผู้ฝึกงานต้องผ่านการอบรมในประเทศไทยก่อนเดินทางเป็นระยะเวลา 4 เดือน เพื่อให้มีความรู้ภาษาญี่ปุ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวญี่ปุ่น ตลอดจนแนวปฏิบัติทั้งในการดำเนินชีวิตและการฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น หลักสูตรการอบรมจะพิจารณาร่วมกันทั้งสองฝ่าย และ IM จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าบัตรโดยสารเครื่องบินไป-กลับ (กรุงเทพฯ - โตเกียว - กรุงเทพฯ) และเมื่อเดินทางถึงประเทศญี่ปุ่น ผู้ฝึกงานต้องเข้าฝักอบรมที่ศูนย์ฝักอบรมของ IM ประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา 4 สัปดาห์ หลักสูตรการฝึกงานแบ่งเป็น การฝึกเรียนรู้เทคนิคภาคปฏิบัติระยะเวลา 1 ปี และ 3 ปี ในระหว่างฝึกงานก็ยังได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าจ้างตามเงื่อนไขและตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น โดยในเดือนแรกจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 80,000 เยน เดือนถัดไปจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายญี่ปุ่นกำหนด และหลังจากสำเร็จหลักสูตรการฝักอบรมเวลา 1 ปี จะได้รับประกาศนียบัตรจาก IM พร้อมเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพจำนวน 200,000 เยน ส่วนผู้สำเร็จในหลักสูตรการฝักอบรมเวลา 3 ปี จะได้รับประกาศนียบัตรจาก IM และ JITCO พร้อมเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพจำนวน 600,000 เยน



2.5.3 อิสราเอล

ด้วยรัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานและรัฐบาลอิสราเอลโดยสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยได้ลงนามความร่วมมือ โครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers-TIC) ภายใต้การดำเนินงานของรัฐบาลอิสราเอล กระทรวงแรงงานไทย และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration – IOM) เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคการเกษตร ณ ประเทศอิสราเอล ด้วยวิธีการดำเนินงานที่ยุติธรรมและโปร่งใส ระยะเวลาจ้างงาน 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี 3 เดือน เงินเดือนขั้นต่ำก่อนหักภาษี 5,300 เซกเกลอิสราเอล หรือประมาณ 46,393 บาท

โดยผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติและจัดเตรียมเอกสาร ดังนี้ คุณสมบัติเป็นเพศชาย/หญิง อายุ 23 – 39 ปี ไม่มีประวัติอาชญากรรม ไม่มีคู่สมรส บุตร หรือบิดา และมารดาพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอล ไม่เคยทำงานในประเทศอิสราเอล กรณีที่ตรวจพบว่าผู้สมัครมีคู่สมรสที่จดทะเบียนหรืออยู่กินกันฉันท์สามี-ภรรยา หรือมีบุตร บิดา หรือมารดาพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอล ผู้สมัครจะถูกส่งตัวกลับประเทศไทยทันที ต้องมีประสบการณ์ทำงานภาคการเกษตร (ปลูกพืช/เลี้ยงสัตว์) หลักฐานที่ใช้ในการยื่นการสมัคร ได้แก่ รูปถ่ายสีครึ่งตัวพื้นหลังสีฟ้า หน้าตรง ขนาด 2 นิ้ว ถ่ายไม่เกิน 6 เดือน สำเนาหนังสือเดินทาง (ถ้ามี) บัตรประจำตัวประชาชนตัวจริงพร้อมสำเนา สำเนาสูติบัตร หรือสำเนาทะเบียนบ้าน หรือหลักฐานแสดงผลการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีคำนำหน้าชื่อเป็นเด็กชาย สำเนาใบเปลี่ยนชื่อหรือนามสกุล สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาหลักฐานการพ้นภาวะการรับราชการทหาร สำเนาบัตรประจำตัวของภรรยาที่จดทะเบียนสมรสหรืออยู่กินกันฉันท์สามี-ภรรยา สำเนาเอกสารแสดงสถานภาพการสมรส (ถ้ามี) สำเนาใบอนุญาตขับขีรถยนต์ รถบรรทุก (ถ้ามี) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของบุคคลที่ติดต่อได้ในกรณีฉุกเฉิน โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ยกเว้นค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลตามที่กำหนดไว้ในประกาศ จำนวน 74,400 บาท

ขั้นตอนการรับสมัคร ได้แก่ การตรวจสอบใบสมัคร การลงทะเบียนและการบันทึกข้อมูล การจัดเรียงลำดับผู้สมัครในฐานข้อมูลผ่านการสุ่มจัดลำดับด้วยระบบคอมพิวเตอร์ การยืนยันแจ้งผลการรับสมัครระยะเวลาภายใน 2 เดือน การคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่อยู่ในบัญชีผู้สมัคร โดยตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครว่าเป็นบุคคลต้องห้ามเข้าประเทศอิสราเอล ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม การคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์ การประกาศผลผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ และการตรวจสุขภาพ โดยการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์ การประกาศผลผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ (หลังประกาศเจ้าหน้าที่ติดต่อภายใน 2 วันทำการ ไม่นับถือว่าเสียสิทธิ) และสัมภาษณ์ ตรวจสุขภาพ การจัดส่งข้อมูลของผู้สมัครให้นายจ้างและบริษัทจัดหางานเพื่อยืนยันการจ้างงาน การประกาศผลผู้ที่มีสิทธิเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล การสำรองที่นั่งเที่ยวบินและการออกวีซ่าให้ผู้ผ่านการคัดเลือก การอบรมก่อนการเดินทางและการเดินทาง

2.5.4 สาธารณรัฐเกาหลี

รัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานและรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี โดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน สาธารณรัฐเกาหลี ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Workers : EPS) เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2559 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานผู้ส่ง ทำหน้าที่ในการรับสมัคร คัดเลือกและจัดส่งคนหางานไปทำงาน โดยคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต้องผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี (EPS-TOPIK) และทักษะการทำงาน ตามที่ทางการสาธารณรัฐเกาหลีกำหนด โดยสำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่ง สาธารณรัฐเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HRD Korea) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสอบ (กระทรวงแรงงาน, 2561)

คุณสมบัติผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานโดยกรมการจัดหางานจัดส่งในสาธารณรัฐเกาหลีที่สำคัญ ๆ ภายใต้ระบบการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPS) (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2557)

ตารางที่ 2-18 คุณสมบัติผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

คุณสมบัติผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	ผู้ที่ไม่ควรสมัครสอบคัดเลือก
1. เพศชายและหญิง (เพศชายจะได้รับความนิยมมากกว่า เพศหญิง)	1. ผู้ที่มีประวัติกระทำ ผิดกฎหมายเข้าเมืองของ สาธารณรัฐเกาหลี
2. อายุ 18 – 39 ปีบริบูรณ์	2. ผู้ที่ถูกทางการสาธารณรัฐเกาหลีส่งกลับ ประเทศ
3. ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	3. ผู้ที่อยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย เกินกว่า 3 เดือน
4. สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคต้องห้ามที่ทางการสาธารณรัฐ เกาหลีกำหนด	4. ผู้ที่พยายามเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีเพื่อ ไปทำงานโดยผิดกฎหมาย
5. ไม่มีประวัติถูกลงโทษถึงขั้นจำคุกและไม่มีประวัติ เกี่ยวข้องกับยาเสพติด	5. ผู้ที่ห้ามเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี
6. เป็นบุคคลซึ่งไม่ถูกห้ามเดินทางออกนอกประเทศ	6. ผู้ที่เคยสมัครไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีใน ระบบ EPS และได้รับการคัดเลือกจากนายจ้าง แต่ปฏิเสธการทำสัญญาจ้างงาน 2 ครั้ง หรือผู้ที่ ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างแล้ว แต่สละสิทธิ์ การเดินทางไปทำงานจะไม่มีสิทธิ์ สมัครเพื่อ

คุณสมบัติผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	ผู้ที่ไม่ควรสมัครสอบคัดเลือก
	เดินทางไปทำงานตามระบบ EPS เป็นระยะเวลา 1 ปี
	7. ผู้ที่เคยสมัครไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีในระบบ EPS และได้รับการคัดเลือกจากนายจ้าง พร้อมทั้งได้รับหนังสือรับรองการอนุมัติวีซ่า (CCVI) แล้ว แต่ปฏิเสธไม่เดินทางไปทำงานไม่ว่าด้วยสาเหตุใด ๆ ก็ตาม (จะต้องมีระยะเวลานับแต่วันปฏิเสธการเดินทางถึงวันสมัครไม่น้อยกว่า 1 ปี)
	8. ผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีในระบบการฝึกงาน วีซ่า E-9 ก่อนมีระบบ EPS แต่เดินทางกลับมาประเทศไทยแล้ว ยังอยู่ในประเทศไทยไม่ถึง 6 เดือน

2.6 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดส่งแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดสำหรับแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศประกอบด้วยหลายด้าน อาทิ ข้อจำกัดด้านภาษาต่างประเทศ นโยบายการรับแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน และการแข่งขันทางด้านแรงงาน เป็นต้น (กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2560)

2.6.1 อิสราเอล

ปัญหาและอุปสรรคของการจัดส่งแรงงานไทยไปประเทศอิสราเอลของไทย องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) เกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในรัฐอิสราเอลภายใต้โครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน (TIC) พ.ศ. 2554 ถึงปัจจุบัน ไอโอเอ็ม ประเทศไทย ได้สนับสนุนความร่วมมือระหว่างรัฐบาล (Government-to-Government) ในการจัดส่งแรงงานไทยเพื่อไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล ซึ่งตัวแทนในการกำกับดูแลจัดส่งแรงงานคือเจ้าหน้าที่ของ TIC แต่พบว่า TIC กำลังจะส่งต่อให้กรมการจัดหางานเป็นคนดำเนินการจัดเอง จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ หากขาดการเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่และการให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้และฝึกฝน

วิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ของ TIC อาจส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการและขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติได้

2.6.2 ญี่ปุ่น

ปัญหาและอุปสรรคของการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านองค์กร IM (Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan) ประเทศญี่ปุ่นเป็นข้อตกลงระหว่างกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานในฐานะองค์กรผู้ส่ง (Sending Organization) จำนวนแรงงานไทยไม่เพียงพอกับความต้องการของประเทศญี่ปุ่น ทางกรมการจัดหางานไม่สามารถจัดส่งในจำนวนที่เพียงพอได้ เนื่องจากการไปฝึกงานกับญี่ปุ่นมีการสอบคัดกรองหลายชั้น ต้องมีการเข้าอบรมเป็นระยะเวลา 4 เดือน และระหว่างที่เข้าฝึกอบรมต้องมีการสอบวัดประเมินผลและผลคะแนนต้องอยู่ในระดับร้อยละ 80 ขึ้นไป จึงมีผลให้มีจำนวนแรงงานที่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.6.3 สาธารณรัฐเกาหลี

ไทยกับสาธารณรัฐเกาหลีมีความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างกัน โดยได้ลงนามใน MOU ระหว่างรัฐ โดยไทยเป็น 1 ใน 16 ประเทศที่ได้รับอนุญาตให้ส่งแรงงานประเภทไร้ฝีมือไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องภายใต้โครงการ Employee Permit System (EPS) ซึ่งแรงงานที่ไปทำงานภายใต้โครงการ EPS จะทำสัญญาการจ้างงานกับนายจ้าง ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีเทียบเท่าคนในชาติ ได้รับประกันอุบัติเหตุ และได้รับค่าจ้างค่อนข้างสูง ในแต่ละปีกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะกำหนดโควตาจำนวนแรงงานที่จะรับจากแต่ละประเทศที่มีความตกลงด้วย โดยในปี พ.ศ. 2558 ไทยได้รับโควตา 4,700 คน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีไทยมักส่งแรงงานไปทำงานภายใต้โครงการ EPS ต่ำกว่าจำนวนโควตาที่ได้รับ ในขณะที่มีแรงงานที่ลักลอบเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจำนวนมาก ระบบ EPS เป็นความร่วมมือลักษณะรัฐบาลต่อรัฐบาลและเป็นระบบที่มีหลายขั้นตอน ทั้งในด้านเอกสารและการ “เดินเรื่อง” อาทิ การยื่นเอกสารสำคัญ การไปตรวจสุขภาพ การขอหนังสือรับรองความประพฤติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการเข้ารับการอบรม ซึ่งแรงงานไทยหลายคนรู้สึกว่าเป็นภาระที่ยุ่งยากและไม่อยากจะทำ จึงเลือกทางออกที่ง่ายกว่า คือการเดินทางไปแบบนักท่องเที่ยวหรือผ่านบริษัททัวร์/บริษัทนายหน้า ซึ่งมีคนดำเนินการต่าง ๆ ให้หมดทุกอย่าง โดยเก็บค่าบริการหรือค่านายหน้าซึ่งมีราคาระหว่าง 50,000 – 300,000 บาท นอกจากนี้อุปสรรคที่สำคัญคือการสอบภาษาเกาหลี (EPS-Test of Proficiency in Korea) โดยแรงงานไทยมีอัตราการสอบผ่านเพียงร้อยละ 20 ต่ำที่สุดเทียบกับประเทศอื่น ๆ¹¹ ที่มีความร่วมมือกับสาธารณรัฐเกาหลีในระบบ (ประพันธ์ ดิษยทัต, 2558)

¹¹ ปัจจุบันมี 16 ประเทศเข้าร่วมโครงการ EPS ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย จีน อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา เนปาล เมียนมา คีร์กีซสถาน บังคลาเทศ ติมอร์ตะวันออก และสปป.ลาว



2.6.4 สิงคโปร์

ตามที่นโยบายการจ้างแรงงานของสิงคโปร์ที่ต้องการยกระดับคุณภาพแรงงาน และเพิ่มการจ้างงานคนสิงคโปร์นั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการนำเข้าแรงงานไทยด้วย เช่น หากสอบไม่ผ่านเมื่อครบกำหนด 10 ปี แรงงานไทยต้องเดินทางกลับประเทศไทย และแรงงานใหม่ก็ไม่นิยมนที่จะเข้าเรียนและสอบก่อนออกมาทำงานต่างประเทศ จำนวนแรงงานใหม่ที่เข้าแทนแรงงานเก่าจึงไม่สมดุล ทำให้แรงงานไทยเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานและเกิดผลกระทบในเรื่องการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนกำหนดเพื่อเปลี่ยนนายจ้าง นอกจากนี้ การเพิ่มระเบียบการขออนุญาตการทำงานประเภท S-Pass และ Employment Pass ทำให้คนไทยที่จะมาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายใต้ใบอนุญาตทั้ง 2 ประเภท จะต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องคุณสมบัติการศึกษา ประสบการณ์ และการนำผู้ติดตาม (สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, 2562)

2.7 ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (กรต.) (ม.ป.ป.) สรุปค่าใช้จ่ายไปทำงานต่างประเทศไว้ดังนี้

1. ค่าทำหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ต 1,000 บาท หากประสงค์จะรับหนังสือเดินทาง ทางไปรษณีย์จะเสียค่าจัดส่งเพิ่มอีก เป็นเงิน 35 บาท (รวมเป็น 1,035 บาท) ติดต่อกำที่กองหนังสือเดินทาง กระทรวงการต่างประเทศ
2. ค่าตรวจสุขภาพเพื่อไปทำงานต่างประเทศไม่เกิน 1,500 บาท แต่ต้องไปตรวจในโรงพยาบาลที่กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อไว้
3. ค่าทดสอบฝีมือครั้งละไม่เกิน 500 บาท หากค่าทดสอบฝีมือมีค่าใช้จ่ายสูงเกิน 500 บาท ให้ผู้ได้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ เรียกเก็บได้ตามอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด ทั้งนี้ต้องไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท
4. เงินค่าสมัครสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ 500 บาท

ตารางที่ 2 – 19 ตารางเปรียบเทียบการจ้างงานและค่าใช้จ่ายของคนงานที่เดินทางไปทำงานโดยวิธีจัดส่ง (ก่อนการเดินทาง)

ประเภท	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
ค่าใช้จ่าย							
1. ค่าที่พัก	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
พาสปอร์ต							
2. ค่าทักซ์	ยกเว้นค่าธรรมเนียม	1,635	นายจ้างรับผิดชอบ	2,200	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ
3. ค่ากองทุนช่วยเหลือคนทำงาน	500	500	400	500	300	400	300
4. ค่าตรวจโรค	1,500	1,850	3,250	1,500	4,600	1,500	1,600
5. ค่าตรวจประวัติอาชญากรรม	100	100	100	100	100	100	100
6. ค่าถ่ายรูป	160	160	160	160	160	160	150
7. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน (เที่ยวไป)	ตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง	นายจ้างรับผิดชอบ	24,900	7,000 – 8,500	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ
8. ค่าฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรม	ไม่เกิน 4,500	-	-	-	-	-	-

ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
9. ค่าธรรมเนียมจัดงานต่างประเทศ	-	-	28,944	-	-	-	-
10. ค่าบริการภายใต้โครงการ IOM	-	-	14,954	-	-	-	-
11. ค่าธรรมเนียมตัวแลกเงิน	-	-	806	-	-	-	-
รวมค่าใช้จ่ายโดยประมาณ	22,000	5,245	74,514	12,000 – 15,000	7,066	3,160	3,150
ค่าใช้จ่ายประเทศปลายทาง							
- ที่พัก	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ 251 – 460.58 เซดเกิล/เดือน	ถูกจ้างรับผิดชอบ ค่าอาหารและที่พัก 2,500 TWD/เดือน	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง
- อาหาร	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง	ถูกจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ (รวมอยู่ในค่าจ้าง)		นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ
- ประกันการเดินทางกลับ	12,000	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-	-	-	-	-

ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
ประกันสุขภาพ	12,000	-	ถูกจ้างรับผิดชอบไม่เกิน 123.61 เซดเกิล/เดือน	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-	นายจ้างรับผิดชอบ	-
- ประกันอุบัติเหตุนอกเวลา	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-			-	-
- ค่าภาษีเงินได้	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-	ถูกจ้างรับผิดชอบ ร้อยละ 10 – 14 ของเงินเดือน	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ ถ้ามีรายได้ 16,000 HKD/เดือน
- ค่าประกันสังคม	-	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ ร้อยละ 0.04 – 0.47 ของเงินเดือน	-	-	-	-
- ค่าสาธารณูปโภคอื่น ๆ	-	-	ถูกจ้างรับผิดชอบไม่เกิน 91.99 เซดเกิล/เดือน	-	-	-	-
- ค่าเบี้ยประกันภัยแรงงาน	-	-	-	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-	-	-

ที่มา : กรมการจัดหางาน



2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2551) ศึกษาเรื่อง ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานและครอบครัวเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่คุ้มค่าได้ผลเชิงบวกมากกว่าเชิงลบทั้งในด้านของสังคมและเศรษฐกิจ เพราะทำให้มีเงินออม ปลดเปลื้องหนี้สิน ทำให้บุตรได้เรียนสูง แรงงานมีโอกาสพัฒนาฝีมือ ชุมชนให้การยอมรับยกย่อง รวมทั้งเป็นการนำเงินเข้าประเทศ ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับผลกระทบเชิงลบทางสังคมบ้าง ซึ่งได้แก่ ความเครียดและเหงา ความสัมพันธ์กับครอบครัวห่างเหิน หรือไม่ได้ดูแลพ่อแม่ตนเอง นอกจากนี้แรงงานเกือบทุกคนเห็นว่ารัฐบาลควรส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานฝีมือ งานวิจัยยังพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยไม่ได้แย่งงานคนไทยจนผลักให้คนไทยไปทำงานต่างประเทศ เพราะแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานที่แรงงานไทยไม่เลือกทำอยู่แล้ว ดังนั้นจึงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทดแทนกันมากกว่า ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่างานที่แรงงานไทยทำที่ต่างประเทศก็เป็นลักษณะงาน 3D (Dirty Dangerous and Difficult) ที่แรงงานประเทศปลายทางปฏิเสธที่จะทำเช่นกัน

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่กำลังทำงานในประเทศไต้หวัน ประสบความสำเร็จจากการทำงานต่างประเทศ แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายในการส่งเงินกลับเมืองไทย เนื่องจากค่าแรงที่ได้เป็นค่าจ้างขั้นต่ำและต้องถูกหักค่าใช้จ่ายที่ประกอบด้วย ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าลாம ฯลฯ รวมถึงบริษัทไม่ค่อยมีการจ่ายค่าจ้างทำงานล่วงเวลา ส่งผลให้จำนวนเงินที่ส่งกลับเมืองไทย น้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ด้านการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวันรัฐบาลไต้หวันดำเนินการก่อตั้ง ค.ศ. 1955 ศูนย์ตรึงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาตินานาชาติ ในปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นช่องทางรับฟังปัญหา รวมทั้งให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดสิทธิแรงงานต่างชาตินานาชาติ สำหรับในด้านสิทธิแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่พบแรงงานไทยที่ถูกละเมิดสิทธิแรงงานทั้งสิบรายการ นอกจากนี้หน่วยงานราชการไต้หวันและไทยมีการร่วมมือในการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถปรับตัวกับสังคมไต้หวัน และมีรายการวิทยุสำหรับเพื่อนคนไทยในไต้หวันโดยกระจายเสียงทั่วประเทศไต้หวันและทุกภาคของประเทศไทย

กิริยา กุลกลการ (2559) ศึกษาเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษาไต้หวัน พบว่า แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงกว่าที่ต้องจ่ายไปและสูงกว่าที่ได้รับการทำงานในประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของแรงงาน ได้แก่ ต้นทุนการเดินทางไปทำงาน อาทิ ค่าพาสมอเตอร์ ค่านายหน้า ค่าใช้จ่ายรายเดือนที่คนงานจะต้องจ่าย ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าที่พัก พบว่า คนงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่เป็นบวก ทำให้เห็นว่าการเดินทางไปทำงานในไต้หวันมีความคุ้มค่าในแง่ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อย่างไรก็ตามการประเมินด้วยแบบสำรวจความพึงพอใจ พบว่า คนงานมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในไต้หวันเพียงระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูง ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่ดี และได้รับการดูแลจากนายจ้างที่ดี ส่วนข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ การได้รับ

การยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับบริษัทหรือองค์กร รวมถึงไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ชนกพรอนัน ไกรเทพ (2559) ศึกษาเรื่อง ความร่วมมือระหว่างประเทศไทย-อิสราเอล ด้านแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและอิสราเอล คือการอยู่ในระดับ Tier 2 Watch List ใน (Trafficking in Persons: TIP Reports) พ.ศ. 2549 ของประเทศอิสราเอล เนื่องจากพบปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานไทยในอิสราเอล ประเทศอิสราเอลจึงพยายามแก้ไขภาพลักษณ์ของประเทศในการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างชาติและการจัดเก็บค่าใช้จ่าเกินกำหนดดังกล่าว โดยริเริ่มกระบวนการจัดส่งแรงงานรูปแบบใหม่ขึ้น ซึ่งหลังการบังคับใช้ข้อตกลงประเทศอิสราเอลก็ได้รับการเลื่อนลำดับให้อยู่ในกลุ่ม Tier 1 โดยการสร้างความร่วมมือเป็นการทำสนธิสัญญาระหว่างประเทศไทยโดยมีกระทรวงต่างประเทศเป็นหน่วยงานกลางกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศ และมติคณะรัฐมนตรีและมอบหมายให้องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เป็นผู้ดำเนินการร่วมกับกรมการจัดหางาน ประโยชน์ที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาคือความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับอิสราเอลในด้านแรงงาน คือหน่วยงานมีส่วนในการส่งแรงงานจากไทยไปทำงานที่อิสราเอล สร้างความปลอดภัยและลดอัตราค่าบริการให้กับแรงงานไทย และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน

วรรณ ก้องพลานนท์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานฝีมือมีปัญหาในการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานสูงที่สุดและมีปัญหาความคับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงานต่ำที่สุด ขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาในการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานสูงที่สุด และมีปัญหากับภาษามาเลย์ในการทำงานต่ำที่สุด จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการพัฒนาทักษะทางภาษา มีการปรับตัวได้ดีต่อกฎระเบียบของหน่วยงาน สามารถอยู่ร่วมกับแรงงานต่างเชื้อชาติได้อย่างดี

รีนา ต๊ะดี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี: ปัญหาและอุปสรรคของการเข้าถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนของไทยและสาธารณรัฐเกาหลี ผลการศึกษาพบว่าแรงงานไทยเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะแรงงานที่มีสถานะผิดกฎหมาย ซึ่งมีถูกละเมิดสิทธิต่าง ๆ เช่น ถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง การไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อลาออกจากงานหลังจากทำงานครบปี การทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมไปถึงความรุนแรง ในขณะที่แรงงานที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะมีปัญหาในกรณีขอย้ายงาน แม้จะมีหน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในสาธารณรัฐเกาหลีอยู่หลายหน่วยงานแต่กลับมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้ เช่น อุปสรรค



ทางด้านภาษาการเข้าไม่ถึงข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ การไม่กล้าเดินทางออกจากที่พักเพราะกลัวถูกจับและถูกส่งกลับประเทศ เป็นต้น จากข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เช่น การให้สิทธิแรงงานในการเลือกนายจ้างมากขึ้น การอบรมภาษาที่เข้มข้น การเปิดโอกาสให้คนที่มีสถานะผิดกฎหมายเข้ามาอยู่ในระบบและทำงานอย่างถูกกฎหมาย และการจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันนายจ้างทำผิดสัญญาและดูแลความปลอดภัยในการทำงาน

ประพันธ์ ดิษยทัต (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีคือค่าแรงที่สูงกว่าประเทศไทยหลายเท่า ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่ประสงค์จะไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องผ่านระบบ EPS แต่อุปสรรคสำคัญที่สุดคือการสอบภาษาเกาหลี โดยแรงงานไทยมีอัตราการสอบผ่านเพียงร้อยละ 20 ต่ำที่สุดเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่มีความร่วมมือกับสาธารณรัฐเกาหลีในระบบ EPS ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ที่สอบผ่านการทดสอบภาษา ก็ต้องประสบกับความล่าช้ากว่าจะได้เรียกตัวไปทำงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่ต้องรอนานกว่าแรงงานชาย และบ่อยครั้งที่แรงงานหญิงไม่ถูกเรียกตัว

กิริยา กุลกลการ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี: สาเหตุและแนวทางแก้ไข ผลการศึกษาพบว่า เหตุสำคัญเกิดจากโอกาสที่จะเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีสูงกว่าในไทยเป็นอย่างมาก เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระทรวงแรงงานควรจัดทำตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการแก้ไขปัญหา ชักจูงให้แรงงานไทยผิดกฎหมายเดินทางกลับโดยให้แรงจูงใจ ส่งเสริมการอบรมภาษาให้ได้มาตรฐาน ลดระยะเวลาการออกหนังสือรับรองความประพฤติ ปราบปรามขบวนการนายหน้า บริษัทหางาน และบริษัททัวร์ที่ลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมาย เสนอทางการสาธารณรัฐเกาหลีให้อนุญาตแรงงานอาชีพหมวดดเข้าทำงานได้ และจัดเตรียมอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงานคืนถิ่น

2.9 หลักการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ชูลีรัตน์ ทองทิพย์ (2559) ได้สรุปและประมวลเกี่ยวกับหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General principles and operational guidelines for fair recruitment) ซึ่งเป็นหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการที่ไม่มีผลผูกพันเชิงบังคับ เพื่อส่งเสริมและให้ความมั่นใจต่อการจัดหางานที่เป็นธรรม โดยครอบคลุมการจัดหาคนงานทุกคน รวมถึงคนงานโยกย้ายถิ่นฐาน ในทุกภาคเศรษฐกิจ และการดำเนินการในระดับชาติต้องผ่านการปรึกษาหารือในระดับไตรภาคีด้วย

ในหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมกำหนดให้เคารพต่อสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับอย่างสากล ตามที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานในการทำงาน ต้องไม่เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากคนงานหรือคนหางาน เจื่อนไข

และข้อกำหนดในการจ้างงานควรทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยสอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของประเทศ ห้ามยึดหรือทำลายเอกสารประจำตนของแรงงานและสัญญาจ้าง และถ้าเป็นแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานควรทำสัญญาจ้างเป็นภาษาที่คนงานเหล่านี้เข้าใจได้

ทั้งนี้ วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ที่ประชุม GB สมัยที่ 328 ได้มีมติเห็นชอบให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงาน ILO เผยแพร่หลักการฯ และนำมาใช้ในการติดตามผลการประชุม United Nations General Assembly High-Level Meeting on Addressing Large Movement of Refugees and Migrants ที่นครนิวยอร์ก เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2559 และนำมาใช้ประกอบการยกร่างข้อเสนอสำหรับงานในอนาคตของ ILO ด้วย โดยมีสาระสำคัญหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General principles and operational guidelines for fair recruitment)

สาระสำคัญของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม ขอบเขตไม่มีผลผูกพันเชิงบังคับ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและให้ความมั่นใจต่อการจัดหางานที่เป็นธรรม โดยครอบคลุมการจัดหาคนงานทุกคน รวมถึงคนงานโยกย้ายถิ่นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานโดยนายจ้างโดยตรงหรือผ่านนายหน้าคนกลาง ทั้งเพื่อการทำงานในประเทศและระหว่างประเทศ ในทุกภาคเศรษฐกิจ และการดำเนินการในระดับชาติต้องผ่านการปรึกษาหารือไตรภาคีด้วยหลักการทั่วไป (General principles) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการในทุกระดับ แนวทางปฏิบัติการ (Operational guidelines) ระบุถึงความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดหางานโดยรวมถึงเครื่องมือเชิงนโยบายและการดำเนินการด้วย

โดยมีคำจำกัดความที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ผู้จัดหาแรงงาน (Labour recruiter) ครอบคลุมทั้งบริการจัดหางานภาครัฐและเอกชน คนกลาง นายหน้าทั้งหมด ทั้งแสวงกำไรและไม่แสวงกำไร ดำเนินการทั้งนอกและในกรอบของกฎหมาย
2. คนงานโยกย้ายถิ่นฐาน (Migrant worker) หมายถึงผู้ที่โยกย้ายถิ่นฐานมายังประเทศที่ตนเองไม่ได้ถือสัญชาติเพื่อได้รับการจ้างงาน
3. การจัดหางาน (Recruitment) ครอบคลุมถึงการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การบรรจุงาน และสำหรับคนงานโยกย้ายถิ่นฐานให้ครอบคลุมถึงการกลับประเทศมาตุภูมิ โดยใช้บังคับกับทั้งคนหางาน (Jobseeker) และผู้ที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงานแล้ว
4. ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน (Recruitment fee) หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เกิดจากกระบวนการจัดหาแรงงานเพื่อให้คนงานได้รับการบรรจุงานหรือการจ้างงาน โดยไม่คำนึงถึงวิธีการ เวลา หรือสถานที่ของการเรียกเก็บค่าบริการนี้

หลักการทั่วไป (General principles) การจัดหางานต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับอย่างสากล ตามที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานในการทำงาน ต้องไม่เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากคนงานหรือคนหางาน เงื่อนไขและข้อกำหนด



ในการจ้างงานควรทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยสอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของประเทศ และถ้าเป็นแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานควรทำสัญญาจ้างเป็นภาษาที่คนงานเหล่านี้เข้าใจได้ ควรเคารพในสิทธิเสรีภาพของคนงานในการเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือออกนอกประเทศ ห้ามยึดหรือทำลายเอกสารประจำตนของคนงานและสัญญาจ้าง คนงานควรมีอิสระที่จะขอยุติการจ้างงาน กรณีคนงานโยกย้ายถิ่นครอบคลุมถึงการกลับประเทศ และคนงานโยกย้ายถิ่นฐานไม่ควรต้องขออนุญาตจากนายจ้างหรือผู้จัดหางานก่อนในการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง คนงานโดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการพำนักและกฎหมายในประเทศนั้น ควรมีสิทธิเข้าถึงการร้องทุกข์และกลไกการยุติข้อพิพาทต่าง ๆ หากถูกละเมิดสิทธิในกระบวนการจัดหางาน และต้องจัดให้มีมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมด้วย

แนวทางปฏิบัติการ (Operational guidelines) แนวทางปฏิบัติการกำหนดความรับผิดชอบของรัฐบาล ผู้ประกอบการ และบริการจัดหางานของรัฐ

ความรับผิดชอบของรัฐ ประกอบด้วย

1. ต้องเคารพ คุ้มครอง และดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับระหว่างประเทศ หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการจัดหางาน โดยรวมถึงการเคารพและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม และการป้องกันและขจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ
2. รัฐบาลควรคุ้มครองคนงานจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจัดหางาน ผู้จัดหาแรงงาน และสถานประกอบการอื่น ๆ
3. รัฐบาลควรรับเอา ทบทวน และเพิ่มความเข้มแข็งให้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ และควรพิจารณาจัดทำให้มีการทบทวนและประเมินค้ำประกันและนโยบายต่าง ๆ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของประเทศระหว่างประเทศ โดยการมีส่วนร่วมขององค์การนายจ้างและคนงาน
4. รัฐบาลควรให้หลักประกันมีกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในทุกมิติของกระบวนการจัดหางาน ใช้บังคับกับคนงานทุกคน เฉพาะอย่างยิ่งที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง
5. รัฐบาลควรบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดหางานปฏิบัติตามกฎหมาย
6. รัฐบาลควรใช้มาตรการเพื่อการจัดการเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับคนงานและคนหางาน
7. รัฐบาลควรใช้ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้หลักประกันว่าสัญญาจ้างชัดเจนและโปร่งใส และได้รับการปฏิบัติจริง
8. รัฐบาลควรใช้ขั้นตอนที่ให้หลักประกันว่าคนงานเข้าถึงการร้องทุกข์และกลไกการยุติข้อพิพาท

ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาการถูกละเมิดและการหลอกลวงในการจัดหางาน โดยไม่ต้องหวาดกลัวต่อมาตรการแก้แค้น เช่น การขึ้นบัญชีดำ การหน่วงเหนี่ยว การเนรเทศ โดยต้องไม่คำนึงถึงสถานภาพทางกฎหมายในประเทศ และเข้าถึงมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมและได้ผล หากมีการละเมิดเกิดขึ้น

9. รัฐบาลควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรนายจ้างและคนงาน และผู้แทนผู้จัดหางาน

10. รัฐบาลควรหาทางให้หลักประกันว่าการจัดหางานตอบสนองต่อความจำเป็นของ ตลาดแรงงาน

11. รัฐบาลควรเพิ่มจิตสำนึกของความจำเป็นสำหรับการจัดหางานที่เป็นธรรมในทั้งภาครัฐ และเอกชน และให้หลักประกันว่าคนงานมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลที่เที่ยงตรง สมบูรณ์ และไม่เสียค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิของคนงานและเงื่อนไขในการจัดหางานและการจ้างงาน

12. รัฐบาลควรเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมการจัดหางานที่เป็นธรรมในสถานการณ์วิกฤต และขัดแย้ง

13. รัฐบาลควรให้หลักประกันต่อข้อตกลงพหุภาคีและทวิภาคีเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐาน ด้านแรงงาน รวมทั้งกลไกการกำกับดูแลการจัดหางานของคนงานโยกย้ายถิ่นฐาน ว่าสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ยอมรับระหว่างประเทศ เช่น หลักการว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เห็นชอบร่วมกันระหว่างประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง และมีการนำมาปฏิบัติอย่าง ได้ผล

14. รัฐบาลควรใช้ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานจากการละเมิดในห่วงโซ่อุปทาน ในสถาน ประกอบการ ที่รัฐเป็นเจ้าของหรือกำกับ หรือได้รับเงินอุดหนุนบางส่วนและทำสัญญากับหน่วยงานรัฐ

ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐ ประกอบด้วย

15. ผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐควรเคารพสิทธิมนุษยชนในการจัดหาคนงาน และควรแก้ไขปัญหาที่ให้ผลกระทบทางลบต่อสิทธิมนุษยชนที่พวกตนมีส่วนเกี่ยวข้อง

16. ผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐควรดำเนินการจัดหางานที่ตอบสนองต่อความ จำเป็นของตลาดแรงงานและต้องไม่ใช้วิธีการลดค่าจ้างหรือสภาพการทำงานหรือการกระทำอื่นใดที่ทำลายงานที่มี คุณค่า เพื่อเป็นการโยกย้ายหรือกำจัดกำลังแรงงานที่มีอยู่

17. ผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐไม่ควรเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจัดหางานหรือ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือค่าใช้จ่ายอื่น จากคนงานหรือคนหางาน

18. ผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐไม่ควรยึดหนังสือเดินทาง สัญญาจ้าง หรือ เอกสารแสดงตนอื่น ๆ ของคนงาน



19. ผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐควรเคารพต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และให้หลักประกันต่อการคุ้มครองข้อมูลดังกล่าว

20. ผู้ประกอบการอาจพัฒนามาตรการที่ยกระดับมาตรฐานการจัดหางานอย่างมืออาชีพ

ความรับผิดชอบของผู้จัดหาแรงงาน ประกอบด้วย

1. ผู้จัดหาแรงงานควรเคารพต่อกฎหมายและหลักการว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
2. เมื่อผู้จัดหาแรงงานจัดหาคนงานในประเทศหนึ่งเพื่อการจ้างงานในอีกประเทศหนึ่ง ผู้จัดหาแรงงานควรเคารพต่อสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ที่สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศด้วย
3. ผู้จัดหาแรงงานที่ทำงานข้ามแดน ควรเคารพต่อข้อตกลงเรื่องการโยกย้ายถิ่นฐานทั้งพหุภาคี และทวิภาคีระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และสิทธิคนงาน
4. ผู้จัดหาแรงงานควรใช้ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้หลักประกันว่าสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตที่คนงานที่ถูกจัดหามาเป็นไปตามที่ได้สัญญาไว้ก่อนหน้านี้
5. ผู้ประกอบการผู้ใช้แรงงานและหน่วยงานการจัดหางานชั่วคราวควรตกลงกันในการรับผิดชอบของหน่วยงานและของผู้ประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน และให้หลักประกันชัดเจนว่าเพียงพอต่อการประกันการคุ้มครองคนงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเพียงพอ

ความรับผิดชอบนายจ้าง ประกอบด้วย

1. นายจ้างควรให้หลักประกันว่าสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และโปร่งใส เป็นที่เข้าใจของคนงานด้วย
2. นายจ้างควรจัดหาให้หรืออำนวยความสะดวกต่อการเข้าถึงการร้องทุกข์และกลไกยุติข้อพิพาทในกรณีของการละเมิดต่าง ๆ ในกระบวนการจัดหางาน และการเยียวยาที่เหมาะสม
3. นายจ้างควรจัดให้มีการคุ้มครองคนงานตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน
4. นายจ้างควรให้หลักประกันว่ามีการเคารพต่อสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมของคนงานที่ตนจัดหามาในกระบวนการจัดหางาน
5. นายจ้างไม่ควรขอให้ผู้จัดหาแรงงานและหน่วยจัดหางานชั่วคราวจัดหาคนงานมาทำงานทดแทนคนงานที่กำลังกระทำการนัดหยุดงาน
6. นายจ้างควรเคารพต่อเสรีภาพในการสมาคมของคนงานโยกย้ายถิ่นฐานในการเลิกหรือเปลี่ยนแปลงการจ้างงานหรือเพื่อกลับยังประเทศต้นทางของตนเอง

ทั้งนี้ แหล่งที่มาของหลักการทั่วไป ในปัจจุบันยังไม่มีรวบรวมไว้อย่างเป็นทางการ แต่ในการจัดทำหลักการทั่วไป ฉบับนี้อาศัยแหล่งข้อมูลอ้างอิงจากมาตรฐานที่มีการผูกพัน เฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาด้านแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานที่ไม่ผูกพัน เช่น ข้อเสนอแนะของ ILO และปฏิญญาต่าง ๆ ผลจากการพบขององค์กรตรวจสอบของสนธิสัญญาระหว่างประเทศต่าง ๆ และคำแนะนำที่ออกมาในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจากองค์กรพัฒนาเอกชนอนุสัญญาสำคัญๆ ของ ILO ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 หรือตราสารของ ILO ที่เกี่ยวข้องกับคนงานโยกย้ายถิ่นฐาน (อนุสัญญาฉบับที่ 97 และ 143 ข้อเสนอแนะฉบับที่ 86 และ 151)

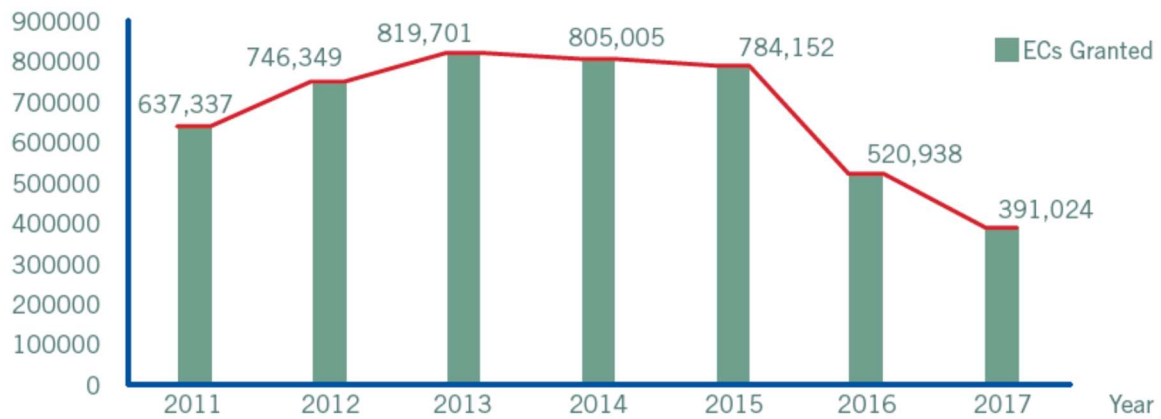
2.10 สถานการณ์การจัดส่งแรงงานของต่างประเทศ

2.10.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศอินเดีย

จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2018) พบว่า ประเทศอินเดียเป็นประเทศต้นทางและทางผ่านของการไปทำงานในต่างประเทศโดยผ่านทางด่านชายแดน โดยจากข้อมูลปัจจุบัน ชาวอินเดียอยู่ในต่างประเทศประมาณ 30 ล้านคน ซึ่ง 9 ล้านคนเป็นคนพลัดถิ่นและกระจุกตัวในกลุ่มประเทศ GCC หรือ Cooperation Council GCC for the Arab State of the Gulf และประมาณร้อยละ 90 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นกลุ่มทักษะน้อยและทักษะปานกลาง และทำงานอยู่ในตะวันออกกลางและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ ยังมีการส่งแรงงานไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี ออสเตรเลีย และแคนาดา รวมถึงประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น กลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ทั้งนี้ข้อมูลด้านจำนวนที่เป็นทางการค่อนข้างได้มาอย่างจำกัด เนื่องจากการเก็บข้อมูลที่มีจากระบบพาสปอร์ต Emigrant Check Requires (ECR) จาก 18 ประเทศที่มี ECR และในทางปฏิบัติยังมีแรงงานที่ออกนอกประเทศที่ไม่มีเอกสารที่ต้องไปยังกลุ่มประเทศ GCC ภาพที่ 2 - 1 แสดงจำนวนของแรงงานที่ออกนอกประเทศที่ผ่านระบบ ECR โดยมีทิศทางที่จะลดลงตลอดช่วง 3 ปีที่ผ่านมา โดยทิศทางนี้ไม่แตกต่างจากแรงงานปากีสถาน แต่กรณีของบังกลาเทศกลับมีแรงงานไปทำงานในต่างประเทศในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่เศรษฐกิจของประเทศกลุ่มตะวันออกกลางมีการเติบโตที่ลดลง รวมถึงการแก้ปัญหาข้อจำกัดของการสมัครงานล่วงหน้าของบังกลาเทศและปากีสถานทำให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นมากกว่าอินเดีย รวมถึงแรงงานอินเดียยังมีค่าจ้างที่สูงกว่าทั้งสองประเทศ สถานการณ์จึงเป็นไปตามรูปแบบดังกล่าว (ILO, 2018)

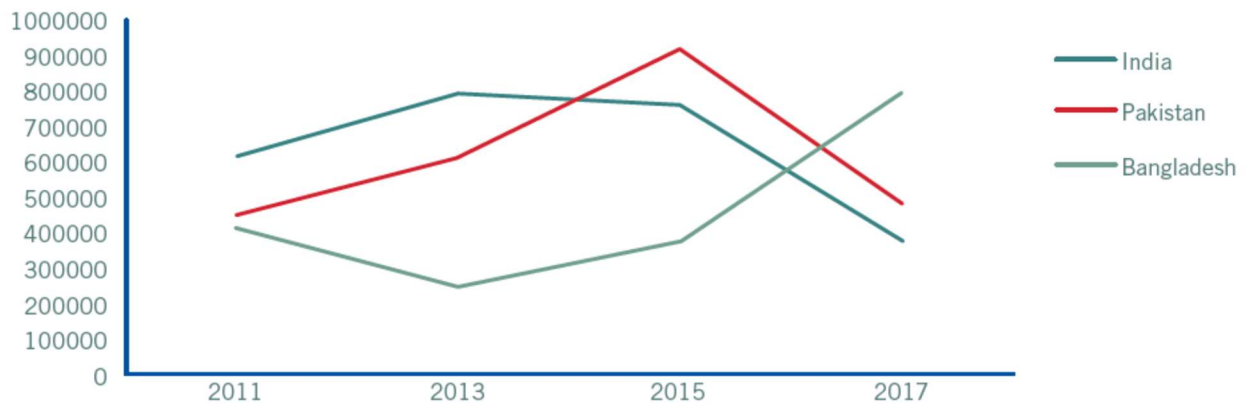
ภาพที่ 2 - 1 จำนวนแรงงานอินเดียที่ส่งไปทำงานในต่างประเทศ ปี 2011 - 2017



Source: Data released by the Ministry of External Affairs (MEA) 2011-17.¹¹

ที่มา: MEA (2018) อ้างถึงใน ILO (2018)

ภาพที่ 2 - 2 จำนวนแรงงานอินเดีย ปากีสถาน และบังคลาเทศที่ไปทำงานต่างประเทศ



Source: Websites of the MEA, India; Bureau of Emigration and Overseas Employment, Pakistan; Bureau of Manpower, Employment and Training, Bangladesh.¹³

ที่มา : MEA (2018) อ้างถึงใน ILO 2018

จากงานศึกษาของ ILO (2018) พบว่า แรงงานของอินเดียส่วนใหญ่ในปี ค.ศ. 2015 อยู่ในประเทศซาอุดีอาระเบีย รองลงมาคือ UAE และคูเวต ตามลำดับ และลำดับของประเทศผู้รับไม่ได้แตกต่างจากปี ค.ศ. 1990 และมากกว่าร้อยละ 70 เป็นแรงงานชายของอินเดีย ข้อมูลตามภาพที่ 2 - 3

ภาพที่ 2 - 3 จำนวนแรงงานอินเดียที่ไปทำงานในประเทศกลุ่ม GCC จำแนกตามเพศ ปี 1990 และ 2015

	1990				2015			
	Migrant Inflow			Total Migrant Stock	Migrant Inflow			Total Migrant Stock
	Male	Female	Total		Male	Female	Total	
Bahrain	46 340	14 165	60 505	173 212	228 273	74 362	302 635	704 137
	76.6	23.4	(34.9)		75.4	24.6	(43)	
Kuwait	257 851	117 332	375 183	1 074 391	748 549	313 209	1 061 758	2 866 136
	68.7	31.3	(34.9)		70.5	29.5	(37)	
Oman	130 597	21 957	152 554	304 000	671 881	105 751	777 632	1 844 978
	85.6	14.4	(50.2)		86.4	13.6	(42.1)	
Qatar	1 998	740	2 738	309 753	556 448	89 129	645 577	1 687 640
	73	27	(0.9)		86.2	13.8	(38.2)	
Saudi Arabia	612 071	294 397	906 468	4 998 445	1 308 558	585 822	1 894 380	10 185 945
	67.5	32.5	(18.6)		69.1	30.9	(18.6)	
UAE	353 659	104 635	458 294	1 306 574	2 710 332	789 005	3 499 337	8 095 126
	77.2	22.8	(35.1)		77.5	22.5	(43.2)	
Total	1 402 516	553 226	1 955 742	8 166 375	6 224 021	1 957 278	8 181 319	25 382 692

Note: (i) Figures in blue, in relation to the male and female columns indicate the proportion in total flow.
(ii) Figures in brackets in the total column indicate the proportion of Indians in total migrant stock in the respective countries.
Source: Author's calculations based on UNDESA 2015 data.¹⁷

ที่มา : MEA (2018) อ้างถึงใน ILO 2018

ในการจ้างงานของประเทศอินเดียเป็นแรงงานนอกระบบถึงร้อยละ 92 (เป็นลูกจ้างที่ไม่ได้อยู่กับองค์กรที่มีการจัดตั้งและกลุ่มงานอิสระ) จากแรงงานทั้งสิ้น 485 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานร้อยละ 3.4 ในช่วงระหว่างปี 2017 - 2018 ทำให้แรงงานอินเดียอาจไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและขาดความมั่นคงในงาน ซึ่งงานศึกษาของ ILO ได้บ่งชี้ว่าการที่แรงงานไปทำงานในต่างประเทศสามารถได้รับค่าจ้างมากกว่าทำงานในประเทศ 1.5 - 3 เท่า ในประเทศคูเวต ซาอุดีอาระเบีย และ UAE (โดยการใช้จ่ายเปรียบเทียบจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐที่สูงสุด เพราะแต่ละรัฐของประเทศอินเดียมีค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เท่ากัน) ดังนั้นแรงงานจึงถูกจูงใจให้ไปทำงานต่างประเทศด้วยปัจจัยเหล่านี้

คุณูปการที่แรงงานอินเดียไปทำงานในต่างประเทศส่งผลทำให้อินเดียติดอันดับหนึ่งในสิบของประเทศที่มีการส่งรายได้กลับประเทศมากกว่า 62.7 พันล้านเหรียญสหรัฐในปี ค.ศ. 2016 แต่ยอดนี้ก็เริ่มมีการเติบโตที่ลดลง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่เศรษฐกิจโลกเติบโตลดลง และเงินรายได้ส่งกลับจากกลุ่มประเทศ GCC คิดเป็นร้อยละ 52 ของเงินรายได้ส่งกลับ

การทำงานต่างประเทศของคนอินเดียอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงการต่างประเทศ (Ministry of External Affairs) โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ The Emigration Act, 1983 โดยเป็นกรอบให้แรงงานภายใต้สัญญาทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติ รวมถึงเพื่อเป็นการคุ้มครองและมีหลักประกันด้านสวัสดิการ

โดยเป็นภาคบังคับที่บริษัทจัดหางานต้องขึ้นทะเบียนกับหน่วยงาน Protector General of Emigrants ทั้งนี้ กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้บริหารจัดการภายใต้กฎหมายโดยภูมิการบังคับใช้โดย Protector General of Emigrants (PGE) มีสำนักงาน 10 แห่งที่ทำงานกำกับดูแล มีที่ตั้งที่ Chandigarh, Cochin, Chennai, Delhi, Jaipur, Hyderabad, Mumbai, Kolkata, Raebareli and Trivandrum โดยผู้ที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ ต้องมาดำเนินการขอรับรองเอกสาร passport ผ่านระบบ Emigrant Check Requires (ECR) ที่สำนักงาน (ทั้งนี้ บางกรณีที่ไม่จำเป็นต้องได้รับ ECR (Emigrant Check Not Required) คือ ECNR Passport เช่น การเดินทางไปประเทศที่เป็น ECNR หรือ ผู้แสวงบุญที่แสดงเจตจำนงการเดินทางไปแสวงบุญยังประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง ผู้ถือพาสปอร์ตทางการทูต ผู้ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ผู้ที่อายุเกินกว่า 50 ปี พยาบาลที่ได้รับการรับรองจาก กฏสภาการพยาบาลปี 1947 ผู้ที่ได้รับคุณวุฒิมหาวิชาชีบบน 2 หรือ 3 ปี เป็นต้น)

ภายใต้กฎหมาย The Emigration Act, 1983 มีวัตถุประสงค์เพื่อการคุ้มครองและปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานอินเดียในต่างประเทศ โดยที่แรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (ในลักษณะของการมีสัญญาจ้างงาน) ต้องเข้าสู่กระบวนการของสำนักงานคุ้มครองคนทำงานต่างประเทศ ซึ่งมี 10 สำนักงาน (Offices of the Protectors of Emigrants, POE's) และมีข้อกำหนดที่เป็นสาระสำคัญต่อบริษัทจัดหางานว่าต้องจดทะเบียนที่สำนักงาน แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นการเดินทางเองโดยนายจ้างหรือผ่านบริษัทจัดหางานต้องได้รับการอนุญาตจากสำนักงาน POE's และประชาชนอินเดีย (ยกเว้นผู้ที่ได้รับการยกเว้น) ที่จะออกนอกประเทศต้องได้รับการอนุมัติจาก POE's เท่านั้น ถึงจะไปยังต่างประเทศได้ โดยการดำเนินการจะใช้เวลา 1 วันหลังจากการดำเนินการส่งเอกสารโดยผู้ขอ ซึ่งกระทำที่สำนักงาน POE สำหรับกระบวนการในการทำ emigrant clearance ประกอบด้วย

1. การประเมินเรื่องของการระบุนามเชื้อชาติในสัญญาจ้างงาน หากไม่ได้มีการระบุ จำเป็นต้องได้รับมาจากบริษัทจัดหางาน
2. หาก Visa on arrival ได้รับการ stamp จากประเทศผู้ว่าจ้าง Emigration clearance จะอนุมัติภายใต้พื้นฐานของประเทศผู้ออก เป็นลักษณะ No Objection Certificate
3. บริษัทจัดหางานจำเป็นต้องจัดทำเอกสารเพื่อยืนยันตามประเด็นต่อไปนี้ คือ Employment Visa ที่ออกโดยประเทศผู้รับแรงงาน เอกสารว่าถูกคัดเลือกโดยบริษัทจัดหางานและหนังสือแสดงความต้องการจากนายจ้างต่างประเทศ แรงงานต้องทำงานกับนายจ้างต่างประเทศที่ยื่นขอมานั้น การทดสอบของแรงงานที่ตรงกับงานที่ต้องการ แรงงานจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานในประเทศผู้ว่าจ้าง แรงงานต้องทำงานตามประเภทงานที่ผ่านการคัดเลือก แรงงานหญิงต้องทำงานตามประเภทที่ผ่านการคัดเลือก แรงงานหญิงต้องไม่ถูกจ้างเพื่อการเป็นผู้รับใช้ (maid servant/domestic servant) และบริษัทจัดหางานต้องดำเนินการตามเงื่อนไขข้างต้น
4. การเดินทางไปประเทศอิรักเนื่องจากรัฐบาลมีการยกเลิกการส่งแรงงานไปประเทศอิรัก

5. การไม่อนุญาตให้กับแรงงานอินเดียที่ถูกขึ้นบัญชี Blacklist จากต่างประเทศ

การขออนุมัติไปทำงานต่างประเทศ ต้องทำโดยผู้สมัครโดยตรง ผ่านระบบบริษัทจัดหางาน ภายใต้เงื่อนไขของทักษะที่ผู้ว่าจ้างต้องการ ซึ่งเอกสารที่ต้องการในการขออนุญาตประกอบด้วย พาสปอร์ตที่มีการอนุญาตคงเหลือไม่น้อยกว่า 6 เดือน สัญญาการจ้างงานจากนายจ้างต่างประเทศ เอกสารการฝากค่าธรรมเนียม นโยบายการประกันชีวิต โดยหากแบ่งตามประเภทแรงงานยังมีเอกสารที่แตกต่างกัน คือ

กรณีขอแรงงานที่ไม่มีทักษะ หรือแรงงานหญิงที่ไม่มีทักษะ (อายุไม่น้อยกว่า 30 ปี) ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ต้องการเอกสารเพื่อการขออนุญาต คือ

1. หนังสือเดินทางที่มีระยะเวลาคงเหลือจนถึงวันหมดอายุไม่น้อยกว่า 6 เดือน
2. สัญญาจ้างงานจากนายจ้างต่างประเทศ ที่มีการยืนยันหน้าที่งานที่เหมาะสม
3. เอกสารเงินที่จ่ายไว้เพื่อเป็นค่าธรรมเนียม (Challan towards deposit of prescribed fee)
4. การประกันภัยจากหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจาก IRDA

กรณีขอแรงงานมีทักษะ/กึ่งทักษะ (ผ่านบริษัทจัดหางาน) บริษัทต้องมีการขออนุญาตการเดินทาง โดยมีเอกสาร คือ

1. หนังสือเดินทางที่มีระยะเวลาคงเหลือจนถึงวันหมดอายุไม่น้อยกว่า 6 เดือน
2. สัญญาจ้างงานจากนายจ้างต่างประเทศตัวจริง ที่มีการยืนยันจากเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจของนายจ้างต่างประเทศ
3. เอกสารเงินที่จ่ายไว้เพื่อเป็นค่าธรรมเนียม (Challan towards deposit of prescribed fee)
4. การประกันภัย Pravasi Bharatiya Bima Yojana

เอกสารสำหรับแรงงานไร้ทักษะ (ผ่านบริษัทจัดหางาน) มีเพิ่มเติม คือ การที่เอกสารต้องระบุหน้าที่ของการเข้าไปทำงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ POE สามารถปฏิเสธการอนุญาตภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้ คือ

1. งานที่จะเข้าไปทำเป็นงานที่คนอินเดียได้รับการเลือกปฏิบัติ ถูกเอารัดเอาเปรียบ
2. เป็นงานที่ผิดต่อกฎระเบียบภายใต้กฎ หรือข้อปฏิบัติของประเทศ ศีลธรรม ขนบธรรมเนียม

ของประเทศ

3. การไปทำงานหรือความเป็นอยู่ที่จะทำให้อินเดียอยู่ต่ำกว่ามาตรฐานการครองชีพที่สมควร
4. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับที่เกิดขึ้นในประเทศหรือสถานที่ที่ผู้สมัครเสนอให้มีการจ้างงาน

หรือผู้ประกอบการของนายจ้างภายใต้ผู้สมัครที่เสนอให้มีการจ้างงานหรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องไม่มีผลกระทบต่อผู้สมัครที่จะไปทำงานต่างประเทศ

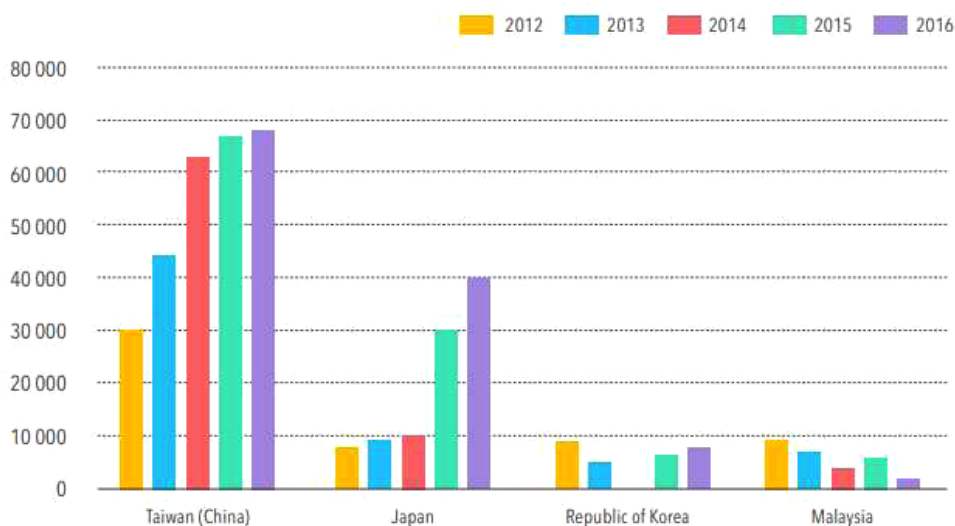
5. ต้องไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับคนอินเดียที่จะไปทำงานในการกลับประเทศ และภายใต้วัตถุประสงค์ที่ไม่เหมาะสม

สำหรับรูปแบบการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของประเทศอินเดียยังให้ความสำคัญกับระบบการส่ง โดยบริษัทเอกชน และประเทศที่เป็นผู้รับแรงงานที่สำคัญ คือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง โดยอินเดียมีกลไก ในการอนุญาตและการให้ความคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศผ่านกระบวนการขออนุมัติการไปทำงาน ในต่างประเทศ

2.10.2 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศเวียดนาม

การทำงานในต่างประเทศเป็นช่องทางหนึ่งของชาวเวียดนามที่จะหลุดพ้นจากความยากจน ตามรายงาน ของ Overseas Worker Management Department พบว่าในช่วงปี ค.ศ. 2011 – 2015 แรงงานเวียดนามที่ไป ทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายเฉลี่ยอยู่ที่ปีละประมาณ 95,000 คน ตัวเลขดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นเป็น 115,000 คนต่อปี ในช่วง ค.ศ. 2014 - 2016 ณ ปัจจุบันมีแรงงานเวียดนามทำงานอยู่ในต่างประเทศประมาณ 500,000 คน กระจายอยู่ใน 40 ประเทศทั่วโลก โดยแรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่ไต้หวัน ญี่ปุ่น มาเลเซีย สาธารณรัฐเกาหลี และ ซาอุดีอาระเบีย เฉพาะไต้หวันและญี่ปุ่นคิดเป็นสัดส่วนกว่า 90% ส่วนประเทศที่มีแรงงาน เวียดนามอยู่บ้างเป็นส่วนน้อย ได้แก่ ไทย และ กัมพูชา จากภาพที่ 2 - 4 จะเห็นได้ว่าในระยะหลังการส่งออก แรงงานไปยังประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากเวียดนามมีความร่วมมือแบบทวิภาคีกับประเทศญี่ปุ่นซึ่ง มีความต้องการแรงงานเวียดนามไปทำงานด้านงานพยาบาล ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่การอบรม จะได้รับการอบรมภาษาญี่ปุ่นให้เป็นเวลา 1 ปี โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทั้งค่าอาหารและที่พัก และยังมีค่าใช้จ่ายให้อีกด้วย สำหรับผู้ที่ผ่านการอบรมและการทดสอบจะได้ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นในสาขาด้านการพยาบาล โดยจะสามารถ ทำงานในญี่ปุ่นได้นานถึง 3 ปี

ภาพที่ 2 - 4 แสดงจำนวนแรงงานเวียดนามที่ออกไปทำงาน ณ ประเทศต่าง ๆ ปี ค.ศ. 2012 – 2016



ที่มา : ILO (2018)

การจัดส่งแรงงานเวียดนามไปทำงานในต่างประเทศอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Ministry of Labour, Invalids and Social Welfare (MOLISA) โดยมี Department of Overseas Employment (DoLAB) ดูแลและจัดระเบียบแรงงานไปต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีสมาคมผู้ส่งออกแรงงานเวียดนาม (Vietnam Association of Manpower Supply: VAMAS) จัดตั้งโดยรัฐ มีสมาชิกเป็นบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานส่งออก ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มคือบริษัทของรัฐ บริษัทเอกชน และบริษัทรัฐร่วมกับเอกชน

ตามรัฐธรรมนูญแรงงานเวียดนามในต่างประเทศจะต้องได้รับการดูแลเทียบเท่ากับแรงงานเวียดนามที่ทำงานในประเทศ โดยภายใต้แผนกลยุทธ์การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของเวียดนาม (2011 -2020) ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและประสิทธิภาพในการส่งแรงงานเวียดนามไปทำงานต่างประเทศ เช่น การระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานตามสัญญาในต่างประเทศ (Law on Vietnamese Contract-based Workers Aboard) ที่บังคับให้สัญญาการจ้างงานต้องรวมถึง การประกันสังคมด้วย (social insurance coverage) กล่าวคืออย่างน้อยต้องได้รับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ และ สิทธิประโยชน์จากการเสียชีวิต สำหรับการประกันสุขภาพเป็นไปตาม Health Insurance Law ที่ระบุว่าแรงงานที่ไปฝึกอบรมหรือได้รับการมอบหมายให้ไปปฏิบัติภารกิจในต่างประเทศ หน่วยงานหรือบริษัทที่ส่งไปจะต้องรับผิดชอบค่าเบี้ยประกันสุขภาพ

การส่งแรงงานของเวียดนามเพื่อไปทำงานต่างประเทศอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ และ Law on Vietnamese Guest Workers, 2006 ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และนำไปสู่การไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ก็คือ ต้นทุนในการไปทำงานต่างประเทศ (migration cost) ซึ่งรวมทั้งต้นทุนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน (transaction cost) ในส่วนของต้นทุนที่เป็นตัวเงินที่รัฐบาลเวียดนามทำการควบคุมในกฎหมายมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ ค่านายหน้า (brokerage commissions) ค่าบริการ (service charge) และเงินมัดจำการหลบหนี (security deposit) ซึ่งจะได้รับคืนหลังจากเดินทางกลับประเทศเวียดนาม ทางกรเวียดนามมีความพยายามที่จะลดต้นทุนของค่าตรวจคนเข้าเมือง (migration cost) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงาน และลดปัญหาการไปใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย อีกทั้งยังมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. แรงงาน มีต้นทุนที่ลดลง ทำให้ไม่จำเป็นต้องกู้ยืมหรือขายทรัพย์สิน เพื่อหาเงินมาใช้ในการไปใช้แรงงานในต่างประเทศ
2. แรงงานสามารถมีเงินเหลือเพื่อส่งเงินกลับประเทศ นำไปใช้ในการลงทุนด้านการศึกษาให้กับบุตรหลาน นำไปใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว หรือนำไปลงทุนในโครงการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเจริญในภูมิภาคต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมผลกระทบในเชิงบวกจากการไปทำงานต่างประเทศ
3. แรงงานสามารถลดความเสี่ยงที่จะไปหาช่องทางในการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายเพื่อเลี่ยงค่าใช้จ่าย
4. ลดความเสี่ยงของแรงงานในการยอมรับงานที่ไม่ต้องการทำแต่ต้องทำเนื่องจากมีหนี้สิน



5. ภาคธุรกิจจะได้รับผลประโยชน์ด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน เนื่องจากกระบวนการจัดหาแรงงานที่ดีขึ้น

เพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง และการประกอบธุรกิจบริษัทจัดหางานอย่างยั่งยืนของเวียดนาม สร้างมาตรฐานให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ The Viet Nam Association of Manpower and Supply (VAMAS) และ ILO ได้จัดทำ Code of Conduct (CoC)¹² สำหรับการจัดหาแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อปรับปรุงจรรยาบรรณและความโปร่งใสในการจัดหาแรงงาน เพื่อปกป้องแรงงานข้ามชาติ Code of Conduct และเครื่องมือติดตาม ตรวจสอบ ที่พัฒนาขึ้น จะช่วยให้บริษัทจัดหางานสามารถวัดการปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศ ระหว่างประเทศ และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยมีเป้าหมายเพื่อลดค่าธรรมเนียมนที่เรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ด้วยการทำให้ต้นทุนในการหางาน การทำสัญญาและการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางมีความโปร่งใส ลดความเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ

Code of Conduct และเครื่องมือตรวจสอบฉบับปัจจุบันปี ค.ศ. 2018 ได้รับการสนับสนุนจาก International Labour Organization (ILO) และ International Organization of Migration (IOM) เป็นเครื่องมือตรวจสอบที่คาดว่าจะเพิ่มความโปร่งใสในการจัดอันดับของบริษัทจัดหางาน และรับมือกับความท้าทายที่แรงงานข้ามชาติเผชิญอยู่บ่อยครั้งโดยเฉพาะแรงงานรับใช้ในบ้าน โดยมาตรฐานใหม่มุ่งเน้นไปที่การลดค่าธรรมเนียมนที่เรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติโดยการทำให้ค่าใช้จ่ายให้โปร่งใส เป็นข้อมูลที่ทราบโดยทั่วกันแก่แรงงาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งในแนวทางที่เน้นเรื่องสิทธิสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 เรื่องแรงงานรับใช้ในบ้าน โดยวัตถุประสงค์ของ Code of Conduct มีดังต่อไปนี้

1. สร้างหลักการพื้นฐานที่บริษัทจัดหางานควรปฏิบัติในกระบวนการสรรหาคนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
2. เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายของเวียดนามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
3. เป็นแนวทางที่นำไปใช้โดยสมัครใจ เพื่อเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ไม่ได้ใช้แทนกฎหมายในประเทศ
4. เป็นเครื่องมือสำคัญให้บริษัทจัดหางานเอกชนสามารถดำเนินการให้ถูกกฎหมาย มีการจัดการธุรกิจที่ดีขึ้น และป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานในสถานที่โดดเดี่ยว เช่น แรงงานในบ้านเรือน

¹² สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับ Code of Conduct ฉบับปี 2018 สามารถหาได้จากเว็บไซต์ <https://crest.iom.int/vamas-code-conduct-2018>

ขั้นตอนในการติดตามและประเมินบริษัทจัดหางาน

1. การประเมินตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทได้ประเมินการดำเนินธุรกิจและสถานะปัจจุบันของการปฏิบัติตาม CoC หากทำการประเมินตนเองได้ดีจะสามารถชี้ให้เห็นจุดที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม CoC ได้ และเป็นการชี้เป้าให้มุ่งเน้นทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับ CoC

2. การสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นการรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละบริษัท เพื่อประเมินความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารนโยบาย ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติอื่น ๆ ของหน่วยงาน หากเห็นว่าจำเป็น ผู้ประเมินอาจสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ผู้ฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติโดยคำถามอาจเกี่ยวข้องกับนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น

3. การตรวจสอบเอกสาร บริษัทจัดหางานต้องรวบรวมเอกสารล่วงหน้าจากแผนกภายในหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหรือในระหว่างการประเมิน การตรวจสอบเอกสารจะประเมินบันทึกต่าง ๆ เช่น ใบเสร็จรับเงิน สัญญา ขั้นตอนและนโยบายการดำเนินการ เพื่อยืนยันว่ากระบวนการเป็นไปตาม CoC และมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบต้องพิจารณาแนวทางการดำเนินธุรกิจ เพื่อยืนยันว่าเป็นไปตามที่ถูกกำหนดไว้ในเอกสารของบริษัท โดยอาจจะต้องมีการสัมภาษณ์กับผู้รับเหมาด้วย

4. การสัมภาษณ์แรงงาน ทำการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขาเกี่ยวกับขั้นตอนของบริษัทจัดหางานทั้งในช่วงเวลาที่อยู่ต่างประเทศและหลังจากกลับมา แรงงานข้ามชาติจะสามารถยืนยันข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการตรวจสอบเอกสาร ซึ่งจำเป็นสำหรับกระบวนการจัดอันดับที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ สิ่งสำคัญที่สุดคือความปลอดภัยและความลับของพนักงาน ดังนั้นการสัมภาษณ์จะต้องดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่รับประกันความลับของข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อปกป้องแรงงานและครอบครัวจากการคุกคามของการข่มขู่หรือตอบโต้

โดยคะแนนสำหรับแต่ละหน่วยงานขึ้นอยู่กับปฏิบัติตามหลักการ 12 ข้อใน Code of Conduct และจะประกาศการจัดอันดับผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานได้ใช้ในการประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทจัดหางาน

- เว็บไซต์ VAMAS
- เว็บไซต์ของ Department of Overseas Labour (DOLAB) และ สาขาท้องถิ่น
- สื่อมวลชน
- Viet Nam Women Union และ
- Bank of Agriculture and Rural Development, Bank for Social Policies.



สำหรับอันดับและลำดับคะแนน เป็นดังต่อไปนี้

อันดับ	คะแนนรวม
5 ดาว	93 - 100
4 ดาว	85 - 92
3 ดาว	75 - 84
2 ดาว	67 - 74
1 ดาว	66 หรือ ต่ำกว่า
6 ดาว	- สำหรับองค์กรที่มีห้าปีติดต่อกันกับ 5 ดาว - ภายในเวลา 8 ปี องค์กรได้ 5 ดาวมาแล้วเจ็ดปี (แต่ไม่ต่อเนื่อง) และหนึ่งปีได้ 4 ดาวซึ่งต้องไม่ใช่ปีได้รับการจัดอันดับ 6 ดาว

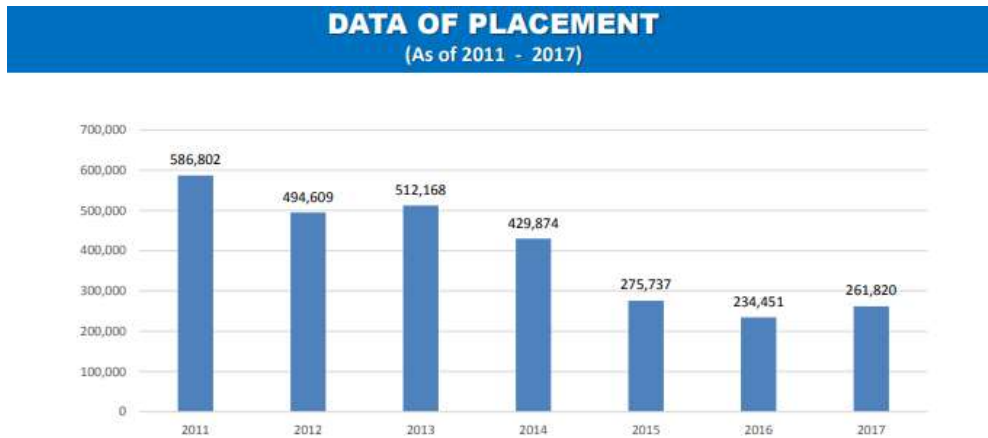
สำหรับหน่วยงานที่ไม่สอดคล้องกับ CoC VAMAS ต้องรวบรวมรายการคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงซึ่งหน่วยงานนั้นจะได้รับเวลาในการดำเนินการก่อนที่จะมีการติดตามและจัดอันดับรอบถัดไป

2.10.3 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย

ข้อมูลจาก The National Board for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (BNP2TKI) อ้างถึงใน Ghofar (2018) พบว่าจำนวนแรงงานอินโดนีเซียที่ไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย มีจำนวนลดลงโดยตลอด โดยในปี ค.ศ. 2017 มีแรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศประมาณ 261,820 คน ลดลงกว่าครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับตัวเลขในปี ค.ศ. 2011 (ภาพที่ 2 - 5) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการออกไปทำงานโดยไม่ผ่านระบบของรัฐที่จะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้ โดยประเทศส่วนใหญ่ที่แรงงานอินโดนีเซียไปทำงาน ได้แก่ มาเลเซีย ใต้หวัน ซาอุดีอาระเบีย ฮองกง สิงคโปร์ และ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตามลำดับ (ภาพที่ 2 - 6)

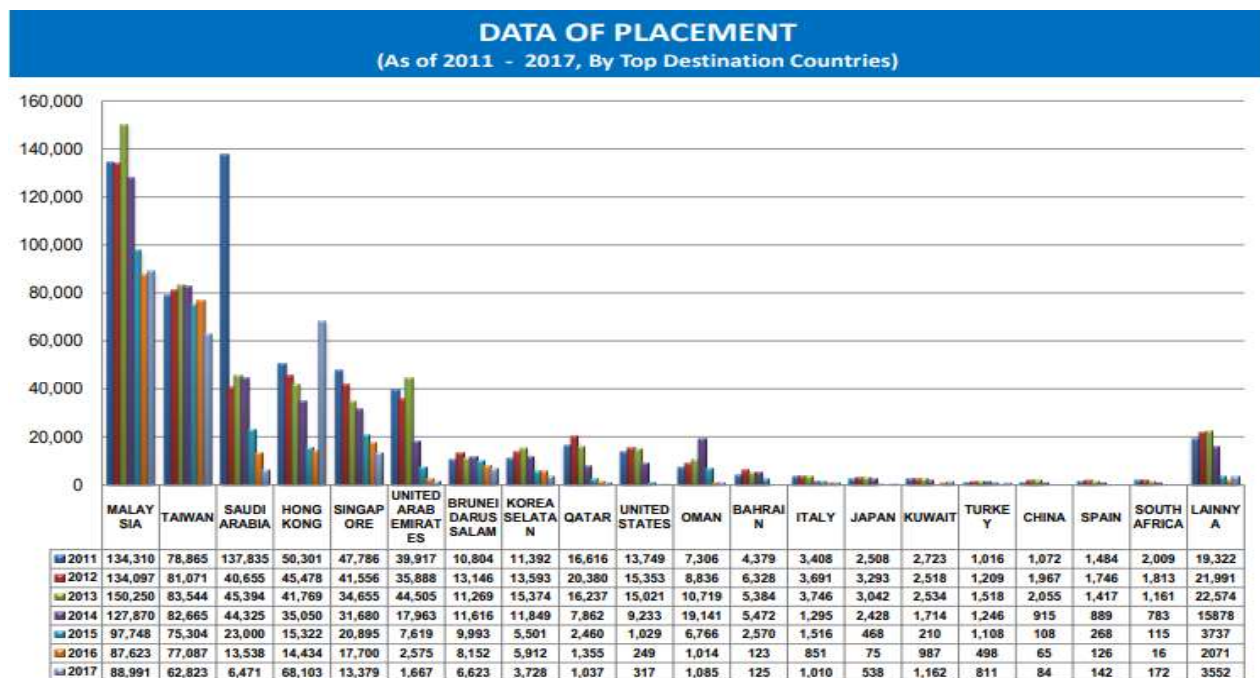
สำหรับประเภทงานที่แรงงานอินโดนีเซียออกไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นแรงงานแบบไร้ฝีมือ ได้แก่ คนรับใช้ในบ้าน (domestic worker) ผู้ช่วยเหลือดูแล (caregiver) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (operator) แรงงานในภาคเกษตร (plantation worker) พนักงานทำความสะอาด (housekeepers) เป็นต้น ส่วนแรงงานทักษะ เช่น พยาบาล ช่างเทคนิค ช่างยนต์ มีสัดส่วนเล็กน้อยเท่านั้น (ภาพที่ 2 - 7)

ภาพที่ 2 - 5 จำนวนแรงงานอินโดนีเซียที่ไปทำงานในต่างประเทศ ปี ค.ศ. 2011 -2017



ที่มา : The National Board for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (BNP2TKI) อ้างถึงใน Ghofar (2018)

ภาพที่ 2 - 6 แสดงจำนวนแรงงานอินโดนีเซียที่ไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ปี ค.ศ. 2011 -2017



ที่มา : The National Board for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (BNP2TKI) อ้างถึงใน Ghofar (2018)

ภาพที่ 2 - 7 แสดงประเภทงานของแรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศ ปี ค.ศ. 2011 - 2017

DATA OF PLACEMENT (As of 2011 - 2017, By Top Jobs)								
NO	JABATAN	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Domestic Worker	267.733	166.646	170.023	136.083	60.982	45.309	92.158
2	Caregiver	54.999	53.501	49.231	49.521	51.772	54.160	44.033
3	Operator	44.592	47.423	57.319	48.119	35.187	32.411	31.367
4	Plantation Worker	39.622	36.478	47.598	47.790	38.526	30.834	26.470
5	Worker	58.860	47.346	33.044	24.106	20.352	29.010	26.704
6	Housekeepers	14.643	16.352	9.086	7.773	6.839	3.757	1.616
7	Construction Labourers	5.625	10.853	13.039	10.761	4.928	2.853	1.831
8	Driver Automotive	11.966	9.141	7.848	7.467	1.278	388	242
9	Fisherman	4.371	5.213	5.559	4.852	1.866	692	2.819
10	Waiter	5.742	5.903	4.979	3.245	2.310	1.426	1.670
11	Cleaning Labor	1.258	2.000	2.472	5.093	2.773	2.416	1.817
12	Gardener	2.018	2.580	3.831	3.214	2.245	1.211	1.386
13	Agricultural Labour	6.814	3.201	3.604	1.302	699	301	475
14	Steeward	5.952	5.341	2.690	1.380	235	11	96
15	Sanitation Officer	4.262	254	698	981	1.594	1.090	376
16	Cooks	1.070	1.137	1.606	1.267	634	323	387
17	Nurse	1.496	1.644	1.397	930	466	178	240
18	Farmer	861	700	891	890	776	977	1.147
19	Cook	1.460	1.595	1.717	655	144	10	2
20	Man Worker	2.413	1.360	1.009	585	153	40	22
21	Technician	987	796	966	876	294	148	163
22	Carpainter	934	891	1.096	599	288	168	156
23	Welder	619	805	935	891	477	154	75
24	Cooker	551	858	811	560	280	107	30
25	Mechanic	678	747	817	601	100	21	26
26	Lainnya	47.276	71.844	89.902	70.333	40.539	26.456	26.512
TOTAL		586.802	494.609	512.168	429.874	275.737	234.451	261.820

ที่มา : The National Board for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (BNP2TKI) อ้างถึงใน Ghofar (2018)

ระบบการจัดการแรงงานอินโดนีเซียเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นระบบการดูแลตั้งแต่ก่อนไปทำงาน (pre-departure) การดูแลแรงงานระหว่างทำงานในต่างประเทศ และการดูแลหลังจากกลับจากการทำงาน (reintegration phase) The National Authority for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (BNP2TKI) มีหน้าที่หลักในการจัดหาแหล่งงาน และเตรียมความพร้อมของแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ในปี 2017 อินโดนีเซียได้ออกกฎหมาย Law on the Protection of Indonesian Migrant Workers (Law No18/2017) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและป้องกันแรงงานอินโดฯ ในต่างประเทศ โดยมีมาตรการดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และ กฎหมาย แก่แรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศ (Indonesian migrant workers: IMW) ตั้งแต่ช่วงก่อน ระหว่าง และหลังทำงานในต่างประเทศ
2. จัดให้มีระบบประกันสังคมสำหรับ IMW

3. จัดให้มีระบบบริการเกี่ยวกับจัดหางาน ที่เชื่อมโยงกันระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น มีระบบ one-stop-service กระจายอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับงานในต่างประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างปลอดภัย ข้อมูลการจดทะเบียนทักษะแรงงาน การให้บริการด้านการตรวจคนเข้าเมือง VISA หนังสือเดินทาง เป็นต้น

4. จัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ IMW

รัฐบาลอินโดนีเซียพยายามที่จะควบคุมดูแลบริษัทจัดหางาน (recruitment agencies) ด้วยแนวทางหลัก 2 แนวทางด้วยกันคือ (1) ควบคุมการจัดตั้งบริษัทจัดหางาน และ (2) กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของ บริษัทจัดหางาน โดยกฎหมาย Law No. 39/2004 ได้กำหนดภาระหน้าที่ของบริษัทจัดหางานไว้สองส่วนด้วยกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดหางาน ต้องทำหน้าที่เริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน การลงทะเบียนแรงงาน ณ หน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่ ทำสัญญาระหว่างแรงงานกับผู้จ้างงาน การจัดการด้านการอบรมแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงาน ดำเนินการจัดส่งเอกสารให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง รายงานการเดินทางออกนอกประเทศให้กับสถานทูต ณ ประเทศปลายทางได้ทราบ รวมไปถึงการจัดการเรื่องการประกันภัยด้วย

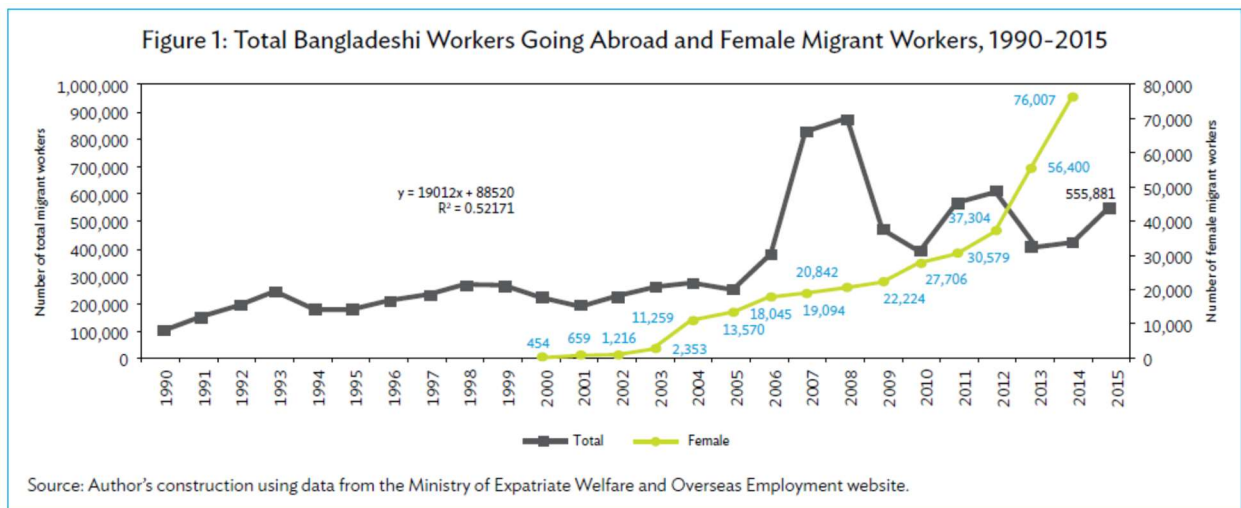
2. ด้านการดูแลระหว่างทำงานในต่างประเทศ ทำหน้าที่ต่อสัญญาให้กับแรงงาน หรือจัดการทำสัญญางานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนนายจ้าง และจะต้องรายงานการต่อ/เปลี่ยนสัญญาให้สถานทูตทราบ หากระหว่างการ ทำงานมีการเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน บริษัทต้องรายงานให้สถานทูตทราบ และต้องจัดการส่งตัวแรงงาน กลับหากมีความจำเป็น ในกรณีการเสียชีวิต ต้องจัดการเรื่องการนำศพกลับประเทศโดยจะต้องแบกรับค่าใช้จ่าย ด้วย และผลเคลมประโยชน์จากประกันชีวิต ด้านการดูแลหลังกลับสู่ประเทศ ต้องรายงานการเดินทางกลับประเทศ

ปัญหาสำคัญเรื่องการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศของอินโดนีเซีย คือ ปัญหาเรื่องการไปทำงานโดยไม่ผ่านระบบทางการ (irregular migration) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศที่มีแรงงานอินโดนีเซียไปทำงานมากที่สุด โดยสาเหตุที่ทำให้เกิดการไปทำงานโดยไม่ผ่านระบบทางการ ก็เนื่องจากกระบวนการ ในการจัดส่งแรงงานอย่างเป็นทางการ มีหลายขั้นตอน ยุ่งยาก ใช้เวลานาน ประกอบกับมีบริษัทจัดหางาน ที่ไม่ได้จดทะเบียนกับรัฐบาลอยู่มากตามท้องถิ่นต่าง ๆ อีกทั้งแรงงานยังคงขาดการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจากภาครัฐ ทำให้เกิดการไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานเหล่านี้ ในบางกรณีแม้จะไปทำงานผ่านระบบทางการ แต่บริษัท จัดหางานทำการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าดำเนินการในอัตราที่สูง ทำให้แรงงานตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อหางานใหม่เอง โดยไม่ผ่านขั้นตอนของทางการ ในด้านภาครัฐก็ยังคงขาดประสิทธิภาพในการจัดการกับบริษัทจัดหางานที่เอาเปรียบ แรงงาน หรือ จัดการกับบริษัทจัดหางานที่ผิดกฎหมาย

2.10.4 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศบังกลาเทศ

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศบังกลาเทศเกิดขึ้นหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง ที่ประเทศสหราชอาณาจักรเกิดการขาดแคลนแรงงานและต้องการคนงานไปทำงานในประเทศ โดยมีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากเป็นแรงงานที่มีค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงานในประเทศ การเติบโตของจำนวนแรงงานของประเทศบังกลาเทศที่ไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นมาก จาก 6,000 คนในปี ค.ศ. 1976 เป็น 1.2 ล้านคน ในช่วงปี ค.ศ. 1990 – 1995 และหากรวมการออกนอกประเทศเพื่อการย้ายถิ่นฐานจะมีถึงประมาณ 3,000,000 คน (ในจำนวนนี้มีที่กลับประเทศประมาณ 500,000 คน) โดยเฉพาะปี ค.ศ. 2010 มีคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศถึง 875,000 คน ทั้งนี้มีจำนวนครัวเรือนที่สมาชิกครัวเรือนไปอยู่ต่างประเทศถึง 2.8 ล้านครัวเรือน และร้อยละ 95 เป็นเพศชาย และในปี ค.ศ. 2014 มีแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศประมาณ 426,000 คน (Etzold and Mallick, 2015) สำหรับเงินส่งกลับมีมูลค่าถึง 15,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ. 2015 คิดเป็นร้อยละ 8 ของ GDP (ADB, 2016)

ภาพที่ 2 – 8 จำนวนการส่งแรงงานเพศหญิงระหว่างปี ค.ศ. 1990 - 2015



ประเทศกลุ่ม GCC เป็นกลุ่มประเทศที่มีแรงงานเดินทางไปมากที่สุด โดยในปี 2008 มีจำนวน 25,000 คน เป็น 250,000 คน ในปี 2010 ทั้งนี้ในช่วง 5 ปีมีการทำสัญญาจ้างงานจำนวน 1.5 ล้านคน โดยอยู่ในประเทศ UAE จำนวน 647,000 คน ซาอุดีอาระเบีย จำนวน 523,000 คน และรัฐกาตาร์ จำนวน 154,000 คน แต่ต่อมาในปี 2012 UAE มีข้อจำกัดในการรับแรงงานชาย จำนวนแรงงานจากบังกลาเทศจึงลดลงอย่างมาก ในขณะที่จำนวนในประเทศโอมานและกาตาร์เพิ่มขึ้นมากในปีดังกล่าว

นอกเหนือจากกลุ่ม GCC ประเทศที่มีการรับแรงงานคือมาเลเซียและสหรัฐอเมริกาซึ่งมีจำนวน 198,000 คน และ 128,000 คน ตามลำดับ ประเทศอังกฤษ 106,000 คน ในช่วงปี 2005 – 2010 และแรงงาน 631,000 คน

ไปทำงานยังประเทศอินเดียในช่วงเวลาดังกล่าว ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น คือ การที่มีแรงงานที่ไม่มีเอกสารการทำงานที่ถูกต้องข้ามแดนไปยังประเทศอินเดียผ่านพรมแดนที่ติดกันประมาณถึง 3.2 ล้านคน ในช่วงปี ค.ศ. 2014 ประเทศสิงคโปร์เป็นอีกประเทศที่เป็นที่ต้องการไปทำงานของแรงงานบังกลาเทศในปี ค.ศ. 2014 โดยมีลักษณะเป็นสัญญาระยะสั้น ในขณะที่เลบานอน จอร์แดน มอริเชียส เป็นประเทศที่เริ่มมีแรงงานเดินทางไปมากขึ้น สำหรับแรงงานหญิงที่ไปทำหน้าที่พนักงานในบ้านและทำความสะอาด

เงื่อนไขการทำงานในกลุ่มประเทศ GCC ของแรงงานบังกลาเทศอาจไม่ต่างจากแรงงานที่มาจากอเมริกาใต้ อื่น ๆ คือ การมีข้อจำกัดในการเข้ามาทำงาน ประเภทงาน เนื่องจากแรงงานที่เข้ามาส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะหรือมีทักษะอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงงานชายจะอยู่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างและธุรกิจอิสระ (การเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมนอกระบบ) เช่น การขับรถ การทำความสะอาด การตัดเย็บเสื้อผ้า และทำงานในกลุ่มการผลิต ภาคการเกษตร และค้าปลีก ขณะที่แรงงานหญิงจะทำงานเป็นแม่บ้านส่วนตัว คนทำความสะอาด ในตึกสาธารณะหรืออาคารสำนักงาน การเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานผ่านระบบนายหน้า จัดหางาน และแรงงานต้องรับภาระต้นทุนในกระบวนการขออนุญาตทำงานและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สัญญาจ้างงานมีลักษณะเป็นสัญญาชั่วคราวและมีแนวโน้มที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบ แรงงานจะได้รับสิทธิหรือความคุ้มครองมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ที่ดำเนินการขอ/รับผิดชอบในการขอวีซ่า (เรียกระบบนี้ว่า kafala system ที่ผู้ย้ายถิ่นจะได้รับการช่วยเหลือโดยประชาชนของ GCC ที่จะดูแลด้านค่าใช้จ่ายและทางกฎหมายตลอดระยะเวลาตามสัญญา การเปลี่ยนแปลงในสัญญาจ้างงานส่งผลต่อสถานะของการย้ายถิ่น เนื่องจากการผูกติดกับผู้ที่เป็นผู้ขออนุญาต ทั้งนี้ระบบ kalafa นี้เป็นส่วนหนึ่งเชิงโครงสร้างที่ทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Afsar, 2009), (Siddiqui, 2005), (Rahman, 2012), (Winckler, 2012) ตลอดจนผู้ดูแลที่มักเก็บหลักฐานการเดินทางไว้ระหว่างที่ทำงานในประเทศนั้น ๆ และแรงงานส่วนใหญ่มักถูกบังคับให้ทำงานนอกเวลา (Etzold and Mallick, 2015)



ภาพที่ 2 – 9 เงื่อนไขการส่งแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ ของบังกลาเทศ

Destination Country	Skill Type Supplied by Bangladesh in 2005–2012	Growth Trends and Labor Market Needs/ Considerations in Destination Country	Potential Opportunities or Bottlenecks for Migrant Workers
Saudi Arabia	Labor (unspecified), agricultural workers and farmers (unspecified), construction workers, drivers	Manufacturing, trade, and services are sectors that have higher growth potential, while growth of construction sector is likely to taper off Employers appear to have a high degree of confidence in training programs in the Philippines and, hence, more likely to recruit workers with high-level skills for trade and service sector but without such perception about the construction sector	Skills and occupations on greater demand are technicians and higher-level skills for manufacturing, qualified professionals in education, health, retail trade, construction workers
United Arab Emirates	Labor (unspecified), worker (unspecified), private service, construction workers, cook, driver, cleaner, machine operator, tailor, salesperson, agricultural workers	Construction, real estate, tourism and hospitality, manufacturing and logistics, education and health care are among the sectors likely to grow rapidly, with significant rise in expected demand for qualified personnel	However, no new visas have been issued for workers from Bangladesh since August 2012
Kuwait	Labor (unspecified), cook, driver, houseboy, salesperson, welder, technician (unspecified), cleaner	Growth sectors include oil capacity, utilities, infrastructure (including residential), and services especially health care and education	No recruitment of Bangladeshi workers has been made by Kuwait in the past 5 years
Qatar	Labor (unspecified), construction workers, cook, driver, fitter, foreman, private service, engineer	In preparation for hosting of the 2022 Soccer World Cup, sectors likely to grow at high rates include construction, hotel and restaurants, and services	More workers to deliver these services and run the newly constructed facilities effectively are expected
Jordan	Garment workers	Construction sector and garments industry are considered growth sectors	More construction and garment workers
Republic of Korea	...	Construction (including skills in civil engineering, masonry and carpentry), domestic and care work, housekeeping in hospitals are among the sectors where foreign labor is employed	More domestic and care work, construction workers and housekeeping in hospitals

ในด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แรงงานมีการได้รับอุบัติเหตุบ่อยครั้ง จนถึงขั้นเสียชีวิต โดยในปี 2013 มีแรงงานจากบังกลาเทศถึง 600 คน เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ และการจ่ายค่าทดแทนล่าช้ากว่าการจ่ายให้กับแรงงานในประเทศ รวมถึงการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และบริการทางสังคมต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม ในขณะที่แรงงานหญิงที่ทำงานตามบ้านในฐานะแม่บ้านถูกคุกคามทางเพศ (sexual harassment) แม้ว่าแรงงานจะมีการจ่ายค่าใช้จ่ายในการไปทำงานแต่เงื่อนไขและความคุ้มครองในการทำงานกลับไม่ค่อยดี ในด้านรายได้ที่ได้รับเป็นมูลค่าที่สูงมากเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้ในบังกลาเทศและการส่งเงินกลับยังเป็นส่วนสำคัญของการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

กระทรวงสวัสดิการผู้ย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานในต่างประเทศ (The Ministry of Expatriates' Welfare and Oversea Employment) เป็นผู้รับผิดชอบในด้านการย้ายถิ่นฐาน สวัสดิการ และการจ้างงาน โดยกระทรวงก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2515 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของบังกลาเทศที่ตกต่ำ และมีข้อตกลงกับประเทศมุสลิมในตะวันออกกลางในเรื่องของการส่งการจ้างงานต่างประเทศและผู้ปฏิบัติงานผ่านกิจกรรมทางการทูต โดยกระทรวงมีวิสัยทัศน์ คือ “การพัฒนาภาวะเศรษฐกิจสังคมของประเทศผ่านการรับรองสวัสดิการและสิทธิของคนบังกลาเทศพลัดถิ่น มีการโยกย้ายที่ปลอดภัย และส่งเสริมการจ้างงาน

ต่างประเทศ” โดยมีภารกิจสำคัญ ๆ คือ การเพิ่มโอกาสในการจ้างงานในต่างประเทศของผู้ว่างงาน และให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิทธิของแรงงานต่างด้าวผ่านการฝึกอบรมทางเทคนิคที่เหมาะสมและการจัดการการโยกย้ายที่มีประสิทธิภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานทั่วโลก

ทั้งนี้กระทรวงมีหน้าที่ ประกอบด้วย 1) เพื่อสร้างความแน่ใจว่าสวัสดิการโดยรวมของแรงงานทุกเพศและเพื่อปกป้องสิทธิของพวกเขาและเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศผ่านการจ้างงานต่างประเทศ 2) การรวบรวมตลาดแรงงานที่มีอยู่ การค้นหาตลาดแรงงานใหม่ และการขยายตัวและการจัดการการจ้างงานต่างประเทศ 3) การฝึกอบรมแบบระยะสั้น และดูแลระบบการฝึกอบรมโดยรวม เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะตามความต้องการของตลาดการทำงานต่างประเทศ 4) การต่ออายุใบอนุญาตและการดำเนินการของกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานต่างประเทศ 5) การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและการตรวจสอบครอบครัวและคนงานที่มีความเสี่ยง รวมทั้งดูแลสวัสดิภาพของผู้มีส่วนได้เสียจากกองทุนสวัสดิการ รวมถึงการดูแลสวัสดิการหากแรงงานเสียชีวิตจากการทำงานโดยกองทุนสวัสดิการ และการตรวจสอบของเรื่องบุตรของคนงานพลัดถิ่น การให้การศึกษา และกิจกรรมสวัสดิการอื่น ๆ 6) การลงนามในข้อตกลงและบันทึกความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งและการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันขององค์กรระหว่างประเทศ รัฐบาลและองค์กรของประเทศอื่น ๆ และ 7) การให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่พลเมืองของชาวต่างชาติ และการเลือกบุคคลเชิงพาณิชย์ (NRBs)

สำนักกำลังคน การจ้างงาน และการฝึกอบรม (Bureau of Manpower, Employment and Training; BMET) เป็นหน่วยงานในการรับผิดชอบของกระทรวง ทำหน้าที่ด้านการกำหนดกระบวนการจ้างงานในต่างประเทศ งานด้านค่าจ้างจะได้รับการดูแลโดยคณะกรรมการค่าจ้างและสวัสดิการ (Wage Earners' Welfare Board) ซึ่งเป็นคณะกรรมการภายใต้สำนัก BEMT มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่แรงงานที่จะไปทำงาน ตั้งแต่ก่อนการเดินทาง การให้ทุนแก่บุตรของแรงงาน การช่วยเหลือในด้านต้นทุนการส่งกลับแรงงานที่ประสบปัญหา บังกลาเทศยังมีธนาคารเพื่อการย้ายถิ่น (expatriate welfare bank คือ Probashi Kalyan Bank) ที่จัดตั้งมาเพื่อให้สินเชื่อเพื่อเป็นต้นทุนของการไปทำงาน ช่วยให้การโอนเงินกลับมีต้นทุนที่ถูกลง และจูงใจให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ ในด้านการให้ข้อมูลในระดับรากหญ้า สำนักงานด้านการจ้างงานและกำลังคนระดับตำบล (District Employment and Manpower Offices; DEMOs) ร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหากำไรพยายามให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ และการสร้างความตระหนักในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานในต่างประเทศ

บังกลาเทศมีข้อตกลงทวิภาคีกับ คูเวต กาตาร์ และบันทึกความเข้าใจกับ ฮองกง สาธารณรัฐประชาชนจีน จอร์แดน สาธารณรัฐเกาหลี ลิเบีย มาเลเซีย มัลดีฟ โอมาน และ UAE โดยประเด็นความท้าทายที่สำคัญ คือ การปกป้องและคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบ และเป็นไปตามข้อตกลงและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง



2.10.5 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์

ระบบการบริหารแรงงานข้ามชาติ

พัฒนาการของแรงงานย้ายถิ่น คือปัญหาการจับคู่งาน (Job-matching) ยกตัวอย่างเช่น แรงงานกำลังมองหางานที่ให้ค่าจ้าง ผลประโยชน์ และเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไขด้านทักษะของพวกเขา และเงื่อนไขต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน ในขณะที่เดียวกันนายจ้างที่กำลังมองหาแรงงานที่ดีที่สุดที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน อย่างน้อยก็ช่วยให้นายจ้างประหยัดต้นทุน (Martin, 2006) ถ้าหากทั้งสองฝ่ายมีข้อมูลที่ครบถ้วน บริษัท/หน่วยงานจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างที่กำลังมองหาแรงงาน และแรงงานที่กำลังมองหางานมากที่สุด ตัวเลือกเกี่ยวกับงานและลูกจ้างที่มากกว่าย่อมส่งผลให้การจับคู่งาน (Job-matching) มีประสิทธิภาพกว่า และเกิดการประหยัดต่อขนาด (Economies of Scale) ในที่สุด ในระยะแรกของการเตรียมความพร้อม (Deployment) ให้แก่แรงงานข้ามชาติ เกิดความพึงพอใจต่อบริการจัดหางานสาธารณะ (ไม่เสียค่าใช้จ่าย) อย่างมาก แต่เมื่อไม่นานมานี้ บริษัทจัดหางานเอกชนมีอำนาจเหนืออุตสาหกรรมจัดหางาน ในขณะที่บริการจัดหางานสาธารณะมีสัดส่วนในตลาดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เนื่องจากบริการสาธารณะมีประสิทธิภพน้อยลงเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มมากขึ้น (ILO, 1997)

ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มักถูกนำมาใช้เป็นสมมติฐานที่ดี แต่ปัญหาการจับคู่งาน (Job-matching) มักจะถูกสมมติว่าข้อมูลไม่สมบูรณ์ เนื่องจากสามารถกำหนดลักษณะได้ดีกว่า แรงงานจะรู้ข้อมูลด้านทักษะและความสามารถของตนเองดีกว่าบริษัทจัดหางาน แต่มีข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างในตลาดน้อยกว่า ผู้สมัครงานจะรับรู้ถึงคุณภาพของการบริการจัดวางตัวบุคคล (Placement service) จากบริษัทจัดหางานน้อยมาก จนกระทั่งหลังจากที่พวกเขาซื้อบริการเหล่านั้น ในขณะที่เดียวกัน บริษัทจัดหางานจะมีข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างในตลาดมากกว่า ทักษะ และความสามารถของผู้สมัครงาน นายหน้าจัดหางาน (Recruiter) จะไม่มีทางรู้ว่าแรงงานประเภทใดจะถูกเตรียมพร้อม จนกว่าจะมีการซื้อบริการนั้น ดังนั้น ความไม่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัญหาด้านข้อมูลยังไม่ได้รับการแก้ไข สำหรับการแก้ปัญหาข้อมูลที่ไม่สมมาตรแบบดั้งเดิมคือ การส่งสัญญาณ และการคัดกรอง (Akerlof, 1970) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ จะมองหากลไกการส่งสัญญาณ ที่สามารถเปิดเผยข้อมูลของอีกฝ่ายได้ สำหรับการคัดกรองข้อมูล ฝ่ายที่มีข้อมูลน้อยกว่า จะใช้กลไกการคัดกรองเพื่อโน้มน้าวให้อีกฝ่ายเปิดเผยข้อมูล แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อถกเถียงที่ว่านายหน้าจัดหางาน มีข้อมูลมากกว่าแรงงานข้ามชาติหรือไม่ (Martin, 2006) อาจก่อให้เกิดความไม่สมดุลของอำนาจในการต่อรองระหว่างนายหน้าจัดหางาน กับผู้สมัครงาน และความไม่สมดุลของอำนาจนี้ ส่งผลให้มีผลลัพธ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ยกตัวอย่างเช่น ผู้สมัครที่แสดงใบหน้าหมดหวัง และให้ข้อมูลน้อยมาก นายหน้าจัดหางานอาจจะนำเสนองานที่ไม่มีอยู่จริง หรืองานที่เกี่ยวกับการลักลอบนำเข้า (ส่งออก) และงานค้ำมนุษย์ให้แก่ผู้สมัครงาน ซึ่งเป็นการจัดหาแรงงานที่ผิดกฎหมาย โดยทั่วไปแล้ว ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานคิดเป็นสัดส่วนของส่วนต่างของค่าจ้างระหว่างประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง แรงงานมีแนวโน้มจะจ่ายค่าธรรมเนียมที่สูงกว่า ก็ต่อเมื่อ (ก) พวกเขาได้ประโยชน์จากงานที่มากกว่า

ยกตัวอย่างเช่น โอกาสในการตั้งถิ่นฐานในต่างประเทศ ประสบการณ์ในการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้น เป็นต้น (ข) การหางานในช่องทางอื่น ๆ ยากมากกว่า เช่น Social Networks หรือวิธีที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น (ค) แรงงานที่กำลังมองหางานมีมากกว่าตำแหน่งงานว่างในตลาด ด้วยความไม่สมมาตรของข้อมูล และ/หรือ ความไม่สมบูรณ์ของอำนาจต่อรอง ส่งผลให้นายหน้าจัดหาแรงงานสามารถเรียกเก็บได้มากกว่าสิ่งที่แรงงานควรจะได้รับ

การจับคู่ระหว่างแรงงานกับนายจ้างต่างประเทศ ส่งผลให้ข้อมูลมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ประการแรก มาตรฐานการจับคู่จะมีน้อยลง ถ้าหากไม่มีการทำข้อตกลงทวิภาคีระหว่างบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติและหน่วยงานรัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสัญญา (Martin, 2006) ปัญหาที่สำคัญอีกประการ คือ ความยากลำบากในการบังคับใช้ข้อกำหนดต่าง ๆ ของสัญญา ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ประเทศต้นทางไม่มีขอบเขตอำนาจทางกฎหมายในประเทศปลายทาง เว้นแต่จะมีการทำข้อตกลงทวิภาคีร่วมกันระหว่างสองประเทศ

ปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ก่อให้เกิดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

องค์ประกอบของระบบข้อบังคับการย้ายถิ่น

องค์ประกอบของระบบข้อบังคับการเตรียมความพร้อม (Deployment) สามารถจำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) การจำกัดสิทธิในการลงทะเบียน
- 2) กฎระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียม และมาตรฐานการจ้างงาน
- 3) การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

1. การจำกัดสิทธิในการลงทะเบียน (Limiting entry)

มาตรการป้องกันการกระทำผิดของแรงงานข้ามชาติ เป็นการกำหนดแรงงานที่จะเข้าร่วมโครงการจ้างงานในต่างแดนล่วงหน้า โดยกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของแรงงาน แรงงานที่เข้าร่วมโครงการจะต้องอยู่ภายใต้กฎ และข้อบังคับ ต่อขั้นตอนการสรรหาแรงงาน และตำแหน่งงานในต่างประเทศ

บริษัทจัดหาแรงงาน และบริษัทจัดหาแรงงานให้ไปทำงานในทะเล (Local Private Recruitment and Manning Agencies) : สำนักงานบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (Philippine Overseas Employment Administration, POEA) มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหาแรงงาน และวางตำแหน่งแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ ให้แก่บริษัทจัดหาแรงงานต่าง ๆ ซึ่งบริษัทจัดหาแรงงานเหล่านี้จะต้องบริหารงานโดยชาวฟิลิปปินส์ และจำนวนทุนของผู้ถือหุ้นต้องถือสัญชาติฟิลิปปินส์ ร้อยละ 75 ของจำนวนผู้ถือหุ้น และจำนวนทุนของผู้ถือหุ้นทั้งหมด บริษัทจัดหาแรงงานที่มีเจ้าของ หุ้นส่วน หรือกรรมการคนใดคนหนึ่ง ถูกบันทึกประวัติกับสำนักงานสืบสวนสอบสวนแห่งชาติ (National Bureau of Investigation) หรือ Anti-Illegal Recruitment Branch แห่ง POEA จะถูกตัดสิทธิ์จากการดำเนินธุรกิจจัดหาแรงงานให้แก่คนงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศทันที สำหรับบริษัทจัดหาแรงงานที่มีเจ้าของ หุ้นส่วน หรือกรรมการคนใดคนหนึ่ง มีส่วนร่วมในการ



ดำเนินกิจการท่องเที่ยว หรือบริษัทตัวแทนขายตัวเครื่องบินของสายการบินพาณิชย์ ก็ถูกกันออกจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจจัดหาแรงงานให้แก่คนงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเช่นกัน

แม้ว่าการกำหนดมูลค่าขั้นต่ำของบริษัทจัดหางาน เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติล่วงหน้าสำหรับการเข้าร่วมโครงการ จะเกิดขึ้นนานมาแล้ว นับตั้งแต่มีการลงทะเบียน และการออกใบอนุญาตแก่บริษัทจัดหางานครั้งแรกในปี พ.ศ. 2517 แต่มูลค่าที่แท้จริงกลับเพิ่มขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จากเดิมที่กำหนดให้มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่า 500,000 บาท (11,084 ดอลลาร์สหรัฐ) ในปี 2528 เพิ่มขึ้นเป็น หนึ่งล้านบาท (ประมาณ 22,168 ดอลลาร์สหรัฐ) ในปี 2534 ยิ่งไปกว่านั้น POEA ได้เพิ่มมูลค่าขั้นต่ำของบริษัทจัดหางานที่ต้องการเข้าร่วมในโครงการจัดหาแรงงานในต่างประเทศ เป็น 2 ล้านบาท (ประมาณ 44,336) ในปี พ.ศ. 2545 และสำหรับบริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning agencies) ในปี พ.ศ. 2546 (ตารางที่ 2 - 20) นอกจากนี้ ยังกำหนดให้บริษัทฯ ต้องยื่นหนังสือรับรองบัญชีเงินฝากธนาคาร และสำเนารับรองการคืนภาษีเงินได้ ในช่วง 2 ปี ก่อนการลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ เพื่อตรวจสอบความสามารถทางการเงิน ของเจ้าของ หุ้นส่วน หรือบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทจัดหางาน และบริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning agency) จะต้องยื่นเอกสารต่าง ๆ ที่ยอมรับได้ว่า สามารถรับผิดชอบต่อข้อร้องเรียน และหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น จากการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน ตลอดจนสามารถรับผิดชอบร่วมกับบริษัทที่จ้างแรงงาน หรือนายจ้างต่างชาติ ต่อข้อร้องเรียน และหนี้สินทั้งหมดที่อาจเกิดขึ้น จากการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน และสามารถส่งแรงงาน และทรัพย์สินของพวกเขากลับประเทศได้เมื่อจำเป็น ความรับผิดชอบบรหว่างนายจ้างต่างประเทศ กับบริษัทจัดหางานท้องถิ่น หรือ บริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning Agencies) ต้องมั่นใจได้ว่าบริษัทจัดหางานท้องถิ่นจะเลือกนายจ้างที่ดี พร้อมด้วยเงื่อนไขของการเป็นเจ้าของกิจการชาวฟิลิปปินส์ จะช่วยให้สามารถชดเชยความเดือดร้อนได้ตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ตามกฎหมายของฟิลิปปินส์ (Sto. Tomas, 2005)

ทั้งนี้ มีเพียงบริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาตเท่านั้น ที่จะสามารถดำเนินการสรรหาแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทจัดหางาน และบริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning Agencies) ที่ได้รับใบอนุญาตสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือตาม POEA เท่านั้น สำหรับการดำเนินกิจกรรมในการสรรหาแรงงานอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ได้ลงทะเบียนได้ บริษัทฯ จะต้องขอรับการอนุมัติจาก POEA และควบคุมดูแลโดย POEA กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labour and Employment, DOLE) หรือหน่วยงานราชการท้องถิ่น ที่ควบคุมดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน

ตารางที่ 2 - 20 การกำหนดค่าธรรมเนียม และข้อกำหนดอื่น ๆ (บางส่วน) สำหรับการยื่นขอใบอนุญาต

	ปี ค.ศ. 1985	ปี ค.ศ. 1991	ปี ค.ศ. 2002 บริษัทจัดหางาน (Recruitment Agencies)	ปี ค.ศ. 2003 บริษัทจัดหาแรงงานเพื่อ ไปทำงานในทะเล (Manning Agencies)
มูลค่าขั้นต่ำของบริษัท	500,000 เปโซ (11,084 ดอลลาร์สหรัฐ)	1,000,000 เปโซ (22,168 ดอลลาร์สหรัฐ)	2,000,000 เปโซ (44,336 ดอลลาร์สหรัฐ)	2,000,000 เปโซ (44,336 ดอลลาร์สหรัฐ)
หลักฐานทางการเงิน (มูลค่าขั้นต่ำของบัญชีเงิน ฝาก)	250,000 เปโซ (5,542 ดอลลาร์สหรัฐ)	250,000 เปโซ (5,542 ดอลลาร์สหรัฐ)	500,000 เปโซ (11,084 ดอลลาร์สหรัฐ)	500,000 เปโซ (11,084 ดอลลาร์สหรัฐ)
หลักฐานทางการตลาด (จำนวนแรงงานที่ต้องการ หรือวิชาที่ได้รับการอนุมัติ ขั้นต่ำ)	-	50 คน (แรงงานประมง 50 คน)	100 คน	50 คน
ค่าธรรมเนียมในการยื่นขอ ใบอนุญาต	เป็นไปตามข้อกำหนดของ POEA	5,000 เปโซ (111 ดอลลาร์สหรัฐ)	10,000 เปโซ (222 ดอลลาร์สหรัฐ)	10,000 เปโซ (222 ดอลลาร์สหรัฐ)
ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	6,000 เปโซ (133 ดอลลาร์สหรัฐ)	30,000 เปโซ (665 ดอลลาร์สหรัฐ)	50,000 เปโซ (1,108 ดอลลาร์สหรัฐ)	50,000 เปโซ (1,108 ดอลลาร์สหรัฐ)
พันธบัตร	250,000 เปโซ (5,542 ดอลลาร์สหรัฐ)	150,000 เปโซ (3,325 ดอลลาร์สหรัฐ)	100,000 เปโซ (2,217 ดอลลาร์สหรัฐ)	100,000 เปโซ (2,217 ดอลลาร์สหรัฐ)
Escrow Deposit	-	200,000 เปโซ (4,434 ดอลลาร์สหรัฐ)	1,000,000 เปโซ (22,168 ดอลลาร์สหรัฐ)	1,000,000 เปโซ (22,168 ดอลลาร์สหรัฐ)
ระยะเวลาสูงสุดของ ใบอนุญาต	1 ปี	2 ปี	4 ปี	4 ปี

ที่มา : POEA Rules and Regulations Governing Overseas Employment

* จำนวนรวมของพันธบัตรต่าง ๆ เช่น สัญญารับประกันหนี้สิน (Surety bond) และเงินค้ำประกัน (Cash bond) เป็นต้น (1985 and 1991 POEA Rules and Regulations)

จากกฎหมาย RA 10022 และฉบับแก้ไข RA 8042 กำหนดให้ บริษัทจัดหางาน และ บริษัทจัดหาแรงงาน
ที่ไปทำงานในทะเล (Manning Agencies) มีหน้าที่รับผิดชอบ จัดทำประกันคุ้มครองแรงงานข้ามชาติแต่ละคน
โดยประกันจะมีผลบังคับใช้ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน และมีผลประโยชน์รวมถึง (1) การจ่ายเงินชดเชย
อย่างน้อย 15,000 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ และ 10,000 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการ
การเสียชีวิตโดยธรรมชาติ (2) เงินชดเชยอย่างน้อย 7,500 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการพิการ และทุพพลภาพ
(3) การจ่ายเบี้ยยังชีพอย่างน้อย 100 ดอลลาร์สหรัฐ ต่อเดือน สูงสุด 6 เดือน สำหรับแรงงานข้ามชาติ ในกรณีที่มี
การฟ้องร้องประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานในประเทศปลายทาง และ (4) การเรียกร้องเงินจาก
ความรับผิดชอบของนายจ้าง ตามการตัดสินใจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (National Labour

Relations Commission, NLRC) นอกจากนี้ ความคุ้มครองของประกันควรจะรวมถึงการเข้าเยี่ยมของคนในครอบครัว ในกรณีที่แรงงานรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล การย้ายผู้ป่วย และการส่งกลับประเทศ

นายจ้างชาวต่างชาติที่ต้องการจ้างแรงงานไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานที่ต้องการจะจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ จะต้องลงทะเบียนและได้รับการรับรองการจ้างแรงงานจาก POEA เอกสารต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการลงทะเบียนจะได้รับการตรวจสอบครั้งแรกโดยสำนักแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (Philippine Overseas Labor Office, POLO) ที่ตั้งอยู่ในประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ เพื่อรับรองมาตรฐานขั้นต่ำ ที่กำหนดโดย POEA สำหรับประเทศที่ไม่มี POLO การตรวจสอบเอกสาร และการรับรองบริษัทที่ต้องการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ สามารถดำเนินการได้ที่ POEA ผ่านพันธมิตรหลักจากต่างประเทศ ที่ได้รับใบอนุญาตการดำเนินบริษัทจัดหางาน หรือ บริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning Agencies) เอกสารที่ต้องใช้สำหรับการกำหนดคุณสมบัติล่วงหน้า ประกอบด้วย ข้อตกลงในการสรรหาแรงงาน หรือบริการ กับบริษัทจัดหางานท้องถิ่น สัญญาจ้างงานหลัก การยื่นขอแรงงาน และใบอนุญาตประกอบธุรกิจที่ถูกต้อง เอกสารรับรองการลงทะเบียน และเอกสารเทียบเท่า

ภายใต้กฎและระเบียบต่าง ๆ ของ POEA ผู้ว่าจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศ จะต้องชำระค่าวีซ่า ตัวเครื่องบิน การดำเนินการต่าง ๆ ต่อ POEA และค่าสมาชิกของแรงงานในหน่วยงาน Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) นายจ้างชาวต่างชาติของแรงงานที่ไปทำงานบนเรือ จะต้องชำระค่าธรรมเนียมการทำงานในทะเล (Manning fee) ซึ่งค่าธรรมเนียมนี้ครอบคลุมถึง การบริการต่าง ๆ ในการสรรหาแรงงาน ตลอดจนการเตรียมพร้อมสู่การปฏิบัติการ (Deployment)

ผู้ว่าจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ไปทำงานในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดสงคราม อันประกาศโดย POEA จะต้องซื้อประกันภัยสงครามให้แก่แรงงานทุกคน ซึ่งเบี้ยประกันต้องไม่น้อยกว่า 200,000 เปโซ (ประมาณ 4,497 ดอลลาร์สหรัฐ) ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน นายจ้าง และบริษัทจัดหาแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ จะต้องรายงานแก่ POEA ภายใน 24 ชั่วโมง หากเกิดเหตุการณ์ที่สำคัญ รวมไปถึงการแจ้งผู้เสียชีวิต ผู้ได้รับการบาดเจ็บ หรือป่วย การถูกควบคุมตัว หรือปล่อยตัวในต่างแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานบนเรือ ตลอดจนผู้สูญหาย หรือถูกทิ้งในประเทศปลายทาง

รัฐบาลต่างชาติ (Foreign Government) : POEA ได้อำนวยความสะดวกในการสรรหาบุคลากรด้วยตัวเอง ซึ่งโดยพื้นฐานแล้ว เป็นการจ้างงานชาวฟิลิปปินส์แบบรัฐต่อรัฐ (Government-to-government) มาตรฐานต่าง ๆ สำหรับการจัดหาแรงงานให้แก่รัฐบาลต่างประเทศ ไม่ได้ได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกับบริษัทจัดหางานเอกชน (Agunias, 2008) ที่อยู่ภายใต้การดูแล หรือกฎระเบียบของ POEA แม้ว่าข้อตกลงของการจ้างงานจะมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับรัฐบาลหรือโครงการ แต่รัฐบาลที่จ้างงานผ่านการทำสัญญาแบบรัฐต่อรัฐ (G-to-G) จะต้องรับผิดชอบต่อกองทุน Guarantee Trust Fund ที่ครอบคลุมถึง การเรียกร้องทางการเงินของแรงงาน อันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อผู้พันทางสัญญา

แรงงาน (Workers) : รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ตระหนักดีว่า ทักษะคือเกราะคุ้มครองแรงงานที่ดีที่สุด ดังนั้น POEA ได้ร่วมมือกับหน่วยงานรัฐบาลอื่น ๆ พยายามสร้างมาตรฐาน การประเมิน และการรับรองทักษะแรงงาน (Agunias, 2008) มีเพียงบริษัทจัดหางาน และบริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning agencies) เท่านั้น ที่ได้รับอนุญาตให้จัดหาแรงงาน และวางตำแหน่งงานให้แก่แรงงานที่มีความเหมาะสมทางการแพทย์ และทางเทคนิค ตามสัญญาของ POEA

แรงงานทักษะ และแรงงานกึ่งทักษะ จะต้องได้รับการรับรองจากศูนย์ทดสอบทักษะ ที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันพัฒนาทักษะและการศึกษาเชิงเทคนิค (Technical Education and skills development authority, TESDA) โดยหนังสือรับรองจะยืนยันทักษะ และความสามารถของแรงงานแต่ละคน ยกตัวอย่างเช่น แม่บ้าน (คนรับใช้) จะต้องมีการรับรองจาก National Certificate for Household Service Workers (NCHSW) ในขณะที่ศิลปินที่ทำการแสดงในต่างประเทศ จะต้องมีการรับรอง Artist Accreditation Card (AAC) ก่อนที่พวกเขาจะสมัครงานในต่างประเทศ

แรงงานวิชาชีพ จะต้องยื่นแสดงหลักฐานการเรียนจบหลักสูตร จากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (Commission on Higher Education, CHED) ในกรณีที่ ใบอนุญาตกำหนดให้มีการฝึกวิชาชีพ เช่น พยาบาล สถาปนิก เป็นต้น แรงงานวิชาชีพจะต้องแสดงหลักฐานที่พิสูจน์ได้ว่า พวกเขาผ่านการสอบใบอนุญาตจากคณะกรรมการกำกับดูแลวิชาชีพ (Professional Regulatory Commission, PRC) (Sto. Tomas, 2009)

การเตรียมความพร้อม (Deployment) แรงงานที่จะเดินทางไปยังต่างประเทศ ต้องเข้าปฐมนิเทศ ก่อนการจ้างงาน และก่อนการเดินทาง โดยการปฐมนิเทศจะสรุปข้อมูลเกี่ยวแรงงาน และวัฒนธรรมต่าง ๆ ในประเทศปลายทาง สิทธิ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานภายใต้สัญญาจ้างงาน ตลอดจนวิธีรับมือกับปัญหาที่สถานการณ์ในต่างประเทศ (Sto. Tomas, 2005)

การจ้างแรงงานให้ไปทำงานในต่างประเทศโดยตรง เป็นสิ่งต้องห้าม แม้แต่จะได้รับอนุญาตจากเลขานุการของ DOLE หรือมีคำสั่งโดยตรง สำหรับแรงงานที่หางานได้โดยตรง ไม่ผ่านความช่วยเหลือจาก POEA หรือบริษัทจัดหางาน จะต้องลงทะเบียนกับ POEA เข้าสู่กระบวนการเดียวกันกับ แรงงานที่ได้รับการจ้างงานผ่านบริษัทจัดหางาน ตลอดจนการอนุมัติจาก POEA

ประเทศจุดหมายปลายทาง : การจำกัดสิทธิในการลงทะเบียน เป็นข้อกำหนดของเอกสารรับรองจากกระทรวงการต่างประเทศ (Department of Foreign Affairs, DFA) โดยประเทศมีการป้องกัน เพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ ซึ่งข้อกำหนดเหล่านี้ถูกระบุไว้ในกฎหมาย RA10022 เกณฑ์สำหรับการรับรอง ประกอบด้วย (1) ประเทศผู้รับแรงงานมีกฎหมายแรงงาน และกฎหมายทางสังคม ที่คุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (2) ประเทศผู้รับแรงงาน เป็นผู้ลงนาม และ/หรือ ให้สัตยาบันในการประชุมพหุภาคี ปฏิญญา หรือปณิธาน ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ (3) ประเทศผู้รับแรงงานมีข้อตกลงทวิภาคี หรือมีการจัดการต่อการปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์ และ (4) ถ้าหากประเทศผู้รับแรงงานใช้มาตรการ

เชิงบวก และเป็นรูปธรรมในการดำเนินการตามเกณฑ์การรับรอง 3 ข้อแรก ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2554 พบว่ามีเพียง 76 ประเทศ จากทั้งหมด 192 ประเทศที่ได้รับการรับรองจากรัฐบาลฟิลิปปินส์ เป็นที่น่าสังเกตว่า ซาอุดีอาระเบีย และสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซึ่งเป็น 2 ประเทศเป้าหมายหลักที่ตั้งอยู่ในกลุ่มประเทศความร่วมมือ อ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Countries, GCC) ยังไม่ได้รับการรับรอง อย่างไรก็ตาม ยังมีบางข้อคิดเห็นที่เห็นว่า บทบัญญัติข้างต้นยากที่จะนำมาใช้งาน เนื่องจากเกิดข้อกังวลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศ ปลายทาง

2. กฎระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมนิยม และมาตรฐานการจ้างงาน

POEA ได้กำหนดสัญญาการจ้างงานชาวฟิลิปปินส์ในประเทศ และทักษะที่เฉพาะ แม้ว่าจะมีการเจรจา ต่อรองกับประเทศผู้รับแรงงาน ในรูปแบบข้อตกลงทวิภาคี หรือข้อสรุปจากทั้งสองประเทศ แต่ POEA ได้นำ ข้อกำหนดที่มีเงื่อนไขน้อยที่สุดมาใช้กับสัญญาจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจ้างงานภาคพื้นดิน (ตารางที่ 2 - 21) สำหรับข้อกำหนดของสัญญาจ้างงานในพื้นที่เหล่านั้น เป็นไปตามมาตรฐาน และวิธีปฏิบัติการเดินเรือ ระหว่างประเทศ

สำหรับการจ้างงานประเภทแม่บ้าน (Household Service Workers, HSW) POEA ไม่ได้กำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศไว้ แต่ POEA ได้จัดทำมาตรฐานค่าจ้างขึ้น เพื่อนำไปกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรต่ำกว่าที่ POEA ได้จัดทำไว้ แม้ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ ที่สูงที่สุดของประเทศผู้รับแรงงานก็ตาม โดยมีการจัดทำข้อตกลงทวิภาคี เพื่อกำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ ของแรงงานชาวฟิลิปปินส์โดยเฉพาะ

ข้อกำหนดขั้นต่ำอื่น ๆ สำหรับการจ้างงานภาคพื้นดิน ได้แก่ ค่าขนส่งจากที่พัก ไป (กลับ) ที่ทำงานฟรี ค่าที่อยู่อาศัย และค่าอาหารฟรี หรือมีการชดเชยผลประโยชน์ให้แก่แรงงาน นอกจากนี้ POEA ได้รับประกันสาเหตุ การเลิกจ้าง ผ่านสัญญาจ้างงานที่มีมาตรฐานด้วย

ข้อกำหนดอื่น ๆ ในกฎหมายใหม่ ได้บังคับให้มีการทำประกันภัยให้แก่ แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงาน ต่างประเทศ (Overseas Filipino Workers, OFWs) โดยข้อกำหนดนี้ได้เผยแพร่เมื่อเดือน ตุลาคม ค.ศ. 2010 และมีผลบังคับใช้ 15 วันนับจากวันที่เผยแพร่ บริษัทจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในประกันภัยแก่แรงงาน

แม้ว่ากฎหมาย และกฎระเบียบก่อนหน้านี้ของ POEA ได้สั่งให้มีการกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำของมาตรฐาน ในสัญญาจ้างงาน แต่โดยทั่วไปแล้วมาตรฐานในสัญญาจ้างงานของแรงงานขึ้นอยู่กับประเภทเฉพาะของแรงงาน สำหรับการจ้างแรงงานทำงานในทะเล แรงงานจะได้รับการคุ้มครองจากนายจ้างของพวกเขา อันครอบคลุมถึง การบาดเจ็บ และเจ็บป่วยจากการทำงาน และมีสิทธิ์ได้รับเงินทดแทนสำหรับอาการเจ็บป่วย ได้เท่ากับค่าจ้าง พื้นฐานของแรงงาน สำหรับงานแม่บ้าน (HSWs) ซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE) พวกเขาจะ ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากนายจ้าง นอกจากนี้ HSWs คาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง เรื่องการส่งเงินกลับบ้านด้วย

นอกจากนี้ POEA ได้อนุญาตให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างงาน สามารถระบุเงื่อนไข ข้อตกลงเพิ่มเติมได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เงื่อนไข ข้อตกลงเพิ่มเติมต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย นโยบายสาธารณะ และศีลธรรม

ตารางที่ 2 – 21 ข้อกำหนดขั้นต่ำที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานมาตรฐาน โดย POEA

บทบัญญัติ	1985	1991	2002 แรงงานที่ทำงานบน (พื้นดินเป็นหลัก)
การรับประกันค่าจ้างแรงงาน และการทำงานล่วงเวลา (OT)	X	X	X
การเดินทางไป-กลับ บ้านและสถานที่ทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	X	X	X
การรักษาพยาบาล และทันตกรรมฉุกเฉิน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	X	X	
Just/authorized causes for termination	X	X	X
การชดเชยแรงงาน และการป้องกันอันตรายจากภาวะสงคราม	X	X	***
การย้ายร่างของแรงงานกลับภูมิลำเนา (กรณีเสียชีวิตขณะจ้างงาน)	X	X	*
ความช่วยเหลือในการส่งเงินกลับประเทศ (ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง หรือส่วนแบ่งของแรงงาน)	X	X	
การให้ที่พักชั่วคราว และอาหารที่เพียงพอ	X	X**	X**
การร้องทุกข์ของแรงงาน	X	***	***

ที่มา : POEA Rules and Regulations governing Overseas Employment ในปีต่าง ๆ

* Included in the verified undertaking of recruitment and manning agencies

** Free; Or compensatory benefits

*** Guaranteed by POEA through other mechanisms set by the administration even if not specified in the employment contract

3. การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

POEA มีการจัดทำเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการจ้างงานระหว่างประเทศ จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้ สำหรับการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น POEA มีหน่วยงานแยกต่างหาก อยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กร มีหน้าที่ดูแล เอกสาร คัดกรอง และติดตามทั้งบริษัท จัดหางาน และแรงงาน นอกจากนี้ POEA ได้ว่าจ้าง POLOs ในต่างประเทศ เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ว่าจ้างต่างประเทศ

POEA มีอำนาจตามกฎหมายในการตัดสินคดีความ ยกเว้น การเรียกร้องด้านการเงิน การละเมิดสัญญา ตลอดจนกฎการสรรหาบุคลากร และคดีอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง การฟ้องร้องในคดีความ อาจเกิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในต่างประเทศ ได้แก่ แรงงาน นายจ้างชาวต่างชาติ หรือบริษัทจัดหางาน สำหรับการกระทำผิด สามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำผิด ได้แก่ การกระทำผิดที่ร้ายแรง ปานกลาง และไม่ร้ายแรง เป็นต้น และมีอัตราโทษที่แตกต่างกัน เริ่มจากการระงับการจ้างงานชั่วคราว ไปจนถึงการตัดสิทธิจากการจ้างงานระหว่างประเทศถาวร ซึ่งบทลงโทษเหล่านี้ขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งของการทำผิด

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย โดยสามารถไกล่เกลี่ยได้ที่สถานทูตฟิลิปปินส์ประจำประเทศนั้น ๆ และสำนักงาน POEA ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในคดีเห็นพ้องต้องกันที่จะแก้ปัญหาข้อพิพาทด้วยตนเองแทนการให้ศาลพิจารณาคดี โดยการแก้ปัญหาข้อพิพาทจะได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ย หรืออนุญาโตตุลาการ สำหรับคดีความที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ จะถูกนำไปตัดสินที่สำนักงานตัดสินคดีของ POEA

บริษัทจัดหางาน และ บริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning agencies) : POEA มีการดำเนินงานตรวจสอบ เพื่อควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทจัดหางาน และ บริษัทจัดหาแรงงานที่ไปทำงานในทะเล (Manning Agencies) ให้เป็นไปตามกฎ และข้อบังคับการจ้างงานระหว่างประเทศ ก่อนที่บริษัทจัดหางานจะได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ POEA จะดำเนินการตรวจสอบ หลักฐานต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงอาคารที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง เป็นต้น สิ่งอำนวยความสะดวก และเอกสารต่าง ๆ ของบริษัทจัดหางาน เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานของ POEA หาก POEA ได้รับการร้องเรียน หรือรายงานเกี่ยวกับการละเมิดของบริษัทจัดหางาน ก็จะมีการตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้ POEA ยังได้รักษาระบบการจำแนกประเภท และการจัดอันดับบริษัทจัดหางาน เพื่อแจ้งให้สาธารณชนรับทราบว่ามีการดำเนินงานที่ดีหรือไม่ หรือมีการกระทำผิดทางอาญาหรือไม่ เป็นต้น

นายจ้างชาวต่างชาติที่ต้องการจ้างแรงงานไปทำงานต่างประเทศ : รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ว่าจ้าง พนักงาน และเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำต่างประเทศ กว่า 200 คน เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขการจ้างงานแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (Sto. Tomas, 2005) POEA ได้จัดทำระบบการรายงานของนายจ้างชาวต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนายจ้างที่จ้างแรงงานไร้ทักษะ หรือกึ่งทักษะ นายจ้างชาวต่างชาติ ที่ถูกร้องเรียนในเรื่องการละเมิดสัญญา มีบทลงโทษตั้งแต่ ระงับการจ้างแรงงาน ไปจนถึงการยกเลิกไม่ให้จ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์อีกต่อไป

แรงงาน : การจัดเตรียมเอกสารของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ก่อนย้ายถิ่นเป็นหนึ่งในขั้นตอนที่สำคัญจากการผลักดันในการปกป้องสิทธิ และส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานย้ายถิ่นชั่วคราวชาวฟิลิปปินส์ ส่งผลให้บทบาทของ POEA ในการเตรียมความพร้อม (Deployment) ของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ สามารถจำแนกได้ 3 หน้าที่ โดยต้องมั่นใจได้ว่า (1) แรงงานมีทักษะ และความสามารถที่จำเป็น ตลอดจนมี

สมรรถภาพร่างกาย และจิตใจที่ดี เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศ (2) มีการปกป้องสิทธิ และสวัสดิการในประเทศ ปลายทาง ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ และ (3) มีการเยียวยาทางกฎหมายเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น

ระหว่างการจัดเตรียมเอกสาร และลงทะเบียนกับ POEA แรงงานจะต้องแสดงหลักฐานที่แสดงถึงทักษะ และความสามารถของพวกเขา ตลอดจนหลักฐานด้านสุขภาพ และการจ้างงานในประเทศปลายทาง นอกจากนี้แรงงานจะต้องยื่นเอกสาร OFW Information Sheet ของ POEA แล้ว ยังมีเอกสารต่าง ๆ เช่น สัญญาจ้างงาน หนังสือเดินทางและเอกสารเข้าเมือง ใบรับรองแพทย์ เอกสารแสดงการเข้าร่วมการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง หลักฐานการเป็นสมาชิกของ OWWA และ PhilHealth และเอกสารอื่น ๆ สำหรับอาชีพ หรือประเทศ เฉพาะ เมื่อยื่นเอกสารครบถ้วน และชำระค่าธรรมเนียมเรียบร้อยแล้ว POEA จะออกเอกสาร Overseas Exit Clearance (OEC) ให้แก่แรงงาน และถือว่าแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย

เอกสารต่าง ๆ ที่แรงงานต้องยื่นต่อ POEA ประกอบด้วย

1. OFW Information Sheet: เป็นแบบฟอร์มลงทะเบียนที่จัดทำโดย POEA เพื่อนำไปสรุปข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศ (OFWs) สำหรับข้อมูลใน OFW Information Sheet ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นต้น โดยข้อมูลทุกอย่างจะถูกบันทึกไว้ในฐานข้อมูล POEA และมีการโยงเข้ากับเอกสารอื่น ๆ ของแรงงานด้วย ข้อมูลจาก OFWs เป็นข้อมูลที่สำคัญ และจำเป็นในการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพของ POEA

2. สัญญาจ้างงาน: เป็นเอกสารที่สามารถยืนยันได้ว่า แรงงานมีงานทำในประเทศปลายทางแน่นอน โดยสัญญาจ้างงานต้องบรรจุข้อกำหนดขั้นต่ำของ POEA การทำสัญญาทดแทนในประเทศปลายทาง มีโทษปรับ โดยเริ่มตั้งแต่การระงับการจ้างแรงงาน ไปจนถึงการตัดสิทธิการจ้างแรงงานของนายจ้างชาวต่างชาติ และบริษัทจัดหางาน

3. หนังสือเดินทาง และเอกสารเข้าเมือง: เอกสารเข้าเมืองที่ถูกต้องสามารถมั่นใจได้ว่า ประเทศปลายทาง ได้อนุญาตให้แรงงานผู้นั้นสามารถเข้าไปทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย และการเข้า (ออก) ประเทศใด ๆ จะมีการบันทึกไว้ในหนังสือเดินทางทุกครั้ง

4. ใบรับรองแพทย์: แรงงานจะต้องแสดงหลักฐานว่า พวกเขามีสภาพร่างกาย และจิตใจเหมาะสมที่จะทำงานในต่างประเทศ การตรวจร่างกาย และการทดสอบทางการแพทย์ จะต้องดำเนินการโดยกระทรวงสาธารณสุข (Department of Health, DOH) เท่านั้น และเป็นไปตามข้อกำหนดของนายจ้าง

5. เอกสารแสดงการเข้าร่วมการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง (Pre-departure Orientation Seminar, PDOS): POEA ทำหน้าที่ จัดปฐมนิเทศโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ให้แก่แรงงานก่อนออกเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานในที่นี่รวมถึง แรงงานที่จ้างงานผ่าน G-to-G จ้างงานโดยตรง สมาชิกของ OWWA และ แรงงานที่จ้างงานผ่านประเทศเฉพาะ เช่น แคนาดา และสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ เป็นต้น นอกจากนี้ การปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง ยังเปิดโอกาสให้แรงงานที่ถูกจ้างงานผ่านองค์กรไม่แสวงหากำไร (NGOs) สามารถเข้าร่วมอีกด้วย

โดยมีค่าธรรมเนียม 100 เปโซ/คน/ครั้ง (ประมาณ 2.22 ดอลลาร์สหรัฐ เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

6. หลักฐานการเป็นสมาชิกของ OWWA และ PhilHealth: กฎหมายกำหนดให้แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นสมาชิกของ OWWA และ Philippine Health Insurance Corporation (PhilHealth) โดยสามารถรับผลประโยชน์จากการบริการของทั้งสองหน่วยงานรัฐบาลได้พร้อม ๆ กัน สำหรับ OWWA จะให้การดูแลสุขภาพ และทางการแพทย์ มีผลประโยชน์อันเกิดจากการเสียชีวิต และพิการ แยกออกจาก PhilHealth นอกจากนี้ OWWA ยังมีผลประโยชน์ด้านการศึกษา และการฝึกอบรม ตลอดจนการบริการทางสังคม และให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติ และผู้ที่อยู่ในการปกครองอีกด้วย สำหรับ Philhealth จะชำระค่ารักษาพยาบาลคืนให้แก่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ารับการรักษาตัวในต่างประเทศ และให้ความช่วยเหลือด้านเอกสาร โดยจะจัดส่งเอกสารไปยัง Philhealth ภายใน 180 วัน นับจากวันที่ออกจากโรงพยาบาล ผู้รับผลประโยชน์ของ Philhealth สามารถเรียกปรับได้ในประเทศฟิลิปปินส์ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก OWWA ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน และมีระยะเวลาสูงสุด 2 ปี มีอัตราค่าธรรมเนียมคนละ 25 ดอลลาร์สหรัฐ ส่วน Philhealth มีระยะเวลา 1 ปี มีอัตราค่าสมาชิก 900 เปโซ (ประมาณ 19.95 ดอลลาร์สหรัฐ)

7. เอกสารอื่น ๆ สำหรับการจ้างงานในอาชีพ หรือประเทศเฉพาะ: สำหรับการจ้างงานในอาชีพเฉพาะ แรงงานจะต้องแสดงใบรับรองต่าง ๆ ที่ออกโดย กระทรวงการศึกษา (Department of Education, DepEd) สถาบันพัฒนาทักษะและการศึกษาเชิงเทคนิค (Technical Education and skills development authority, TESDA) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (Commission on Higher Education, CHED) คณะกรรมการกำกับดูแลวิชาชีพ (Professional Regulatory Commission, PRC) Maritime Industry Authority(MARINA) หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้รับการรับรองจากรัฐบาล โดยเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ข้างต้น สามารถมั่นใจได้ว่า แรงงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในต่างประเทศ สำหรับการจ้างงานในประเทศเฉพาะ แรงงานจะต้องยื่นเอกสารต่าง ๆ ตามเงื่อนไขการจ้างงาน โดยจะยื่นในช่วงลงทะเบียน

นโยบายการส่งออกแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาประเทศฟิลิปปินส์ ปี พ.ศ. 2554 - 2559 (Philippine Development Plan)

นโยบายการส่งออกแรงงาน (Labor Export Policy, LED) ของฟิลิปปินส์มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องและส่งเสริมแรงงานย้ายถิ่น ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่เลือกที่จะแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศ โดยทำให้การออกไปทำงานในต่างประเทศเป็นเรื่องที่ง่าย และสะดวกสำหรับชาวฟิลิปปินส์ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมีขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อปกป้อง และสนับสนุนประชาชนในประเทศ

เพื่อให้สามารถไปทำงานในต่างประเทศได้ แรงงานชาวฟิลิปปินส์จะต้องสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาต หรือจากหน่วยงานของรัฐบาล หรือมีสัญญาจ้างงานที่ผ่านการอนุมัติจาก POEA เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

เพื่อปกป้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ บริษัทจัดหางานเอกชนต้องผ่านมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด บริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตประกอบกิจการ ต้องบริหารงานโดยชาวฟิลิปปินส์ และจำนวนทุนของผู้ถือหุ้นต้องถือสัญชาติฟิลิปปินส์ ร้อยละ 75 ของจำนวนผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีมูลค่าทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้ว เป็นไปตามที่รัฐบาลกำหนด และไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมสูงกว่าค่าจ้างที่แรงงานได้รับหนึ่งเดือน

เพื่อสามารถจัดหาแรงงานที่มีคุณภาพส่งออกไปยังต่างประเทศ และเพื่อสนับสนุนแรงงานชาวฟิลิปปินส์ รัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งเรื่องขั้นตอนสังคม และการทำงาน การวางแผนประกันชีวิต และเบี้ยบำนาญ ให้ความช่วยเหลือเรื่องประกันสุขภาพและการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน รวมถึงครอบครัวของพวกเขาด้วย ตลอดจนการให้สิทธิในการกู้ยืมเงินก่อนการเดินทาง และในกรณีฉุกเฉิน โดยกฎหมายบังคับให้แรงงานต้องลงทะเบียนเพื่อรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจฟิลิปปินส์ ปี 2554-2559 แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ต้องสมัครประกันสังคม เช่น SSS หรือ PhilHealth

ขั้นตอน และคุณสมบัติต่าง ๆ ในการเข้าสู่ OFW

สำหรับแรงงานที่กำลังดำเนินการผ่านหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการจ้างงานในต่างประเทศ จะต้องใช้เอกสารต่าง ๆ ในการยื่นต่อ POEA ดังนี้

การทำงานภาคพื้นดิน (Land-based)

1. OFW Information Sheet
2. สัญญาจ้างงานที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว
3. เอกสารแสดงการเข้าร่วมการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง (PDOS) National Certification (NC) II และใบรับรอง Comprehensive Pre-Departure Education Program (CPDEP) ที่ออกโดย OWWA
4. นโยบายประกันภัยที่ได้รับการยืนยันแล้ว (Verified Insurance Policy)

การทำงานในทะเล (Sea-based)

1. Seafarer's Information Sheet
2. สัญญาจ้างงาน (ฉบับจริง และสำเนา)
3. Seafarer's Registration Certificate (SRC) (original)
4. Seafarer's Identification and Record Book (SIRB) (original)



ค่าธรรมเนียมน

บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บค่าบริการในการจัดหาแรงงานจากนายจ้างได้ อันประกอบไปด้วย

1. ค่าดำเนินการ POEA 200 เปโซ
2. ค่าสมาชิก OWWA 25 ดอลลาร์สหรัฐ (ระยะเวลา 2 ปี)
3. ประกันสุขภาพ PhilHealth-Medicare 900 เปโซ (ระยะเวลา 1 ปี)

โดยอนุญาตให้เรียกเก็บจากแรงงานได้ไม่เกินมูลค่าของค่าจ้างแรงงานในระยะเวลา 1 เดือน เว้นเสียแต่ว่าประเทศปลายทางจะห้ามไม่ให้เกิดการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงาน อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบริษัทจัดหางานหลายแห่งที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบริการสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

เงินเดือน ภาษี และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

จากข้อมูลของ Hans Cacdac สำนักงานใหญ่ POEA และ OFWs ได้เรียกร้องให้มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานไม่น้อยกว่า 400 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน และแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ยังได้รับสิทธิยกเว้นการเสียภาษีเงินได้ในฟิลิปปินส์อีกด้วย สำหรับข้อตกลงของ POEA สามารถจำแนกสิทธิประโยชน์ของแรงงานได้ดังนี้

1. ระยะเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/วัน
2. ได้รับวันหยุด 1 วัน/สัปดาห์
3. ยกเว้นค่าเดินทาง จากฟิลิปปินส์ ไป/กลับ ประเทศปลายทาง
4. ค่าที่พักอาศัย และอาหารฟรี
5. บริการทางการแพทย์ และทันตกรรมฟรี
6. ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ จากบริษัทประกันภัยที่มีชื่อเสียง
7. การส่งเงินกลับฟิลิปปินส์ และได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างในการเปิดบัญชีธนาคาร

ให้แก่แรงงาน

8. นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างมนุษย

การเสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง ในประเทศฟิลิปปินส์

จากรายงาน Strengthening Pre-departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines (2012) ฟิลิปปินส์ได้พัฒนาโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง โดยมีภาครัฐบาล (โดยหน่วยงาน Overseas Workers Welfare Administration, OWWA และ สำนักงานบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ ในต่าง ประเทศ (Philippine Overseas Employment Administration, POEA)) ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เป็นผู้ดำเนินโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรการเตรียมความพร้อมฯ ได้ให้ความสำคัญกับ

การปกป้อง คຸ້ມครองแรงงานย้ายถิ่น ในปี 2535 หน่วยงานอื่นที่มีใช้รัฐบาล (NGOs) จึงได้มีการจัดปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (Pre-departure Orientation Seminar, PDOS) ให้แก่แรงงาน และนักแสดงชาวฟิลิปปินส์ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาภาคเอกชนจึงสิ้นสุดการเป็นผู้ให้บริการ PDOS ให้แก่บริษัทจัดหางานแต่เพียงรายเดียว แต่อย่างไรก็ตาม โครงการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) ให้แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (Overseas Filipino Workers, OFWs) ที่ให้บริการโดยภาคเอกชนยังคงเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด (Achustegui, 2010) ในปัจจุบันโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง บริหารงานโดย OWWA ร่วมกับ POEA และมีภาคเอกชนกว่า 260 ราย และ NGOs เป็นผู้ให้บริการ เนื้อหาส่วนใหญ่ในหลักสูตรการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีเพียงหัวข้อ “สุขภาพ และความปลอดภัย” และ “ความรู้ทางการเงิน” ที่เพิ่มเข้ามา

ปัจจุบัน หลักสูตรการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) ประกอบไปด้วย 7 หัวข้อ ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปของการย้ายถิ่น ได้แก่ จรรยาบรรณสำหรับ OFWs ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานในต่างประเทศ และชีวิตของ OFWs
2. ประเทศปลายทาง ได้แก่ กฎหมาย วัฒนธรรม และความรู้ด้านภาษี เป็นต้น
3. สัญญาจ้างงาน ได้แก่ สิทธิ และหน้าที่ของแรงงานในแต่ละสัญญาจ้าง ตลอดจนวิธีการรับมือ หากเกิดการละเมิดสัญญา
4. สุขภาพ และความปลอดภัย ได้แก่ การให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อ HIV และเอชไอวี
5. ความรู้ทางการเงิน ได้แก่ การบริหารจัดการรายรับ-รายจ่าย
6. การบริการ และโครงการอื่น ๆ ของ OWWA และหน่วยงานรัฐบาล ได้แก่ ระบบประกันสังคม (Social Security System, SSS) และ PhilHealth
7. ขั้นตอนการเดินทาง และเคล็ดลับต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม การปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง ปัจจุบันได้ลดระยะเวลาลงเหลือเพียง 6 ชั่วโมง โดยผู้อบรมได้อธิบายว่าระยะเวลาใหม่นี้ เพียงพอที่จะอภิปรายครบทั้ง 7 หัวข้อ โครงการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) ที่จัดโดย POEA และ OWWA ไม่มีค่าใช้จ่าย (เช่นเดียวกับโครงการให้ความรู้ก่อนการเดินทางที่ครอบคลุม หรือ Comprehensive Pre-Departure Education Program, CPDEP) ในขณะที่ผู้จัดอบรมอื่น ๆ ที่มีใช้หน่วยงานรัฐบาล มีค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม 100 เปโซ (ประมาณ 2.30 ดอลลาร์สหรัฐ) ซึ่งบริษัทจัดหางานควรจะเป็นผู้แบกรับภาระค่าใช้จ่ายนี้ หลักสูตร และคู่มือการปฐมนิเทศในปัจจุบันได้รับการพัฒนาขึ้นสำหรับ OWWA โดยมีสถาบันเพื่อการพัฒนาแห่งฟิลิปปินส์ (Development Academy of the Philippines, DAP) จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2551 เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ผู้ให้บริการจะสามารถถ่ายทอดข้อมูลสำคัญให้แก่ผู้เข้าอบรมได้อย่างเท่าเทียมกัน ในปี พ.ศ. 2552 หน่วยงาน OWWA ได้จัดทำข้อสรุป หรือภาพรวมของ

เนื้อหาในแต่หัวข้อ และแจกจ่ายให้แก่ผู้ให้บริการในรูปแบบไฟล์ PowerPoint อีกทั้งยังได้จัดส่งคำแนะนำ และข้อมูลสำคัญ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานย้ายถิ่นอย่างสม่ำเสมอ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 การปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) ในฟิลิปปินส์ขยายตัวเป็นอย่างมาก และมีโครงการอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกจำนวน 2 โครงการ นั่นคือ การสัมมนาก่อนการจ้างงาน (Pre-employment Seminar, PEOS) และการสัมมนาเมื่อแรงงานเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว (Post-arrival Orientation Seminar, PAOS) ซึ่งเป็นการติดตามผลของการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) อย่างไรก็ตาม ทั้งสองโครงการไม่ได้บังคับให้แรงงานย้ายถิ่นต้องเข้าร่วมโครงการ และการดำเนินโครงการยังไม่มีมาตรฐานเท่าที่ควร

NGOs ได้มีข้อกังวลเกี่ยวกับบทบาทของภาคเอกชนต่อการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และการเป็นผู้สนับสนุนสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น โดยตั้งคำถามว่า ภาคเอกชนจะส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น ไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการธุรกิจจัดหาแรงงานอย่างไร แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานรัฐบาล โดย OWWA ได้มีการดำเนินการ ติดตามการ จัดการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) เพื่อให้มั่นใจว่าการสัมมนาดำเนินไปด้วยความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ประเด็นความท้าทาย

จากการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางในประเทศฟิลิปปินส์ยังมีประเด็นปัญหา ความท้าทายต่าง ๆ มากมาย ตลอดจนคำถาม และอุปสรรค ที่ยังไม่สามารถหาคำตอบ หรือแก้ปัญหาได้ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ไม่มีความชัดเจนว่า แรงงานย้ายถิ่นได้รับข้อมูลที่จำเป็น และเกี่ยวข้องจากโครงการก่อนออกเดินทาง หรือไม่ ถึงแม้ว่าแรงงานย้ายถิ่นจะได้รับข้อมูลที่สำคัญ ๆ จากการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง แต่พวกเขาก็จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดที่สำคัญ ๆ ในแต่ละหัวข้อเช่นกัน ผู้บรรยาย หรือผู้ให้ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง NGOs มักจะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการแทรกแซง มีข้อเสนอต่าง ๆ ต่อโครงการปฐมนิเทศ ได้แก่ การขยายระยะเวลาในการปฐมนิเทศ และการอนุญาตให้สมาชิกในครอบครัวของแรงงานย้ายถิ่นสามารถเข้าร่วมปฐมนิเทศ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการเพิ่มระยะเวลาที่ใช้ และ/หรือ การเพิ่มหัวข้อในการปฐมนิเทศ จะต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่า โครงการให้ความรู้ หรือข้อมูลก่อนเดินทาง ไม่ได้เป็นแหล่งข้อมูลเดียวของแรงงานย้ายถิ่นเท่านั้น สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ โครงการถ่ายทอดข้อมูลอื่น ๆ ในชุมชน ก็เป็นอีกช่องทางที่เหมาะสมในการเข้าถึงข้อมูลเช่นกัน แม้ว่าผู้ฟังจะสามารถตอบได้ หรือมีส่วนร่วมได้น้อยกว่าก็ตาม

2. โครงการต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ ข้อมูลก่อนเดินทาง มักจะถูกออกแบบให้เป็น One-size-fits-all โครงการฝึกอบรมที่มีลักษณะเฉพาะ สำหรับประเทศ ทักษะ และเพศ มีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นมีจุดหมายปลายทาง และลักษณะอาชีพที่หลากหลาย ตลอดจนการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของทั้งแรงงานเพศชาย และเพศหญิง ประวัติการย้ายถิ่น และประสบการณ์ของ OFWs ก็มีความหลากหลายเช่นกัน (เช่น แรงงานย้ายถิ่นครั้งแรก แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างอีกครั้ง แรงงานย้ายถิ่นระยะยาว แรงงานย้ายถิ่นกลับประเทศ

เป็นต้น) ดังนั้นต่อไปในอนาคต ถ้าหากมีการพัฒนาเครื่องมือ และหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม OFWs อย่างมีความหมายมากขึ้น ประวัติของแรงงานที่ต่างกันควรจะต้องถูกนำมาพิจารณา

3. มุมมองต่อการจำแนกโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลก่อนการเดินทางแตกต่างกัน หน่วยงาน NGOs ที่สำคัญ ๆ หลายแห่งในประเทศฟิลิปปินส์มีความเห็นว่า ภาคเอกชนไม่ควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดปฐมนิเทศแรงงานย้ายถิ่นก่อนออกเดินทาง (PDOS) ในทางกลับกันภาคเอกชน ก็เชื่อว่า NGOs ไม่ควรมีบทบาทในการจัดปฐมนิเทศเช่นเดียวกัน เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวควรจะเป็นความรับผิดชอบระหว่างภาคเอกชน และภาครัฐบาลเท่านั้น

แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices)

แนวปฏิบัติที่ดีที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของส่วนราชการท้องถิ่นในโครงการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในฟิลิปปินส์ หน่วยงาน POEA มีความพยายามที่จะให้ส่วนราชการท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการรณรงค์เพื่อต่อต้านการจัดการแรงงานที่ผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นการปูทางไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างภาคชุมชน กับนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นให้มีความใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น ความร่วมมือครั้งนี้ได้จัดทำขึ้นเป็นบันทึกข้อตกลง (Memorandum of Agreement, MOA) ระหว่าง POEA กับส่วนราชการท้องถิ่นที่สนใจเข้าร่วม แม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบาย และก่อตั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นในระดับประเทศ แต่กลับมีหน่วยงานราชการท้องถิ่นที่ให้บริการเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจำนวนน้อยมาก และยิ่งไปกว่านั้น ประเด็นการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ถูกบรรจุไว้ในนโยบาย และแผนการพัฒนาในระดับท้องถิ่น

2. การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดข้อมูลให้แก่แรงงานย้ายถิ่น การมีส่วนร่วมของ NGOs ในฟิลิปปินส์ ก่อให้เกิดการรวบรวมมุมมองด้านสิทธิในการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) และในกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น โดย NGOs ได้พัฒนาเครื่องมือ ทรัพยากร และกลยุทธ์สำหรับโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และการศึกษาของแรงงานย้ายถิ่น

3. โครงการเพิ่มเติมจากการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง ฟิลิปปินส์ได้พัฒนาโครงการเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลจำนวน 2 โครงการ ซึ่งโครงการเหล่านี้เป็นส่วนเพิ่มเติมจากโครงการ PDOS ในปัจจุบัน สำหรับโครงการสัมมนาก่อนการจ้างงาน (PEOS) มีเนื้อหาครอบคลุมถึงการตัดสินใจโดยทั่วไป กระบวนการสมัครงาน ในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนความเสี่ยงของการจัดการแรงงานผิดกฎหมาย โครงการ PEOS ถูกออกแบบสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ยังไม่ได้เข้าร่วม PDOS นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้จัดทำโครงการสัมมนาเมื่อแรงงานเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว (PAOS) ณ สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลฟิลิปปินส์ ประจำแต่ละประเทศอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามขั้นตอนการดำเนินโครงการ และกรอบการบริหารโครงการทั้งสอง



ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ในปัจจุบัน POEA ได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับโครงการ PEOS โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยราชการท้องถิ่นนำเสนอโครงการ PEOS ให้เป็นที่รู้จักในชุมชนท้องถิ่น สำหรับโครงการ PAOS ดูเหมือนว่าจะเป็นโครงการที่จัดขึ้นเฉพาะกิจในบางประเทศเท่านั้น ดังนั้น โครงการทั้งสองที่เพิ่มเติมเข้ามามีส่วนช่วยทำให้โครงการหลัก ๆ เพื่อการถ่ายทอดข้อมูลก่อนเดินทางมีความแข็งแกร่งขึ้น และถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่ครอบคลุม สำหรับแรงงานย้ายถิ่น

4. จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อบริษัทจัดหางานโดยเฉพาะ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้จัดสัมมนาสำหรับผู้บริหารและพนักงานทั่วไปของบริษัทจัดหางานขึ้นโดยเฉพาะ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในอุตสาหกรรมแรงงานย้ายถิ่น และส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น

นโยบายแรงงานย้ายถิ่นในฟิลิปปินส์ได้อนุญาต และสนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นฐาน กระทรวงการต่างประเทศ (Department of Foreign Affairs, DFA) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐบาล มีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการการย้ายถิ่นฐาน โดยการออกหนังสือเดินทางให้แก่ชาวฟิลิปปินส์ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่นและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ พ.ศ. 2538 (the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995) หรือ Republic Act No 8042 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “จัดทำนโยบายเพื่อการจ้างงานในต่างประเทศ และสร้างมาตรฐานการปกป้อง คุ้มครอง และส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานย้ายถิ่น ครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศจากความทนทุกข์ทรมาน”

นโยบายของรัฐบาล

กฎหมายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ ได้ถือกำเนิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2538 นับเป็นระยะเวลาที่สั้นกว่าสี่ทศวรรษหลังจากที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ย้ายถิ่นเป็นครั้งแรก กฎหมายว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่นและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ พ.ศ. 2538 (the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995) เกิดขึ้นเนื่องจากแรงกดดันที่เพิ่มขึ้นในคดีแม่บ้านชาวฟิลิปปินส์ Flor Contemplation ฆาตกรรมแม่บ้านชาวฟิลิปปินส์ด้วยกันเองในสิงคโปร์ ซึ่งคดีนี้เกือบส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศตึงเครียด และส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจ มีการลงทุนลดลง 61.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ เหตุการณ์นี้ถือว่าเป็นระเบิดลูกสุดท้ายของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในการต่อสู้กับการละเมิดในประเทศผู้รับแรงงาน (Host countries) มาอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้ว ยังพบปัญหาอื่น ๆ เช่น นักท่องเที่ยวลักลอบเข้ามาทำงาน “tourist workers” นั่นคือ แรงงานที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศหนึ่ง ๆ โดยไม่ผ่านกระบวนการย้ายถิ่นแรงงานที่เหมาะสม และไม่ได้รับการอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล จากปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น ผลักดันให้เกิดกฎหมาย RA 8042 ขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อ “กำหนดนโยบายการจ้างงานในต่างประเทศ และสร้างมาตรฐานการป้องกันที่สูงขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ ครอบครัวของพวกเขา และชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดน”

กฎหมาย RA 8042 หรือ กฎหมายว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่นและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ พ.ศ. 2538 ให้การคุ้มครอง และส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ให้แก่แรงงานย้ายถิ่น สำนักงานบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างแดน (POEA) รายงานว่า กฎหมายฉบับนี้ให้การรับรองศักดิ์ศรี สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตลอดจนเสรีภาพของประชาชนชาวฟิลิปปินส์ มีสิทธิในการเข้าถึงศาล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาคดี นอกจากนี้ กฎหมาย RA 8042 ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยป้องกัน และคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์จากปัญหาต่าง ๆ เช่น การสรรหาแรงงานที่ผิดกฎหมาย และการทารุณกรรมแรงงานจากนายจ้าง เป็นต้น สำหรับการบริการต่าง ๆ จากภาครัฐบาล ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ (ส่วนที่ 2 -5) ประกอบไปด้วย

- เพื่อป้องกันการสรรหาแรงงานที่ผิดกฎหมาย : ให้คำแนะนำการเดินทาง และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขของแรงงาน และการจ้างงาน ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่น โดยเผยแพร่ข้อมูลในหนังสือพิมพ์ทั่วไปจำนวนสามครั้งต่อไตรมาส และจัดตั้งกองทุน Migrant Workers Loan Guarantee Fund ด้วยเงินทุน 100 ล้านดอลลาร์ (P100M) สำหรับการกู้ยืมของแรงงานย้ายถิ่น และครอบครัวก่อนการเดินทาง

- เพื่อช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นจากความทนทุกข์ทรมานในประเทศผู้รับแรงงาน : จัดตั้งกองทุนการส่งแรงงานกลับฉุกเฉิน (Emergency Repatriation Fund) ด้วยเงินทุน 100 ล้านดอลลาร์ สำหรับการจัดส่งแรงงานกลับประเทศเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น สงคราม โรคระบาด และภัยพิบัติต่าง ๆ (ทั้งจากธรรมชาติ และมนุษย์) เป็นต้น

- เพื่อบังคับให้สิทธิของแรงงานย้ายถิ่นในประเทศผู้รับแรงงานเป็นไปตามกฎหมาย: ก่อตั้งศูนย์ Migrant Workers and Other Overseas Filipinos Resource Center ให้คำปรึกษาและบริการด้านกฎหมาย ให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ (บริการทางการแพทย์) การปฐมนิเทศเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง การตั้งถิ่นฐาน และบริการเครือข่ายชุมชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ฝึกฝนทักษะ) และการประเมินสถานการณ์รายวันของแรงงานย้ายถิ่น เป็นต้น Rights and Enforcement Mechanisms Under International Human Rights Systems โดยกระทรวงการต่างประเทศ (DFA) (ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ที่เป็นเหยื่อของการละเมิด และความรุนแรงจะได้รับการรักษาตามที่พวกเขาสมควรจะได้รับ ภายใต้ระบบสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ)

- เพื่อกลับบ้านเกิดของแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ : ก่อตั้งศูนย์ Re-placement and Monitoring Center เพื่อช่วยให้แรงงานเหล่านี้กลับเข้าสู่สังคมฟิลิปปินส์อีกครั้ง โดยการพัฒนาความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตของแรงงานเหล่านี้ ตลอดจนการส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่น

- การบริการด้านกฎหมาย: จัดตั้งกองทุน Legal Assistance Fund ด้วยเงินทุน 100 ล้านดอลลาร์ เพื่อให้บริการด้านกฎหมายโดยเฉพาะ แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ และชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดนที่เผชิญกับความทนทุกข์ทรมาน

ในปี พ.ศ. 2544 ประธานาธิบดีของประเทศฟิลิปปินส์ในขณะนั้น Gloria Macapagal Arroyo ได้ให้ความสนใจกับแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก แม้ว่ากฎหมาย RA 8042 ได้กำหนดเงื่อนไขว่า “ฟิลิปปินส์ไม่ได้ส่งเสริมให้การจ้างงานในต่างประเทศ เป็นปัจจัยหลักต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ หากแต่การดำเนินโครงการจ้างงานในต่างประเทศ จะสามารถรับรองได้ว่า ศักดิ์ศรีและสิทธิขั้นพื้นฐาน ตลอดจนเสรีภาพของชาวฟิลิปปินส์จะไม่ถูกโจมตี หรือละเมิด” แต่ประธานาธิบดี Arroyo ได้เปิดเผยว่า “การจ้างงานในต่างประเทศเป็นทางเลือกหนึ่งที่ชอบด้วยกฎหมายสำหรับแรงงานในประเทศ ดังนั้นรัฐบาลควรเคารพการย้ายถิ่นแรงงาน ตลอดจนความสมัครใจของการจ้างงานในต่างประเทศ” คำกล่าวของประธานาธิบดี ได้ส่งสัญญาณถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของรัฐบาลต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโต โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีทักษะสูง และมีความรู้

ในช่วงปี พ.ศ. 2544 - 2547 มีการดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการจ้างงาน ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มทักษะ และความสามารถของแรงงานในตลาดแรงงานฟิลิปปินส์ โดยแรงงานสามารถเข้าถึงโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน โดยการจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดการจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างทักษะของแรงงาน กับตำแหน่งงาน เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2553 ประเทศฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่นและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ฉบับแก้ไข หรือ RA 10022 โดยกฎหมายฉบับแก้ไขได้ปรับปรุงกลไกการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น ปรับปรุงมาตรฐานการปกป้อง และส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติ ครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศจากความทนทุกข์ทรมาน นอกจากนี้ กฎหมาย RA 10022 ได้กำหนดให้มีการตรวจสอบสนธิสัญญาต่าง ๆ ระหว่างประเทศอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น การให้สัตยาบัน ซึ่งถือเป็นการรับรองการปกป้องแรงงานข้ามชาติ และการทำข้อตกลงทวิภาคีกับประเทศผู้รับแรงงานชาวฟิลิปปินส์ เป็นต้น มีการพัฒนาทักษะโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ตลอดจนการเพิ่มโครงการสำหรับแรงงานไร้ทักษะ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ให้การยอมรับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีใช้หน่วยงานรัฐบาล (NGOs) สหภาพแรงงาน สมาคมแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นหน่วยงานเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ชาวฟิลิปปินส์ที่ต้องการตามกฎหมาย

การย้ายถิ่นแรงงานของฟิลิปปินส์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบัน ฟิลิปปินส์มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นแรงงานที่เป็นระบบ และค่อนข้างแข็งแกร่ง นอกจากนี้ยังเป็นต้นแบบให้แก่ประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย เช่น อินโดนีเซีย เป็นต้น

ตารางที่ 2 - 22 สรุปกฎหมายของฟิลิปปินส์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานต่างประเทศ

Number	Full Title	Salient Features/ Remarks
Presidential Decree (PD) No. 422 ปีที่ประกาศใช้: ปี ค.ศ. 1974	กฎหมายแรงงานแห่งประเทศไทย ฟิลิปปินส์ ปี ค.ศ. 1974 (The 1974 Labor Code of the Philippines)	กฎหมาย Presidential Decree (PD) ฉบับนี้ สร้างการมีส่วนร่วมของ ภาครัฐบาลในการจ้างงานในต่างประเทศ มีการจัดตั้งคณะกรรมการ พัฒนาการจ้างงานในต่างประเทศ (Overseas Employment Development Board, OSDB) และคณะกรรมการกำกับแรงงาน ประมงแห่งชาติ (National Seaman Board, NSB) คณะกรรมการทั้ง สองได้รับคำสั่งให้ดำเนินโครงการสำหรับการจ้างงานในต่างประเทศ อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาตลาด การสรรหา แรงงาน และตำแหน่งงานของแรงงานชาวฟิลิปปินส์
Letter of Instruction No. 537 (1977)	กองทุนสวัสดิการสำหรับแรงงานย้าย ถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (The Welfare Fund for Overseas Workers, Welfare Fund).	มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ (Welfare Fund) ขึ้น เพื่อจัดหาบริการ ทางสังคม และสวัสดิการให้แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) เพื่อจัดหาการพัฒนาทักษะและอาชีพให้แก่แรงงาน เพื่อศึกษาและวิจัย อันนำไปสู่การยกระดับทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ ที่ดี ให้แก่แรงงาน และเพื่อพัฒนา ส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือด้าน การเงินกับโครงการเฉพาะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานย้ายถิ่นชาว ฟิลิปปินส์ (OFWs)
Presidential Decree (PD) No. 1412 (1978)	แก้ไขเพิ่มเติมของบทบัญญัติบาง ประการใน Book I, กฎหมาย Presidential Decree No.442 หรือ ที่เรียกว่า กฎหมายแรงงานแห่ง ประเทศฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines)	ต่ออายุการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการสรรหาแรงงาน
Executive Order (EO) NO. 797 (1982)	อาศัยอำนาจตามกฎหมาย Executive Order ก่อตั้งสำนัก บริหารแรงงานฟิลิปปินส์ใน ต่างประเทศ (POEA)	สำนักบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (POEA) เข้าครอบครอง การทำงานของ OESDB และ NSB อีกทั้งยังได้รับอำนาจในการรับฟัง และตัดสินคดีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการจ้างงานแรงงานในต่างประเทศ ทั้งหมด
Executive Order (EO) No. 857 (1982)	บริหารการส่งเงินกลับประเทศของ แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ และ เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ	กฎหมาย Executive Order No. 857B ได้กำหนดเงื่อนไขให้แรงงาน ย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ในการส่งเงินบางส่วนจากรายได้ให้แก่ ครอบครัวของพวกเขาที่อาศัยอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์ และเพื่อสร้าง ความมั่นใจได้ว่าการส่งเงินเหล่านี้ดำเนินการโดยสถาบันการเงินที่ ถูกต้องตามกฎหมาย
1987 Philippine Constitution (replacing 1973 Constitution)	The 1987 Constitution of the Philippines	นโยบายด้านแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน กฎหมายรัฐธรรมนูญปี ค.ศ. 1987 ส่วนที่ XIII ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ กล่าวว่า “รัฐจะให้ความคุ้มครองอย่างเต็มที่แก่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ทั้ง ในและต่างประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมการจ้างงานอย่างเต็มรูปแบบ และสร้างความเท่าเทียมกันในโอกาสการจ้างงานให้แก่ประชาชนทุกคน ”

Number	Full Title	Salient Features/ Remarks
Republic Act (RA) No. 7111 (1991)	พระราชบัญญัติกองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (Overseas Investment Fund Act)	กฎหมาย RA 7111 ฉบับนี้ได้จัดตั้ง คณะกรรมการกำกับดูแลกองทุนเพื่อการลงทุนของแรงงานย้ายถิ่น (Overseas Workers' Investment Fund Board) เพื่อกระตุ้นให้แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ส่งเงินกลับบ้านมากขึ้น และเพื่อปกป้อง/ดูแลการมีส่วนร่วมของแรงงานในการส่งเงินกลับบ้าน และการออมเงิน โดยการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้ทุนการศึกษา โครงการที่อยู่อาศัย ให้ความช่วยเหลือในการกู้ยืมเงิน และโครงการอื่น ๆ เป็นต้น
Republic Act (RA) No. 8042 (1995)	พระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ค.ศ. 1995 (The Migrant Workers' Act of 1995)	กฎหมาย RA 8042 ฉบับนี้ได้พิจารณาถึงมาตรการที่เป็นรูปธรรม และข้อตกลงร่วมของรัฐบาลฟิลิปปินส์เป็นครั้งแรก ต่อการปกป้องสิทธิ และส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs)
Republic Act (RA) No. 9189 (2003)	พระราชบัญญัติการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจากต่างประเทศ ปี ค.ศ. 2003 (Overseas Absentee Voting Act of 2003)	กฎหมาย RA 9189 ฉบับนี้ได้ปูทางให้ชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับชาติของประเทศฟิลิปปินส์ ดังนั้น ในเดือนพฤษภาคม 2004 มีชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศบางส่วนใช้สิทธิในการเลือกตั้ง
Republic Act (RA) No. 9208 (2003)	พระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ ปี ค.ศ. 2003 (Anti-Trafficking in Persons Act of 2003)	กฎหมาย RA 9208 ฉบับนี้ถือเป็นหนึ่งในกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ที่ครอบคลุมและก้าวหน้าที่สุดของประเทศฟิลิปปินส์ โดยได้ประยุกต์มาจากคำนิยามของการค้ามนุษย์จากสหประชาชาติ (United Nation; UN)
Republic Act (RA) No. 9422	เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ POEA (กฎหมาย RA 8042 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	กฎหมาย RA 9422 ได้แก้ไขส่วนที่ 23 (par.b.1) ของกฎหมาย RA 8042 ภายใต้กฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมนี้ ได้กำหนดให้ POEA สามารถควบคุมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการสรรหาแรงงาน และจัดหาตำแหน่งงานในต่างประเทศ โดย POEA ได้เริ่มจัดทาระบบการลงทะเบียน และการออกใบอนุญาตในการประกอบกิจการ นอกจากนี้ POEA ยังสามารถกำหนด และดำเนินการอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมและควบคุมการจ้างงานแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพ และความต้องการกำลังแรงงานในประเทศเป็นสำคัญ นอกจากนี้ กฎหมาย RA 9422 ยังได้แก้ไขส่วนที่ 29 และ 30 ของกฎหมาย RA 8042 อีกด้วย
Republic Act (RA) No. 9225 (2003)	พระราชบัญญัติ Citizenship Retention and Re- acquisition Act of 2003 (Dual Citizenship Law)	ชาวฟิลิปปินส์ที่กำเนิดในต่างประเทศ แม้ว่า จะกลายเป็นพลเมืองสัญชาติอื่น จะถือว่าไม่ได้สูญเสียสัญชาติฟิลิปปินส์โดยกำเนิด พวกเขาสามารถอาศัยอำนาจตามกฎหมาย RA 9225 (2003) ยื่นขอรับสัญชาติฟิลิปปินส์ได้ในภายหลัง ในปัจจุบันมีชาวฟิลิปปินส์กว่า 6,000 คนที่กลับมาเป็นพลเมืองฟิลิปปินส์อีกครั้งหลังจากการดำเนินการตามกฎหมาย
Republic Act (RA) No. 10022	กฎหมาย 8042 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม หรือรู้จักนาม พระราชบัญญัติแรงงานข้ามชาติ และชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยในต่างประเทศ ปี ค.ศ. 1995 (Migrant	กฎหมาย RA 10022 ฉบับนี้ได้นำไปสู่การปฏิรูปที่สำคัญดังต่อไปนี้; (1) คำสั่งให้รัฐบาลติดตามการประชุมระหว่างประเทศ และให้สัตยาบันในการปกป้องแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานใน



Number	Full Title	Salient Features/ Remarks
	Worker and Overseas Filipinos Act of 1995) ส่วนแก้ไขเพิ่มเติม ได้ปรับปรุง มาตรฐานของการป้องกัน และ ส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานข้าม ชาติ และครอบครัวของพวกเขา	ต่างประเทศ ตลอดจนการทำข้อตกลงทวิภาคีกับประเทศผู้รับ แรงงาน (2) คณะกรรมการ POEA จะต้องรับผิดชอบต่อการเตรียมความ พร้อมของแรงงานข้ามชาติ (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่อำนวยความสะดวกหน้าให้แก่แรงงานย้ายถิ่น ชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ไปยังประเทศที่ยังไม่ได้รับการรับรอง หรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับ นานาชาติ จะต้องถูกไล่ออกจากงานราชการ หรือถูกตัดสิทธิ์จาก ตำแหน่งเป็นระยะเวลา 5 ปี

ที่มา : Orbeta Jr. and C. Abrigo (2011).

ตารางที่ 2 - 23 ข้อตกลงแบบทวิภาคีที่ประเทศฟิลิปปินส์ทำกับประเทศต่าง ๆ (Bilateral Labor Agreements and International Instruments signed and ratified by the Philippine Government)

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
จอร์แดน	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลราชอาณาจักรฮัชไมต์ จอร์แดนและรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Memorandum of Understanding on Labor Cooperation Between the Government of Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of the Republic of the Philippines)	27 พฤษภาคม 2553
บาห์เรน	บันทึกความตกลงระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และราชอาณาจักรบาห์เรนว่าด้วยความร่วมมือ ด้านบริการสุขภาพ (Memorandum of Agreement Between the Republic of the Philippines and the Kingdom of Bahrain on Health Services Cooperation)	24 เมษายน 2550
แคนาดา		
รัฐแอลเบอร์ตา	บันทึกข้อตกลงระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และกระทรวงการจ้างงานและการเข้า เมืองอัลเบอร์ตา (E&I) เกี่ยวกับความร่วมมือในการปรับใช้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Memorandum of Agreement Between the Republic of the Philippines (DOLE) and The Ministry of Employment and Immigration of Alberta (E&I) Concerning Cooperation in Human Resource Deployment and Development)	1 ตุลาคม 2551
รัฐบริติชโคลัมเบีย	บันทึกความเข้าใจระหว่างกรมแรงงานและการจ้างงานแห่งรัฐบาลสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และกระทรวงการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งรัฐบาลรัฐบริติชโคลัมเบีย ประเทศแคนาดา (ECDV) ปฏิบัติการร่วมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	29 มกราคม 2551

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
	(Memorandum of Understanding Between the Department of Labour and Employment of the Government of the Republic of the Philippines (DOLE) and The Ministry of Economic Development of the Government of British Columbia, Canada (ECDV) Concerning Co-Operation in Human Resource Deployment and Development)	
รัฐแมนิโทบา	บันทึกความเข้าใจระหว่างกรมแรงงานและการจ้างงานของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และกระทรวงแรงงานและการเข้าเมืองแห่งรัฐบาลรัฐแมนิโทบา ประเทศแคนาดา (LIM) ปฏิบัติการร่วมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Memorandum of Understanding Between The Department of Labour and Employment of the Government of the Republic of the Philippines (DOLE) and The Department of Labour and Immigration of the Government of Manitoba, Canada(LIM) Concerning: Co-Operation in Human Resource and Deployment)	8 กุมภาพันธ์ 2551
รัฐซัสแคตเชวัน	บันทึกความเข้าใจระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และอำนาจแห่งองค์สมเด็จพระราชินีโดยรัฐซัสแคตเชวัน โดยคณะผู้แทน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงตรวจคนเข้าเมือง และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษาขั้นสูงและการจ้างงาน (AEE) เกี่ยวกับความร่วมมือในด้านแรงงาน การจ้างงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Memorandum of Understanding Between the Republic of the Philippines (DOLE) and Her Majesty The Queen in the Right of the Province of Saskatchewan as represented by the Minister Responsible for Immigration and the Minister of Advanced Education and Employment (AEE) Concerning Cooperation in the Fields of Labour, Employment and Human Resource Development)	18 ธันวาคม 2549
เครือรัฐหมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา	บันทึกความเข้าใจระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และเครือรัฐหมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา (CNMI) (Memorandum of Understanding Between the Republic of the Philippines (DOLE) and The Commonwealth of the Northern Mariana Islands (CNMI))	14 กันยายน 2537
	บันทึกความเข้าใจระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และเครือรัฐหมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา (CNMI) (Memorandum of Understanding Between the Republic of the Philippines (DOLE) and The Commonwealth of the Northern Mariana Islands (CNMI))	18 ธันวาคม 2543
อินโดนีเซีย	บันทึกความเข้าใจระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (DOLE) และกรมกำลังคนและการย้ายถิ่นแห่งสาธารณรัฐอินโดนีเซียด้านแรงงานข้ามชาติ (Memorandum of Understanding Between the Republic of the Philippines (DOLE) and the	18 มกราคม 2546

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
	Department of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Concerning Migrant Workers)	
อิรัก	บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับการระดมกำลังคนระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐอิรัก (Memorandum of Agreement Relating to Mobilization of Manpower Between the Republic of the Philippines and the Republic of Iraq)	25 พฤศจิกายน 2525
ญี่ปุ่น	บันทึกความเข้าใจระหว่างการบริหารการจ้างงานในต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์และความร่วมมือกับประเทศญี่ปุ่นด้านบริการสวัสดิการในการปรับใช้ระเบียบและการยอมรับผู้สมัครงานชาวฟิลิปปินส์ (JPEPA) (Memorandum of Understanding Between the Philippine Overseas Employment Administration and the Japan International Cooperation of Welfare Services on the Deployment and Acceptance of Filipino Candidates (JPEPA))	12 มกราคม 2552
จอร์แดน	บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรฮัชไมต์จอร์แดน (Memorandum of Understanding Between the Minister of Labor of the Republic of the Philippines and the Minister of Labor of the Hashemite Kingdom of Jordan)	5 ธันวาคม 2524
	ข้อตกลงด้านกำลังคนระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรฮัชไมต์จอร์แดน (Agreement on Manpower Between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan)	3 ธันวาคม 2531
สาธารณรัฐเกาหลี เกาหลี	บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งฟิลิปปินส์กับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเรื่องการส่งแรงงานไปยังสาธารณรัฐเกาหลี (Memorandum of Understanding Between the Department of Labor of the Philippines and the Ministry of Labor of the Republic of Korea on the Sending of Workers to the Republic of Korea)	23 เมษายน 2547
	บันทึกข้อตกลงระหว่างสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐเกาหลี (Memorandum of Agreement Between the Republic of the Philippines and the Republic of Korea)	15 ธันวาคม 2548
	บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานกับการจ้างงานของฟิลิปปินส์และกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเรื่องการส่งและรับแรงงานไปยังสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบใบอนุญาตการจ้างงาน (Memorandum of Understanding Between the Department of Labor and Employment of the Philippines and the Ministry of Labor of the Republic of Korea on the Sending and	20 ตุลาคม 2549

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
	Receiving of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System)	
สาธารณรัฐเกาหลี	บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกรมแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐฟิลิปปินส์เรื่องความร่วมมือในด้านแรงงานและการพัฒนากำลังคน (Memorandum of Understanding between the Ministry of Labor, Republic of Korea and the Department of Labor and Employment, Republic of the Philippines on Cooperation in the Field of Labor and Manpower Development)	30 พฤษภาคม 2552
	บันทึกความเข้าใจระหว่างกรมแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี เรื่องการส่งและรับแรงงานภายใต้ระบบใบอนุญาตการจ้างงานของเกาหลี (Memorandum of Understanding between the Department of Labor and Employment, Republic of the Philippines and the Ministry of Labor, Republic of Korea on the Sending and Receiving of Workers under the Employment Permit System of Korea)	30 พฤษภาคม 2552
คูเวต	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและกำลังคนระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งรัฐคูเวต (Memorandum of Understanding on Labor and Manpower Development Between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the State of Kuwait)	14 กันยายน 2540
	บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงการต่างประเทศแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และกระทรวงการต่างประเทศรัฐคูเวตว่าด้วยการจัดตั้งการหารือทวิภาคี (Memorandum of Understanding Between the Department of Foreign Affairs of the Republic of the Philippines and the Ministry of Foreign Affairs of the State of Kuwait on the Establishment of Bilateral Consultations)	14 กันยายน 2540
สปปลาว .	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานและการจ้างงานระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Memorandum of Understanding on Technical Cooperation on Labor and Employment Between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the Lao People's Democratic Republic)	27 กรกฎาคม 2548
ลิเบีย	วาระความร่วมมือด้านแรงงาน การจ้างงาน และการพัฒนากำลังคนระหว่างฟิลิปปินส์กับลิเบีย (Agenda for Cooperation in the Field of Labor, Employment and Manpower Development Between the Philippines and Libya)	18 ตุลาคม 2522

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
	บันทึกความเข้าใจระหว่างฟิลิปปินส์กับลิเบีย (ฉบับภาษาอาหรับ) (Memorandum of Understanding Between the Philippines and Libya (with Arabic Version))	17 กรกฎาคม 2549
นิวซีแลนด์	บันทึกความตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลนิวซีแลนด์ (Memorandum of Agreement on Labour Cooperation Between the Government of the republic of the Philippines and the Government of New Zealand)	4 พฤศจิกายน 2551
นอร์เวย์	ข้อตกลงระหว่าง POEA (ประเทศฟิลิปปินส์) และคณะกรรมการแรงงานแห่งประเทศไทย นอร์เวย์ว่าด้วยการปฏิบัติการร่วมเพื่อสรรหาบุคลากรสายสุขภาพในประเทศนอร์เวย์ (Agreement Between POEA and the Directorate of Labour Norway on Transnational Co-Operation for Recruiting Professionals from the Health Sector to Positions in Norway)	26 มิถุนายน 2544
ปาปัวนิวกินี	บันทึกความเข้าใจระหว่างฟิลิปปินส์กับปาปัวนิวกินี (Memorandum of Understanding Between the Philippines and Papua New Guinea)	14 มีนาคม 2522
กาตาร์	ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งกาตาร์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานฟิลิปปินส์ในรัฐกาตาร์ (Agreement Between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the State of Qatar Concerning Filipino Manpower Employment in the State of Qatar)	10 พฤษภาคม 2540
	พิธีสารเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งกาตาร์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานฟิลิปปินส์ในรัฐกาตาร์ลงนามเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2540 (Additional Protocol to the Agreement between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the State of Qatar Concerning Filipino Manpower Employment in the State of Qatar signed on 10 March 1997)	18 ตุลาคม 2551
สเปน	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือเพื่อการจัดการกระแสการย้ายถิ่นระหว่างกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมแห่งราชอาณาจักรสเปนและกระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (ฉบับภาษาอังกฤษ) (Memorandum of Understanding on Cooperation for the Management of the Migration Flows Between the Ministry of Labor and Social Affairs of the Kingdom of Spain and the Ministry of Labor and Employment of the Republic of the Philippines (English Version))	29 มิถุนายน 2549
	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือเพื่อการจัดการกระแสการย้ายถิ่นระหว่างกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมแห่งราชอาณาจักรสเปนและกระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (ฉบับภาษาสเปน) (Memorandum of Understanding on	

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
	Cooperation for the Management of the Migration Flows Between the Ministry of Labor and Social Affairs of the Kingdom of Spain and the Ministry of Labor and Employment of the Republic of the Philippines (Spanish Version)	
สวิตเซอร์แลนด์	ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และสมาพันธ์รัฐสวิสว่าด้วยการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญและช่างเทคนิค (Agreement Between the Government of the Republic of the Philippines and the Swiss Federal Council on Exchange of Professional and Technical Trainees)	2 กรกฎาคม 2545
ไต้หวัน	บันทึกความเข้าใจระหว่างสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมมะนิลา (MECO) ในไทเปและสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป (TECO) ในฟิลิปปินส์เกี่ยวกับการจ้างงานลักษณะพิเศษ (Memorandum of Understanding between the Manila Economic and Cultural Office (MECO) in Taipei and the Taipei Economic and Cultural Office (TECO) in the Philippines regarding the Special Hiring Workers)	3 กันยายน 2542
	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยโครงการจ้างงานลักษณะพิเศษสำหรับไต้หวันระหว่างสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมมะนิลาในไทเป (MECO) และสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป (TECO) ในฟิลิปปินส์ (Memorandum of Understanding on Special Hiring Program for Taiwan Between the Manila Economic and Cultural Office in Taipei (MECO) and the Taipei Economic and Cultural Office (TECO) in the Philippines)	12 มกราคม 2544
	บันทึกความเข้าใจในโครงการจ้างงานลักษณะพิเศษสำหรับไต้หวันระหว่างสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมมะนิลา (MECO) ในไทเปและสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป (TECO) ในฟิลิปปินส์ (Memorandum of Understanding on Special Hiring Program for Taiwan Between the Manila Economic and Cultural Office (MECO) in Taipei and the Taipei Economic and Cultural Office (TECO) in the Philippines)	20 มีนาคม 2546
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ในด้านกำลังคน (Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the United Arab Emirates in the Field of Manpower)	9 เมษายน 2550
	บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ในด้านกำลังคน (ภาษาอาหรับ) (MoU between RP and UAE in the Field of Manpower (Arabic))	

ประเทศ	หัวข้อ/เรื่อง	วันที่
สหราชอาณาจักร	บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ เหนือเรื่องความร่วมมือด้านการรักษาพยาบาล (Memorandum of Understanding between the Government of the Philippines and the Government of the Kingdom of Great Britain and Northern Ireland on Healthcare Cooperation)	30 กรกฎาคม 2546
	ข้อตกลงด้านสรรหาแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลแห่งสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์เหนือ (Recruitment Agreement Between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)	8 มกราคม 2545
สหรัฐอเมริกา	ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และรัฐบาลสหรัฐอเมริกาว่าด้วยการจ้างงานและการจ้างงานพลเมืองฟิลิปปินส์โดยกองกำลังทหารสหรัฐฯและผู้รับจ้างหน่วยงานทหารและพลเรือนของรัฐบาลสหรัฐฯ ในพื้นที่ของมหาสมุทรแปซิฟิก (Agreement Between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the United States of America Relating to the Recruitment and Employment of Philippines Citizens by US Military Forces and Contractors of Military and Civilian Agencies of the US Government in Certain Areas of the Pacific and the Southeast Asia)	28 ธันวาคม 2511

ที่มา : Orbeta Jr. and C. Abrigo (2011).

บทที่ 3

กรอบการศึกษาและแนวทางการศึกษา

3.1 กรอบการศึกษา

การศึกษานี้มีหลักการสำคัญ คือ การออกแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยภาครัฐ โดยข้อสมมติฐานที่สำคัญ คือ การส่งแรงงานไปต่างประเทศเป็นกระบวนการดำเนินการที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และได้มาซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ (Outputs and Outcomes) และมีต้นทุนในการดำเนินการซึ่งส่งผลต่อสวัสดิการรวมของแรงงานที่ย้ายถิ่น งานศึกษาของ World Bank (2017) มีข้อสรุปประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่ประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีต้นทุนของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สูง โดยค่าใช้จ่ายเกิดจากปัจจัยภายในประเทศ เช่น การหางาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระยะทาง และความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานและความต้องการของนายจ้าง รวมถึงค่าใช้จ่ายทางตรงในการจัดเตรียมเอกสารและค่าเดินทาง และต้นทุนทางอ้อมอื่น ๆ เช่น นโยบายการย้ายถิ่นที่ไม่ยืดหยุ่น และต้นทุนค่าเสียโอกาส จากระยะเวลาที่ต้องรอคอยในกระบวนการย้ายถิ่น ทำให้ต้นทุนรวมในการย้ายถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมมีต้นทุนที่สูง ซึ่งการขจัดอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดค่าใช้จ่ายของแรงงานในการย้ายถิ่นจะช่วยเพิ่มสวัสดิการให้กับแรงงาน

การศึกษาเกี่ยวกับระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศสามารถใช้กรอบระบบบริหารจัดการการย้ายถิ่น ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การจัดการองค์กร ระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีต้นทุนของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่น้อยลง สำหรับแนวทางตามที่ World Bank (2017)¹ นำเสนอ ประกอบด้วยการจัดการและองค์ประกอบ 5 ข้อ ได้แก่

1. การบริหารจัดการระบบการย้ายถิ่น หมายถึง กรอบกฎหมายและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการย้ายถิ่น และข้อตกลงทวิภาคีระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งออกแรงงานข้ามชาติ โดยระบบควรมีการออกแบบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ซึ่งองค์ประกอบนี้จะสอดคล้องกับเงื่อนไขของยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ

2. องค์ประกอบด้านการตรวจคนเข้าเมืองเป็นส่วนที่ตัดสินใจว่าใครได้อพยพเข้าประเทศและมีจำนวนเท่าใด ด้วยการกำหนดช่องทางผ่านแดน การจำกัดจำนวน (โควตา) และระบบการจัดหาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งองค์ประกอบนี้จะสอดคล้องกับเงื่อนไขของยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงาน

¹ World Bank, Migrant to opportunity (2017) Mauro Testaverde, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmilen



ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ

3. องค์ประกอบด้านการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับเงื่อนไขตามยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ และยุทธศาสตร์การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

4. องค์ประกอบด้านการเดินทางกลับประเทศเกี่ยวข้องกับการเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะสอดคล้องกับเงื่อนไขตามยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

5. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติจริงเกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายด้านการย้ายถิ่นและการกำกับดูแลองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบบริหารจัดการการย้ายถิ่น ซึ่งจะสอดคล้องกับเงื่อนไขตามยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ

จากทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นแผนภาพของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ได้ตามภาพที่ 3 – 1 ในการศึกษานี้จะยึดกรอบขององค์ประกอบนี้ในการศึกษา ทั้งในด้านของการประเมินสถานะของการส่งแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ และนำองค์ประกอบนี้ไปพิจารณาในบริบทรายประเทศ รวมถึงพิจารณาถึงประเทศของผู้ส่งแรงงานว่ามีองค์ประกอบและประเด็นที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงไร การศึกษาใช้รูปแบบการศึกษาผสมผสาน (Mixed methodology) ประกอบด้วย การศึกษาโดยเอกสาร การศึกษาโดยการสำรวจภาคสนาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดในส่วนต่อไป

ภาพที่ 3 - 1 ระบบการบริหารจัดการการย้ายถิ่น



ที่มา: World Bank, Migrant to opportunity (2017) Mauro Testaverde, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmillen



3.2 แผนงานการศึกษา ระยะเวลาดำเนินการ

ในการศึกษาประกอบด้วยวิธีการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเป็นการศึกษาจากเอกสาร ข้อมูลการศึกษาด้วยการสำรวจในประเทศ และการศึกษาจากการสำรวจเก็บข้อมูลในต่างประเทศ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 การศึกษาโดยเอกสาร (การทบทวนวรรณกรรม และการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ)

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยการศึกษาวิจัยเอกสารทุกรูปแบบทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ และการให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรและระบบงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ โดยประเด็นที่จะศึกษาประกอบด้วย

1. การศึกษาภาพรวมเรื่องการอพยพย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน
2. ศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มของภาวะเศรษฐกิจโลก การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ข้อตกลงระหว่างประเทศและภูมิภาคในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน) อนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1985) ยุทธศาสตร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 - 2564 และ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528)
3. ศึกษารูปแบบและระบบการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศในปัจจุบันของประเทศไทย ในเชิงโครงสร้าง การดำเนินการ เอกสารที่ต้องใช้ ความคุ้มครองแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องของแต่ละรูปแบบการจัดส่งแรงงาน เนื่องจากในทางปฏิบัติตามกรอบแนวคิด แรงงานมีทางเลือกในการที่จะเดินทางไปต่างประเทศ ตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ดังนั้นการทำความเข้าใจรูปแบบทั้งหมดจะทำให้เห็นทางเลือกของแรงงานและสามารถเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งในแต่ละทางเลือกเพื่อเป็นข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
4. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน และนำเสนอข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย
5. ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไปต่างประเทศ เพื่อให้เห็นกลไกการจัดส่ง และระบบสนับสนุน เช่น กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
6. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพของปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น อิสราเอล ไต้หวัน และประเทศอื่น ๆ เช่น มาเก๊า มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกาบราซิล เป็นต้น โดยเป็นการศึกษาในรายประเทศของประเทศผู้รับแรงงาน โดยกรอบของการศึกษาสภาพปัญหา เป็นการระบุสภาพปัญหามีลักษณะทั่วไป (ไม่ขึ้นกับประเทศผู้รับปลายทาง)

(Common Problems) และปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะเจาะจงกับประเทศผู้รับปลายทาง (Specific Problems) โดยประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

- 1) Profile ของประเทศในด้านแรงงาน และแรงงานต่างด้าว
- 2) การศึกษาโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ โดยรัฐ (และรูปแบบอื่น ๆ)
- 3) การศึกษาปัญหาและอุปสรรค
- 4) ความเหมาะสมของค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
- 5) แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงาน การดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่รัฐจัดส่ง
7. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพของปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ทั้งเชิงโครงสร้างและการบริหารงาน

8. ศึกษารูปแบบองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม อินเดีย บังคลาเทศ และศรีลังกา เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะรูปแบบองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา

- 1) Profile ของประเทศด้านแรงงานและการส่งแรงงานไปยังต่างประเทศ
- 2) รูปแบบ โครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไปยังต่างประเทศ
- 3) กระบวนการ เอกสาร ระยะเวลา ที่ใช้การบริหารจัดการการส่งแรงงานภาครัฐ
- 4) แนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงาน การดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่รัฐจัดส่ง

9. ศึกษาการออกแบบองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยยึดกรอบการเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีการใช้นวัตกรรม ในลักษณะองค์กรนวัตกรรม ตามแนวคิด “นวัตกรรมองค์กร” หมายถึง องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา (McKeown, 2008) และ “กระบวนการนวัตกรรมองค์กร” หมายถึง การประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน รวมไปถึงวิธีการจัดส่งผลิตภัณฑ์จนถึงมือผู้บริโภคอีกด้วย (OECD, 2005) และ Gibbons (1997) ได้กล่าวไว้ว่า “นวัตกรรม” ในระดับขององค์กรหรือบริษัทนั้น หมายถึง การนำแนวคิดใหม่เข้ามาสู่บริษัทไม่ว่าจะเป็นทางด้านตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต รูปแบบบริการ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการ การดำเนินงาน ระบบและกิจกรรม ทางการตลาดของบริษัท

3.2.2 การจัดทำการศึกษา (ข้อมูลปฐมภูมิ)

การสำรวจเพื่อหาข้อมูล ประกอบด้วย การสำรวจในประเทศ และในต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสำรวจในประเทศ กลุ่มคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ
 - การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน พื้นที่สำรวจ กระบวนการสำรวจ โดยมีพื้นที่จังหวัดกลุ่มเป้าหมาย คือ จังหวัดที่มีศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) จำนวน 10 จังหวัด ประกอบด้วย ขอนแก่น นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ สกลนคร หนองคาย อุตรธานี เชียงราย

ลำปาง และสุโขทัย รวมจำนวนคนหางานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของการจัดส่งโดยรัฐ ซึ่งจากข้อมูลเพื่อการกำหนดกลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลที่สำคัญ คือ

ในการศึกษาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อกระบวนการดำเนินการ ดังนั้น การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงอาจพิจารณาได้ใน 2 ระดับ คือ คนหางานที่มีการเดินทางไปต่างประเทศ หรือ จำนวนประชากรคือผู้รับบริการที่กรมการจัดหางานจัดส่งไปต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวน 61,835 คน และ 11,909 คน ตามลำดับ ทั้งนี้ในทางปฏิบัติ การสำรวจจริงไม่สามารถที่จะระบุเพียงกลุ่มคนหางานที่จัดส่งโดยรัฐเท่านั้นซึ่งจะมีอยู่อย่างจำกัดและไม่สามารถระบุความแตกต่างของการตัดสินใจและปัญหาที่พบในแต่ละทางเลือกเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบได้ ดังนั้นฐานคิดจึงเป็นจำนวนผู้หางานไปต่างประเทศ

ตารางที่ 3 - 1 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี พ.ศ. 2561 (มกราคม - ธันวาคม)

ประเภทการเดินทาง	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
เดินทางด้วยตัวเอง	5,935	3,480	9,415	15.23
กรมจัดส่ง	10,915	994	11,909	19.26
นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	9,566	1,141	10,707	17.32
นายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน	2,254	1,068	3,322	5.37
บริษัทจัดส่ง	21,690	4,792	26,482	42.83
รวมทั้งสิ้น	50,360	11,475	61,835	100
Re-Entry	40,453	13,366	53,819	

ที่มา : ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

จากข้อมูลของปี พ.ศ. 2561 พบว่ามีจำนวนจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 61,835 คน เมื่อนำมาเข้าสู่ตรรกการคำนวณตัวอย่างขั้นต่ำ (ของทั้งประเทศ ซึ่งมากกว่าขอบเขตของจังหวัดเป้าหมาย 10 จังหวัด) พบว่าจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำภายใต้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ 397.42 หรือประมาณ 400 คน (ตามสูตร Taro Yamane (1979)) หรือแม้แต่ใช้สูตรการประมาณตามเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดในกรณีที่ไม่ระบุจำนวนประชากรที่ระดับความผิดพลาดคลาดเคลื่อน 0.05 ความน่าจะเป็นที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากที่สุด (0.5) ค่าตัวอย่างขั้นต่ำจะเท่ากับ 384.16 อย่างไรก็ตามกลุ่มประชากรนี้มีจำนวนต่ำกว่าเงื่อนไขตาม TOR คือ รวมจำนวนคนหางานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของการจัดส่งโดยรัฐ ซึ่งในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของรัฐจำนวน 11,909 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงคิดเป็นจำนวน 595.45 คน ดังนั้นการกำหนดตัวอย่างในครั้งนี้จึงไม่ควรน้อยกว่า 600 ตัวอย่าง (ทั้งนี้ตัวเลขนี้ควรมีการเก็บแบบกระจายตัวทั่วประเทศ)

ตารางที่ 3 - 2 จำนวนแรงงานที่กรมจัดส่งไปทำงานยังต่างประเทศ (จำแนกตามเพศ ประเทศ) ปี พ.ศ. 2561

ประเทศ	กรมจัดส่ง			ประเภทการ เดินทางอื่นๆ	Re-Entry	จำนวนแรงงาน วันที่ 31 ม.ค. 2562
	ชาย	หญิง	รวม			
สาธารณรัฐเกาหลี	5,587	649	6,236	190	6,050	22,037
อิสราเอล	4,899	135	5,034	99	3,127	26,405
ญี่ปุ่น	344	81	425	7,048	1,707	7,085
ไต้หวัน	59	21	80	20,515	12,951	71,242
สิงคโปร์	-	77	77	611	3,865	3,269
มาเลเซีย	19	21	40	1,179	6,963	2,746
มาเก๊า	1	10	11	60	135	129
สหรัฐอเมริกา	6	-	6	442	1,878	1,735
รวมประเทศที่กรม จัดส่ง	10,915	994	11,909	30,144	36,676	134,648
รวมทุกประเทศ	10,915	994	11,909	49,926	53,819	152,019

ที่มา: ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลยังมีข้อจำกัดตามเงื่อนไขของขอบเขตในการศึกษาว่าต้องมาจาก ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) จำนวน 10 จังหวัด ประกอบด้วย ขอนแก่น นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ สกลนคร หนองคาย อุดรธานี เชียงราย ลำปาง และสุโขทัย จึงใช้ การเก็บข้อมูลรายพื้นที่จำนวน 10 พื้นที่ ตามข้อมูลจำนวนคงเหลือของผู้อยู่ฐานข้อมูลคงเหลือของเดือน มกราคม พ.ศ. 2562 โดยคำนวณเป็นสัดส่วนในแต่ละจังหวัดดังนี้

ตารางที่ 3 - 3 การลงทะเบียนและขออนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

จังหวัด	ผู้ลงทะเบียน คงเหลือ ธ.ค. 2561	ลงทะเบียน ม.ค.2562	กรม จัดส่ง	รูปแบบอื่น ๆ	คงเหลือ ม.ค. 2562	Re-Entry	จำนวน ตัวอย่าง
ขอนแก่น	1,513	184	-	7	1,591	237	55
นครราชสีมา	2,149	355	-	31	2,255	312	77
บุรีรัมย์	1,310	203	-	12	1,360	185	47
ชัยภูมิ	1,844	215	-	6	1,896	188	65
สกลนคร	1,200	206	-	4	1,245	147	43



จังหวัด	ผู้ลงทะเบียน คงเหลือ ธ.ค. 2561	ลงทะเบียน ม.ค.2562	กรม จัดส่ง	รูปแบบอื่น ๆ	คงเหลือ ม.ค. 2562	Re-Entry	จำนวน ตัวอย่าง
หนองคาย	1,123	206	-	2	1,171	128	40
อุดรธานี	4,169	441	-	11	4,358	620	149
เชียงราย	1,630	281	-	3	1,713	195	59
ลำปาง	975	97	-	2	996	121	34
สุโขทัย	1,020	109	-	1	1,038	74	36
รวม	16,993	2,297	-	79	17,623	2,207	605

ที่มา ประมวลจากข้อมูล กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

- การออกแบบแบบสอบถาม เป็นกระบวนการสร้างแบบสอบถามที่เป็นทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิดเพื่อใช้ในการหาสภาพของปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐในปัจจุบัน โดยมีการระบุสภาพปัญหาต่าง ๆ ทางเลือกของการเดินทาง เช่น ประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงาน ประเภทงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กระบวนการดำเนินการ ต้นทุนการเดินทาง การคุ้มครองแรงงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

- ประสานขอข้อมูลการสำรวจจากสำนักงาน TOEA ทั้ง 10 แห่งเพื่อการจัดส่งหรือนัดหมายการสอบถาม

- การทดสอบความน่าเชื่อถือ การประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มสถิติเชิงพรรณนาในการประมวลและแสดงค่าสถิติ รวมถึงแสดงถึงผลความแตกต่างเชิงปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล รูปแบบการเดินทาง ประเทศที่ต้องการไปทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การเก็บแบบสอบถาม ดำเนินการในโดยการสำรวจหน้าสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ให้บริการ (Face to Face) และอาจเสริมด้วยการใช้ข้อมูลจากการโทรสำรวจร่วมกับการสำรวจผ่านระบบ Google Application (กรณีที่ได้รับการเปิดเผยข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการสำรวจและการพัฒนาปรับปรุงงานของกรมการจัดหางาน)

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) จำนวน 10 จังหวัด)

- สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการดำเนินการในการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ จำนวน 2 ตัวอย่างต่อสำนักงาน

ตารางที่ 3 - 4 ช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลรายพื้นที่

สำนักงาน TOEA	ช่วงเวลาการลงพื้นที่	จำนวนตัวอย่าง คนงานในพื้นที่
ขอนแก่น	สัปดาห์ที่ 3 - 4 เดือนสิงหาคม 2562	55
นครราชสีมา	สัปดาห์ที่ 3 - 4 เดือนสิงหาคม 2562	77
บุรีรัมย์	สัปดาห์ที่ 3 - 4 เดือนสิงหาคม 2562	47
ชัยภูมิ	สัปดาห์ที่ 1 - 2 เดือนกันยายน 2562	65
สกลนคร	สัปดาห์ที่ 1 - 2 เดือนกันยายน 2562	43
หนองคาย	สัปดาห์ที่ 1 - 2 เดือนกันยายน 2562	40
อุดรธานี	สัปดาห์ที่ 1 - 2 เดือนกันยายน 2562	149
เขียงราย	สัปดาห์ที่ 3- - 4 เดือนกันยายน 2562	59
ลำปาง	สัปดาห์ที่ 3- - 4 เดือนกันยายน 2562	34
สุโขทัย	สัปดาห์ที่ 3- - 4 เดือนกันยายน 2562	36
รวม		605

3. กลุ่มผู้เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านระบบการจัดส่งโดยรัฐหรือกลุ่มที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ

- สัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม ผ่านระบบการติดต่อประสานงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ในประเทศต่าง ๆ เช่น สำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่น สำนักงานแรงงาน ณ กรุงไทเป สำนักงานแรงงาน ณ เมืองเกาสง สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล ฝ่ายแรงงานประจำสถานทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี โดยเป็นการสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และความช่วยเหลือ/คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในแต่ละประเทศ

ตารางที่ 3 - 5 จำนวนการส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	จำนวนแบบสอบถามฝากส่งระบบ Google Link
สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น	60
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงไทเป	80
สำนักงานแรงงาน ณ เมืองเกาสง	80
สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย	30
สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์	30
ฝ่ายแรงงานประจำ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล	70
ฝ่ายแรงงานประจำสถานทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี	80

ตารางที่ 3 - 6 การจัดกลุ่มตัวอย่าง และประเด็นสำรวจ ส.ค. 2562 - ต.ค. 2562)

ประเภทของ กลุ่มตัวอย่าง	ประสบการณ์ ต่างประเทศ	การเดินทางใน ปัจจุบัน	ประเด็นสำรวจ		วิธีการสำรวจ
			ข้อมูล บุคคล	ระบบทำงานใน ประเทศ ต่างประเทศ	
1. คนงานที่อยู่ต่างประเทศ	เคยไปทำงาน ต่างประเทศ	2.1 Re - Entry 2.2 ต่างประเทศ 2.3 ในประเทศ	X	X	สัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม ผ่านระบบการติดต่อประสานงานแรงงานไทย ในต่างประเทศ และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ในประเทศต่าง ๆ จังหวัดกลุ่มเป้าหมาย คือ จังหวัดที่มีศูนย์ประสานงานบริการการไปทำงาน ต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) จำนวน 10 จังหวัด ประกอบด้วย ขอนแก่น นครราชสีมาบุรีรัมย์ ชัยภูมิ สกลนคร หนองคาย อุดรธานี เชียงใหม่ ลำปาง และสุโขทัย
			X	X	
3. ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ประสานงานบริการการไปทำงาน ต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) จำนวน 10 จังหวัด	ไม่เคยทำงาน ต่างประเทศ	2.4 ต่างประเทศ 2.5 ในประเทศ	X	X	สัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรคของการดำเนินการใน การส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
			X	X	

หมายเหตุ ประเด็นคำถามอยู่ในภาคผนวกที่ 1



3.2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึกและทำ Focus Group ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารกรมการจัดหางาน (ท่านอธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการ ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หัวหน้ากลุ่มงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จัดหางานจังหวัด เป็นต้น) ในด้านการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไปต่างประเทศโดยรัฐ

ตารางที่ 3 - 7 ประเด็นและช่วงเวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้กำหนดนโยบายและผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นหลัก	ระยะเวลา
ปลัดกระทรวงแรงงาน	- นโยบายการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน - ยุทธศาสตร์กระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
รองปลัดกระทรวงแรงงาน	- นโยบายการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน - ยุทธศาสตร์กระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
อธิบดีกรมการจัดหางาน	- นโยบายการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน - ยุทธศาสตร์กรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน	- นโยบายการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน - ยุทธศาสตร์กรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทยในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.

ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นหลัก	ระยะเวลา
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ	- นโยบายการทำงานของคนงานไทยใน ต่างประเทศ - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน - ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงาน ไทยไปต่างประเทศ	- นโยบายการทำงานของคนงานไทยใน ต่างประเทศ - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน - ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
หัวหน้ากลุ่มงานกองทุนเพื่อ ช่วยเหลือคนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศ	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ - นโยบายของกองทุนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานใน ต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการไป ทำงานต่างประเทศโดยรัฐ	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ กรณีของการจัดส่งโดยภาครัฐ - ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ ในทางปฏิบัติ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ แผนงาน กรมการจัดหางาน	- ยุทธศาสตร์และแผนงานของกรมการจัดหางานที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานไทยใน ต่างประเทศ	สัปดาห์ที่ 2 - 4 ของเดือน ส.ค.
ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมการ จัดหางาน	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ ในด้านกฎหมาย - การจัดองค์กรการส่งแรงงาน ในด้านกฎหมาย	สัปดาห์ที่ 1 - 2 ของเดือน ก.ย.
ผู้อำนวยการกองนิติการ กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ ในด้านกฎหมาย	สัปดาห์ที่ 1 - 2 ของเดือน ก.ย.
แรงงานจังหวัด (ผู้แทน)	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ ในทางปฏิบัติ	สัปดาห์ที่ 1 - 2 ของเดือน ก.ย.
จัดหางานจังหวัด (ผู้แทน)	- ปัญหาและโอกาสของการทำงานของคนงานไทย ในต่างประเทศ ในทางปฏิบัติ	สัปดาห์ที่ 1 - 2 ของเดือน ก.ย.

2. การทำ Focus Group ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยรัฐ จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 20 คน เพื่อนำเสนอข้อมูลและระดมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานให้มีความสมบูรณ์ (เพิ่มเติมจาก TOR) โดยผู้ที่คาดว่าจะอยู่ในกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

ตารางที่ 3 - 8 รายชื่อกลุ่ม Focus Group

ภาคราชการ	ภาคเอกชน	ภาควิชาการ
อธิบดีกรมการจัดหางาน	บริษัทจัดหางาน	ศ.ดร.สรารุช ไพฑูรพงษ์
ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	ผู้แทนแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศ	ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
หัวหน้ากลุ่มงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ		ผู้แทนจากสถาบันการศึกษา
ผู้แทนจัดหางานจังหวัด		
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ		
หัวหน้ากลุ่มงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ		
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ		
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาความพร้อมคนหางาน		

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์เชิงลึกและการทำ Focus Group เสนอในภาคผนวก ข.

3.2.4 การสำรวจในต่างประเทศ

การเก็บข้อมูลภาคสนามจากประเทศฟิลิปปินส์ โดยการสัมภาษณ์ และศึกษาการทำงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดส่งแรงงาน และการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยการเดินทางไปเก็บข้อมูลในต่างประเทศ คือ ประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงาน ไปยังต่างประเทศ คือ กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Labor and Employment) โดยมี หน่วยงานที่สำคัญ คือ กองบริหารการจ้างงานต่างประเทศ (Philippines Overseas Employment Administration) และบริษัทนายหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Licensed Recruitment Agencies) และการเข้าเยี่ยมสถานทูตไทย ประจำประเทศฟิลิปปินส์ หน่วยงานภาคการศึกษา เช่น University of Philippines: UP) หรือ ผู้แทนของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) โดยมีประเด็นที่ต้องการศึกษา คือ

- สถานการณ์ด้านแรงงาน และการส่งแรงงานไปต่างประเทศ
- บทบาทหน้าที่ของกระทรวง กอง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ

- การดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาของการส่งแรงงานไปต่างประเทศ
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการในการส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยภาครัฐ
- บทบาทหน้าที่ของบริษัทนายหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย แนวทางปฏิบัติ และปัญหาอุปสรรค

- การกำหนดนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

3.2.5 การจัดประชุมเผยแพร่ความรู้

- การประชุมสัมมนาเพื่อนำเสนอรายงานเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาองค์กรและระบบงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย นักวิชาการ องค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และคนหางาน จำนวน 1 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 60 คน ณ สถานที่เอกชน

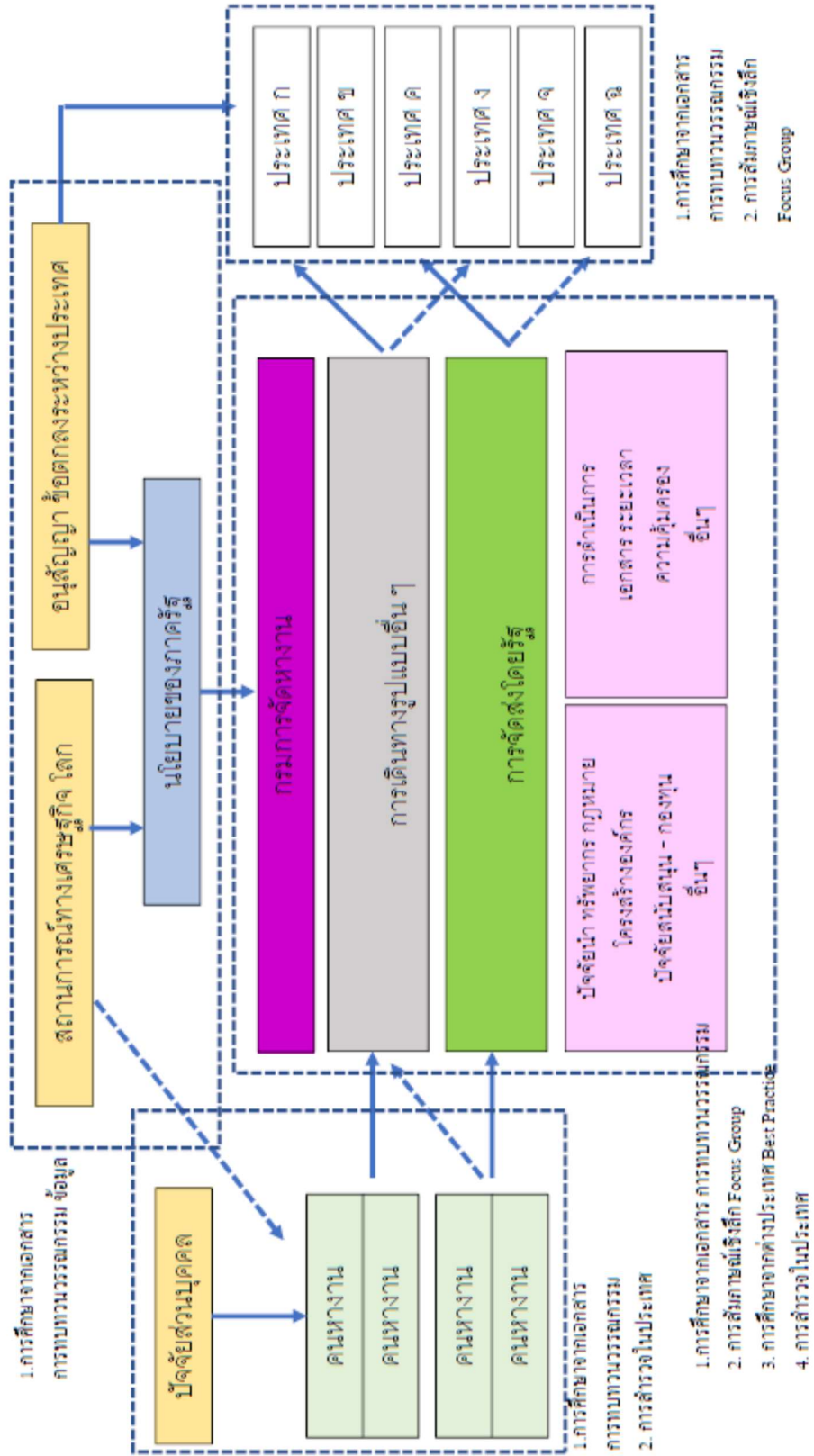
- การถ่ายทอดองค์ความรู้ ในด้านการสำรวจและการวิเคราะห์ผลการศึกษากับคณะทำงานของกรมการจัดหางาน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ) เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.2.6 การจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เป็นการนำข้อเสนอจากการศึกษาทั้งหมดมาจัดทำเป็นรายงานและสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

ดังนั้น การวิเคราะห์จำเป็นต้องพิจารณาถึงทุกปัจจัยในลักษณะองค์ประกอบที่มาเกี่ยวข้องกัน ทั้งปัจจัยนำเข้า การดำเนินการ และผลลัพธ์ ซึ่งกรอบโครงสร้างแนวคิดนำเสนอในภาพที่ 1 คือ

ภาพที่ 3 – 2 สรุปภาพรวมของการศึกษา



3.3 แผนการดำเนินงาน

ระยะเวลาการดำเนินงาน รวม 180 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา (เริ่มสัญญา 10 ก.ค. 2562 สิ้นสุด 9 ม.ค. 2563) โดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้
ตารางที่ 3 – 9 แผนการดำเนินงาน

เดือน	ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				ต.ค.				พ.ย.				ธ.ค.				ม.ค.			
	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
งานงวดที่ 1 แผนการดำเนินงาน																												
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (เบื้องต้น)																												
การออกแบบการสำรวจภาคสนามในประเทศไทย																												
การออกแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก																												
การออกแบบการสำรวจต่างประเทศ																												
การกำหนดกรอบการศึกษา จัดทำแผนการดำเนินงาน																												
จัดทำแผนการดำเนินงานและส่งมอบ																												
งานงวดที่ 2 การจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์																												
การทบทวนวรรณกรรม																												
การศึกษากาพรวมเรื่องการอพยพย้ายถิ่นเพื่อการ																												
ทำงาน ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย																												
แรงงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นเพื่อการ																												
ทำงาน																												
ศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มของภาวะเศรษฐกิจโลก การ																												
เคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ข้อตกลงระหว่าง																												
ประเทศและภูมิภาคในด้านเคลื่อนย้ายแรงงาน																												



เดือน สัปดาห์	ก.ค.		ส.ค.		ก.ย.		ต.ค.		พ.ย.		ธ.ค.		ม.ค.		
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	3
อนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ภายใต้อาณัติที่เกี่ยวข้อง															
ศึกษารูปแบบและระบบการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศในปัจจุบันของประเทศไทย															
ศึกษาและวิเคราะห์สภาพของปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ทั้งเชิงโครงสร้างและการบริหารงาน															
ศึกษาข้อมูลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ															
ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไปต่างประเทศ															
ศึกษาและวิเคราะห์สภาพของปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ไต้หวัน และประเทศอื่น ๆ เช่น มาเก๊า มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์ เป็นต้น															
ศึกษารูปแบบองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม อินเดีย บังกลาเทศ และศรีลังกา เป็นต้น															
ศึกษาและออกแบบองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง															



เดือน สัปดาห์	ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				ต.ค.				พ.ย.				ธ.ค.				ม.ค.			
	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
การสำรวจข้อมูลภาคสนามในประเทศไทย																												
การออกแบบสำรวจในรายละเอียด และการ ประสานงาน																												
กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน																												
ผู้เคยทำงานต่างประเทศ																												
การสำรวจข้อมูล คนหางาน																												
การประมวลผลและวิเคราะห์ผล																												
การสัมภาษณ์เชิงลึก และการทำ Focus Group																												
การนัดหมายและประสานงาน																												
การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้ บริการกรมการจัดหางาน																												
การทำ Focus Group ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยรัฐ																												
การสำรวจข้อมูลภาคสนามต่างประเทศ																												
การประสานงาน																												
การสำรวจข้อมูลประเทศฟิลิปปินส์																												
การสรุปผล ถอดบทเรียน																												
การจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ รับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการ																												



เดือน	ก.ค.		ส.ค.		ก.ย.		ต.ค.		พ.ย.		ธ.ค.		ม.ค.		
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	3
สัปดาห์															
งานงวดที่ 3 การจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															
การเผยแพร่ความรู้															
การถ่ายทอดองค์ความรู้ จากกรณีวิเคราะห์ผล															
การศึกษาร่วมกับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ใน															
ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสร้างความรู้ใน															
หน่วยงาน															
จัดการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น															
การแก้ไขผลงาน เพื่อทำรูปเล่มสมบูรณ์															
การแก้ไขและส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ รับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการ															

3.4 การส่งมอบงาน มี 3 งวดงาน ประกอบด้วย

งวดงานที่ 1 ระยะเวลา 30 วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา ประกอบด้วย แผนการดำเนินงานและกรอบการดำเนินโครงการเป็นรูปเล่มจำนวน 10 เล่ม

งวดงานที่ 2 ระยะเวลา 90 วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา ประกอบด้วย

1. ร่างรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐ ฉบับร่างจำนวน 10 ชุด ประกอบด้วยข้อมูล

2. ผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น อิสราเอล ไต้หวัน และประเทศอื่น ๆ เช่น มาเก๊า มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา

3. ผลการศึกษารูปแบบองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานของประเทศผู้ส่งแรงงานประเทศอื่น ๆ เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะรูปแบบองค์กร และระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยรัฐ และศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มของภาวะเศรษฐกิจโลก การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ข้อตกลงระหว่างประเทศ อนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

4. นำเสนอร่างรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐ ฉบับร่าง ต่อคณะกรรมการตรวจรับที่กรมการจัดหางานแต่งตั้งขึ้น

5. ดำเนินการแก้ไขข้อมูล หากคณะกรรมการตรวจรับพิจารณาแก้ไขในงานที่ส่งมอบในงวดที่ 2 ให้ผู้รับจ้างไปแก้ไข และส่งมอบงานงวดที่ 2 ที่ดำเนินการแก้ไขแล้วแก่คณะกรรมการตรวจรับจำนวน 10 ชุด ภายในระยะเวลาการส่งมอบงานงวดที่ 2

งวดงานที่ 3 ระยะเวลา 180 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา ประกอบด้วย

1. จัดเวทีประชุมสัมมนาเสนอเสนอร่างรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ณ สถานที่เอกชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมอย่างน้อย 60 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ องค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และคนหางาน

2. ดำเนินการแก้ไขข้อมูลที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาและส่งมอบงานงวดที่ 3 ที่ดำเนินการแก้ไขแล้วแก่คณะกรรมการตรวจรับจำนวน 10 ชุด หากคณะกรรมการตรวจรับแก้ไขข้อมูลร่างรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ฉบับร่างให้ผู้รับจ้างไปแก้ไข และส่งมอบงานงวดที่ 3 ที่ดำเนินการแก้ไขแล้วภายในระยะเวลา 150 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

3. จัดทำรูปเล่มรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ฉบับสมบูรณ์ โดยจัดทำเป็นภาษาไทยพร้อมบทสรุปผู้บริหารเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 20 เล่ม แผ่น DVD ข้อมูลพร้อมกล่องบรรจุจำนวน 20 แผ่น

บทที่ 4 ผลการศึกษา

ในการศึกษามีการใช้วิธีการศึกษาที่ผสมผสาน ทั้งการสำรวจเชิงปริมาณ การสำรวจเชิงคุณภาพ การลงพื้นที่สำรวจ ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละวิธีนำมาประกอบกันเพื่ออภิปรายและสร้างเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในบทต่อไป ซึ่งผลการศึกษา มีดังนี้

4.1 ผลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม

4.1.1 ผลการศึกษาจากการสำรวจภาคสนามคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

การสำรวจคนหางานโดยใช้แบบสอบถามให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง คนหางานที่เป็นตัวอย่างเป็นคนหางานที่ผ่านการอบรมก่อนการเดินทางและเตรียมที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 614 คน จำแนกเป็นประเทศปลายทางและประเภทคนหางาน ดังนี้

ตารางที่ 4 – 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทและประเทศที่เดินทาง

ประเภท	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น
ปกติ	252	144	64
Re-entry	-	135	19
รวม	252	279	83
รวมทั้งหมด	614		

สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของคนหางาน

เพศ

คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยเฉพาะกลุ่มที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล เป็นเพศชายทั้งหมด ส่วนผู้หญิงที่เป็นคนหางานแบบปกติที่กำลังจะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่นมีร้อยละที่เท่าๆ กัน กลุ่มคนหางานประเภท Re-entry เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย

อายุ

คนหางานที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี โดยกลุ่มที่จะไปทำงานประเทศญี่ปุ่นมีอายุน้อยที่สุด กลุ่มที่จะไปทำงานประเทศอิสราเอลมีอายุเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ยกเว้นกลุ่มคนหางานประเภท Re-entry ที่จะไปสาธารณรัฐเกาหลี มีผู้ที่อายุสูงกว่า 40 ปี มากถึงเกือบ 1 ใน 3

สถานภาพสมรส

ผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด แต่ในกลุ่มผู้ที่เดินทางไปประเทศอิสราเอล และ กลุ่มคนหางานแบบ Re-entry ที่จะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี มีร้อยละของผู้ที่สมรสสูงกว่ากลุ่มอื่น

ระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มผู้ที่เดินทางไปประเทศญี่ปุ่นมีระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งสูงกว่าระดับการศึกษาของกลุ่มผู้ที่เดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีและอิสราเอล ทั้งนี้กลุ่มผู้ที่เดินทางไปอิสราเอลมีการศึกษาในระดับต่ำที่สุด

ตารางที่ 4 - 2 ข้อมูลส่วนบุคคล (ร้อยละ)

ลักษณะส่วนบุคคล	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
เพศ					
ชาย	100.0	76.4	91.2	76.6	100.0
หญิง		23.6	8.8	23.4	
อายุ					
20-25 ปี	19.4	34.0	6.6	39.1	5.3
26-29 ปี	20.6	18.8	24.3	51.6	63.2
30-35 ปี	38.5	37.5	29.4	9.4	31.6
36-39 ปี	19.5	7.6	8.8		
40-44 ปี	1.2		22.8		
45 ปี ขึ้นไป			8.1		
ไม่ตอบ	1.2	2.1			
สถานภาพสมรส					
โสด	51.2	77.1	44.9	90.6	84.2
สมรส	47.2	20.1	46.3	7.8	15.8
หย่าร้าง	1.6	2.8	8.1	1.6	
หม้าย			0.7		

ลักษณะส่วนบุคคล	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
ระดับการศึกษาสูงสุด					
ประถมศึกษา	21.0	2.1	12.5		
มัธยมศึกษาตอนต้น	34.5	25.7	30.1		
มัธยมศึกษาตอนปลาย สาย อาชีวศึกษา	10.7	20.1	16.2	9.4	15.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย สาย สามัญ	17.5	20.8	28.7	12.5	15.8
อนุปริญญาประกาศนียบัตร/ ปริญญาตรี สายอาชีพ	12.7	22.9	8.1	25.0	31.6
ปริญญาตรี สายอาชีพ	2.8	2.8	2.2	17.2	10.5
ปริญญาตรี สายสามัญ	0.8	5.6	2.2	35.9	26.3
จำนวน (คน)	252	144	135	64	19

ภูมิลำเนาของคนหางาน

ภูมิลำเนาของผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคเหนือ ส่วนคนหางานที่มาจากภาคใต้มีเพียง 1 คน โดยจังหวัดที่คนหางานมีภูมิลำเนาอยู่สูงสุดคือจังหวัดอุดรธานี รองลงมาคือ จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 4 - 3 ภูมิลำเนาของคนหางาน (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)

จังหวัด ภูมิลำเนา	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
เชียงราย	5.2	6.9	11.0		
เชียงใหม่	0.4	2.8		4.7	
กำแพงเพชร	0.4	1.4	2.9	1.6	
ตาก	1.6	2.1	3.7		
แพร่	0.8	1.4			
เพชรบูรณ์	1.6	1.4			
ลำปาง	2.0	2.1	5.1	3.1	
ลำพูน		1.4		1.6	

จังหวัด ภูมิภาค	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
พิษณุโลก	0.8				
พะเยา	1.2	2.1	1.5	1.6	
น่าน	4.8	1.4	2.2	3.1	
สุโขทัย	0.4	3.5	2.2		
พิจิตร	1.2	0.7		1.6	
อุตรดิตถ์		0.7			
อ่างทอง				1.6	
นครสวรรค์			0.7		
กรุงเทพมหานคร		0.7		12.5	5.3
ปทุมธานี				1.6	5.3
กาญจนบุรี				3.1	
สุพรรณบุรี		0.7		1.6	
ชลบุรี				6.3	5.3
นครนายก					5.3
บึงกาฬ	5.6	0.7		1.6	5.3
สมุทรปราการ	0.8				5.3
สมุทรสาคร		0.7			
สระแก้ว		0.7	0.7	1.6	
กาฬสินธุ์	2.4			3.1	
ขอนแก่น	3.2	2.8	5.9	3.1	15.8
ชัยภูมิ	3.2	3.5	2.9	1.6	
นครพนม	8.3	5.6	1.5	14.1	
ยโสธร			2.2		
นครราชสีมา	12.3	9.0	8.1	7.8	10.5
บุรีรัมย์	4.8	6.3	4.4	1.6	
มหาสารคาม	1.2		1.5		
มุกดาหาร	0.4	1.4		3.1	
ร้อยเอ็ด	0.8			1.6	

จังหวัด ภูมิภาค	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
เลย	0.4	1.4			
ศรีสะเกษ	0.4	1.4			
สกลนคร	4.0	5.6	5.1		
สุรินทร์	0.8	2.1	0.7	1.6	
หนองคาย	5.6	6.9	4.4	4.7	15.8
หนองบัวลำภู	6.3	4.2	7.4	1.6	
อำนาจเจริญ		0.7	0.7		
อุดรธานี	17.9	16.7	19.1	9.4	21.1
อุบลราชธานี	1.6	1.4	5.1		5.3
นครศรีธรรมราช			0.7		
รวม ร้อยละ	100	100	100	100	100
จำนวน (คน)	252	144	135	64	19

การประกอบอาชีพก่อนที่จะเดินทางครั้งนี้

คนหางานส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งนี้ โดยกลุ่มที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรมาก่อน ในขณะที่กลุ่มที่จะเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีครั้งแรกทำงานในหลายอุตสาหกรรม เช่น เกษตรกรรม การผลิต และการก่อสร้าง ส่วนคนหางานที่จะกลับไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่นจะตอบว่าเป็นอาชีพด้านการผลิตที่เคยทำมาก่อนกลับมา

ตารางที่ 4 - 4 การประกอบอาชีพก่อนการเดินทางไปทำงานครั้งนี้ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)

การประกอบอาชีพ	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry	
ไม่มีการประกอบอาชีพ	4.0	24.3	19.1	35.9		
มีการประกอบอาชีพ						
(1) ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (เช่น ผู้จัดการร้านค้า)						
(2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ (เช่น ทำบัญชี วิศวกร สถาปนิก แพทย์ ที่ไม่ได้มีนายจ้าง)				1.6		
(3) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ (เช่น ช่างเทคนิค)				15.6	10.5	
(4) เสมียน	2.8	9.7		7.8		
(5) พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (เช่น คนขายของหน้าร้าน ผู้ให้บริการต่างๆ)	4.0	11.1	2.2	12.5	10.5	
(6) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง (เช่น เกษตรกร)	60.7	18.8	25.7	4.7	5.3	
(7) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเบ็ดเตล็ด ช่างฝีมือ)	2.0	2.1	1.5	6.3	15.8	
(8) ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (เช่น ช่างรับจ้างทำงานตามโรงงาน)	8.7	11.8	38.2	6.3	57.9	
(9) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (เช่น ทำงานทั่วไป รับจ้างทั่วไป)	17.9	22.2	13.2	9.4		
ภาคอุตสาหกรรม						
(1) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	59.5	18.1	25.7	4.7	5.3	

การประกอบอาชีพ	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
(2) การผลิต	9.1	12.5	38.2	10.9	73.7
(3) ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ	0.8	2.1	0.7	3.1	
(4) การก่อสร้าง	14.3	16.7	11.8	7.8	5.3
(5) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	2.0	8.3	1.5	12.5	10.5
(6) การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	2.8			3.1	5.3
(7) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร		1.4	0.7	3.1	
(8) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร				6.3	
(9) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย				1.6	
(10) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค				4.7	
(11) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	1.2			3.1	
(12) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	0.4			1.6	
(13) กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	4.4	16.0			
(14) กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน				1.6	
รวม ร้อยละ	100	100	100	100	100
จำนวน (คน)	252	144	135	64	19

ตำแหน่งงานที่กำลังจะเดินทางไปทำ

ตำแหน่งงานที่กำลังจะเดินทางไปทำของคนหางานอิสราเอลเกือบทั้งหมดคืองานภาคเกษตรกรรม ส่วนคนหางานสาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่นจะทำงานภาคการผลิตเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 4 – 5 งานที่จะไปทำในต่างประเทศ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)

งานที่จะไปทำในต่างประเทศ	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
อาชีพ					
(1) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ (เช่น ช่างเทคนิค)				29.7	5.3
(2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง (เช่น เกษตรกร)	96.8	16.0	10.3		
(3) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเบ็ดเตล็ด ช่างฝีมือ)		0.7	1.5	10.9	15.8
(4) ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (เช่น ช่างรับจ้างทำงานตามโรงงาน)	3.2	59.1	84.6	57.8	78.9
(5) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (เช่น ทำงานทั่วไป รับจ้างทั่วไป)		24.3	3.6	1.6	
รวม ร้อยละ	100	100	100	100	100
อุตสาหกรรม					
(1) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	96.8	16.7	10.3		
(2) การผลิต	3.2	54.2	85.3	79.7	94.7
(3) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ			0.7		
(4) การก่อสร้าง		24.3	2.9	12.5	5.3
(5) การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า				1.6	
(6) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค				6.3	
รวม ร้อยละ	100	100	100	100	100



งานที่จะไปทำในต่างประเทศ	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
จำนวน (คน)	252	144	135	64	19

เหตุผลที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ

เหตุผลสำคัญที่คนหางานต้องการไปทำงานต่างประเทศคือเรื่องรายได้เพื่อมาใช้ในครอบครัว เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กลุ่มที่ต้องการกลับไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีส่วนใหญ่จะให้เหตุผลว่ารายได้ที่ต่างประเทศดีกว่าในประเทศ ส่วนผู้ที่จะไปทำงานประเทศญี่ปุ่นกว่า 3 ใน 4 จะให้เหตุผลว่าต้องการได้ประสบการณ์และเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่น

ตารางที่ 4 - 6 เหตุผลที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)

เหตุผล	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
(1) ต้องการรายได้เพื่อใช้ในครอบครัว	30.2	13.9	16.9	9.4	15.8
(2) ต้องการรายได้เพื่อให้อุปโภคบริโภคดีขึ้น	20.2	27.1	20.6	9.4	5.3
(3) ต้องการรายได้มาใช้หนี้	3.2	2.8			
(4) ต้องการนำรายได้มาใช้สร้างอาชีพ	5.2	10.4		1.6	
(5) รายได้ที่ต่างประเทศดีกว่า	22.6	38.9	56.6		
(6) ต้องการเรียนรู้ ได้ประสบการณ์ ภาษา	2.8	4.9	1.5	78.1	78.9
(7) ต้องการรายได้มาเลี้ยงครอบครัว เลี้ยงพ่อแม่	15.9	2.1	4.4	1.6	
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	252	144	135	64	19

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่คนหางานใช้บริการ

คนหางานไปต่างประเทศส่วนใหญ่ใช้บริการที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ตนเองมีภูมิลำเนาอยู่นอกจากนั้นแล้วยังมีส่วนหนึ่งที่มาใช้บริการที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ โดยเฉพาะคนหางานไปสาธารณรัฐเกาหลีครั้งแรกมาใช้บริการถึงร้อยละ 46 และประเภท Re-entry ร้อยละ 31 ส่วนสำนักงานจัดหางานในส่วนภูมิภาคที่คนหางานไปใช้บริการมากที่สุดคือจังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 4 - 7 สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่คนหางานใช้บริการ (ร้อยละของจำนวนคนหางานในแต่ละประเทศ)

สำนักงานจัดหางาน จังหวัด	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
กรุงเทพฯ	15.9	45.8	30.9	20.3	26.3
กำแพงเพชร			1.5		
กาญจนบุรี				1.6	
กาฬสินธุ์	0.8			3.1	
ขอนแก่น	4.4	0.7	4.4	7.8	15.8
ฉะเชิงเทรา				1.6	
ชลบุรี	0.4			6.3	5.3
ชัยภูมิ	2.4	0.7			
เชียงราย	4.8	1.4	10.3		
เชียงใหม่		0.7		3.1	
ตาก	2.4		2.2		
นครพนม	6.7	4.2	1.5	9.4	
นครราชสีมา	10.3	5.6	10.3	6.3	10.5
นนทบุรี				1.6	
น่าน	4.4				
บึงกาฬ	5.2				5.3
บุรีรัมย์	2.8	2.1	2.2	1.6	
ประจวบคีรีขันธ์	0.4				
ปทุมธานี				3.1	5.3
ปราจีนบุรี				1.6	
พะเยา	0.4				
พัทลุง	0.4				
พิจิตร	0.8				
พิษณุโลก	0.8			1.6	
เพชรบูรณ์	1.6			1.6	
มหาสารคาม	1.2				
มุกดาหาร		0.7		1.6	

สำนักงานจัดหางาน จังหวัด	อิสราเอล	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ปกติ	ปกติ	Re-entry	ปกติ	Re-entry
ร้อยเอ็ด	0.4			1.6	
ระยอง	0.4			1.6	
ลำปาง	2.0	6.3	6.6	3.1	
ลำพูน		0.7		1.6	
เลย	0.4	0.7			
ศรีสะเกษ		0.7			
สกลนคร	2.8	2.1	2.9		
สงขลา	0.4				
สมุทรปราการ	1.2			1.6	
สุโขทัย	0.4	0.7	2.2		
สุรินทร์	0.4	0.7		1.6	
หนองคาย	3.6	1.4		1.6	5.3
หนองบัวลำภู	5.2	1.4	1.5		
อำนาจเจริญ		0.7			
อยุธยา	0.4			1.6	
อ่างทอง				1.6	
อุดรธานี	15.9	22.2	22.1	12.5	21.1
อุบลราชธานี	0.8		1.5		5.3
อุดรดิตถ์		0.7			
รวม ร้อยละ	100	100	100	100	100
จำนวน (คน)	252	144	135	64	19

ปัญหาของการบริการการจัดหางานเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน

การรายงานปัญหาของการบริการการจัดหางานเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่มีปัญหา และในกลุ่มผู้ที่ตอบว่ามีปัญหา จะแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงของปัญหา

การให้บริการเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานที่มีคนหางานส่วนใหญ่รายงานว่าไม่มีปัญหา คือ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ เช่น การให้ข้อมูล คำแนะนำ การมีช่องทางการติดต่อ การให้ข้อมูลที่ต้องใช้ในการ

ตัดสินใจ การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง การอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน)

ในขณะเดียวกันสำหรับผู้ที่ระบุว่าการบริการมีปัญหา กลุ่มคนหางานญี่ปุ่นจะมีค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนกลุ่มที่ไปทำงานอิสราเอลและสาธารณรัฐเกาหลีระบุปัญหาในระดับที่ไม่สูงมากนัก และมีค่าใกล้เคียงกัน

ปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การทดสอบภาษา การฝึกอบรม จะเป็นปัญหาสำคัญของกลุ่มคนหางานสาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่น

ตารางที่ 4 - 8 ปัญหาของการบริการการจัดหางานเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน

ปัญหาการบริการ	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี				ญี่ปุ่น			
	ปกติ		ปกติ		Re-entry		ปกติ		Re-entry	
	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา
(1) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ เช่น การให้ข้อมูลคำแนะนำ	63.9	2.78	47.9	2.64	48.5	2.09	57.8	3.15	47.4	2.40
(2) การมีช่องทางการติดต่อ	54.0	2.46	46.5	2.53	52.2	2.08	53.1	2.90	52.6	2.89
(3) การให้ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ	50.0	2.35	40.3	2.35	45.2	2.00	50.0	2.72	52.6	3.11
(4) ความยุ่งยากซับซ้อนของการกรอกเอกสาร	46.0	2.21	19.4	2.40	42.6	2.01	46.9	2.74	31.6	2.38
(5) จำนวนเอกสารที่ต้องกรอก	44.0	2.24	23.6	2.47	42.6	2.05	43.8	2.75	31.6	2.69
(6) ระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน	42.1	2.23	18.8	2.81	36.8	1.86	46.9	2.97	26.3	2.57
(7) ค่าใช้จ่ายของการดำเนินการ	43.7	2.41	29.2	2.50	37.5	1.98	57.8	2.85	42.1	2.45
(8) การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้	54.0	2.40	38.9	2.35	50.0	2.00	54.7	2.59	47.4	2.60
(9) ระบบการทดสอบภาษา	36.5	2.08	31.9	2.51	31.6	2.20	51.6	2.65	36.8	2.67
(10) ระบบการทดสอบความสามารถ	49.2	2.17	32.6	2.38	40.4	2.20	56.3	2.61	31.6	2.46

ปัญหาการบริการ	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี				ญี่ปุ่น			
	ปกติ		ปกติ		Re-entry		ปกติ		Re-entry	
	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา
(11) การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน	57.1	2.29	53.5	2.49	52.9	2.16	59.4	2.38	36.8	2.25
(12) การตรวจโรค และ ออกไปรับรองสุขภาพ	56.0	2.57	45.1	2.30	47.1	2.25	56.3	2.39	26.3	2.14
(13) การตรวจประวัติ อาชญากรรม	63.1	2.59	46.5	2.68	44.9	2.59	70.3	3.26	47.4	2.40
(14) การฝึกอบรมก่อนการ เดินทาง	60.7	2.38	55.6	2.48	53.7	1.87	62.5	3.08	36.8	2.08
(15) การอำนวยความสะดวก สะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่ สนามบิน)	58.3	2.30	52.8	2.26	49.3	1.81	60.9	2.72	52.6	2.44
(16) การได้รับข้อมูล กองทุนเพื่อช่วยเหลือ คนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศ	54.0	2.28	54.9	2.25	48.5	2.07	64.1	2.87	36.8	2.00
จำนวน (คน)	252		144		135		64		19	

หมายเหตุ ตัวเลขในสศมภไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ปัญหาของคนหางานต่างประเทศที่จัดส่งโดยกรมการจัดหางาน

ปัญหาที่คนหางานต่างประเทศตอบว่าไม่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ความรู้ด้านภาษาที่เพียงพอต่อการทำงาน แสดงให้เห็นว่าคนหางานคิดว่ายังมีความรู้ด้านภาษาไม่เพียงพอต่อการทำงาน ปัญหาที่มีความสำคัญรองลงมาคือ การกีดกันเพื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 4 - 9 ปัญหาของคนงานไปทำงานต่างประเทศที่จัดส่งโดยกรมการจัดหางาน

ปัญหา	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี				ญี่ปุ่น			
	ปกติ		ปกติ		Re-entry		ปกติ		Re-entry	
	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา
(1) ทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง	49.2	2.09	34.0	2.06	37.5	1.95	48.4	2.18	42.1	2.45
(2) มีความรู้ด้านภาษาเพียงพอต่อการทำงาน	21.8	2.49	15.3	2.53	19.1	2.41	35.9	2.24	26.3	2.29
(3) ความสามารถ / ทักษะ ที่หลากหลาย	41.7	2.16	28.5	2.28	31.6	1.95	43.8	2.17	26.3	2.00
(4) ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินการ (ติดต่อ ประสานงาน เอกสาร ค่าวีซ่า หนังสือเดินทาง)	47.6	2.32	33.3	2.26	48.5	2.00	51.6	2.32	36.8	2.08
(5) ค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทาง (ตั๋วเครื่องบิน)	49.2	2.42	39.6	2.13	51.5	1.82	64.1	2.22	57.9	2.00
(6) การก่อกำหนดเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ	38.9	2.56	26.4	2.64	36.8	2.21	65.6	2.14	52.6	2.56
(7) การฝึกอบรม	57.9	2.35	48.6	2.11	56.6	2.02	59.4	2.81	36.8	2.17
(8) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	47.6	2.03	34.0	2.35	48.5	1.94	57.8	2.48	47.4	2.50

ปัญหา	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี				ญี่ปุ่น			
	ปกติ		ปกติ		Re-entry		ปกติ		Re-entry	
	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา	ไม่มี ปัญหา	ระดับ ปัญหา
(9) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	56.3	2.11	38.2	2.12	48.5	1.83	57.8	2.48	47.4	2.40
จำนวน (คน)	252		144		135		64		19	

หมายเหตุ ตัวเลขในสคตมภ์ไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ

คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลมีร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่มีความรู้ในทุกประเด็นมากกว่าคนหางานที่จะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่น คนหางานที่เดินทางไปประเทศญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยความรู้สูงกว่าคนหางานกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4 - 10 ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ

ความรู้เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี				ญี่ปุ่น			
	ปกติ		ปกติ		Re-entry		ปกติ		Re-entry	
	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้
(1) ความรู้พื้นฐาน วัฒนธรรมเกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน	29.8	2.07	18.1	2.33	3.7	2.38	15.6	2.54	0.0	2.95
(2) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศที่จะไปทำงาน	29.8	2.16	17.4	2.41	1.5	2.35	23.4	2.57	0.0	3.05
(3) ความรู้เกี่ยวกับนายจ้างบริษัทผู้ว่าจ้าง	30.6	2.26	20.8	2.44	8.1	2.65	23.4	2.59	0.0	3.05
(4) ความรู้เกี่ยวกับประเภทงานที่จะไปทำ	31.0	2.32	20.8	2.45	6.6	3.12	20.3	2.65	0.0	3.11

ความรู้เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน	อิสราเอล		สาธารณรัฐเกาหลี				ญี่ปุ่น			
	ปกติ		ปกติ		Re-entry		ปกติ		Re-entry	
	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้	ไม่มี ความรู้	ระดับ ความรู้
(5) ความรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	30.6	2.22	21.5	2.49	4.4	2.82	20.3	2.69	0.0	3.05
(6) ความรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน	32.1	2.36	20.8	2.57	2.2	2.77	18.8	2.69	0.0	3.00
(7) ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	33.7	2.28	20.8	2.58	3.7	2.60	23.4	2.76	0.0	3.00
(8) ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศที่จะไปทำงาน	31.0	2.24	20.8	2.45	4.4	2.53	21.9	2.74	0.0	3.11
(9) ความรู้เกี่ยวกับที่พักอาศัย และการดำรงชีวิต	32.5	2.31	16.7	2.38	1.5	2.90	17.2	2.55	5.3	3.33
(10) ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่สามารถพึ่งพาหรือติดต่อ ในกรณีที่เกิดปัญหา	36.1	2.46	18.1	2.42	2.2	2.68	26.6	2.66	5.3	3.39
(11) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเงินกลับประเทศไทย	30.6	2.21	22.9	2.46	2.2	3.17	28.1	2.61	10.5	3.76
(12) ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศไทย	24.2	2.32	12.5	2.50	2.9	3.11	26.6	2.62	0.0	3.56
จำนวน (คน)	252		144		135		64		19	

หมายเหตุ ตัวเลขในสทคมีไม่มีความรู้เป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีความรู้ในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับความรู้เป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ

สำหรับคนหางานประเภท Re-entry ที่เดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีทุกคนมีระยะเวลาที่เคยไปทำมาก่อนตามข้อตกลง คือ 4 ปี 10 เดือน และนายจ้างรายเดิมได้ต่อสัญญาให้กลับเข้าไปทำงานอีกครั้ง สำหรับคนหางานประเภท Re-entry ที่เดินทางไปประเทศญี่ปุ่นทุกคนมีการทำงานในญี่ปุ่นตามสัญญา 3 ปี ก่อนที่จะเดินทางไปครั้งนี้

ตารางที่ 4 – 11 ค่าเฉลี่ยระยะเวลาการทำงาน (เดือน)

ประเทศ	ค่าเฉลี่ยระยะเวลาการทำงาน (เดือน)	จำนวนคน
สาธารณรัฐเกาหลี	56.6	135
ญี่ปุ่น	36	19

ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ

คนหางานประเภท Re-entry ที่เดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีระบุว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น โดยปัญหาการทำงานที่ต่างประเทศที่สำคัญ คือ การสื่อสารกับนายจ้าง หรือบริษัทผู้ว่าจ้าง นายจ้างไม่ทำตามข้อตกลงในสัญญา รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สถานเอกอัครราชทูตไทย

ตารางที่ 4 - 12 ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ

ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี		ญี่ปุ่น	
	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา
(1) การตรวจคนเข้าเมือง เอกสารการเข้าเมือง	60.3	2.00	47.4	1.20
(2) การเดินทางไปยั้งที่พัก / สถานที่ทำงาน	52.9	1.92	52.6	1.33
(3) การสื่อสารกับนายจ้าง หรือบริษัทผู้ว่าจ้าง	21.3	2.33	36.8	1.42
(4) การทำงานตามข้อตกลงในสัญญาการจ้างงาน	28.7	2.16	63.2	1.43
(5) การได้รับค่าตอบแทน ตามที่กำหนดในสัญญา (ค่าจ้าง)	36.0	2.30	57.9	1.63
(6) การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในสัญญา	37.5	2.36	68.4	1.67
(7) การได้รับความคุ้มครองแรงงานตามสัญญา	46.3	2.26	52.6	1.56
(8) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต	39.0	2.30	57.9	1.63
(9) การเดินทางกลับประเทศ	54.4	2.06	73.7	1.60
(10) การกลับมาทำงานในประเทศไทย ภายหลังจากการกลับมา	47.8	2.34	78.9	2.00
จำนวน (คน)	135		19	

หมายเหตุ ตัวเลขในสดมภ์ไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศ
ปัญหาที่คนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศระบุมา ได้แก่

ประเทศอิสราเอล

- การติดต่อผู้สมัครยังน้อย ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- สถานที่ยังไม่ดีพอ ควรปรับปรุงเล็กน้อย
- จัดหาหน่วยงานเงินกู้ให้บุคคลที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่ขาดทุนทรัพย์
- ควรให้ธนาคารปล่อยสินเชื่อให้กับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยตรง
- จัดตั้งกองทุนกู้ยืม
- การชี้แจงกระบวนการที่ต้องทำในรายการต่อไปควรเป็นขั้นเป็นตอนอย่างละเอียด
- การอบรมยาวนานเกินไป ผู้ที่จะเดินทางไปทำงานเกิดความอ่อนล้า และยังต้องเดินทางอีกไกลกว่าจะถึงอิสราเอล

สาธารณรัฐเกาหลี

กลุ่มปกติ

- ผลตรวจโรคควรกำหนดเวลาที่ใช้ได้ให้นานกว่านี้
- ควรเพิ่มเงินชดเชยของกองทุน
- มีเอกสารจำนวนมาก ถ้ามี App หรือ เว็บไซต์ที่สามารถส่งไฟล์เอกสารได้จะดีขึ้น ป้องกันเอกสารสูญหายและรกรุงรัง

- ยังไม่มีทักษะด้านภาษาเพียงพอ

- ต้องการให้การกู้ยืมมีขั้นตอนที่ง่าย เช่น ไม่มีคนค้ำประกัน หักเงินเดือนที่จะได้รับ

- ควรมีสถานที่อาบน้ำ ก่อนได้เดินทางภายในวันนั้น เพราะกว่าจะเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีใช้เวลา

นาน

กลุ่ม Re-entry

- บริการด้านข้อมูลข่าวสารมีน้อยไป ไม่ทั่วถึง

- ควรทำให้การติดต่อสื่อสารให้ง่ายขึ้น

- การให้ข่าวสาร และการติดต่อสื่อสารควรให้ดีขึ้น

- กระจายข้อมูลข่าวสารให้รวดเร็วทันนี้
- ทำระบบการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
- ขอให้ทุกขั้นตอนชัดเจน และรวบรัดมากกว่านี้
- มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก
- ควรมีการอบรมภาษาให้มาก ๆ เพื่อให้สื่อสารได้ดี
- การตรวจ CID เสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป
- เจ้าหน้าที่ไม่แสดงตน ไม่ติดบัตร ไม่รู้ว่าทำงานฝ่ายไหน

ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ

- อยากให้ทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีได้มากกว่า 10 ปี
- ถูกเอาเปรียบ
- นายจ้างปฏิบัติไม่ตรงกับสัญญาจ้าง
- นายจ้างค้างจ่ายเงินเดือน จ่ายเงินช้า
- ปัญหาด้านที่พัก ที่พักไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ฤดูหนาวมา ใช้ไฟฟ้าเยอะจนไฟตัด นายจ้างไม่มีพื้นที่อุ่นให้ ต้องซื้อพัดลมร้อน และเตาร้อน
- สภาพดินฟ้า อากาศ อากาศหนาวมาก
- มีปัญหาในการจ้างงาน แล้วขอย้ายงานไม่ได้ นายจ้างไม่ยอม
- ควรแก้ไขเรื่องการเปลี่ยนงานให้แรงงานมีสิทธิ มีตัวเลือก ปัจจุบันขึ้นอยู่กับนายจ้างเท่านั้น
- ลูกจ้างควรมีสิทธิย้ายงาน หากโรงงานที่ทำอยู่ให้ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการไม่ดี หากนายจ้างไม่เซ็นย้าย ลูกจ้างก็เปลี่ยนงานไม่ได้
- ควรมีการช่วยเหลือแรงงานเมื่อทำงานกลับมา เนื่องจากมีอายุมาก งานไม่มั่นคง

ประเทศญี่ปุ่น

- ควรสอนภาษาที่ใช้สื่อสารทั่วไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การให้บริการเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานส่วนใหญ่คนทำงานต่างประเทศที่เป็นตัวอย่างรายงานว่าไม่มีปัญหา โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นบริการ เช่น การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในด้านการให้ข้อมูล คำแนะนำ ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ การมีช่องทางการติดต่อ การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง และการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน) อย่างไรก็ตามปัญหาที่คนงานระบุส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เป็นปัญหา

เฉพาะบุคคลของคนหางาน เช่น เรื่องค่าใช้จ่าย การก่อกวน และปัญหาด้านการใช้ภาษา ส่วนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง เช่น การได้รับค่าจ้างตามกำหนดเวลา สวัสดิการที่ไม่เป็นไปตามสัญญา เป็นปัญหาที่แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วตอบว่ามีปัญหามากที่สุด

4.3 ผลการศึกษาจากแรงงานในต่างประเทศ

ในการศึกษามีการให้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศตอบคำถามผ่านระบบแบบสอบถาม Online โดยประสานงานผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการวางแบบสอบถามผ่านช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ซึ่ง ณ ปัจจุบันยังมีจำนวนการตอบที่ไม่มาก โดยในส่วนนี้เป็นการสรุปข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในเบื้องต้น พบว่า

การสำรวจแรงงานที่กำลังทำงานในต่างประเทศโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง มีจำนวนแบบสอบถามที่มีการตอบกลับและได้ข้อมูลพอที่จะใช้ประมวลผลได้มี 65 ราย ซึ่งเป็นแรงงานที่กำลังทำงานในต่างประเทศที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 36 คน และหญิง 29 คน มีอายุระหว่าง 24 – 63 ปี เนื่องจากการเก็บข้อมูลเป็นการกระจายแบบสอบถามไปในกลุ่มแรงงานที่พำนักอยู่ในต่างประเทศโดยไม่ได้เลือกระบุกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้น แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจึงมีผู้ตอบที่เป็นแรงงานที่เดินทางไปโดยรัฐจัดส่ง บริษัทจัดส่ง และเดินทางด้วยตนเอง จำแนกเป็นประเทศปลายทางและประเภทการเดินทาง ดังนี้

ตารางที่ 4 - 13 จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเทศ และการรูปแบบการจัดส่ง

ประเภทการเดินทาง	ไต้หวัน	ฮ่องกงและมาเก๊า	อื่น ๆ
กรมการจัดหางานจัดส่ง	20	10	4
บริษัทเอกชนจัดส่ง	9	8	2
เดินทางด้วยตนเอง	11	5	5
รวม	31	23	11
รวมทั้งหมด (คน)	65		

ปัญหาของการให้บริการการจัดหางานเพื่อการทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน

ในส่วนนี้จะนำเสนอผลการรายงานปัญหาของการให้บริการจัดหางานเพื่อการทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานของแรงงานที่เดินทางโดยรัฐจัดส่ง จำนวน 25 คน โดยการนำเสนอผล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดย สดมภ์ที่ 1 แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่มีปัญหา และในกลุ่มผู้ที่ตอบว่ามีปัญหา จะแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงของปัญหาในสดมภ์ที่ 2

การให้บริการเพื่อการทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานที่มีคนหางานส่วนใหญ่รายงานว่าไม่มีปัญหา คือ ระยะเวลาการดำเนินการแต่ละขั้นตอน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ เช่น การให้ข้อมูล คำแนะนำ การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้ การมีช่องทางการติดต่อ การให้ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง

ในขณะที่เดียวกันการให้บริการที่มีการตอบว่ามีปัญหา เช่น การทดสอบภาษา ระบบการทดสอบความสามารถ การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง การตรวจประวัติอาชญากรรม การตรวจโรค และออกใบรับรองสุขภาพ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน จะเป็นปัญหาการให้บริการของกรมการจัดหางานที่สำคัญของกลุ่มแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในต่างประเทศ

ตารางที่ 4 – 14 ปัญหาของการให้บริการการจัดหางานเพื่อการทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน

ปัญหาการให้บริการ	ไม่มีปัญหา (ร้อยละ)	ระดับปัญหา (ค่าเฉลี่ย)
(1) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ เช่น การให้ข้อมูล คำแนะนำ	64	1.81
(2) การมีช่องทางการติดต่อ	48	2.25
(3) การให้ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ	52	1.77
(4) ความยุ่งยากซับซ้อนของการกรอกเอกสาร	48	2.08
(5) จำนวนเอกสารที่ต้องกรอก	48	2.17
(6) ระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน	68	1.76
(7) ค่าใช้จ่ายของการดำเนินการ	52	1.62
(8) การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้	56	1.50
(9) ระบบการทดสอบภาษา	40	2.30

ปัญหาการให้บริการ	ไม่มีปัญหา (ร้อยละ)	ระดับปัญหา (ค่าเฉลี่ย)
(10) ระบบการทดสอบความสามารถ	44	1.73
(11) การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน	32	1.50
(12) การตรวจโรค และออกใบรับรองสุขภาพ	40	1.80
(13) การตรวจประวัติอาชญากรรม	32	2.13
(14) การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง	24	2.00
(15) การอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน)	44	1.55
(16) การได้รับข้อมูลกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	40	2.00
จำนวนแรงงานที่ตอบ	25	

หมายเหตุ ตัวเลขในสดมภ์ไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ปัญหาของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ

ข้อมูลปัญหาของแรงงานที่ทำในต่างประเทศ ได้จากแรงงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ทั้งที่จัดส่งโดยรัฐ บริษัทจัดหางาน และเดินทางด้วยตัวเอง

ปัญหาที่แรงงานที่ทำงานในต่างประเทศตอบว่าไม่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ความรู้ด้านภาษาที่เพียงพอต่อการทำงาน แสดงให้เห็นว่าคนหางานคิดว่ายังมีความรู้ด้านภาษาไม่เพียงพอต่อการทำงาน ปัญหาที่มีความสำคัญรองลงมาคือ การก่อกวนเพื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบแรงงานที่ไปทำงานที่จัดส่งโดยรัฐและบริษัทจัดหางานจัดส่ง พบว่า แรงงานที่จัดส่งโดยรัฐมีปัญหาน้อยกว่าแรงงานที่บริษัทจัดหางานจัดส่งในทุกด้าน ส่วนแรงงานที่เดินทางด้วยตนเองมีปัญหาในระดับที่ใกล้เคียงกับแรงงานที่ไปทำงานรูปแบบจัดส่งโดยรัฐ

ตารางที่ 4 - 15 ปัญหาของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง

ปัญหา	รัฐจัดส่ง		บริษัทจัดหางาน		เดินทางด้วยตนเอง	
	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา
(1) ทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง	49.2	2.09	34.0	2.06	37.5	1.95
(2) มีความรู้ด้านภาษาเพียงพอต่อการทำงาน	21.8	2.49	15.3	2.53	19.1	2.41
(3) ความสามารถ / ทักษะ ที่หลากหลาย	41.7	2.16	28.5	2.28	31.6	1.95
(4) ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินการ (ติดต่อประสานงาน เอกสาร ค่าวีซ่า หนังสือเดินทาง)	47.6	2.32	33.3	2.26	48.5	2.00
(5) ค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทาง (ตัวเครื่องบิน)	49.2	2.42	39.6	2.13	51.5	1.82
(6) การก่อกั้นเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ	38.9	2.56	26.4	2.64	36.8	2.21
(7) การฝึกอบรม	57.9	2.35	48.6	2.11	56.6	2.02
(8) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	47.6	2.03	34.0	2.35	48.5	1.94
(9) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	56.3	2.11	38.2	2.12	48.5	1.83
จำนวน (คน)	25		19		21	

หมายเหตุ ตัวเลขในสดมภ์ไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ

แรงงานที่ไปทำงานโดยรัฐจัดส่งมีความรู้มากกว่าแรงงานที่บริษัทจัดหางานจัดส่งในด้านที่สำคัญ เช่น ความรู้พื้นฐาน วัฒนธรรม เกี่ยวกับประเทศที่จะไป ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศที่จะไปทำงาน ความรู้เกี่ยวกับนายจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้าง ความรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน

ตารางที่ 4 - 16 ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ

ความรู้เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน	รัฐจัดส่ง		บริษัทจัดหางาน		เดินทางด้วยตนเอง	
	ร้อยละของผู้มีความรู้	ระดับความรู้	ร้อยละของผู้มีความรู้	ระดับความรู้	ร้อยละของผู้มีความรู้	ระดับความรู้
(1) ความรู้พื้นฐาน วัฒนธรรม เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน	84.0	2.10	78.9	2.00	90.5	2.89
(2) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศที่จะไปทำงาน	88.0	2.05	78.9	1.86	90.5	2.94
(3) ความรู้เกี่ยวกับนายจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้าง	88.0	2.16	78.9	2.00	85.7	2.72
(4) ความรู้เกี่ยวกับประเภทงานที่จะไปทำ	84.0	2.35	84.2	2.20	84.6	3.35
(5) ความรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	88.0	2.32	78.9	2.00	85.7	3.19
(6) ความรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน	92.0	2.50	73.7	2.46	90.5	3.47
(7) ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	88.0	2.37	84.2	2.27	85.7	3.38
(8) ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศที่จะไปทำงาน	88.0	2.24	78.9	2.29	85.7	3.12
(9) ความรู้เกี่ยวกับที่พักอาศัย และการดำรงชีวิต	88.0	2.50	89.5	2.25	90.5	3.41
(10) ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่สามารถพึ่งพาหรือติดต่อ ในกรณีที่เกิดปัญหา	88.0	2.74	84.2	2.33	90.5	3.44
(11) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเงินกลับประเทศไทย	84.0	2.58	84.2	3.2	90.5	3.56
(12) ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศไทย	84.0	2.89	78.9	3.00	90.5	3.65
จำนวน (คน)	25		19		21	

หมายเหตุ ตัวเลขในสทมภไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ปัญหาในการทำงานในต่างประเทศ

ปัญหาการทำงานในต่างประเทศที่สำคัญ คือ การสื่อสารกับนายจ้าง หรือบริษัทผู้ว่าจ้าง นายจ้างไม่ทำตามข้อตกลงในสัญญา รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต ทั้งนี้แรงงานที่ไปทำงานโดยรัฐจัดส่งมีปัญหาน้อยกว่าแรงงานที่บริษัทจัดหางานจัดส่งในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4 – 17 ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ

ปัญหาการทำงานในต่างประเทศ	รัฐจัดส่ง		บริษัทจัดหางาน		เดินทางด้วยตนเอง	
	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา	ไม่มีปัญหา	ระดับปัญหา
(1) การตรวจคนเข้าเมือง เอกสารการเข้าเมือง	76.0	1.80	63.2	1.33	66.7	2.00
(2) การเดินทางไปยังที่พัก / สถานที่ทำงาน	68.0	1.60	42.1	1.60	52.4	2.11
(3) การสื่อสารกับนายจ้าง หรือบริษัทผู้ว่าจ้าง	52.0	1.67	31.6	2.17	52.4	2.56
(4) การทำงานตามข้อตกลงในสัญญาการจ้างงาน	60.0	1.86	42.1	2.50	57.1	1.88
(5) การได้รับค่าตอบแทน ตามที่กำหนด (ค่าจ้าง) ในสัญญา	56.0	1.75	47.4	2.44	52.6	1.60
(6) การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในสัญญา	64.0	2.00	42.1	2.60	61.9	1.57
(7) การได้รับความคุ้มครองแรงงานตามสัญญา	60.0	2.29	42.1	2.30	76.2	1.75
(8) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต	52.0	2.00	42.1	2.50	61.9	1.83
(9) การเดินทางกลับประเทศ	60.0	1.86	47.4	1.89	66.7	1.75
จำนวน (คน)	25		19		21	

หมายเหตุ ตัวเลขในสดมภ์ไม่มีปัญหาเป็นร้อยละของผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในข้อนั้น ๆ และตัวเลขในช่องระดับระดับปัญหาเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนน 1 – 5 ที่ผู้ตอบมีการตอบ

ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ

ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของกรมการจัดหางาน จากคำถามปลายเปิดเพื่อให้ระบุ ประกอบด้วย

ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของกรมการจัดหางาน

- การติดตามความช่วยเหลือเวลามีปัญหากับนายจ้างเรื่องต่าง ๆ ช้า ไม่รวดเร็ว ใช้เวลานานเกินไป
- ควรลดจำนวนเอกสารที่ต้องกรอก
- ควรจัดทำระบบลงทะเบียนกองทุนทางออนไลน์
- มีความประสงค์ให้หน่วยงานรัฐช่วยเหลือแหล่งเงินทุน เงินทุนการเดินทางสำหรับคนทุนน้อยตั้งกองทุนเพื่อนการกู้ยืมสำหรับคนที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและดอกเบี้ยต่ำ
- ฝึกอบรมภาษาเบื้องต้นก่อนไปทำงานต่างประเทศนั้น ๆ
- กรมการจัดหางานควรเข้มงวดตรวจสอบเรื่องค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานเก็บจริง
- ควรทดสอบความสามารถของแรงงานให้ได้มาตรฐานจริง ๆ เพื่อประโยชน์ของคนงานเอง
- การรายงานตัวที่ กระทรวงแรงงาน ที่ดินแดง การบริการ ยังไม่ดีเท่าที่ควร บางทีคนงานไม่ค่อยเข้าใจ ควรอธิบายให้คำแนะนำคนหางาน ว่าขั้นตอนแต่ละอย่างมีอะไรบ้าง ทำอย่างไรในแต่ละขั้นตอน อธิบายอย่างละเอียด เพราะบางคนไม่เข้าใจ ตามไม่ทัน
- ควรลดขั้นตอนการรายงานตัวของแรงงานทั้งก่อนการเดินทางและเมื่อกลับมาแล้ว
- กรมการจัดหางานควรจัดส่งแรงงานไปได้วันทั้งหมด เนื่องจากการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานมีปัญหาและถูกเอาเปรียบ

ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนในการไปทำงานต่างประเทศ

- เจ้าหน้าที่ควรติดตามเรื่องสวัสดิการและเรื่องการเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น ค่าแรงตามกฎหมายอย่างจริงจัง
- ที่พักมีสภาพแออัด กรมการจัดหางานควรมีการเจรจา บังคับใช้กฎหมายกับนายจ้างในด้านการจัดการที่พัก
- การติดตามความช่วยเหลือเวลามีปัญหากับนายจ้างเรื่องต่าง ๆ ช้า ไม่รวดเร็ว ใช้เวลานานเกินไป
- กรมการจัดหางานต้องเข้าถึงแรงงานให้มากที่สุด จะได้เข้าใจปัญหา ของคนงาน
- การสื่อสารประชาสัมพันธ์กับแรงงานยังมีน้อยไป ไม่ทั่วถึง

-กรมการจัดหางานควรจัดกิจกรรมร่วมกับแรงงานในประเทศนั้น ๆ เพื่อจะได้พบปะแรงงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะได้เข้าถึงปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นกับคนงานให้มากที่สุด อย่าปล่อยให้แรงงานต้องเผชิญปัญหาโดยลำพัง

- ควรมีเว็บไซต์คอยช่วยเหลือข้อสงสัยและตอบคำถามต่าง ๆ จากแรงงาน

โดยสรุปแล้ว แรงงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศมีปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการที่กรมจัดหางานจัดให้ก่อนการเดินทางที่สำคัญใกล้เคียงกับคนงานที่กำลังจะเดินทางไปต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทดสอบภาษา ระบบการทดสอบความสามารถ การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง การตรวจประวัติอาชญากรรม การตรวจโรค และออกไปรับรองสุขภาพ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

ส่วนปัญหาที่พบในขณะที่ทำงานต่างประเทศที่สำคัญ เช่น การสื่อสารกับนายจ้าง นายจ้างไม่ทำตามข้อตกลงในสัญญา รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

จากการเปรียบเทียบแรงงานที่จัดส่งโดยรัฐ และ แรงงานที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานที่จัดส่งโดยรัฐมีความรู้เกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าแรงงานที่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง รวมทั้งแรงงานที่รัฐจัดส่งจะมีปัญหาในการทำงานในต่างประเทศน้อยกว่าแรงงานที่เดินทางไปโดยบริษัทจัดหางาน

4.4 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในการศึกษามีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน และผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ เช่น แรงงานจังหวัด เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยรัฐ โดยมีผลการศึกษาที่สำคัญตามตาราง

4.4.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน

ตารางที่ 4 - 18 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
การจัดโครงสร้างองค์กร และนโยบายในภาพรวม	
<p>นโยบายของการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับประเทศทิศทางของนโยบายด้านการส่งแรงงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำร้อยละ 62-65 ของคนลงทะเบียนที่ไ้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ■ แนวคิดของการที่กรมการจัดหางานจะไม่แข่งขันกับเอกชน คอยกำกับดูแล เน้นเฉพาะประเทศที่มีการทำ MOU ระหว่างรัฐบาล ■ นโยบายเน้นการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมาย ป้องกันการหลอกลวง ■ โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศ ยังไม่มีแนวโน้มจะแยกกรมฯ เรื่องการส่งงานออกเป็นองค์กรอิสระ ■ ทิศทางในอนาคต มีวางแผนสร้างกรอบความร่วมมือกับประเทศแถบสแกนดิเนเวีย เช่น สวีเดน ฟินแลนด์
<p>กฎหมายที่เกี่ยวข้องและข้อจำกัดของกฎหมาย</p>	<p>พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (ปรับปรุง)</p> <p><u>ข้อจำกัด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ฉบับปรับปรุงล่าสุดค่อนข้างเก่า อาจไม่ทันสมัยกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ■ กฎหมายบางข้อก็มีข้อจำกัด ไม่ได้ได้รับความสะดวก ไม่ได้เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานมากนัก ■ มาตรา 91 (ลูกจ้างต้องไปหาจ่ายการเอง) เป็นข้อจำกัดในการช่วยเหลือแรงงาน ■ การอำนวยความสะดวกซื้อตัวเครื่องบินให้แรงงาน ไม่มีระเบียบที่ชัดเจน ส่วนหนึ่งจากการที่เงินนี้ไม่ได้มาจากส่วนราชการ จึงไม่เข้ากับข้อกฎหมายในการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลยพินิจเอาเอง อาจทำให้เกิดการ

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
	<p>ทุจริตได้ หรือในทางกลับกันอาจถูกกล่าวหาจากผู้เสียประโยชน์</p> <p><u>กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</u></p> <p>(1) ห้ามนายจ้างจากต่างประเทศ เข้ามาเลือกแรงงานด้วยตนเองที่ประเทศไทย ห้ามดูตัวแรงงานก่อน ไม่เช่นนั้นจะเข้าข่ายการค้ามนุษย์ และผิดกฎหมาย</p> <p>(2) ตามกฎหมายข้อระเบียบกองทุนไม่คุ้มครองโรคบางโรค เช่น มะเร็ง เส้นเลือดสมองตีบ โดยมีการให้เหตุผลว่าคุณต้องตรวจสอบสุขภาพ แสดงว่าแรงงานต้องสุขภาพแข็งแรง พร้อมทั้งจะทำงาน</p>
โครงสร้างองค์กรที่พึงประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> ■ ควรจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชน / หน่วยงานแยกอิสระ / หรือการจัดตั้งบริษัทลูก ■ กรมการจัดหางาน ควรมีบทบาทของการกำกับและการเป็น Facilitator ■ รัฐบาลควรมีหน้าที่เข้าไปเติมช่องว่างในตลาดแรงงาน ■ การทำให้องค์กรเป็นองค์กรธรรมาภิบาล
ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของการจัดส่งแรงงานไทยโดยภาครัฐ	
ด้านนโยบาย	<p>แรงงานไทยมีโอกาสน้อยกว่าถ้าต้องแข่งขันกับประเทศอื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ปัจจัยหลายอย่างขึ้นอยู่กับต่างประเทศ ทำให้ทางเราทำงานด้วยความลำบาก ■ นโยบายไม่ชัดเจน จะส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ (เพราะประเทศไทยก็ยังขาดแคลนแรงงาน กึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ) แล้วจะส่งเสริมมากน้อยแค่ไหน ■ ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำ จะทำอย่างไรไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะด้านการทำงาน การพัฒนาทักษะ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
ประเด็นด้านฐานข้อมูล การจัดการระบบฐานข้อมูล และการบูรณาการข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> ■ สถานที่รับสมัครแรงงานไทยควรพร้อมกว่านี้ ควรมีการอำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่จะได้สื่อสารหยิบยื่นข่าวสารให้แรงงานได้อย่างถูกต้อง ■ ข่าวปลอมจากทาง Line, Facebook ไปถึงแรงงานไทยมากกว่าสื่อที่ถูกต้องจากกรมการจัดหางาน ■ เมื่อแรงงานเดินทางกลับจะขาดการรายงานข้อมูลและการติดตามภายหลังจากการกลับมาดำเนินชีวิตในประเทศ
ค่าใช้จ่ายและต้นทุนในการจัดหางาน	<ul style="list-style-type: none"> ■ งบประมาณมีจำกัด ควรวางระเบียบในการใช้จ่ายเงินของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ
กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ กระบวนการจัดส่งมีความล่าช้า ไม่ตอบสนองความต้องการแรงงานของบางประเทศได้ทันท่วงที ■ ศูนย์ TOEA, POBA, CID ตรวจสอบอาชญากรรม ที่อยู่ที่กรมจัดหางาน ยังไม่ใช่ One Stop Service แคเป็นหน่วยรับเรื่องแล้วก็ส่งเรื่องต่อไปที่สำนักงานใหญ่อีกที่หนึ่ง
ปัญหาและข้อจำกัดในรายประเทศที่มีคนงานไทยไปทำงาน	
การบริหารจัดการ องค์กรที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศที่มีปัญหา	<p>อิสราเอล (เป็น MOU ระหว่างกรมฯ และ IOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ขาดบุคลากรในการจัดการ/การดูแลแรงงานในพื้นที่ (2) บุคลากรกรมฯ ขาดทักษะภาษาในการสื่อสาร ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบการจัดส่งไปยังอิสราเอล (3) ต้องผ่านตัวกลางประสาน ได้แก่ IOM (4) มีการให้ CIMI เก็บค่าบริการจากแรงงาน จึงถูกมองเหมือนการค้ามนุษย์ หรือไม่แตกต่างจากการจัดส่งแรงงานโดยเอกชนที่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม (5) ทางกรมฯ มีข้อจำกัดในเรื่องของโควตาจัดส่งที่มีจำกัด <p>ปัจจุบันมีการประชุมประเด็น IOM ขอลอนตัว ซึ่งประเทศไทยมีการเจรจากับอิสราเอลแล้ว ทางรัฐบาลอิสราเอลไม่ยาก</p>

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
	<p>เข้ามาว่านวยจัดการบริหาร และมีทางเลือกเยอะ เพราะประเทศอื่นๆ ก็มีนำเข้าแรงงานด้วยเช่นกัน</p> <p>เกาหลีใต้ (MOU ระหว่างรัฐ ต่อ รัฐ)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ระยะเวลาในการจัดส่งแรงงานล่าช้า (2) มีการเข้าไปของแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมาก (ผีน้อย) อาจส่งผลต่อการได้รับสิทธิของการเข้าไปทำงานของแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย (3) มีการแข่งขันสูง โดยมีคู่แข่งในระบบ EPS ถึง 16 ประเทศ <p>ญี่ปุ่น (MOU ระหว่างรัฐ ต่อ รัฐ)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) วิธีการสมัคร ใช้เวลานาน มีกระบวนการหลายขั้นตอน (2) แรงงานไทยสอบไม่ผ่านจำนวนมาก (ตอนสมัครมีจำนวนมาก และค่อย ๆ ออกจากโครงการ) (3) ช่วงเตรียมความพร้อมตอนอบรม แรงงานจะต้องขาดรายได้ 4 เดือน ทำให้แรงจูงใจสำหรับแรงงานที่มีฝีมืออยู่แล้วมีอยู่จำกัด <p>ไต้หวัน (MOU ระหว่างรัฐ ต่อ รัฐ)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ขั้นตอนเยอะ ล่าช้า ใช้เวลานานกว่าจะไปถึงแล้วได้ทำงาน ซึ่งกรณีของไต้หวัน แรงงานเลือกใช้การเดินทางกับบริษัทเอกชน ซึ่งมีความสะดวกและคล่องตัวมากกว่า
ปัญหาที่เกิดจากแรงงานไทย ภาพรวม	<ol style="list-style-type: none"> (1) แรงงานขาดความรู้และไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นแต่ละประเทศ (จีน เกาหลี ญี่ปุ่น) (2) ขาดวินัยในการทำงาน เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า (เหตุผลมาจากการเมาสุรา) (3) การลาออกและกลับก่อนสัญญาจ้าง (แรงงานคาดหวังสูง, การโดนหลอกมาโดยที่ไม่เป็นไปตามที่ตกลงในตอนแรก) (4) Homesick (5) การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน / ปัญหาสุขภาพ (6) การหลบหนีไปยังสถานประกอบการอื่น ๆ (7) ยาเสพติด การใช้จ่าย ซึ่งที่อิสราเอลไม่ได้ห้ามใช้สารเสพติด แต่อย่าให้เสียงาน

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
	(8) แรงงานไทยขาดการเรียนรู้ ไม่มีการพัฒนาตนเอง
ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง ภาพรวม	(1) นายจ้างจ่ายเงินเดือนล่าช้า ไม่มีสลิปเงินเดือนให้แรงงาน ซึ่งลูกจ้างควรต้องทวงถามทุกครั้งทุกเดือน (2) การที่นายจ้างไม่เคารพกฎหมายท้องถิ่น เช่น สาธารณรัฐเกาหลี (3) นายจ้างแจ้งความลูกจ้างหลบหนี (4) นายจ้างเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสัญญาจ้าง และลดสิทธิประโยชน์ (5) นายจ้างดูแลแรงงานได้ไม่ดี ไม่ทั่วถึง (6) การไม่จ่ายค่าจ้างแล้วมีการฟ้องศาล ซึ่งส่วนใหญ่ลูกจ้างจะเป็นฝ่ายแพ้
ลักษณะตลาดแรงงานและงานของแต่ละประเทศ	ภาพรวม <ul style="list-style-type: none"> ■ มีความต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษา ■ มีความต้องการแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี การบริการที่ดี ทักษะที่ดี ■ แรงงานต้องมีการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ระดับหนึ่ง ญี่ปุ่น <ul style="list-style-type: none"> ■ นายจ้างอยากได้แรงงานที่สอบผ่านภาษาระดับ N4 – N3 สามารถสื่อสารภาษาญี่ปุ่นเข้าใจ ■ นายจ้างเน้นการรับแรงงานด้านเทคนิค ■ แรงงานชำนาญเฉพาะทางพิเศษ 14 สาขาอาชีพ สาธารณรัฐเกาหลี <ul style="list-style-type: none"> ■ นายจ้างจะต้องการแรงงานชายเป็นหลัก อายุจำกัดไม่เกิน 45 ปี อิสราเอล <ul style="list-style-type: none"> ■ เป็นการทำงานในภาคการเกษตรเท่านั้น มาเก๊า ฮองกง <ul style="list-style-type: none"> ■ งานประเภท การบริการ งานโรงแรม เช่น พนักงานเสิร์ฟ รปภ หมอนวด . ■ ผู้สมัครต้องมีการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีขึ้นไป

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
	<ul style="list-style-type: none"> ■ แร่งงานต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่อง โดยเฉพาะการสื่อสารด้วยภาษาจีน <p style="text-align: center;">ได้หวั่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ แร่งงานภาคอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาของการจัดส่งแรงงานไทยโดยภาครัฐ

<p>ข้อจำกัดด้านกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ใหม่ขึ้น (พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528) ให้ครอบคลุมและให้เอื้อประโยชน์ต่อแรงงาน ควรมีการกำหนดขอบเขต และยังคงคุ้มครองแรงงานไทยให้ปลอดภัย ได้รับความเป็นธรรม ไม่ให้โดนเอารัดเอาเปรียบได้ ■ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้โอกาสแรงงานไทยมากขึ้น เช่น อนุมัติกระบวนการให้นายจ้างมาคัดเลือก อยู่ภายใต้การควบคุมของกรมฯ แล้วทำสัญญาจ้างให้เรียบร้อย และทางกรมฯก็จะพาไปที่สถานเอกอัครราชทูตเพื่อส่งไปทำงานต่อไป (ซึ่งปัจจุบันเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย) ■ ควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ถ้ามีการปฏิรูปการทำงาน ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ มีประกาศให้ชัดเจน และในปี พ.ศ. 2562 จะมีกฎหมายใช้พutschิกายนี้ (เกี่ยวกับเรื่องดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่) และประเมินผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ■ ควรพิจารณาเพิ่ม พรบ.ดิจิทัล มาช่วยในการพัฒนาระบบการส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ <p>ทบทวนสถานการณ์ของตลาดแรงงานเดิมและหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ขยายตลาดใหม่ มีการพิจารณาว่าประเทศไทยจะขายความสามารถของแรงงานอะไรให้กับประเทศใด การเพิ่มกลุ่มทักษะ เช่น ด้านการเกษตร และด้านเทคนิคต่าง ๆ ■ การให้อัครราชทูตที่ปรึกษาด้านแรงงานในต่างประเทศ และทีมงาน ส่งข้อมูลด้านตลาดแรงงานของประเทศเป้าหมาย <p>ศักยภาพของระบบ และ บุคลากรกรมฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ควรมีการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรด้านภาษา ■ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ ■ ปรับปรุงระบบกองทุนสำรอง ควรมีระบบจ่ายคืนแรงงานให้สะดวกกว่านี้ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ เช่น มีข้อเสนอไม่ควรมีบัตรกองทุน ควรยกเลิกแล้วแจ้งแค่รหัสบัตรประชาชน หลัก 13 และเชื่อมโยงข้อมูลได้ก็น่าจะเพียงพอ ■ ควรมีการลดขั้นตอนการดำเนินการให้รวดเร็วขึ้น
--

ประเด็น	ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
<p>อื่น ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ควรมีการเพิ่มจำนวนของพนักงานในต่างประเทศที่มีจำนวนของการจ้างงานคนไทยในจำนวนมาก เช่น สาธารณรัฐเกาหลี เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและรองรับภาระงานได้มากขึ้น ■ ต้องการให้มีการวิเคราะห์ความต้องการของฝั่งเอกชนในต่างประเทศด้วยจะได้รู้ข้อมูลทั้งหมดในตลาดแรงงาน ■ ต้องการกลุ่มพัฒนาทักษะอาชีพ ส่งเสริมให้มีพนักงาน ทดสอบแรงงานไทย เพื่อเตรียมตัวให้มีคุณภาพพร้อมที่ไปแข่งขันกับแรงงานประเทศอื่น ■ ต้องการให้แรงงานไทยทำ SWOT ตัวเอง การทำบัญชีครัวเรือน และคำนวณต้นทุนค่าเสียโอกาส ของการไปทำงานต่างประเทศ ■ การจัดทำคู่มือรายประเทศเกี่ยวกับคู่มือ การใช้ชีวิต ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้แรงงานสามารถทราบ โดยอาจอยู่ในรูปแบบของ Application บนโทรศัพท์มือถือ
<p>การเรียนรู้จาก Case Study จากต่างประเทศ</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ อยากให้ไปศึกษาดูงานที่ประเทศฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ศึกษา Model ที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างแล้วประยุกต์ใช้ เช่น การจัดองค์กรเป็นองค์การมหาชน ■ สาธารณรัฐเกาหลี มีระบบ EPS การจัดส่งที่ดี ■ ประเทศอิสราเอล เพราะมอบหมายให้ IOM มาจัดการให้ จึงไม่ต้องเปลืองเจ้าหน้าที่ของกรมในการดำเนินการ ■ เพิ่มการรายงาน ติดตามแรงงานที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการจัดส่งและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงผลประโยชน์ที่แรงงานควรจะได้รับ

4.4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ปฏิบัติงานศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA)

ผลการศึกษาในส่วนนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) โดยแบ่งประเด็นเป็นเรื่อง การให้บริการ ประเด็นปัญหา โดยมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

การให้บริการ

ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค มีการบริการคนหางานไปต่างประเทศ ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การรับลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ของคนหางานไปต่างประเทศ
- 2) การรับแจ้งการเดินทางด้วยตนเองของแรงงานที่เดินทางไปทำงานครั้งแรก เป็นกรณีที่แรงงานมีนายจ้างแล้ว
- 3) การรับแจ้งการรายงานการเดินทางไปต่างประเทศด้วยตนเองของแรงงานที่กลับมาและต้องการเดินทางกลับไปทำงานอีก (Re-entry) โดยกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่กลับมาพักชั่วคราว เช่น ลาพักผ่อนเจ็บป่วย ทางศูนย์รับแจ้งได้เฉพาะแรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ตามบัตรประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ หากแรงงานมีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น ต้องไปรายงานตัวที่จังหวัดที่ตนเองมีชื่อในทะเบียนบ้าน หรือแจ้งที่กองบริหารงานแรงงานไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในกรุงเทพฯ
- 4) จัดอบรมให้กับคนหางานที่จะเดินทางครั้งแรก โดยใช้หลักสูตรเนื้อหาที่กรมจัดหางานกำหนดให้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การใช้ชีวิต กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ สวัสดิการต่าง ๆ
- 5) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานในต่างประเทศ การสอบ ขั้นตอนของการสมัคร การเตรียมเอกสาร กำหนดการต่าง ๆ ทุกขั้นตอน
- 6) รับแจ้งเรื่องร้องทุกข์ จากแรงงานที่มีปัญหาต่าง ๆ และช่วยเหลือในการเบิกจ่ายจากกองทุนฯ
- 7) เป็นศูนย์จัดสอบด้านภาษาและทักษะ ในกรณีของคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี จะต้องทดสอบภาษา ก่อน เมื่อสอบผ่านแล้วจึงไปทำการทดสอบทักษะ โดยศูนย์ที่มีการจัดทดสอบภาษาเกาหลี จำนวน 4 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี นครราชสีมา และ ลำปาง ส่วนศูนย์ที่มีการจัดทดสอบทักษะ จำนวน 3 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี และ นครราชสีมา

ประเภทคนหางานไปต่างประเทศที่ให้บริการ คือ 1) คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง 2) คนหางานที่บริษัทจัดหางานจัดส่ง 3) คนหางานที่ต้องการกลับไปทำงาน (Re-entry) 4) คนหางานที่รัฐจัดส่ง

ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดหางานเพื่อทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ ที่ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาคดำเนินการอยู่

ปัญหาในด้านการวางแผน

- 1) จำนวนคนหางานที่มาติดต่อสอบถาม ลงทะเบียนไว้มีจำนวนไม่แน่นอน และไม่สามารถกำหนดเวลาการรับสมัคร การสอบได้ เพราะกำหนดการต่าง ๆ ทางกรมการจัดหางานกำหนดมา รวมทั้งขึ้นอยู่กับประเทศที่ต้องการแรงงานกำหนดมา
- 2) ในกรณีการให้บริการอบรมกับคนหางานที่บริษัทเอกชนจัดส่ง ศูนย์ไม่สามารถจัดทำแผนการดำเนินการได้ เนื่องจากบริษัทเอกชนที่นำคนหางานมารับการอบรมก่อนการเดินทาง ไม่มีการแจ้งล่วงหน้า หรือบริษัทจัดหางานเอกชนในจังหวัดบางบริษัทนำคนหางานเดินทางมารับการอบรมในกรุงเทพฯ โดยตรง
- 3) ไม่สามารถติดตามข้อมูลการไปทำงานต่างประเทศของผู้ที่มาลงทะเบียนได้ เนื่องจากผู้หางานเมื่อได้ตัดสินใจที่จะไปทำงานจะเดินทางไปดำเนินการต่อที่กรมการจัดหางาน หรือได้เดินทางไปแล้ว ก็ไม่ได้แจ้งกับทางศูนย์ฯ
- 4) การแจ้งการเดินทางต่างประเทศด้วยตนเองของแรงงานที่กลับมาและต้องการเดินทางกลับไปทำงานอีก โดยกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่กลับมาชั่วคราว เช่น พักผ่อน เจ็บป่วย ทางศูนย์รับแจ้งได้เฉพาะแรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ตามบัตรประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ หากแรงงานมีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น ต้องไปรายงานตัวที่จังหวัดที่ตนเองมีชื่อในทะเบียนบ้าน หรือแจ้งที่กองบริหารงานแรงงานไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในกรุงเทพฯ

นวัตกรรมบริการให้บริการ

ศูนย์ฯ มีช่องทางให้คนหางานสามารถติดต่อกับศูนย์ที่หลากหลาย ทั้งการให้คนหางานติดต่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และการแจ้งข่าวสารให้คนหางาน โดยใช้การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, จัดทำกลุ่ม Line โดยจะมีเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลเมื่อมีประกาศรับสมัครงาน ตอบคำถามต่าง ๆ รวมทั้งใช้เป็นช่องทางให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ถูกต้อง ไม่ให้คนหางานถูกหลอกลวง บางศูนย์ฯ ให้เบอร์โทรศัพท์ติดต่อทั้งเบอร์สำนักงานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ผู้สมัครงานสามารถติดต่อได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินนอกเวลาทำการ

ข้อจำกัดการให้บริการ คือ

ในแต่ละศูนย์ภูมิภาค ไม่สามารถดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศได้อย่างครบวงจร เนื่องจาก

1) จำนวนผู้หางานที่มาติดต่อมีจำนวนไม่มาก การจัดอบรมก่อนการเดินทางไปต่างประเทศอาจไม่คุ้มค่า

2) จำนวนบุคลากรที่จะดูแลทุกขั้นตอนตั้งแต่การลงทะเบียน ฝึกอบรม จนถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน) ไม่เพียงพอและต้องใช้งบประมาณมาก

3) การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้หางาน เช่น การสอบประวัติอาชญากรรม ระบบข้อมูลการตรวจสอบยังไม่เชื่อมต่อทั้งประเทศ ผู้หางานต้องมาดำเนินการที่ส่วนกลาง เพราะต้องมีการพิมพ์ลายนิ้วมือ

4) ระบบการจัดสอบยังมีอยู่อย่างจำกัด เช่น การทดสอบภาษาเกาหลี มี เพียง 4 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี นครราชสีมา และ ลำปาง ส่วนศูนย์ที่มีการจัดทดสอบทักษะ มีจำนวน 3 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี และ นครราชสีมา เท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาคไม่สามารถดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศได้อย่างครบวงจร ด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น จำนวนผู้หางานที่มาลงทะเบียน การทดสอบภาษาและทักษะตามที่ประเทศที่ต้องการแรงงานกำหนดมาอยู่จำกัดในบางศูนย์ฯ เท่านั้น รวมทั้งยังไม่สามารถติดตามแรงงานที่กลับมาแล้วอย่างครบถ้วน

4.4.3 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยได้มีการส่งแบบสอบถาม online ไปยังกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานของจังหวัดต่าง ๆ (รวมถึง จัดหางานจังหวัด สวัสดิการแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด) โดยมีผู้ตอบมาทั้งสิ้นจำนวน 30 คน (ณ วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2562) โดยผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การระบุปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยรัฐ ที่ท่านประสบหรือเคยได้รับฟังมา และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง ระบบการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า ผู้ตอบระบุปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

- การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐในด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐยังไม่ทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ที่น้อยเกินไป ทำให้แรงงานอาจถูกหลอกไปทำงานด้วยวิธีอื่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

- การดำเนินการมีขั้นตอนหลายชั้น ทำให้ใช้เวลาในการดำเนินการ ซึ่งการไปทำงานผ่านระบบอื่น ๆ อาจสะดวกและคล่องตัวกว่า

- การดำเนินการมีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่แรงงานได้รับ (ก่อนการเดินทาง)

- แรงงานขาดคุณสมบัติในด้านทักษะ ความสามารถทางภาษา ข้อมูลพื้นฐานของประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาจากนายจ้าง
- ตำแหน่งงานที่ผ่านระบบที่จัดส่งโดยรัฐ มีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับความต้องการของแรงงาน (ที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์)

สำหรับข้อเสนอที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- ภาครัฐควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และทราบถึงข้อดีและข้อเสียที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโดยภาครัฐ ควรสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีมาตรการบังคับใช้กฎหมาย โดยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและบทลงโทษกรณีที่ลักลอบไปทำงาน ชี้แจงข้อดีของบริษัทและสาย/นายหน้าที่หลอกลวงและดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ป้องกันและตรวจเข้มเพื่อสกัดกั้นการลักลอบไปทำงานที่สนามบิน
- ควรมีการลดขั้นตอนการดำเนินการให้สั้นลง มีความรวดเร็ว เพื่อลดระยะเวลาออกไปทำงาน และควรมีการลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น เช่น การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้มากขึ้น
- การจัดหาตำแหน่งงานให้มีจำนวนมากขึ้น รองรับกับความต้องการแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

4.5 ผลการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ในการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร มีประเด็นสำคัญ ๆ คือ หลักการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ บันทึกความเข้าใจ สถานการณ์และปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

4.5.1 หลักการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

จากหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General principles and operational guidelines for fair recruitment) (General principles and operational guidelines for fair recruitment) เป็นหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการที่ไม่มีผลผูกพันเชิงบังคับ เพื่อส่งเสริมและให้ความมั่นใจต่อการจัดหางานที่เป็นธรรม โดยครอบคลุมการจัดหาคนงานทุกคน รวมถึงคนงานโยกย้ายถิ่นฐาน ในทุกภาคเศรษฐกิจ และการดำเนินการในระดับชาติต้องผ่านการปรึกษาหารือไตรภาคีด้วย

หลักการทั่วไป (General principles) การจัดหางานต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับอย่างสากล ตามที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานในการทำงาน ต้องไม่เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากคนงานหรือคนหางาน เงื่อนไขและข้อกำหนด

ในการจ้างงานควรทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยสอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของประเทศ และถ้าเป็นคณาจารย์ย้ายถิ่นฐานควรทำสัญญาจ้างเป็นภาษาที่คณาจารย์เหล่านี้เข้าใจได้ ควรเคารพในสิทธิเสรีภาพของคณาจารย์ในการเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือออกนอกประเทศ ห้ามยึดหรือทำลายเอกสารประจำตัวของคณาจารย์และสัญญาจ้าง คณาจารย์ควรมีอิสระที่จะขอยุติการจ้างงาน กรณีคณาจารย์ย้ายถิ่นครอบคลุมถึงการกลับประเทศ และคณาจารย์ย้ายถิ่นฐานไม่ควรต้องขออนุญาตจากนายจ้างหรือผู้จัดหางานก่อนในการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง คณาจารย์โดยไม่มีค่าจ้างถึงสถานภาพการพำนักและกฎหมายในประเทศนั้นควรมีสิทธิเข้าถึงการร้องทุกข์และกลไกการยุติข้อพิพาทต่าง ๆ หากถูกละเมิดสิทธิในกระบวนการจัดหางาน และต้องจัดให้มีมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมด้วย (ซูลีรัตน์ ทองทิพย์, 2559)

ดังนั้นในหลักการทั่วไปมีประเด็นที่น่าสนใจสองประการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ คือ การที่ต้องไม่เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากคณาจารย์หรือคณาจารย์ และการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดคือ

ในกรณีของการเรียกเก็บค่าบริการ รัฐดำเนินการในสองฐานะ คือ การเป็นภาครัฐที่ต้องกำกับการทำงานของภาคเอกชน คือ ผู้ประกอบการ ผู้จัดหางาน และนายจ้างในต่างประเทศ ให้ดำเนินการตามหลักการทั่วไปและความเป็นภาครัฐในฐานะผู้ประกอบการจัดส่งแรงงานไปยังต่างประเทศแบบรัฐต่อรัฐ ซึ่งในหลักการได้กำหนดบทบาทของรัฐบาล คือ รัฐควรใช้มาตรการเพื่อการจัดการเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับคณาจารย์และคณาจารย์ และ ผู้ประกอบการและการบริการจัดหางานของรัฐไม่ควรเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือค่าใช้จ่ายอื่น จากคณาจารย์หรือคณาจารย์

ในทางปฏิบัติรัฐอาจมีการดำเนินการที่รัดกุมและระมัดระวังต่อการดำเนินการในประเด็นนี้ อย่างไรก็ตาม การที่แรงงานไทยยังไม่ได้เป็นแรงงานที่มีทักษะสูงหรือกลุ่มกึ่งทักษะ ทำให้อำนาจการซื้อในตลาดแรงงานนี้เป็นของนายจ้างประกอบกับค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าค่าจ้างในประเทศ ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะจำยอมที่จะจ่ายค่าใช้จ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับคณาจารย์และคณาจารย์ (ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน (Recruitment fee)) หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เกิดจากกระบวนการจัดหาแรงงานเพื่อให้คณาจารย์ได้รับการบรรจุงานหรือการจ้างงาน โดยไม่มีค่าจ้างถึงวิธีการ เวลาหรือสถานที่ของการเรียกเก็บค่าบริการนี้) และหากภาครัฐไม่ได้มีกระบวนการคุ้มครองแรงงานที่ดีพอก็จะทำให้ภาพรวมของตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศมีข้อเสียเปรียบประเทศผู้ส่งแรงงานประเทศอื่น ๆ ที่แรงงานมีทักษะสูงกว่า และประกอบอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาด ที่จะทำให้คณาจารย์ยินยอมที่จะออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดเพื่อแลกกับการได้มาซึ่งแรงงาน

ประเด็นที่สอง คือ การคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เป็นบทบาทของภาครัฐทั้งประเทศผู้ส่งแรงงานและผู้รับแรงงานที่ต้องดำเนินการตามหลักการ ได้แก่ รัฐบาลควรให้หลักประกันต่อข้อตกลงพหุภาคีและทวิภาคีเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงาน รวมทั้งกลไกการกำกับดูแลการจัดหางานของคณาจารย์ย้ายถิ่นฐานว่าสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับระหว่างประเทศ เช่น หลักการว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เห็นชอบร่วมกันระหว่างประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง และมีการนำมาปฏิบัติอย่างได้ผล และอีกส่วนหนึ่งเป็นการกำกับให้นายจ้าง และผู้จัดหางาน ดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักการ ไม่เกิดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานในประเทศต่าง ๆ อย่างไม่เป็นธรรม ผู้จัดหางานควรใช้ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้หลักประกันว่าสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตที่คนงานที่ถูกจัดหางาน เป็นไปตามที่ได้สัญญาไว้ก่อนหน้านี้ และ นายจ้างควรให้หลักประกันว่าสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และโปร่งใส เป็นที่เข้าใจของคนงานด้วย ควรจัดทำให้หรืออำนวยความสะดวกต่อการเข้าถึง การร้องทุกข์และกลไกยุติข้อพิพาทในกรณีของการละเมิดต่าง ๆ ในกระบวนการจัดหางาน และการเยียวยา ที่เหมาะสม และนายจ้างควรจัดให้มีการคุ้มครองคนงานตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน

4.5.2 บันทึความเข้าใจ ข้อตกลง กรอบความร่วมมือ

ปัจจุบันประเทศไทยมีบันทึกความเข้าใจ ข้อตกลง ข้อตกลงทางเทคนิค ที่ทำกับรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ จำนวน 7 ประเทศ 15 ฉบับ และการลงนามในภาคผนวกกับ IOM ในการอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งแรงงาน ไปยังประเทศอิสราเอล ทั้งนี้สถานะปัจจุบันของข้อตกลงอยู่ในรูปแบบของมีการดำเนินการ แม้ว่าบางข้อตกลง อาจอยู่ในระหว่างการทบทวนเพื่อปรับปรุงให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านข้อ กฎหมายของแต่ละประเทศ

ตารางที่ 4 – 19 สถานะข้อมูลบันทึกความตกลง บันทึกความเข้าใจ หรือเอกสารความร่วมมือระหว่างประเทศที่ได้จัดทำไว้ในส่วนของการบริหารจัดการทาง
พ.ศ. 2545 – 2562

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
ไต้หวัน	Agreement between the Thailand Trade and Economic Office in Taipei and the Taipei Economic and Cultural Office in Thailand on Employment of Thai Workers (ข้อตกลงความร่วมมือในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยในไต้หวัน)	2 ธ.ค. 2545	ไม่ระบุ ระยะเวลา สิ้นสุด	- เป็นข้อตกลงความร่วมมือในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยในไต้หวัน (โดยสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ณ นครไทเป กับสำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ไต้หวัน) มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินโครงการจ้างแรงงานโดยตรง เป็นทางเลือกในการรับแรงงานโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหา งานทั้งสองฝ่าย		
มาเลเซีย	Memorandum of Understanding on the Recruitment of Thai Workers between the Kingdom of Thailand and the Government of Malaysia	9 ต.ค. 2546	ไม่ระบุ ระยะเวลา สิ้นสุด	- กระทรวงแรงงานไทยลงนามความตกลงกับกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย เพื่ออำนวยความสะดวกในการ คัดเลือก จัดส่งคนงานและการ จ้างงานคนไทยเข้าไปทำงานใน		

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
	(บันทึกความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนไทยระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลมาเลเซีย)			มาเลเซีย และการเคารพกฎระเบียบและกฎหมายของทั้งสองประเทศ		
สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	Memorandum of Understanding between the Kingdom of Thailand and the Government of the Arab Emirates in the Field of Manpower (บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ว่าด้วยเรื่องแรงงาน)	1 พ.ย. 2550	1 พ.ย. 2558	- กระทรวงแรงงานไทยลงนามความตกลงกับกระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ดำเนินความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยเข้าไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เพิ่มขึ้น - ได้รับการปฏิบัติและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น และเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มรายได้ - ตลอดจนได้รับการดูแลสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความ เป็นอยู่อย่างเหมาะสม - บันทึกความเข้าใจต่ออายุโดยอัตโนมัติ คราวละ 4 ปี		
สาธารณรัฐ เกาหลี	Memorandum of Understanding between the Ministry of Labour of	24 มิ.ย. 2559	23 มิ.ย. 2561	- วัตถุประสงค์เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่		

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
	the Kingdom of Thailand and the Ministry of Employment and Labor of the Republic of Korea on the sending of Workers to Republic of Korea under the Employment Permit System (บันทึกความเข้าใจ ระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงการจ้างงานและแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างงานต่างชาติ)			ชัดเจนระหว่างกันเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี โดยกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับทั้งสองฝ่ายเกี่ยวกับการจัดส่งคนงานภายใต้ระบบการจ้างงานต่างชาติ		
สาธารณรัฐเกาหลี	The Service Commitment Agreement of EPS-KLT Between the Department of Employment of the Kingdom of Thailand and the Human Resources Development Service of Korea (ข้อตกลงการให้บริการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี EPS-KLT) ระหว่างกรมการจัดหางานกับสถาบันทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี)	29 ส.ค. 2551	มีผลบังคับใช้ตามผลของบันทึกความเข้าใจฯ	- มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นของทั้งสองฝ่ายเพื่อความร่วมมือในการดำเนินการทดสอบภาษาเกาหลี - มีการดำเนินการภายใต้ข้อตกลง - ทางฝ่ายสาธารณรัฐเกาหลีได้เสนอร่างข้อตกลงการให้บริการ	- การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากมีผลกระทบต่อการจ้างงานขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไปสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งต้อง	

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
				การทดสอบความสามารถภาษา เกาหลี EPS-TOPIK และการ ทดสอบทักษะฝีมือ (The Service Commitment Agreement of the EPS- TOPIK and Skill Test Between the Human Development Service of Korea and the Department of Employment) ให้กรรมการ จัดหางานพิจารณา โดยจะใช้ แทนฉบับปัจจุบัน - กรมการจัดหางานพิจารณา ร่างข้อตกลงแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่าง การดำเนินการเพื่อนำเสนอคณะ กรรมการบริหารการจัดส่ง แรงงานไทยไปสาธารณรัฐ เกาหลีภายใต้ระบบการจ้าง แรงงานต่างชาติเพื่อพิจารณา ต่อไป	ใช้ความ รอบคอบใน การพิจารณา	

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
สาธารณรัฐเกาหลี	The Service Commitment Agreement of EPS-TOPIK Between the Department of Employment of the Kingdom of Thailand and the Human Resources Development Service of Korea (ข้อตกลงการให้บริการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีโดยใช้คอมพิวเตอร์ EPS-TOPIK CBT ระหว่างกรมการจัดหางานกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี)	30 ธ.ค. 2553	มีผลบังคับใช้ตามผลของบันทึกความเข้าใจฯ	- มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหน้าที่และรายละเอียดที่จำเป็นในการสนับสนุนและการดำเนินการร่วมกันเพื่อความร่วมมือในการดำเนินการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี		อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับเปลี่ยน
ญี่ปุ่น	Record of Discussions กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานได้ลงนามบันทึกการเจรจาความร่วมมือองค์การความร่วมมือในการฝึกงานของประเทศไทย ญี่ปุ่น (JITCO)	16 มี.ค. 2553	ไม่ระบุระยะเวลาสิ้นสุด	- องค์การความร่วมมือในการฝึกงานของประเทศไทยญี่ปุ่น (JITCO) เป็นองค์กรที่รัฐบาลญี่ปุ่นสนับสนุนให้มีการจัดตั้งโดยมีหน้าที่เป็นผู้ประสานในการรับแรงงานชาติต่าง ๆ ในรูปแบบของผู้ฝึกงานให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ ในประเทศไทยญี่ปุ่น		

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
ญี่ปุ่น	Memorandum of Cooperation on the Technical Intern Training Program between the Ministry of Labor of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Justice, the	27 มี.ค. 2562	5 ปี	<p>การดำเนินการ</p> <p>- มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนที่การเจรจาฉบับเดิม ซึ่งกรมการจัดหางานและ JITCO ได้ลงนามในปี พ.ศ. 2537 เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองและการรับรองผู้ลี้ภัยฉบับล่าสุดของญี่ปุ่น โดยให้ผู้ฝึกงานได้รับสิทธิประโยชน์ความคุ้มครองและได้รับค่าจ้างตั้งแต่วินาทีแรกที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น</p> <p>- มีการดำเนินการตามบันทึกเจรจา มีการจัดส่งผู้ฝึกงานไปฝึกงานในสถานประกอบการในประเทศไทย</p> <p>ประเทศญี่ปุ่นอย่างต่อเนื่อง</p>		<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- บันทึกความร่วมมือนี้จะต่อเนื่องไปอีก 5 ปี และจะมีการต่ออายุโดยอัตโนมัติอีก 5 ปี นอกจากนี้กระทรวงใดกระทรวงหนึ่งกระทรวงใด</p>

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
	Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Health, Labor and Welfare of Japan (บันทึกความร่วมมือว่าด้วยโครงการฝึกปฏิบัติเทคนิคระหว่างกระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ แห่งประเทศญี่ปุ่น และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย)			ทักษะทางเทคนิค เทคนิคต่าง ๆ และความรู้ให้แก่ประเทศไทย		จะไม่ต่ออายุภายใน 60 วันก่อนสิ้นสุด - หากกระทรวงหนึ่งจะยกเลิกบันทึกความร่วมมือก่อนสิ้นสุดระยะเวลา 5 ปี อาจถูกยกเลิกได้โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 90 วันก่อนวันที่ต้องการยกเลิก
ญี่ปุ่น	Memorandum of Understanding on the Technical Intern Training Program for Thai Technical Interns in Japan (บันทึกความเข้าใจโครงการการฝึกปฏิบัติงานเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคไทยในญี่ปุ่น)	19 ธ.ค. 2560	ไม่ระบุ ระยะเวลาสิ้นสุด	- กระทรวงแรงงานและมูลนิธิสาธารณประโยชน์องค์กรพัฒนาแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น (IM) ได้ลงนามเพื่อปรับปรุงแก้ไขบันทึกที่มีการลงนามในปี พ.ศ. 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ว่าด้วยการฝึกงานด้านเทคนิคคนต่างและคุ้มครองผู้ฝึกงานด้านเทคนิค - เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริม		

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
ญี่ปุ่น	Technical Agreement on the Recruitment of Technical Interns under the Technical Intern Training Program for Thai Technical Interns in Japan (ข้อตกลงทางเทคนิคเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้ฝึกปฏิบัติงานภายใต้โครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคไทยในญี่ปุ่น)	19 ธ.ค. 2560	ไม่ระบุ ระยะเวลา สิ้นสุด	การถ่ายทอดทักษะและความรู้ทางเทคนิคจากบริษัทผู้รับในประเทศไทย - ดำเนินการภายใต้กรอบบันทึกความเข้าใจ มีการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมก่อนการเดินทาง และจัดส่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปฝึกงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง		

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
ญี่ปุ่น	Technical Agreement on the Living Conditions of Technical Interns under the Technical Intern Training Program for Thai Technical Interns in Japan (ข้อตกลงทางเทคนิคเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของผู้ฝึกปฏิบัติงานภายใต้โครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิคสำหรับผู้ปฏิบัติงานเทคนิคไทยในญี่ปุ่น)	19 ธ.ค. 2560	ไม่ระบุ ระยะเวลา สิ้นสุด	ดำเนินการภายใต้กรอบข้อตกลง ด้านเทคนิคทั้ง 4 ฉบับ		
ญี่ปุ่น	Technical Agreement on the Expenses to be born under the Technical Intern Training Program for Thai Technical Interns in Japan (ข้อตกลงทางเทคนิคเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่พึงเกิดขึ้นภายใต้โครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิคสำหรับผู้ปฏิบัติงานเทคนิคไทยในญี่ปุ่น)	19 ธ.ค. 2560	ไม่ระบุ ระยะเวลา สิ้นสุด	ดำเนินการภายใต้กรอบข้อตกลง ด้านเทคนิคทั้ง 4 ฉบับ		
ญี่ปุ่น	Technical Agreement on the Expenses Incurred in Relation to the Early Termination of Technical Intern's Participation in the	19 ธ.ค. 2560	ไม่ระบุ ระยะเวลา สิ้นสุด	ดำเนินการภายใต้กรอบข้อตกลง ด้านเทคนิคทั้ง 4 ฉบับ		



ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
	Technical Intern Training Program (ข้อตกลงทางเทคนิคเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกรณีสิ้นสุดการฝึกงานก่อนเวลาที่กำหนดภายใต้โครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิคสำหรับผู้ปฏิบัติงานเทคนิคในไทยในญี่ปุ่น)					
อิสราเอล	Agreement between the Government of the State of Israel and the Royal Thai Government Regarding the Recruitment of Thai Workers for Temporary Work in the Agricultural Sector in the State of Israel (ข้อตกลงด้านแรงงานระหว่างรัฐไทยและรัฐอิสราเอล ในเรื่องการจ้างงานไทยที่ทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในรัฐอิสราเอล)	20 ธ.ค. 2553	20 ธ.ค. 2555	กระทรวงแรงงานไทยลงนามข้อตกลงด้านแรงงานกับสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานผ่านองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization of Migration: IOM) เกี่ยวกับการจ้างแรงงานไทยในภาคการเกษตร ภายใต้ความร่วมมือให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดของทั้งสองประเทศ		ข้อตกลงมีการต่ออายุโดยอัตโนมัติ เว้นแต่จะมีการบอกเลิกเป็นลายลักษณ์อักษร



ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
อิสราเอล	Cooperation Agreement on IOM Services in Facilitating Labour Migration of Thai Agricultural Workers to Israel between the International Organization for Migration and the Department of Employment, Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand (ความตกลงความร่วมมือเกี่ยวกับการให้บริการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล)	28 ต.ค. 2559	27 ต.ค. 2561	- กรมการจัดหางานและ IOM ลงนามในภาคผนวกของข้อตกลงด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล - ดำเนินการภายใต้กรอบบันทึกข้อตกลงฯ เมื่อวันที่ 20 ธ.ค. 2553 - กรมการจัดหางานโดยคณะทำงานพิจารณาร่างข้อตกลงการจ้างแรงงานไทยทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลและความตกลงความร่วมมือเกี่ยวกับการให้บริการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศไทย อิสราเอล ได้มีการเสนอแก้ไขปรับปรุงร่างข้อตกลงเพื่อให้		

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
รัฐกาตาร์	Agreement between the Government of the Kingdom of Thailand and the Government of The States of Qatar Concerning the Regulation of Manpower Employment in The State of Qatar (ความตกลงระหว่างรัฐบาลแห่ง	15 พ.ค. 2555	15 พ.ค. 2558	สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่จะได้รับมากขึ้น - คณะทำงานได้พิจารณาร่างตอบโต้ข้อตกลงที่ IOM ปรับแก้ไขมาโดยลำดับ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำเสนอปลัด กระทรวงแรงงานพิจารณาต่อไป - กระทรวงการต่างประเทศได้ลงนามความตกลงเกี่ยวกับระเบียบการจ้างงานในรัฐกาตาร์กับกระทรวงแรงงานแห่งรัฐกาตาร์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบการจ้างงานแรงงานไทยในรัฐกาตาร์ให้เป็นไปตาม		มีผลบังคับใช้นับจากวันที่มีการแลกเปลี่ยนสัตยาบัน เมื่อวันที่ 20 มี.ค. 2557 สิ้นสุดวันที่ 20 มี.ค. 2560 บันทึกรายชื่อข้อตกลงต่ออายุโดยอัตโนมัติได้ในช่วงเวลาเท่ากัน (3 ปี) เว้นแต่ถ้าคดี

ประเทศ	เนื้อหา	วันเดือนปี		การดำเนินการ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ หมายเหตุ
		ลงนาม	สิ้นสุด			
	ราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งรัฐกาตาร์ เกี่ยวกับระเบียบการจ้างแรงงานในรัฐ กาตาร์)			ระเบียบ กฎหมาย และ กระบวนการที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้ บังคับทั้งสองประเทศ - ดำเนินการภายใต้กรอบความ ตกลงโดยให้การดำเนินการจ้าง แรงงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และกระบวนการที่ เกี่ยวข้องซึ่งบังคับใช้ทั้งสอง ประเทศ		ฝ่ายใต้ฝ่ายหนึ่งเรียกร้องให้ ยุติความตกลงเป็นลาย ลักษณ์อักษร

ที่มา : กรมการจัดหางาน (2562)

4.6 สถานการณ์และปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

จากข้อมูลเอกสารที่ได้รับจากกรมการจัดหางาน และสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศที่ให้ อัครราชทูตที่ปรึกษาแรงงานในประเทศต่าง ๆ ส่งเข้ามา มีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น

มีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นในทุกปี ในปี พ.ศ. 2560 มีการจ้างงานแรงงานต่างชาติ 1,278,670 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2559 จำนวน 194,901 คน หรือร้อยละ 18 โดยแรงงานต่างชาติ 5 อันดับแรก ได้แก่ จีน เวียดนาม ฟิลิปปินส์ บราซิล และเนปาล

ปัจจุบันมีแรงงานไทยในญี่ปุ่นประมาณ 28,427 คน เป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 21,659 คน ผิดกฎหมาย 6,768 คน (ข้อมูลจากกระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น)

การเข้าเมืองแบบถูกต้องกฎหมายของแรงงานไทยมี 3 รูปแบบ คือ แรงงานฝีมือ (มีการเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง) ประมาณ 3,972 คน แรงงานที่ได้รับวีซ่าพลเมือง ประมาณ 9,257 คน และผู้ปฏิบัติงานเทคนิค (ที่จัดส่งโดยกรมการจัดหางาน) จำนวน 8,430 คน (เป็นลำดับที่ 5 รองจากเวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย)

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย คือ การทำงานผิดประเภทวีซ่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา การไม่ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและนายจ้างไม่แสดงความรับผิดชอบ แรงงานถูกยึดหนังสือเดินทาง (Passport) การติดยาเสพติด

ประเทศญี่ปุ่นมีการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศด้วยการใช้พระราชบัญญัติฝึกปฏิบัติการด้านเทคนิคฉบับใหม่ โดยขยายเวลาการทำงานสูงสุดจาก 3 ปี เป็น 5 ปี และมีองค์กรใหม่ คือ Organization for Technical Intern Training (OTIT) ทำหน้าที่ควบคุมองค์กรรับผู้ฝึกจากประเทศต่าง ๆ คือ เวียดนาม กัมพูชา อินเดีย ฟิลิปปินส์ ลาว มองโกลเลีย บังคลาเทศ ศรีลังกา และเมียนมา (ไทยยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของกระทรวงแรงงาน)

รูปแบบของความต้องการแรงงานของ SMEs ที่ขาดแคลนจะเป็นกิจการธุรกิจโรงแรมที่พัก ธุรกิจขนส่งสินค้า ธุรกิจให้บริการด้านบริหาร/พยาบาล การก่อสร้าง และธุรกิจการให้บริการต่าง ๆ ตามลำดับของความขาดแคลนจากมากมาน้อยสุดห้าลำดับแรก และรัฐบาลไม่สามารถดำเนินการให้แรงงานในประเทศมาเติมเต็มในอุตสาหกรรมเหล่านี้ จึงเป็นที่มาของความต้องการแรงงานต่างชาติให้เข้ามายังประเทศญี่ปุ่น

สาธารณรัฐเกาหลี

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติโดยใช้ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานแห่งชาติ (Employment Permit System : EPS) มาใช้เพื่อสร้างความมั่นคงด้านแรงงาน โดยมุ่งหวังการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของ SMEs โดยมีข้อพิจารณา คือ ความต้องการของนายจ้าง อัตราส่วนของผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมของแต่ละประเทศที่หนังสือสัญญาจ้างก่อนหมดสัญญาจ้าง ความโปร่งใสของกระบวนการคัดเลือกคนไปทำงานต่างประเทศ และหลักประกันของแต่ละประเทศว่าคนงานจะกลับประเทศเมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ในปัจจุบันมีประเทศที่ได้รับสิทธิในการส่งแรงงานในระบบ EPS ได้แก่ อินโดนีเซีย ไทย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา จีน กัมพูชา อุซเบกิสถาน ปากีสถาน เนปาล คีร์กีซสถาน บังคลาเทศ เมียนมา ติมอร์ตะวันออก และมองโกเลีย

ระบบ EPS จำกัดแรงงานต่างชาติในการทำงานใน 5 อุตสาหกรรม คือ การผลิต การก่อสร้าง การเกษตร และปศุสัตว์ การประมง การบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาล บริการในครัวเรือน ฯลฯ)

โควตาการจ้างงาน ปี พ.ศ. 2562 อยู่ที่ 4,961 คน แบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิต 2,061 คน ภาคก่อสร้าง 2,100 คน และภาคเกษตร/ปศุสัตว์ 800 คน (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2562) ทั้งนี้การคัดเลือกคนงานขึ้นกับนายจ้างจะพิจารณา โดยโควตาการจัดส่งแรงงานจะพิจารณาจาก ความพอใจของนายจ้าง อัตราแรงงานที่อยู่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย การบริหารจัดการกระบวนการจัดส่ง และระยะเวลาการจัดส่ง

โควตาการจ้างงานในปี พ.ศ. 2561 กำหนดโควตาแรงงานไทยจำนวน 7,000 คน แบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรม 4,800 คน ภาคก่อสร้าง 1,100 คน และภาคเกษตร 1,100 คน โดยการกำหนดโควตาแต่เดิมมีลักษณะเป็นโควตากลางและแบ่งเป็นแรงงานใหม่และแรงงานเก่า การคัดเลือกคนงานขึ้นกับนายจ้างพิจารณาจากความพอใจของนายจ้าง อัตราแรงงานที่อยู่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย (ซึ่งน่าจะมีลักษณะแปรผกผันกับรายได้ ซึ่งน่าจะเป็นมาตรการการกำกับให้ประเทศต้นทางดูแลการเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย) การบริหารจัดการกระบวนการจัดส่งแรงงาน และระยะเวลาการจัดส่ง ทั้งนี้ตลาดแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพ มีอัตราค่าจ้างที่สูง และเป็นที่ต้องการของประเทศต่าง ๆ ในการจัดส่งไปยังสาธารณรัฐเกาหลี ทำให้การแข่งขันมีสูง

เงื่อนไขการทำงาน มีการทำงานจันทร์ - ศุกร์ วันละ 8 ชั่วโมง และเสาร์ 4 ชั่วโมง รวม 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยค่าล่วงเวลาคิดเป็น 1.5 เท่าของอัตราปกติ และกรณีการทำงานวันอาทิตย์จะคิดเป็น 2.5 เท่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ชั่วโมงละ 8,350 วอน ซึ่งใช้ในอุตสาหกรรมทุกชนิด โดยรายได้เฉลี่ยประมาณ 1,887,100 วอน หรือประมาณ 49,064 บาทต่อเดือน (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงวันหยุด 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) กรณีที่แรงงานฝึกงานจะได้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราปกติ

แรงงานที่ไม่ได้รับการต่อสัญญาหลังทำงานครบ (2 หรือ 3 ปี) ต้องเดินทางกลับประเทศและหากต้องการมาทำงานต้องมีการทดสอบความสามารถอีกครั้ง หากนายจ้างต่อสัญญาจะอยู่ได้นานที่สุด 4 ปี 10 เดือน และนายจ้างมีการดำเนินการตามกระบวนการ จะสามารถทำงานต่อได้โดยไม่ต้องทดสอบภาษาอีก

ในการดำเนินการจัดส่ง กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่งและสถาบันทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea: HRD) เป็นหน่วยงานผู้รับ ทั้งนี้ค่าธรรมเนียมในการจัดส่งกำหนดให้กรมการจัดหางานเก็บจากคนงานจากขั้นตอนสมัครและเป็นค่าทดสอบภาษาเกาหลี และนำส่งทางการสาธารณรัฐเกาหลีเพื่อใช้ในการจัดส่งและการจัดส่ง (24 เหรียญสหรัฐสำหรับค่าจัดส่ง และ HRD โอนกลับไปจำนวน 6 เหรียญสหรัฐ ให้กรมการจัดหางานเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรับสมัครและสอบ)

การทดสอบภาษาเกาหลี มี 2 ลักษณะ คือ Paper Base Test (PBT) และ Computer Base Test (CBT) และนำ Point System มาใช้ ซึ่งเป็นการประเมินสมรรถนะของแรงงาน เป็นการให้ความสำคัญกับฝีมือและทักษะแรงงานมากขึ้น

ค่าใช้จ่ายของคนงานมีสองส่วน คือ ค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทาง เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าธรรมเนียมทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี และหากได้รับเลือกต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี จำนวน 45 ชั่วโมง ค่าโดยสารเครื่องบิน และค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศ และค่าใช้จ่ายหลังจากเดินทาง เช่น ค่าประกันอุบัติเหตุ (50,000 วอน) และค่าประกันการเดินทางกลับ (400,000 วอน)

ปัญหาที่พบของแรงงานคือ 1) ปัญหาการทำงานกับนายจ้าง เช่น การถูกทารุณ คุกคามทางเพศ ไม่ได้รับการดูแลเมื่อเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง 2) ความสามารถในการสื่อสารของคนงานไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาเกาหลีได้ดีพอ ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่น ๆ 3) การหลบหนีก่อนสัญญาสิ้นสุด 5) การลักลอบเข้าเมืองไปทำงานโดยผิดกฎหมาย 6) การขอเปลี่ยนนายจ้างโดยขาดเหตุผล 7) การไม่ชอบรับข้อมูลข่าวสาร ผ่านการทำกิจกรรม ในภาพรวมของการจัดส่ง พบว่าสัดส่วนการผ่านการทดสอบของแรงงานชายน้อยกว่าหญิง แต่โอกาสในการคัดเลือกทำงานของแรงงานหญิงจะน้อยกว่า เพราะนายจ้างต้องการแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง

สถานการณ์จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของสาธารณรัฐเกาหลี ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 มีคนต่างชาติที่พำนักในสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 2,393,189 คน มีคนไทยจำนวน 197,796 คน เป็นผู้ที่มิมีสถานะพำนักอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย 58,652 คน คิดเป็นร้อยละ 29.65 ของจำนวนคนไทย มีแรงงานผิดกฎหมายจำนวน 139,144 คน คิดเป็นร้อยละ 70.35 โดยเป็นแรงงานในระบบ EPS จำนวน 21,267 คน (ข้อมูลจากสถาบันการจ้างงานแห่งชาติ KEIS ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562) ในส่วนที่กรมการจัดหางานจัดส่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีจำนวน 6,236 คน และปี พ.ศ. 2562 (ม.ค. - ก.ย.) มีจำนวน 3,712 คน

ประเทศอิสราเอล

อิสราเอลมีกำลังแรงงานรวมประมาณ 4,000,000 คน เป็นแรงงานอิสราเอล 3.84 ล้านคน และแรงงานต่างชาติ 300,000 คน ใช้การควบคุมและบริหารจัดการแรงงานต่างชาติผ่านหน่วยงานประชากรและตรวจคนเข้าเมือง (Population Immigration and Border Authority: PIBA) กระทรวงมหาดไทย

แนวทางสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ คือ แนวทางที่ 1 การพิจารณาความต้องการของตลาดแรงงาน โดยอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานได้ 2 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ดูแลคนชรา คนพิการ 50,000 คน (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานฟิลิปปินส์) และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะ อาทิ พ่อครัวแม่ครัว ช่างฝีมือ ปัจจุบันมีประมาณ 5,400 คน เป็นการจ้างตรงในภาคบริการและร้านอาหาร แนวทางที่ 2 ข้อตกลงทวิภาคีให้นำแรงงานเข้าในสาขาขาดแคลน แบบรัฐต่อรัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในกระบวนการจัดส่งแรงงาน คู่ครองสิทธิแรงงาน ขจัดกระบวนการหลอกลวงคนหางาน โดยมีข้อตกลงใน 2 สาขา คือ ภาคการก่อสร้าง จำนวน 10,000 คน (ข้อตกลงกับประเทศจีน) และภาคการเกษตร โดยอนุญาตให้แรงงานไทยมาทำงานในภาคการเกษตรได้ 5 ปี 3 เดือน และกำหนดโควตาสำหรับแรงงานไทยไว้ที่ 24,999 คน (โดยเฉลี่ยประเทศไทยส่งได้ประมาณปีละ 5,000 คน)

ปี พ.ศ. 2560 มีแรงงานไทยในอิสราเอลประมาณ 24,028 คน เป็นแรงงานภาคการเกษตร 22,361 คน ผู้ทำงานในประเภทผู้เชี่ยวชาญ (ตำแหน่งพ่อครัว/แม่ครัว และช่างเชื่อม) จำนวน 290 คน ตำแหน่งดูแลคนชรา คนพิการจำนวน 45 คน ตำแหน่งงานก่อสร้างและอื่น ๆ จำนวน 40 คน ทั้งนี้มีแรงงานที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานภาคเกษตรในโครงการ TIC (Thailand – Israel Cooperation on the Placement of Workers : TIC) ที่หนีสัญญาจ้างงานรวม 1,282 คน

ปัจจุบันมีการทบทวนข้อตกลงขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ที่ขอยุติบทบาทในโครงการความร่วมมือไทย – อิสราเอล ทำให้ต้องยกเลิกความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานภาคการเกษตร โดยในการหารือของคณะกรรมการดำเนินงานตามความตกลงด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล ทั้งสองฝ่ายตกลงให้มีองค์กร NGO ที่ได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองฝ่ายให้เข้ามาช่วยดำเนินการตามแนวปฏิบัติของโครงการ TIC ทั้งนี้ กรมการจัดหางานอยู่ระหว่างการร่างข้อตกลงและแนวปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล

ปัญหาของแรงงานไทยที่สำคัญ คือ 1) คนไทยไม่สามารถสื่อสารภาษากับนายจ้างได้เมื่อไปทำงานในครั้งแรก ไม่สามารถปรับตัว และขอเดินทางกลับ 2) คนไทยมักเลือกงานและมีความพยายามในการขอเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง 3) คนงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าจ้างล่าช้า 4) นายจ้างไม่จัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้างให้กับคนงาน ไม่ระบุอัตราการหักค่าจ้างที่เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ 5) คนงานไม่ได้รับการดูแลจากบริษัทจัดหางานของอิสราเอลได้ดีเท่าที่ควร 6) การตีมูลค่าหลังเลิกงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เกิดการทะเลาะวิวาท รวมถึงพฤติกรรม

การเล่นการพนัน และการเสพยาเสพติด 7) แรงงานไทยมีการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย 8) บริษัทจัดหางานไม่แก้ปัญหาให้กับคนงานไทย 9) การซื้อวีซ่าจากนายจ้าง คือ การที่ลูกจ้างต้องการเปลี่ยนงาน โดยต้องการไปทำงานกับนายจ้างใหม่ แต่นายจ้างเดิมเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ในการนำแรงงานเข้ามาในประเทศว่าจะมีจำนวนเท่าไร ดังนั้น การที่แรงงานต้องการเปลี่ยนนายจ้างจะทำให้นายจ้างเดิมเสียสิทธิ จึงจำเป็นต้องมีการต่อรองเพื่อให้ตนเองสามารถไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้ 10) มีการหักค่าธรรมเนียมในการจัดส่งเงินกลับในอัตราที่สูง โดยอ้างว่าเป็นผลของอัตราแลกเปลี่ยน

เขตบริหารพิเศษมาเก๊าแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากข้อมูลจาก Labour Affair Bureau (DSAL) ณ เดือนพฤศจิกายน 2562 (ตารางที่ 4 - 20) พบว่าแรงงานต่างชาติในมาเก๊ามีอยู่ทั้งสิ้น 196,080 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่มาจากประเทศจีน (122,139 คน) รองลงมาได้แก่ ฟิลิปปินส์ (33,642 คน) เวียดนาม (14,793 คน) และ ฮองกง (4,777 คน) สำหรับแรงงานไทยในมาเก๊ามีอยู่ 1,060 คน อยู่ในอันดับที่ 7

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานแรงงานต่างชาติมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมโรงแรมและร้านอาหาร รองลงมาได้แก่ แรงงานทำงานบ้าน (domestic workers) และ อุตสาหกรรมก่อสร้าง สำหรับแรงงานจากประเทศไทยทำงานมากที่สุด ในอุตสาหกรรมโรงแรมและร้านอาหาร (510 คน) และ อุตสาหกรรมด้านสันตนาการ คาสีโน (410 คน)

แรงงานต่างชาติในมาเก๊าแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) แรงงานมีทักษะ (specialized workers) 2) แรงงานรับใช้ในบ้าน (domestic workers) และ 3) แรงงานไร้ทักษะ (non-specialized workers)

Law for Employment for Non-Resident Workers เป็นกฎหมายหลักเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติ ที่รับรองสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างชาติ เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิทธิในการได้รับค่าชดเชยการเดินทางในการถูกเลิกจ้าง เป็นต้น บริษัทจัดหางาน (recruitment agencies) จะต้องได้รับใบอนุญาตจาก Labour Affairs Bureau มีการห้ามมิให้จัดเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางาน (recruitment fees)

ตามกฎหมายของมาเก๊า แรงงานต่างชาติที่ทำงานสิ้นสุดตามสัญญา มีเวลาเพียง 8 วันในการหางานใหม่ซึ่งมีเวลาค่อนข้างน้อย มิเช่นนั้นจะต้องเดินทางออกนอกมาเก๊าแล้วดำเนินการขอเข้ามาทำงานใหม่อีกครั้ง แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จึงต้องเดินทางออกนอกประเทศและกลับเข้ามาใหม่โดยอาศัยวีซ่านักท่องเที่ยว เพื่อหางานทำ อย่างไรก็ตาม มาเก๊าได้พยายามปรับเปลี่ยนกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติจะต้องได้รับใบอนุญาตในการเข้าทำงานเสียก่อนจึงจะสามารถเข้ามาทำงานได้ จะไม่สามารถใช้วิธีการหางานระหว่างถือวีซ่าท่องเที่ยวได้เช่นเดิม คาดกันว่าหากการปรับเปลี่ยนกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ จะส่งผลให้แรงงานต้องถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น การถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมหากต้องการทำงานต่อหลังสิ้นสุดสัญญา

หากแรงงานต่างชาติทำงานไม่ครบตามสัญญา อาจจะถูกรายงานและถูกห้ามมิให้ทำงานในมาเก๊าเป็นเวลา 6 เดือน ทำให้มีกรณีที่แรงงานได้รับความไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง

ตารางที่ 4 - 20 จำนวนแรงงานต่างชาติในเขตบริหารพิเศษมาเก๊าแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามอุตสาหกรรม
ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

Country/ Region	Industry																	Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
Mainland China	256	0	4,281	142	28,390	20,223	40,728	4,698	912	12,251	75	1,924	2324	5,442	491	2	122,139	
Philippines	68	0	618	1	121	1,405	6,180	579	2	5,039	0	239	195	2,356	16,836	3	33,642	
Vietnam	4	0	268	0	15	445	2,747	29	1	1,281	58	5	47	2,923	6,970	0	14,793	
Hong Kong	2	0	40	3	1,396	537	690	126	102	704	2	169	46	957	3	0	4,777	
Indonesia	2	0	32	1	18	198	721	28	0	199	0	26	13	577	4,160	0	5,975	
Nepal	0	0	5	0	6	7	623	3	0	3,130	96	5	0	484	67	0	4,426	
Thailand	0	0	5	0	4	42	510	15	0	29	0	3	0	410	42	0	1,060	
Malaysia	0	0	8	0	16	28	584	3	1	50	0	4	16	482	10	0	1,202	
Taiwan	3	0	3	0	55	127	490	73	15	56	1	52	44	741	17	0	1,677	
Myanmar	6	0	42	0	14	95	494	18	0	312	0	3	2	457	1,586	0	3,029	
United States	0	0	1	0	4	16	19	11	1	32	1	76	2	81	0	0	244	
India	0	0	6	0	5	49	252	8	0	333	0	32	1	53	95	0	834	
United Kingdom	0	0	1	0	7	5	20	12	0	13	1	60	0	55	0	0	174	
Japan	0	0	8	0	45	11	47	53	0	6	0	7	0	29	0	0	206	
Australia	1	0	2	0	4	28	21	10	1	17	0	17	0	55	0	0	156	
Korea, Republic of	0	0	1	0	1	10	77	113	0	4	2	13	1	91	1	0	314	
Canada	0	0	0	0	2	5	11	4	1	6	0	89	1	19	0	0	138	
Singapore	0	0	0	1	4	6	42	1	2	13	0	9	1	44	0	0	123	
Others	0	0	8	5	21	54	231	122	3	83	11	118	6	413	96	0	1,171	
Total	342	0	5,329	153	30,128	23,291	54,487	5,906	1,041	23,558	247	2,851	2,699	15,669⁽¹⁾	30,374	5	196,080	

Note [1] Including 1,425 non-resident construction workers that were employed directly by gaming companies

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| A | Agriculture, farming of animals, hunting and forestry | H | Hotels, restaurants and similar activities | N | Health and social welfare |
| B | Mining and quarrying | I | Transport, storage and communications | O | Recreational, cultural, gaming and other services |
| C | Manufacturing | J | Financial intermediation | P | Households with employed persons (Domestic Work) |
| D | Electricity, gas and water supply | K | Real estate, renting and business activities | Q | International & extra-territorial organizations and bodies |
| E | Construction | L | Public administration, defence & compulsory social security | | |
| F | Wholesale and retail trade | M | Education | | |

ที่มา : Labour Affair Bureau (DSAL) https://www.dsal.gov.mo/en/standard/download_statistics/folder/root.html#download_tatistical_07



ประเทศสิงคโปร์

สำหรับกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานนั้น Ministry of Manpower ของสิงคโปร์จะเป็นผู้พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่ชาวต่างชาติ โดยแบ่งออกเป็นประเภทใบอนุญาตที่สำคัญ ๆ (แต่ไม่ทั้งหมด) ตามข้อมูลจากเว็บไซต์ Ministry of Manpower ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มผู้ที่มีความชำนาญในระดับวิชาชีพ (Professional หรือ Employment Pass-EP) การออกใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ เป็นลักษณะการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ด้านต่าง ๆ ในระดับวิชาชีพ ผู้จัดการและระดับบริหาร ซึ่งสามารถจ้างได้โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน แรงงานที่จะได้ Employment Pass จะต้องมีเงินเดือนประจำขั้นต่ำ 3,600 ดอลลาร์สิงคโปร์ และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ มีความสามารถ/ทักษะพิเศษ เป็นต้น

2. กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนสูง (Personalized Employment Pass- PEP) แรงงานสามารถขอรับใบอนุญาตประเภท Personalized Employment Pass-PEP จะต้องเป็นผู้ที่ถือบัตร EP มาก่อน และมีเงินเดือนประจำอย่างน้อย 12,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือเป็นผู้ที่มีความชำนาญพิเศษจากต่างประเทศ ซึ่งต้องมีเงินเดือนอย่างน้อย 18,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ภายใน 6 เดือนก่อนสมัคร

3. กลุ่มคนที่มีทักษะและกึ่งทักษะในการทำงาน (Skilled and Semi-Skilled Workers) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมโดยตรง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่

- กลุ่มที่ทำงานระดับกลางด้วยความรู้และทักษะเฉพาะทาง (S-Pass) ช่างเทคนิค พ่อครัว และอื่น ๆ หรือเป็นอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานสิงคโปร์ (mid-Level Skilled Worker) นายจ้างจะเป็นผู้ยื่นขอสมัคร S - Pass แก่แรงงานฝีมือดังกล่าว ด้วยเงินเดือนขั้นต่ำ 2,400 ดอลลาร์สิงคโปร์ ด้วยคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาหรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหลักสูตรเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี

- กลุ่มแรงงานต่างชาติกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ (Semi-Skilled / unskilled Worker) หรือ W-Pass ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานในกลุ่มการก่อสร้าง การผลิต และเกษตรกรรม นายจ้างจะเป็นผู้ขอใบอนุญาตการทำงานแบบ Work Permit for Foreign Worker-WP

สำหรับแรงงานในกลุ่มนี้ Ministry of Manpower จะควบคุมโควตากำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อควบคุมปริมาณแรงงานต่างชาติ และเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (Foreign worker levy) ต่อคนต่อเดือน ซึ่งจะมีอัตราแตกต่างกันไปตามคุณสมบัติของแรงงาน และจำนวนแรงงานต่างชาติที่จ้าง

4. กลุ่มสตรีทำงานบ้าน (Foreign Domestic Workers: FDW) เป็นสตรีที่มาจากประเทศต่อไปนี้ คือ บังคลาเทศ กัมพูชา ฮองกง อินเดีย อินโดนีเซีย มาเก๊า มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐเกาหลี ศรีลังกา ไต้หวัน และ ไทย มีอายุระหว่าง 23-50 ปี ณ เวลาที่สมัคร ส่วน FDW ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปสามารถต่ออายุได้ถึง 60 ปี โดยนายจ้างแรงงานจะถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติเช่นกัน

Ministry of Manpower ได้กำหนดข้อบังคับให้นายจ้างต้องขอใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้แรงงานต่างชาติได้รับการดูแลและปฏิบัติอย่างดี นายจ้างอาจถูกดำเนินคดีภายใต้กฎหมายเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Manpower Act - EFMA) โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาที่พักให้ดี รวมถึงค่ารักษาทางการแพทย์ด้วย นายจ้างไม่สามารถเรียกร้องหรือรับเงิน ไม่ว่าจะป็นในรูปแบบเงินตราหรือสิ่งของเพื่อให้พิจารณาจ้างแรงงาน และไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างชาติได้ ค่าธรรมเนียมสำหรับค่านายหน้าไม่ควรสูงกว่าเงินเดือนจำนวน 1 เดือนต่อปี ตลอดระยะเวลาของใบอนุญาตทำงานหรือสัญญาจ้างงาน เช่น หากใบอนุญาตทำงานหรือสัญญามีอายุ 1.5 ปี ก็ไม่ควรจ่ายค่านายหน้ามากกว่า 1.5 เดือน ค่านายหน้าสูงสุดไม่ว่าสัญญาจ้างจะเป็นเวลาที่ปี คือ ไม่ควรเกิน 2 เดือนของเงินเดือน หากนายจ้างยกเลิกสัญญา ก่อนกำหนดภายใน 6 เดือน นายจ้างต้องคืนเงินค่านายหน้าอย่างน้อย 50% จากที่จ่ายไป

สิงคโปร์ได้มีแผนเตรียมที่จะจำกัดแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจภาคบริการเพื่อชาวสิงคโปร์จะได้มีโอกาสในการหางานและเปลี่ยนงานมากขึ้น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจภายในสิงคโปร์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตจ้างงานหรือ s-pass จากสัดส่วน 15% ของธุรกิจจะเหลือเพียงแค่ 13% ภายใน พ.ศ. 2564 ขณะเดียวกันสำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น ภาคการผลิต ภาครับเหมาก่อสร้าง ฯลฯ รัฐบาลสิงคโปร์ยังคงอัตราส่วนของแรงงานต่างชาติไว้เท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง

ข้อมูลจาก Ministry of Manpower ณ เดือนมิถุนายน 2562 (ตารางที่ 4 - 21) พบว่า มีแรงงานต่างชาติทั้งหมดประมาณ 1.4 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานกึ่งทักษะหรือไร้ทักษะ (ถือ WP) โดยทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างและเป็นแรงงานภายในบ้าน สำหรับแรงงานทักษะสูง และ ทักษะปานกลาง (ถือ EP และ S-Pass) มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ประมาณเกือบสองแสนคน (หมายเหตุ: ไม่มีการจำแนกข้อมูลตามสัญชาติของแรงงาน)

ตารางที่ 4 - 21 แสดงจำนวนแรงงานต่างชาติแยกตามประเภทของ Pass

ประเภทของ Pass	ธ.ค. 2560	ธ.ค. 2561	ธ.ค.2562
Employment Pass (EP)	187,700	185,800	189,000
S - Pass	184,400	195,500	197,800
Work Permit (WP) (รวม)	965,200	972,600	981,000
- แรงงานทำงานบ้าน (Foreign Domestic Worker: FWD)	246,800	253,800	255,800
- ก่อสร้าง (Construction)	284,900	280,500	284,300
อื่น ๆ	30,700	32,100	31,800
แรงงานต่างชาติทั้งหมด	1,368,000	1,386,000	1,399,600

ที่มา : Ministry of Manpower (<https://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-workforce-numbers>)

ไต้หวัน

ไต้หวันมีนโยบายการรับแรงงานต่างชาติ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากภายในประเทศ การนำเข้าจะนำเข้าในกิจการประเภทที่ขาดแคลนเท่านั้น ซึ่งได้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย โดยในระยะแรกให้คนงานต่างชาติอยู่ในไต้หวันได้ไม่เกิน 3 ปี และขยายเป็น 6 ปี 9 ปี และ 12 ปี (ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555) ตามลำดับ ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าไปทำงานสามารถทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 3 ปี ยกเว้นงานก่อสร้างที่มีความจำเป็นสามารถยื่นขอขยายระยะเวลาทำงานต่อได้อีก 6 เดือน และเมื่อครบกำหนดต้องเดินทางออกนอกไต้หวันอย่างน้อย 1 วันจึงจะสามารถกลับเข้ามาทำงานต่อได้อีก และเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ทำเนียบประธานาธิบดีไต้หวันประกาศกฎหมายการจ้างงานมาตรา 52 ฉบับแก้ไข ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 อนุญาตให้แรงงานสามารถต่อสัญญาใหม่ที่ไต้หวันโดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศ

วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2558 สภานิติบัญญัติได้ผ่านกฎหมายขยายระยะเวลาทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตำแหน่งผู้อนุบาลในครัวเรือนจากที่กำหนดไว้ 12 ปี เป็นไม่เกิน 14 ปี ส่วนแรงงานภาคอื่น ๆ ยังคงทำงานในไต้หวันได้ไม่เกิน 12 ปี และวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 กระทรวงแรงงานไต้หวันได้ประกาศเงื่อนไขการขยายระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติตำแหน่งผู้อนุบาลในครัวเรือน จากเดิมที่กำหนดไว้ให้ทำงานในไต้หวันไม่เกิน 12 ปี เป็นไม่เกิน 14 ปี ว่าต้องเป็นผู้อนุบาลในครัวเรือนที่ทำงานเกิน 11 ปี หรือครบ 12 ปี และต้องผ่านการประเมินโดยได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (คะแนนมี 2 ส่วน คือ การฝึกอบรมด้านทักษะการทำงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง)

ข้อมูลจาก Workforce Development Agency กระทรวงแรงงานของไต้หวัน ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 (ตารางที่ 4 - 22) พบว่า แรงงานต่างชาติชาวอินโดนีเซียมีจำนวนมากที่สุด อยู่ที่ 276,181 คน ส่วนใหญ่ทำงานบ้านหรือดูแลผู้ป่วย แรงงานเวียดนามเป็นแรงงานต่างชาติที่มีจำนวนเป็นลำดับสอง (224,688 คน) แต่ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรม เช่นเดียวกับแรงงานจากฟิลิปปินส์ สำหรับแรงงานไทยในไต้หวัน อยู่ที่ประมาณ 6 หมื่นคน ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม

ในปี พ.ศ. 2562 แรงงานต่างชาติจากอินโดนีเซีย เวียดนาม และ ฟิลิปปินส์ ได้ออกมาประท้วงเรียกร้องให้รัฐบาลไต้หวันให้ยกเลิกระบบนายหน้าจัดหางานเอกชน เนื่องจากแรงงานถูกเอาเปรียบจากบริษัทนายหน้าจัดหางาน ด้วยการเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมในการต่อสัญญาหรือเปลี่ยนนายจ้างเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ผิดกฎหมาย และให้บังคับใช้ระบบการจ้างงานแบบรัฐต่อรัฐ (G2G) เพื่อขจัดปัญหานายหน้าในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม นายจ้างมักจะนิยมใช้ระบบนายหน้าเนื่องจากความสะดวกไม่ต้องดำเนินการในการคัดเลือกคนงานเอง

ตารางที่ 4 - 22 จำนวนแรงงานต่างชาติในไต้หวัน ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ประเทศ	ภาคอุตสาหกรรม	ดูแลผู้ป่วยและทำงานบ้าน	รวม
อินโดนีเซีย	74,522	201,659	276,181
ฟิลิปปินส์	126,410	31,301	157,711
ไทย	59,171	433	59,604
เวียดนาม	196,078	28,610	224,688
อื่นๆ	1	1	2
รวม	456,182	262,004	718,186

ที่มา: Workforce Development Agency Ministry of Labour

ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2562 กระทรวงแรงงานไต้หวัน ประกาศอนุญาตให้มีการจ้างงานแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมฟาร์มโคนม เนื่องจากเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น โดยฟาร์มจะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ 1 คน หากฟาร์มดังกล่าวมีจำนวนโคอย่างน้อย 80 ตัว และมีแรงงานไต้หวันอย่างน้อย 4 คน โดยแรงงานต่างชาติจะได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ 28,000 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 918 เหรียญสหรัฐฯ

กลยุทธ์การจ้างงานแรงงานต่างชาติในภาคอุตสาหกรรมของไต้หวัน มีกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการพื้นฐานของการจ้างงานต่างชาติ คือ เป็นไปตามข้อกำหนดของประเภทอุตสาหกรรมและจำนวนที่อนุญาต และต้องไม่กระทบต่อการจ้างงานในประเทศ 2) การกำหนดสัดส่วนของแรงงานต่างชาติ เช่น งานการผลิตจะจ้างได้ร้อยละ 10 – 35 โดยขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรม งานก่อสร้างที่มีงบลงทุนสูงจะจ้างได้ร้อยละ 20 – 40 และงานประมงทะเล นายจ้างต้องเป็นเจ้าของเรือประมง 20 ตันขึ้นไป หรือเจ้าของเรือที่เล็กกว่า 20 ตันต้องมีใบอนุญาตของเรือขนาดเล็กหรือมีใบอนุญาตหาปลา 3) การจ้างงานในภาคสวัสดิการสังคมที่แบ่งเป็น ผู้ดูแลแม่บ้าน และงานการพยาบาล 4) ไต้หวันมีระบบการแจ้งเตือนภัยจำนวนแรงงานต่างชาติเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานของคนไต้หวัน โดยมีการพิจารณาดัชนีทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราการว่างงาน อัตราการขาดแคลนกำลังแรงงาน อัตราการหลบหนีของแรงงานต่างชาติ ระดับความชราของประชากร เป็นตัวชี้วัด 5) การกำหนดค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องรับภาระในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ โดยสมทบเข้ากองทุนคุ้มครองการทำงานแรงงานท้องถิ่น ซึ่งอัตราการจ่ายสมทบจะคิดตามประเภทกิจการ

ปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวัน ประกอบด้วย 1) ปัญหาที่เกิดจากแรงงาน คือ การดื่มสุราและการใช้สารเสพติดทำให้สุขภาพทรุดโทรม นำไปสู่การเสียชีวิตและบาดเจ็บทั้งในและนอกการทำงาน การไม่เข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีรวมถึงการสื่อสารภาษาท้องถิ่น 2) ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง คือ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างเรียกเก็บเงินเกินจำนวนและไม่คืนภาษีส่วนที่หักไว้เกินก่อนการเดินทางกลับ

การตรวจสอบสุขภาพซ้ำทำให้แรงงานถูกส่งกลับโดยเฉพาะปัญหาเรื่องโรคปอดที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างไทยกับไต้หวัน 3) ปัญหาที่เกิดจากนโยบาย เช่น การจัดเก็บค่าอาหารและที่พัก ค่าบริการรายเดือนจากคนงาน

มาเลเซีย

มาเลเซียเริ่มใช้ระบบจัดการรวมศูนย์ข้อมูลสำหรับการนำเข้าแรงงานต่างชาติ (Foreign Workers Centralized Management System : FWCMS) แล้ว เพื่อตรวจสอบแรงงานต่างชาติ ที่จะเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย มาตั้งแต่ พ.ศ. 2557 FWCMS เป็นระบบข้อมูลออนไลน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศมาเลเซีย และในประเทศที่ส่งออกแรงงาน ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย นายจ้าง สถานเอกอัครราชทูต บริษัทจัดหางานเอกชน กระทรวงการต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูตมาเลเซียที่ประจำในประเทศนั้น ๆ และแรงงานต่างชาติ รวมถึงโรงพยาบาลที่ทำการตรวจสอบสุขภาพ

ระบบ FWCMS นี้ใช้เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติถูกนายหน้าจัดหางานหลอกลวง โดยเฉพาะเรื่องการปลอมแปลงเอกสาร ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญในการทำให้แรงงานต่างชาติกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย แก้ปัญหากรณีนายจ้างไม่ต่อใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติ ทำให้แรงงานต่างชาติกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และแก้ปัญหากรณีแรงงานต่างชาติไม่ได้รับการทำประกันคุ้มครองทั้งการทำประกันเงินทดแทนและการทำประกันสุขภาพ

ในปี พ.ศ. 2563 มาเลเซียมีนโยบายในการลดการพึ่งพิงแรงงานต่างชาติ และเพิ่มโอกาสการทำงานให้กับชาวมาเลเซียโดยจัดให้มีโครงการ Malaysian@Work เป็นโครงการให้เงินอุดหนุน ให้แก่แรงงานมาเลเซียและบริษัท โดยบริษัทที่จ้างแรงงานมาเลเซียคนใหม่จะได้รับเงินอุดหนุน RM300 ต่อคนต่อเดือน (ประมาณ 2,200 บาท) เป็นเวลา 2 ปี ในขณะที่ตัวแรงงานเองจะได้รับเงินอุดหนุน RM500 ต่อคนต่อเดือน (ประมาณ 3,600 บาท) โดยมีกลุ่มแรงงานมาเลเซียเป้าหมาย คือ แรงงานสตรี (Woman@Work) ที่ว่างงานเป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป และมีอายุระหว่าง 30 -50 ปี กลุ่มแรงงานระดับปริญญาตรี (Graduates@Work) คือ แรงงานที่จบมหาวิทยาลัยและว่างงาน 1 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีโครงการ Locals@Work เพื่อลดการพึ่งพิงแรงงานต่างชาติที่มีทักษะต่ำ (low-skilled foreign labour) โดยแรงงานมาเลเซียที่ถูกจ้างเพื่อทดแทนแรงงานต่างชาติจะได้รับเงินอุดหนุน RM350 หรือ RM500 ต่อเดือน ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม เป็นเวลา 2 ปี ส่วนนายจ้างจะได้รับเงินอุดหนุน RM250 ต่อเดือนเป็นเวลา 2 ปี เช่นกัน สุดท้ายคือ Apprentice@Work เป็นโครงการให้เงินอุดหนุนแรงงาน RM100 ต่อเดือนเพื่อกระตุ้นให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ อีกด้วย

สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

จากข้อมูล Labour Force Survey ใน พ.ศ. 2559 อ้างถึงในรายงาน Gulf Labour Markets and Migration (2018) พบว่าแรงงานในเมืองคูไบ 96% เป็นแรงงานต่างชาติ มีเพียง 4% เท่านั้นที่เป็นชาวเอมิเรตส์ ประมาณ 83% เป็นแรงงานจากประเทศในเอเชีย (ตารางที่ 4 - 23) รองลงมา ได้แก่ แรงงานจากกลุ่มประเทศอาหรับ

จาก Labour Force Survey ใน พ.ศ. 2558 แรงงานจากประเทศเอเชียส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตร และการประมง (26.6%) รองลงมาอยู่ในภาคอุตสาหกรรมบริการและร้านค้า (17.6%) และ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (17%)

UAE ใช้ระบบการจ้างงานต่างชาติที่เรียกว่า Kafala system หรือ ระบบ sponsorship เป็นระบบที่ใช้มาตั้งแต่ยุค 1950 ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันตก เป็นระบบที่กำหนดความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างแรงงานและนายจ้าง หรือ ผู้สนับสนุน (kafeel) ในช่วงสัญญาการจ้างงานแรงงานจะไม่สามารถเข้าประเทศ เปลี่ยนงาน หรือออกนอกประเทศได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากนายจ้างหรือผู้สนับสนุน โดยนายจ้างจะต้องรายงานหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองเมื่อมีการเลิกจ้างและต้องส่งแรงงานกลับประเทศโดยออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ ระบบนี้ทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองสูง ทำให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน เช่น การยึดหนังสือเดินทาง การจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า และ สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และสภาพความเป็นอยู่ที่แย่

สัญญาการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติใน UAE มีอยู่ 2 ประเภท คือ 1) สัญญาระยะเวลาตายตัว (fixed-term contracts) กล่าวคือ ระบุวันเริ่มต้น และ สิ้นสุดสัญญาไว้ชัดเจน และ 2) สัญญาไม่ระบุเวลา (unlimited-term contracts) เป็นสัญญาที่ระบุแต่เพียงวันเริ่มต้นสัญญาเท่านั้น

แรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ใน “free zones” ซึ่งเป็นเขตธุรกิจพิเศษ จะมี free zone management เป็นผู้ให้การสนับสนุนในการทำงาน สามารถที่จะเปลี่ยนงานได้ตลอดเวลา หากเป็นนายจ้างในกรณีอื่น ๆ จะต้องได้รับใบอนุญาตให้ออกจากงาน หรือ “no-objection certificate” (tanazul) จากนายจ้างปัจจุบัน และ ต้องได้รับ ใบรับเข้าทำงานจากนายจ้างใหม่ ซึ่งนายจ้างใหม่จะต้องดำเนินเรื่องขอ residence permit ให้ จึงจะสามารถเปลี่ยนงานได้ อย่างไรก็ดี หากนายจ้างเดิมปฏิเสธที่จะออกใบอนุญาตให้ออกจากงาน นายจ้างนั้นอาจจะยกเลิกสัญญาจ้างงานและถอดถอน residence permit ส่งผลให้แรงงานต้องออกนอกประเทศทันที และ ถูกห้ามกลับเข้ามาทำงานเป็นเวลา 6 เดือน

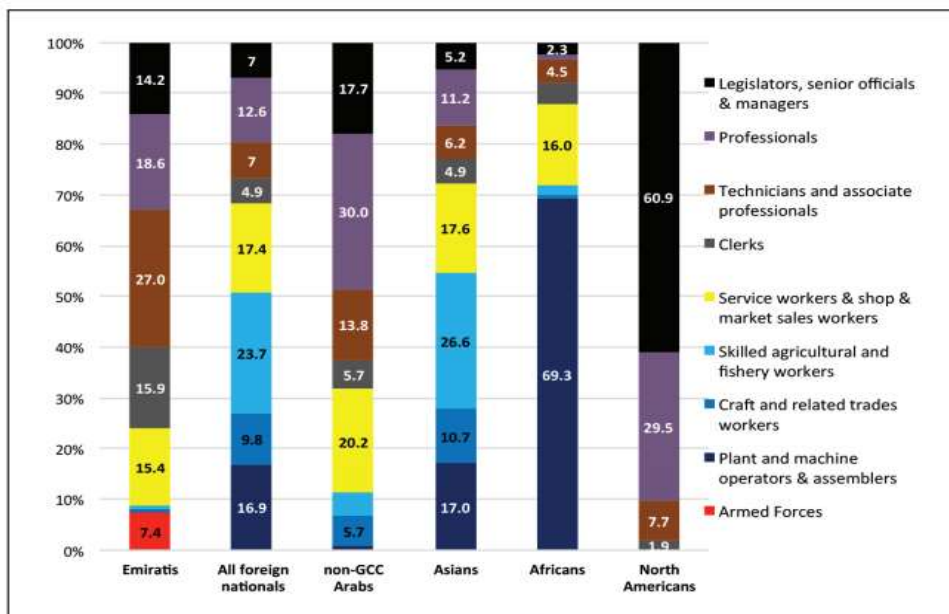
ตารางที่ 4 - 23 การจ้างแรงงานในเมืองดูไบแยกตามสัญชาติ ข้อมูลจากการสำรวจปี พ.ศ. 2559

	Total	Males	Females
UAE	4.0	3.0	9.2
GCC countries	0.1	0.1	0.0
Other Arab countries	6.4	6.2	7.7
Asia	82.6	86.0	66.3
Africa	2.9	1.6	8.9
Europe	2.7	2.1	5.3
North America	0.8	0.6	1.8
Caribbean & Central America	0.1	0.1	0.1
South America	0.1	0.1	0.1
Oceania (Australia, New Zealand, etc.)	0.3	0.2	0.6
Total non-Emiratis	96.0	97.0	90.8
Grand total	100.0	100.0	100.0

Source: Dubai Statistics Center, Labour Force Survey 2016.⁷¹

ที่มา : Gulf Labour Markets and Migration (2018)

ภาพที่ 4 - 1 การจ้างแรงงานในเมืองดูไบแยกตามสัญชาติและอุตสาหกรรม ข้อมูลจากการสำรวจปี ค.ศ. 2015



Source: Dubai Statistics Center, Labour Force Survey 2015.⁸⁰

ที่มา : Gulf Labour Markets and Migration (2018)

4.7 การดำเนินการและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร และเงื่อนไขการจ้างงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง และค่าใช้จ่ายเมื่อถึงประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นไปตามตารางที่ 4 – 24 ซึ่งหากพิจารณาจากตารางจะพบว่า การกำหนดเงื่อนไขยังคงเป็นการกำหนดจากประเทศต้นทางซึ่งมีความแตกต่างกัน และมีข้อจำกัดที่เกี่ยวกับประเภทงาน อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับยังอยู่ในมาตรฐานขั้นต่ำที่ประเทศปลายทางมีการกำหนดและใช้แบบเดียวกับแรงงานในประเทศ ทั้งนี้ ในทุกประเทศยกเว้นอิสราเอล จะไม่มีค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะเป็นค่าจัดเตรียมเอกสารและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการทดสอบทักษะ จะมีบางส่วนที่เป็นค่าเดินทางซึ่งในบางประเทศ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งเป็นไปตามหลักการทั่วไป และทุกประเทศ (ยกเว้นญี่ปุ่น) ลูกจ้างเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการจ่ายภาษี

ตารางที่ 4 – 24 ตารางเปรียบเทียบการจ้างงานและค่าใช้จ่ายของคนงานที่เดินทางไปทำงานโดยวิธีรัฐจัดส่ง (ก่อนการเดินทาง)

ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
ตำแหน่งงาน	- คนงานเกษตร/ปศุสัตว์ - คนงานอุตสาหกรรม - คนงานก่อสร้าง	- ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค	- คนงานเกษตร	- คนงานทั่วไป - ช่างเชื่อม - ช่างประกอบ - พงผลิตสิ่งทอ . - พงผลิต . - พงไฟฟ้า	- พนักงานหมวด	- พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	- พนักงานเสิร์ฟ - พงต้อนรับ . - พงทำความสะอาด . - พงนวดสปา . - พงรักษาความปลอดภัย
คุณสมบัติของผู้สมัคร							
1. อายุ	18 – 39 ปี	20 – 30 ปี	23 – 39 ปี	21 – 45 ปี	21 – 45 ปี	20 – 30 ปี	21 – 40 ปี
2. การศึกษา	ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	ม.6 ปวช.หรือ ปวส .	ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง	ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ม.3 ม.6 อนุปริญญา
3. ทาบอดสี	มีการตรวจ	มีการตรวจ	มีการตรวจ	มีการตรวจ	มีการตรวจ	มีการตรวจ	มีการตรวจ
การคัดเลือก	- สอบภาษาเกาหลี - ทดสอบทักษะการทำงาน - สอบสัมภาษณ์ - ทดสอบร่างกาย	- สอบข้อเขียน - ทดสอบร่างกาย - สอบสัมภาษณ์	- สอบสัมภาษณ์	- ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้างและตำแหน่งงาน	- ทดสอบฝีมือ - สอบสัมภาษณ์	- คัดจากประวัติการทำงาน - สอบสัมภาษณ์	- คัดจากประวัติการทำงาน - สอบสัมภาษณ์ - ภาษาอังกฤษ/จีนระดับดี



ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
เงื่อนไขการจ้าง							
1. ค่าจ้าง	- ทำงาน 40 ชม./สัปดาห์ ได้รับ 1,745,150 วอน/เดือน - ทำงาน 44 ชม./สัปดาห์ ได้รับ 1,887,100 วอน/เดือน	- เดือนแรก 80,000 เยน เดือนที่สองเป็นต้นไป ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 90,000 เยน	5,300 เซเกล/ต่อเดือน	23,800 TWD/เดือน	2,700 Ringgit/เดือน	1,380 SGD/เดือน	11,300 – 13,500 MOP/เดือน ขึ้นอยู่ตำแหน่งงาน
2. ระยะเวลาการจ้าง	3 – 4 ปี 10 เดือน	3 ปี หรือ 5 ปี (กรณีต่อสัญญาอีก 2 ปี ขึ้นอยู่กับนายจ้างพิจารณา)	2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี 3 เดือน	3 ปี	2 ปี	5 ปี	1 ปี
ค่าใช้จ่าย							
1. ค่าธรรมเนียมการทำหนังสือเดินทาง (Passport)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
2. ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (VISA)	ยกเว้นค่าธรรมเนียม	1,635	นายจ้างรับผิดชอบ	2,200	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ
3. สมาชิกบัตรกองทุนช่วยเหลือคนหางาน	500	500	400	500	300	400	300
4. ค่าตรวจสุขภาพ	1,500	1,850	3,250	1,500	4,600	1,500	1,600
5. ค่าตรวจประวัติอาชญากรรม	100	100	100	100	100	100	100
6. ค่าถ่ายรูป	160	160	160	160	160	160	150
7. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน (เที่ยวเดียว)	ตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง	นายจ้างรับผิดชอบ	24,900	7,000 - 8,500	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ
8. ค่าฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรม	ไม่เกิน 4,500	-	-	-	-	-	-
9. ค่าธรรมเนียมจัดงานต่างประเทศ	-	-	28,944	-	-	-	-



ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
10. ค่าบริการภายใต้โครงการ IOM	-	-	14,954	-	-	-	-
11. ค่าธรรมเนียมตัวแลกเงิน	-	-	806	-	-	-	-
รวมค่าใช้จ่ายโดยประมาณ	22,000	5,245	74,514	12,000 – 15,000	7,066	3,160	3,150
ค่าใช้จ่ายประเทศปลายทาง							
- ที่พัก	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง	ถูกจ้างรับผิดชอบ	ถูกจ้างรับผิดชอบ 251 – 460.58 เซกเจล/เดือน	ถูกจ้างรับผิดชอบ ค่าอาหารและที่พัก 2,500 TWD/เดือน	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง
- อาหาร	ขึ้นอยู่กับแต่ละนายจ้าง	ถูกจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ (รวมอยู่ในค่าจ้าง)		นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ	นายจ้างรับผิดชอบ
- ประกันการเดินทางกลับ	12,000	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-	-	-	-	-
ประกันสุขภาพ	12,000	-	ถูกจ้างรับผิดชอบไม่เกิน 123.61 เซกเจล/เดือน	ถูกจ้างรับผิดชอบ	-	นายจ้างรับผิดชอบ	-

ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
- ประกันอุบัติเหตุ นอกเวลา	ลูกจ้างรับผิดชอบ	ลูกจ้างรับผิดชอบ	-			-	-
- ค่าภาษีเงินได้	ลูกจ้างรับผิดชอบ	-	ลูกจ้างรับผิดชอบ ร้อย ละ 10 – 14 ของ เงินเดือน	ลูกจ้างรับผิดชอบ	ลูกจ้างรับผิดชอบ	ลูกจ้างรับผิดชอบ	ลูกจ้างรับผิดชอบ ถ้ามีรายได้ 16,000 HKD/เดือน
- ค่าประกันสังคม	-	ลูกจ้างรับผิดชอบ	ลูกจ้างรับผิดชอบ ร้อย ละ 0.04 – 0.47 ของ เงินเดือน	-	-	-	-
- ค่าสาธารณสุขโรค อื่น ๆ	-	-	ลูกจ้างรับผิดชอบ ไม่ เกิน 91.99 เซนต์/เดือน	-	-	-	-
- ค่าเบี้ยประกันภัย แรงงาน	-	-	-	ลูกจ้างรับผิดชอบ	-	-	-

ที่มา: กรมการจัดหางาน

4.8 ผลการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์

จากการที่คณะผู้วิจัยได้เดินทางไปยังประเทศฟิลิปปินส์ (กำหนดการตามภาคผนวก A) พบว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ดังนี้

The Commission on Filipinos Overseas (CFO)

หน่วยงาน The Commission on Filipinos Overseas (CFO) เป็นหน่วยงานรัฐบาล อยู่ภายใต้สำนักประธานาธิบดีฟิลิปปินส์ (The Office of the President of the Philippines) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2523 ภายใต้ประกาศของกฎหมาย Batas Pambansa Blg. 79 หน่วยงาน CFO มีหน้าที่สนับสนุน และส่งเสริมผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์ ตลอดจนประชาชนชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ อย่างถาวร อีกทั้งยังมีหน้าที่ปกป้อง และสร้างความแข็งแกร่งแก่สังคมชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ

ภารกิจหลักของ CFO ประกอบด้วย เพื่อจัดการลงทะเบียน จัดปฐมนิเทศก่อนออกเดินทางให้แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยี การช่วยเหลือทางวัตถุ และความช่วยเหลือทางการเงินของผู้อพยพชาวฟิลิปปินส์ ไปยังชุมชนที่ด้อยโอกาสในประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อให้ชาวฟิลิปปินส์รุ่นใหม่ที่มาอาศัยในต่างประเทศมีโอกาสเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม สถาบัน และภาษาฟิลิปปินส์ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย Batas Pambansa Blg. 79 หน่วยงาน CFO ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้:

- เพื่อช่วยประธานาธิบดี และรัฐสภาฟิลิปปินส์ในการกำหนดกฎหมาย และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลต่อชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดน
- เพื่อพัฒนา และดำเนินโครงการต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดการส่งเสริมผลประโยชน์ และสวัสดิภาพของชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดน
- เพื่อใช้เป็นเวทีในการรักษา และยกระดับความสัมพันธ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมระหว่างชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดน และชาวฟิลิปปินส์ในประเทศ
- เพื่อให้บริการประสานงานแก่ชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดน กับหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชนที่เหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจ และโครงการต่าง ๆ ในประเทศฟิลิปปินส์

กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment; DOLE)

กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของประเทศฟิลิปปินส์ คือฝ่ายบริหารหน่วยงานรัฐบาลกลางของประเทศฟิลิปปินส์ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกฎหมาย ดำเนินโครงการ และบริการต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนทำหน้าที่เป็นฝ่ายประสานนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการจ้างงานกับหน่วยงานอื่น ๆ กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (DOLE) เป็นผู้บังคับใช้กฎหมายแรงงานแห่งประเทศฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines) โดยมีการจัดโครงสร้างองค์กรและหน่วยงานภายใน ดังนี้

หน่วยงานรัฐบาล

- Bureau of Local Employment (BLE)
- Bureau of Labor and Employment Statistics (BLES)
- Bureau of Labor Relations (BLR)
- Bureau of Working Conditions (BWC)
- Bureau of Workers with Special Concerns (BWSC)
- International Labor Affairs Bureau (ILAB)
- National Reintegration Center for OFWs (NRCO)
- Bureau of Women and Young Workers
- Bureau of Rural Workers
- Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)
- Philippine Overseas Employment Administration (POEA)

หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งแรงงานไปต่างประเทศ

- Employees' Compensation Commission (ECC)
- Institute for Labor Studies (ILS)
- National Conciliation and Mediation Board (NCMB)
- National Labor Relations Commission (NLRC)
- National Maritime Polytechnic (NMP)
- National Wages and Productivity Commission (NWPC)
- Occupational Safety and Health Center (OSHC)
- Professional Regulation Commission (PRC)
- Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)

สำนักบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (Overseas Workers Welfare Administration)

The Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2520 มีชื่อเดิมว่า Welfare and training Fund for Overseas Workers เป็นหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับ Department of Labor and Employment (DOLE) ทำหน้าที่ในการปกป้องและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ทำงานในต่างประเทศ (Overseas Filipino Workers: OFWs) และให้สวัสดิการบางประเภทแก่ผู้พึ่งพิงของแรงงาน

ที่อาศัยอยู่ในประเทศด้วย รวมไปถึงการบริหารจัดการกองทุน OWWA โดย OWWA มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ 31 แห่ง 27 ประเทศ

สำนักบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (Overseas Workers Welfare Administration) หรือชื่อย่อว่า OWWA เป็นหน่วยงานรัฐอยู่ภายใต้กระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งประเทศฟิลิปปินส์ (DOLE) มีหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ตลอดจนครอบครัวของแรงงาน โดยการจัดหาระบบประกันสังคม การบริการทางวัฒนธรรม และให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจ้างงาน การส่งเงินกลับบ้าน และดูแลเกี่ยวกับข้อกฎหมาย

ปัจจุบันสำนักบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (OWWA) ได้รับเงินทุนช่วยเหลือประจำปีจากแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดน และนายจ้างของคนเหล่านั้น สำนักบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (OWWA) เป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ของรัฐบาล มีหน้าที่ในการปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของสมาชิก นั่นคือแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานในต่างประเทศ โดย OWWA ได้พัฒนาโครงการ และการบริการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคมแก่สมาชิก

OWWA มีหน้าที่หลักในการดูแลสวัสดิการของ OFWs รวมไปถึงครอบครัวของ OFWs ด้วย โดยให้การดูแลใน 3 ช่วงของการโยกย้ายถิ่นฐาน คือ 1) ก่อนการเดินทาง (pre-departure) 2) ขณะทำงานในต่างประเทศ (on-site) และ 3) ช่วงกลับสู่ประเทศ (upon arrival) โดยจัดให้มีการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางให้ความรู้แก่ OFWs ที่เดินทางเป็นครั้งแรก เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานและใช้ชีวิตในต่างประเทศ การอบรมทักษะด้านภาษา สำหรับบริการในต่างประเทศ OWWA เป็นศูนย์คอยให้ความช่วยเหลือแรงงานหากแรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างหรือปัญหาต่าง ๆ

กองทุน OWWA มีรายได้หลักมาจากค่าสมาชิกจากแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องจ่ายเงินค่าสมาชิกเข้ากองทุนในครั้งแรก (ภาคบังคับ) จำนวน 25 ดอลลาร์สหรัฐ และครอบคลุมระยะเวลา 2 ปี แต่หลังจากนั้นการจ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นไปตามความสมัครใจ กองทุนจะนำเงินไปลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำเพื่อหาผลตอบแทน แต่ยังมียกเว้นที่ต้องลงทุนในกองทุนของรัฐที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนในอัตราที่ไม่สูง รวมทั้งแรงงานในต่างประเทศไม่จ่ายเงินสมทบต่อหลังจากครบ 2 ปี ปัจจุบันกองทุนฯ มีเงินอยู่ทั้งสิ้นประมาณ 19,600 ล้านบาท

สมาชิกกองทุน จะได้รับสิทธิประโยชน์และบริการพิเศษ โดยสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับมี ดังนี้

1. ผลประโยชน์จากการเสียชีวิต สมาชิกจะได้รับเงิน 100,000 เปโซ หากเสียชีวิตโดยธรรมชาติ หรือ 200,000 เปโซ หากเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ
2. ผลประโยชน์จากการพิการหรือทุพพลภาพ สมาชิกจะได้รับเงิน 50,000 เปโซ ในกรณีทุพพลภาพ หรือ 100,000 เปโซ ในกรณีพิการถาวร
3. ผลประโยชน์ค่าชดเชยงานศพ ลูกหลานสมาชิกจะได้รับ 20,000 เปโซ เพื่อช่วยค่าใช้จ่ายในงานศพ

นอกจากนี้แล้ว OWWA ยังมีโครงการที่เกี่ยวข้องเนื่องกับด้านการศึกษา อีกหลายประเภท ดังต่อไปนี้

1. Education for Development Scholarship Program (EDSP) เป็นโครงการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้พึ่งพิงของ OFWs โดยจะต้องมีการสมัครเข้ารับการศึกษา ทุนการศึกษาสูงสุด 60,000 เปโซ ต่อปีการศึกษา เป็นเวลา 4-5 ปี ในระดับมหาวิทยาลัย
2. OFW Dependents Scholarship Program (OFW DSP) เป็นโครงการช่วยเหลือทุนการศึกษาแก่ผู้พึ่งพิงของ OFWs สำหรับครอบครัวสมาชิกที่ยากจน (มีรายได้เดือนละไม่เกิน 400 USD) โดยให้ทุนการศึกษาไม่เกิน 20,000 เปโซ ต่อปีการศึกษา
3. Skills-for-Employment Scholarship Program (SESP) ให้ความช่วยเหลือ OFWs และผู้พึ่งพิงเพื่อพัฒนาทักษะด้านการฝีมือที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยให้ทุนการศึกษาไม่เกิน 14,500 เปโซ ต่อหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง
4. Education and Livelihood Assistance Program (ELAP) เป็นโครงการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาแก่ผู้พึ่งพิงของ OFWs ที่เสียชีวิต โดยให้เป็นทุนการศึกษาแก่บุตร 5,000 เปโซ ในระดับประถม 8,000 เปโซ ในระดับมัธยม และ 10,000 เปโซ ในระดับมหาวิทยาลัยต่อปีการศึกษา นอกจากนี้ยังให้เงินช่วยเหลือคู่สมรสอีก 15,000 เปโซ

ในกรณีที่ OFWs ประสบปัญหารุนแรง OWWA มีโครงการ Repatriation Program เพื่อช่วยเหลือแรงงานกลับประเทศ โดยออกค่าใช้จ่ายค่าเดินทางกลับประเทศ พร้อมทั้งพักชั่วคราวที่สำนักงาน OWWA เพื่อรอเดินทางกลับภูมิลำเนา รวมทั้งให้เงินช่วยเหลือในการเดินทางกับภูมิลำเนาอีกด้วย

นอกจากนี้ OWWA ยังมี Reintegration Program ซึ่งเป็นโครงการดูแล OFWs หลังกลับจากทำงานในต่างประเทศในรูปแบบหลักๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ เช่น การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพในชุมชน เงินกู้ยืมเพื่อก่อตั้งธุรกิจชุมชน เป็นต้น ส่วนการช่วยเหลืออีกด้านคือด้านจิตวิทยาสังคม ให้คำปรึกษาด้านการปรับตัวเข้าสู่สังคมหลังจากทำงานต่างประเทศ บริการคำแนะนำปรึกษาปัญหาครอบครัวและความเครียด เป็นต้น

สำหรับปัญหาในการดำเนินงานของ OWWA คือ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาการต่ออายุสมาชิกภาคสมัครใจหลังจาก 2 ปีแรกที่เป็นภาคบังคับ ทำให้กองทุนมีรายรับไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งช่องทางในการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อยจึงทำให้ผลตอบแทนต่ำไปด้วย ที่ผ่านมา OWWA ได้พยายามประชาสัมพันธ์ถึงความคุ้มค่าของการเป็นสมาชิกจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน แต่ก็ยังไม่เป็นผลมากนัก ในด้านการดูแลสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ มีเรื่องร้องเรียนเข้ามาเป็นปกติ แต่ OWWA เน้นการดูแลในเชิงป้องกันด้วย โดยการจัดการอบรมให้ความรู้กับแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า OWWA ทำหน้าที่ดูแลสวัสดิการของ OFWs ทั้งก่อนไปทำงานต่างประเทศจนกระทั่งกลับสู่ภูมิลำเนาอีกครั้ง เป็นการให้สวัสดิการตลอดการทำงานในฐานะผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นอาชีพที่ได้รับ

การยอมรับทางสังคมในประเทศฟิลิปปินส์อย่างมาก อีกทั้งเป็นอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ให้กับแรงงาน และประเทศฟิลิปปินส์อย่างมหาศาล

สำนักบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (OWWA) มีค่าธรรมเนียมในการสมัครสมาชิก 25 ดอลลาร์สหรัฐ โดยสมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์และการบริการ ดังต่อไปนี้:

สิทธิประโยชน์ทางสังคม

สมาชิก OWWA จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามระยะสัญญาจ้างงาน (โดยปกติ สัญญาการจ้างงานมีระยะเวลาสูงสุด ครั้งละ 2 ปี) ดังต่อไปนี้

- สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ - สมาชิก OWWA จะได้รับเงินทดแทนสูงสุด 100,000 เปโซ กรณีบาดเจ็บอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ ระหว่างทำงานในต่างประเทศ

- สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต - หากสมาชิก OWWA เสียชีวิตระหว่างทำงานอยู่ต่างประเทศ ผู้มีสิทธิตามกฎหมายได้รับเงินชดเชย 100,000 เปโซ ในกรณีเสียชีวิตตามธรรมชาติ และได้รับเงินชดเชยสูงสุด 200,000 เปโซ ในกรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ นอกจากนี้ ผู้มีสิทธิตามกฎหมายได้รับค่าทำศพ 20,000 เปโซ

ความช่วยเหลือด้านการศึกษาและการฝึกอบรม

1. การให้ความรู้ก่อนออกเดินทาง

การปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง (Pre-Departure Orientation Seminar, PDOS) – แร้งงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (Overseas Filipino Workers, OFWs) ทุกคนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรม PDOS เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนสังคม วัฒนธรรมของประเทศปลายทางได้ โดยวัตถุประสงค์หลักของกิจกรรม PDOS เพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมการทำงานแบบใหม่ ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วง 2-3 เดือนแรกของการทำงานในต่างประเทศ กิจกรรม PDOS ใช้ระยะเวลาทั้งหมด 1 วัน

การให้ความรู้ที่ครอบคลุมก่อนออกเดินทาง (Comprehensive Pre-Departure Education Program, CPDEP) - การปฐมนิเทศจัดขึ้นสำหรับแรงงานที่ประกอบอาชีพ แม่บ้าน (คนรับใช้) (Household Service Worker, HSWs) ใช้ระยะเวลาในการปฐมนิเทศทั้งหมด 4 หรือ 6 วัน โครงการ CPDEP จัดขึ้นโดยความร่วมมือของ NGOs ที่ได้รับการอนุญาตให้จัดกิจกรรม PDOS และ OWWA โดยในวันแรกของการปฐมนิเทศ CPDEP คือ กิจกรรม PDOS และในวันต่อ ๆ มา OWWA ให้ความรู้เกี่ยวกับภาษา วัฒนธรรม การจัดการกับความเครียด

2. โครงการฝึกอบรมให้แก่แรงงานประมงชาวฟิลิปปินส์

โครงการยกระดับแรงงานประมง (Seafarer's Upgrading Program, SUP) – โครงการ SUP มุ่งมั่นจะให้การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่แรงงานประมง

ชาวฟิลิปปินส์ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมาตรฐานการเดินเรือทางทะเลระดับสากล ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมถูกกำหนดไว้ตามคู่มือแนะนำ โดย OWWA เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และให้ทุนในการฝึกอบรมจำนวน 7,500 เปโซ ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการสามารถเลือกหลักสูตรการอบรมที่ตนเองสนใจได้ ทั้งหลักสูตรที่รับรองโดยจากองค์การอุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี (Maritime Industry Authority, MARINA) หรือ องค์การอาชีวศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Technical Education and Skills Development Authority, TESDA)

3. การให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลของสมาชิก OWWA

โครงการทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา (Education for Development Scholarship Program, EDSP) – เป็นโครงการที่ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลของสมาชิก OWWA ที่ยังทำงานอยู่ โดยผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจะต้องมีผลสอบ OWWA pre-qualifying examination สูงสุด ซึ่งการสอบดังกล่าวจัดขึ้นโดยสถาบัน Science Education Institute กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Department of Science and Technology) และเป็นผู้ที่สมัครเรียนหลักสูตรปริญญาตรี 4 - 5 ปี ในวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยที่ตนได้เลือกไว้ โครงการ EDSP ให้ทุนการศึกษาสูงสุดภาคการศึกษาละ 60,000 เปโซ

4. โครงการฝึกอบรมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ และผู้ที่อยู่ในความดูแลของสมาชิก OWWA

- Skills-for-Employment Scholarship Program (SESP) – เป็นความช่วยเหลือในรูปแบบการฝึกอบรม โดยหลักสูตรเทคนิค และอาชีวศึกษาเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก TESDA และหน่วยงานรัฐบาลอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมถูกกำหนดไว้ตามคู่มือแนะนำ โดย OWWA เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และให้ทุนในการฝึกอบรมจำนวน 14,500 เปโซ ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตนเองสนใจได้อย่างไรก็ตาม ผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการนี้ได้แก่ แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ และผู้ที่อยู่ในความดูแลเท่านั้น

- โครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology (IT) Training Program) เป็นโครงการสำหรับแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ และครอบครัว เพื่อฝึกอบรมและสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ โดยมีมุ่งหวังเป็นสะพานเชื่อมช่องว่างทางเทคโนโลยี ระหว่างแรงงานย้ายถิ่นกับครอบครัวของพวกเขา สามารถติดต่อสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้โครงการยังมีเป้าหมายในการยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการด้วย

การบริการทางสังคม และสวัสดิการครอบครัว

โครงการให้ความช่วยเหลือการกลับภูมิลำเนา (Repatriation Assistance Program) ให้บริการตั้งแต่การเจรจากับนายจ้าง บริษัทจัดหาแรงงาน (Agents) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศปลายทาง เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ที่ต้องทนทุกข์ทรมานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนร่างของแรงงานที่เสียชีวิตแล้วกลับภูมิลำเนาโดยทันที รวมถึงการเดินทางกลับภูมิลำเนา แรงงานย้ายถิ่น

จะได้รับความช่วยเหลือจากสนาามบิน ศูนย์พักพิงชั่วคราว OWWA Halfway Home การให้คำปรึกษาด้านสังคม และจิตวิทยา และบริการขนส่ง หรือค่าโดยสารสำหรับการเดินทางต่อไปยังจังหวัดปลายทาง การส่งกลับภูมิลำเนา กรณีฉุกเฉิน สามารถดำเนินการได้ในกรณีที่ประเทศปลายทางเกิดปัญหาด้านการเมือง หรือภัยพิบัติธรรมชาติ

โครงการให้ความช่วยเหลือการกลับภูมิลำเนาให้บริการครอบคลุมถึงแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก OWWA ด้วยการคืนสู่สังคมของแรงงานย้ายถิ่น (Reintegration Program)

การคืนสู่สังคม (Reintegration) เป็นแนวทางหลักที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) สามารถกลับเข้าสู่สังคมฟิลิปปินส์ได้ โดยการเสนอโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ที่หมดสัญญาจ้างงานในต่างประเทศ และไม่ต้องการกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก

สำนักบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ

(The Philippines Overseas Employment Administration; POEA)

สำนักบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (POEA) เป็นหน่วยงานรัฐ มีหน้าที่บริหารจัดการโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ มีอำนาจในการควบคุม และดูแลบริษัทจัดหางานในประเทศฟิลิปปินส์ทั่วประเทศ

หน้าที่หลักของ POEA

ข้อบังคับในภาคอุตสาหกรรม

- ออกใบอนุญาตการประกอบธุรกิจจัดหาแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และทำงานประมงในทะเล ให้แก่บริษัทจัดหางานเอกชน และบริษัทจัดหาแรงงานเพื่อไปทำงานในทะเล (Manning Agency)

- รับฟัง และตัดสินปัญหาข้อร้องเรียน และคดีความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระเบียด และข้อบังคับของ POEA ยกเว้นการร้องเรียนด้านการเงิน โดยการฟ้องร้องในคดีความอาจเกิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในต่างประเทศ ได้แก่ บริษัทจัดหางาน และบริษัทจัดหาแรงงานเพื่อไปทำงานในทะเล (Manning Agency) นายจ้างชาวต่างชาติ และแรงงานย้ายถิ่น

- สร้างแรงจูงใจ และบทลงโทษ สำหรับภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

- กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ

- ตรวจสอบโฆษณาการจ้างงานในต่างประเทศในสื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียง และการแพร่ภาพ

ออกอากาศ

- กำกับดูแลโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานผิดกฎหมาย

- ดำเนินการทางวินัยกับนายจ้าง แรงงาน และแรงงานชาวประมงที่กระทำความผิด

การอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงาน

- รับรอง / ลงทะเบียนผู้ว่าจ้าง และนายจ้างชาวต่างชาติที่ว่าจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ

- อนุมัติการร้องขอแรงงานจากผู้ว่าจ้าง และนายจ้างชาวต่างชาติ
- ประเมินผล และดำเนินการเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน
- ให้ความช่วยเหลือแรงงานที่กำลังจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ณ ท่าเรือ หรือท่าอากาศยาน
- พัฒนา และตรวจสอบตลาด ตลอดจนดำเนินการวิจัยตลาด
- ดำเนินภารกิจด้านการตลาด
- จัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) การจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์ กับประเทศผู้รับแรงงานต่าง ๆ
- เตรียมความพร้อม (Deployment) ให้แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ที่ได้รับการจ้างงานแบบ
- รัฐบาลต่อรัฐบาล (Government-to-Government)
- จัดทำระบบการลงทะเบียนแรงงาน

การปกป้อง ค้ำครองแรงงาน

- พัฒนาระบบการศึกษาของรัฐให้มีความเข้มข้นขึ้น

- จัดปฐมนิเทศก่อนการจ้างงาน และจัดสัมมนาการสรรหาแรงงานที่ผิดกฎหมายทั่วประเทศ

- จัดปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง (PDOS) ให้แก่แรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ที่ได้รับการจ้างงานแบบรัฐบาล ต่อรัฐบาล (Government-to-Government)

- ให้ความช่วยเหลือเชิงเทคนิคในการร่างข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคี
- ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการจัดหาแรงงานที่ผิดกฎหมาย
- รวบรวมข้อมูล และจัดทำแผนที่เกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์ (OFWs) ให้เป็นสากล
- จัดทำโครงการที่ตระหนักถึงบทบาทของเพศหญิง/ชาย (Gender-sensitive)
- สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น NGOs องค์กรแรงงาน เป็นต้น
- ให้ความช่วยเหลือในการส่งแรงงานกลับประเทศ
- จัดทำระบบการลงทะเบียนแรงงาน

การบริหารงานทั่วไป และการสนับสนุน

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
- การบริหารจัดการทรัพย์สินและอุปทาน (Property and Supplies Management)
- การบริหารจัดการด้านการเงิน (Financial Management)

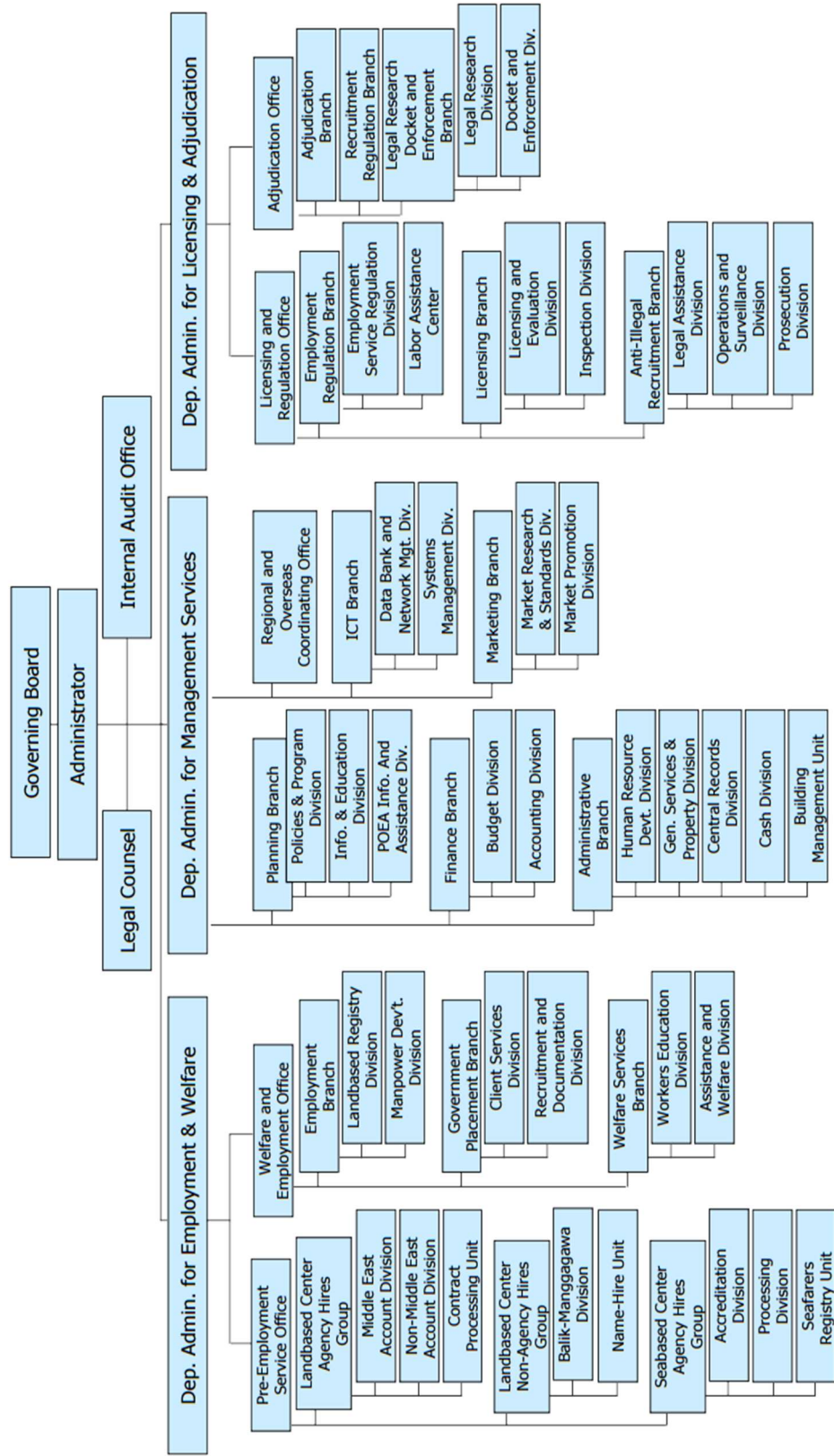


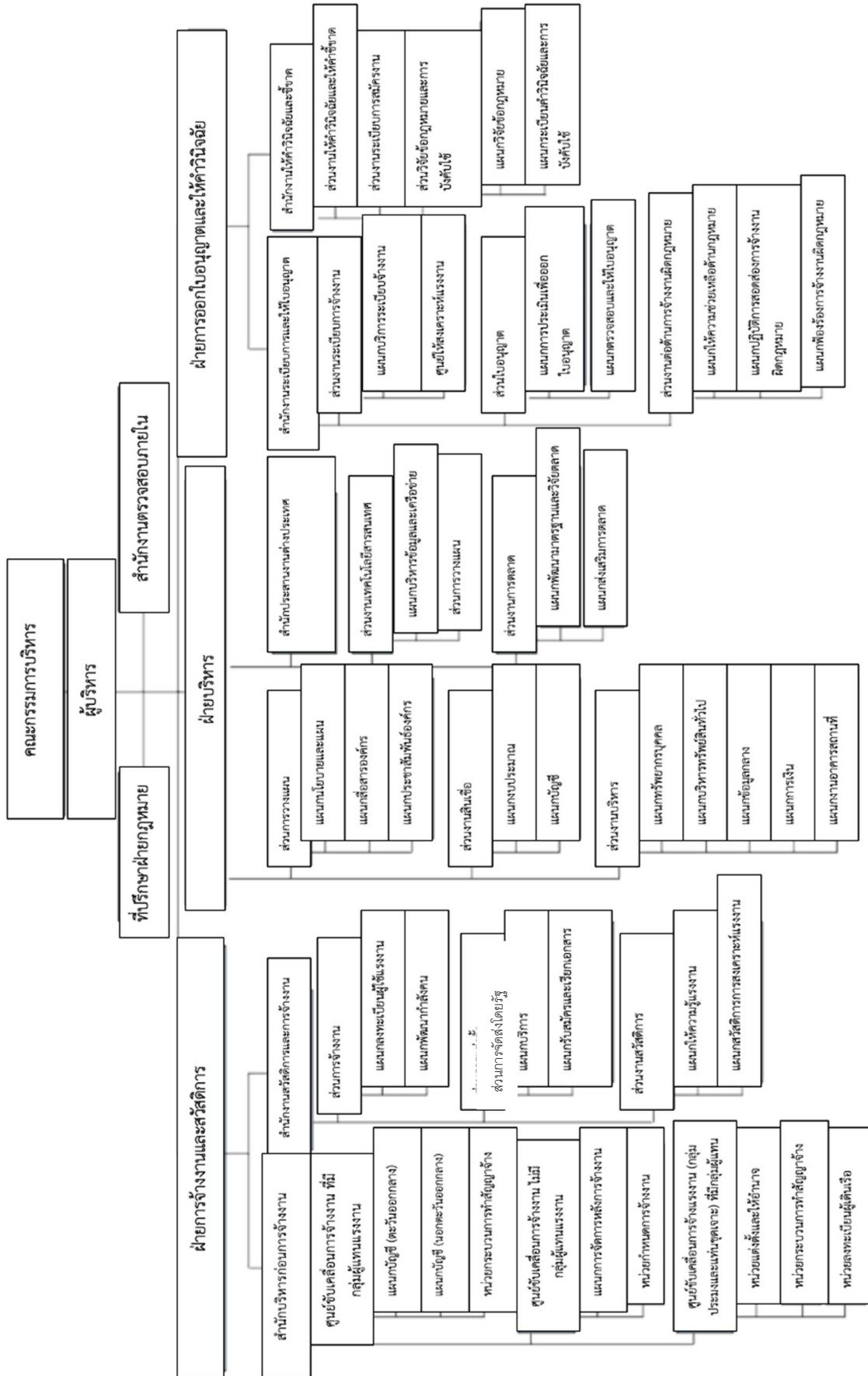
- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technology)
- การพัฒนานโยบายและแผน (Plans and Policy Development)
- ระบบการบริหารจัดการคุณภาพ (Quality Management System)



ภาพที่ 4 – 2 โครงสร้างองค์กรสำนักงานบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (The Philippines Overseas Employment Administration; POEA) ที่
ภาษาอังกฤษและแปลเป็นภาษาไทย

Philippine Overseas Employment Administration





บทที่ 5

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อจำกัดของการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

ในส่วนนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาที่เป็นสาระสำคัญ เพื่อตอบโจทย์ปัญหาของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ รวมทั้งแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต รวมทั้งเสนอแนะรูปแบบองค์กรและแนวทางการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีข้อสรุป ดังนี้

5.1.1 แนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต

จากโครงสร้างประชากรของประเทศที่มีการจัดส่งโดยรัฐในปัจจุบัน คือ ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี มาเก๊า สิงคโปร์ ไต้หวัน เป็นประเทศที่เป็นสังคมสูงอายุ ดังนั้นการใช้แรงงานจากต่างประเทศยังมีความจำเป็นต่อประเทศเหล่านี้ ซึ่งจะเป็นตลาดที่มีศักยภาพต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่ควรพิจารณา คือ ประเภทงานที่มีการอนุญาตให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน รวมถึงเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้หากพิจารณาจากศักยภาพของตลาดในอนาคต อาจจะสรุปได้ตามตารางที่ 5 - 1

ตารางที่ 5 – 1 ตารางเปรียบเทียบศักยภาพของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานโดยรัฐ

ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
ตำแหน่งงาน	- คนงานเกษตร/ปศุสัตว์ - คนงานอุตสาหกรรม - คนงานก่อสร้าง	- ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานเทคนิค	- คนงานเกษตร	- คนงานทั่วไป - ช่างเชื่อม - ช่างประกอบ - พนงผลิตสิ่งทอ . - พนงผลิต . - พนงไฟฟ้า	- พนักงานนวด	- พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	- พนักงานเสริมฟ - พนงต้อนรับ . - พนงทำความสะอาด . - พนงนวดสปา . - พนงรักษาความ . ปลอดภัย
ทักษะของแรงงานที่ต้องการ	ระดับกลาง และต้องมีการทดสอบ	ระดับกลาง และ ต้องมีการฝึกอบรม และทดสอบ	ระดับต่ำ	ระดับกลาง	ระดับต่ำ และเป็นงานเฉพาะ	ระดับสูง	ระดับกลาง และต้องสื่อสารภาษาจีนได้
เงื่อนไขด้านอายุ	18 – 39 ปี	20 – 30 ปี	23 – 39 ปี	21 – 45 ปี	21 – 45 ปี	20 – 30 ปี	21 – 40 ปี
เงื่อนไขด้านการศึกษา	ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	ม.6 ปวช. หรือ ปวส .	ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	ขึ้นอยู่กับแต่ละ นายจ้าง	ไม่จำกัดวุฒิ การศึกษา	ปริญญาตรี	ม.3 ม.6 อนุปริญญา
วิธีการคัดเลือก	- สอบภาษาเกาหลี - ทดสอบทักษะการทำงาน - สอบสัมภาษณ์ - ทดสอบร่างกาย	- สอบข้อเขียน - ทดสอบร่างกาย - สอบสัมภาษณ์	- สอบสัมภาษณ์	- ขึ้นอยู่กับแต่ละ นายจ้างและตำแหน่งงาน	- ทดสอบฝีมือ - สอบสัมภาษณ์	- คัดจากประวัติการทำงาน - สอบสัมภาษณ์	- คัดจากประวัติการทำงาน - สอบสัมภาษณ์ - ภาษาอังกฤษ/จีนระดับดี

ประเทศ	สหภาพรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า	
เงื่อนไขการจ้าง								
1. ค่าจ้าง	- ทำงาน 40 ชม./สัปดาห์ ได้รับ 1,745,150 วอน/เดือน - ทำงาน 44 ชม./สัปดาห์ ได้รับ 1,887,100 วอน/เดือน	- เดือนแรก 80,000 เยน เดือนที่สองเป็นต้นไป ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 90,000 เยน	5300 เซเกล/ต่อเดือน	23,800 TWD/เดือน	2,700 ริงกิต/เดือน	1,380 SGD/เดือน	11,300 – 13,500 MOP/เดือน ขึ้นอยู่ตำแหน่งงาน	
2. ระยะเวลาการจ้าง	3 – 4 ปี 10 เดือน	3 ปี หรือ 5 ปี กรณีต่อสัญญาอีก 2 ปี ขึ้นอยู่กับ นายจ้างพิจารณา	2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี 3 เดือน	3 ปี	2 ปี	5 ปี	1 ปี	
แนวโน้มตลาดในอนาคต	- มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การแข่งขันในตลาดแรงงานนี้ยังมีคู่แข่งจากประเทศต่างๆ อีก 16 ประเทศ	- ความต้องการแรงงานที่มีทักษะจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากความต้องการแรงงานในสังคมสูงอายุของญี่ปุ่นจะ	- อาจลดลงด้วยปัจจัยเรื่องของการเปลี่ยนวิธีการจัดส่ง และปัญหาของตะวันออกกลาง ที่อาจยังมีทิศทางที่ไม่แน่นอน	- การจัดส่งโดยรัฐน่าจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากการทำงาน มีบริษัทจัดหางาน มีโอกาสที่แรงงานจะถูกเอาเปรียบจาก	- ไม่น่ามีการเปลี่ยนแปลงมาก มาเลเซียมีนโยบายในการลดการพึ่งพิงแรงงานต่างชาติ และเพิ่มโอกาสการ	- ไม่น่ามีการเปลี่ยนแปลงมาก เนื่องจากประเทศสิงคโปร์มีข้อจำกัดที่สูงมากในการรับแรงงาน	ยังมีน้อยมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ	



ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
	<p>- การกำหนดโควตา อาจมีผลกระทบจากการที่มีแรงงานไทยที่ผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งมีการแก้ไขปัญหาด้วยการผ่อนผันให้แรงงานตัวและกลับประเทศในช่วงเวลาที่กำหนด</p>	มีความต้องการที่สูงขึ้น	อาจต้องมีการปรับรูปแบบของการจัดส่ง โดยกรมอาจดำเนินการเอง ซึ่งเป็นผลจากการที่ IOM ขอถอนตัว	นายจ้างและบริษัทจัดหางาน - การกำหนดโควตาตามอุตสาหกรรม คำนี้ถึงประเภทและต้องไม่กระทบกับการจ้างงานของคนท้องถิ่น	ทำงานให้กับชาวมาเลเซีย		
ประเด็นด้าน MOU	อาจมีการแก้ไขหน่วยงานรับผิดชอบของสาธารณรัฐเกาหลี และมีการเพิ่มรูปแบบการทดสอบ	ไม่มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	ไม่มีปัญหา	ไม่มีปัญหา	ไม่มีปัญหา
ประเด็นด้าน ค่าใช้จ่าย	- ค่าใช้จ่ายปานกลาง	- ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก	- ค่าใช้จ่ายสูง	- ค่าใช้จ่ายปานกลาง	- ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก	- ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก	- ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก
ปัญหา ความคุ้มครองแรงงาน	- ปัญหาการทำงานกับนายจ้าง เช่น การถูก	- การทำงานผิดประเภทวิชาชีพ	- คนไทยไม่สามารถสื่อสารภาษา กับ	- ปัญหาที่เกิดจากแรงงาน คือ การตี	- การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- การบังคับใช้กฎหมายที่	- กฎหมายของมาเก๊าแรงงาน



ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า
ในประเทศ ปลายทาง	ทารุณ คุณคามทาง เพศ ไม่ได้รับการดูแล เมื่อเจ็บป่วยหรือ บาดเจ็บ นายจ้างค้าง จ่ายค่าจ้าง - ความสามารถในการ สื่อสารของคนงานไม่ สามารถใช้ ภาษาอังกฤษหรือ ภาษาเกาหลีได้ดีพอ ทำให้ไม่สามารถ แข่งขันกับแรงงานชาติ อื่น ๆ - การหลบหนีก่อน สัญญาสิ้นสุด - การลักลอบเข้าเมือง ไปทำงานโดยผิด กฎหมาย	นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา การไม่ ทำสัญญาเป็นลาย ลักษณ์อักษร - การเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงานและ นายจ้างไม่แสดง ความรับผิดชอบ แรงงานถูกยัด พาสปอร์ต การติด ยาเสพติด	นายจ้างได้เมื่อไป ทำงานในครั้งแรก ไม่ สามารถปรับตัว และ ขอเดินทางกลับ - คนไทยมักเลิกงาน และมีความพยายาม ในการขอเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง - คนงานได้รับค่าจ้าง ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กำหนด มีการจ่ายค่าจ้างล่าช้า - นายจ้างไม่จัดทำ เอกสารการจ่ายค่าจ้าง ให้กับคนงาน ไม่ระบุ อัตราการหักค่าจ้างที่ เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ - คนงานไม่ได้รับการ ดูแลจากบริษัทจัดหา	สุราและการใช้สาร เสพติดทำให้สุขภาพ ทรุดโทรม นำไปสู่การ เสียชีวิตและบาดเจ็บ ทั้งในและนอกร่าง ทำงาน การไม่เข้าใจ ในขอบธรรมเนียม ประเพณีรวมถึงการ สื่อสารภาษาท้องถิ่น - ปัญหาที่เกิดจาก นายจ้าง คือ นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน นายจ้างเรียกเก็บเงิน เกินจำนวนและไม่มี ภาษีส่วนที่หักไว้เกิน ก่อนการเดินทางกลับ การตรวจสอบสุขภาพซ้ำ ทำให้แรงงานถูก ส่งกลับโดยเฉพาะ	กับแรงงานต่างชาติ ค่อนข้างเคร่งครัด	เกี่ยวข้องกับ แรงงานต่างชาติ ค่อนข้างเคร่งครัด	ต่างชาติที่ทำงาน สิ้นสุดตามสัญญา มีเวลาเพียง 8 วัน ในการหางานใหม่ ซึ่งมีเวลาค่อนข้าง น้อย มีเข็มนั้น จะต้องเดินทาง ออกนอกมาเก๊า แล้วดำเนินการขอ เข้ามาทำงานใหม่ อีกครั้ง แรงงาน ต่างชาติส่วนใหญ่ จึงต้องเดินทางออก นอกประเทศและ กลับเข้ามาใหม่โดย อาศัยวีซ่า นักท่องเที่ยว



ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ญี่ปุ่น (IM Japan)	อิสราเอล	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเก๊า	
	<ul style="list-style-type: none"> - การขอเปลี่ยนแปลงนายจ้างโดยขาดเหตุผล - การไม่ขอปรับข้อมูลข่าวสาร ผ่านการทำกิจกรรม 		<p>งานของอิสราเอลได้ดีเท่าที่ควร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตั้งสุราหลังเลิกงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและปฏิบัติกิจกรรมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เกิดการทะเลาะวิวาท รวมถึงพฤติกรรมการเล่นการพนัน และการเสพยาเสพติด - แรงงานไทยมีการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย 	<p>ปัญหาเรื่องโรคปอดที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างไทยกับไต้หวัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาที่เกิดจากนโยบาย เช่น การจัดเก็บค่าอาหารรายที่พักราคาบริการรายเดือนจากคนงาน 				

5.1.2 ปัญหาของการดำเนินการ

จากการสำรวจข้อมูลกลุ่มต่าง ๆ และการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ ได้แก่

1. ปัญหาของแรงงาน (คุณลักษณะของแรงงาน)

- แรงงานขาดความรู้และไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นแต่ละประเทศ (จีน เกาหลี ญี่ปุ่น) รวมถึงความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ
- ปัญหาคุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน เช่น ขาดวินัยในการทำงาน เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า (เหตุผลมาจากการเมาสุรา) การดื่มสุราและการใช้ยาเสพติด
- การลาออกและกลับก่อนสัญญาจ้าง (แรงงานคาดหวังสูง, การโดนหลอกมาโดยที่ไม่เป็นไปตามที่ตกลงในตอนแรก) และการหลบหนีไปยังสถานประกอบการอื่น ๆ
- ปัญหาการคิดถึงบ้าน (Homesick)
- การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน / ปัญหาสุขภาพ
- แรงงานไทยขาดการเรียนรู้ ไม่มีการพัฒนาตนเอง

2. ด้านการดำเนินงานของรัฐ (การให้บริการ)

- การให้บริการเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานส่วนใหญ่คนหางานต่างประเทศที่เป็นตัวอย่างรายงานว่าไม่มีปัญหา โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นกรบริการ เช่น การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในด้านการให้ข้อมูล คำแนะนำ ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ การมีช่องทางติดต่อ การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานจัดให้ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุนฯ การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง และการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน)
- การบริการมีปัญหา กลุ่มคนหางานญี่ปุ่นจะมีค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนกลุ่มที่ไปทำงานอิสราเอลและสาธารณรัฐเกาหลีระบุปัญหาในระดับที่ไม่สูงมากนัก และมีค่าใกล้เคียงกัน ปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การทดสอบภาษา การฝึกอบรม จะเป็นปัญหาสำคัญของกลุ่มคนหางานในสาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่น
- แรงงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศมีปัญหาเกี่ยวกับการบริการที่กรมการจัดหางานจัดให้ก่อนการเดินทางที่สำคัญใกล้เคียงกับคนหางานที่กำลังจะเดินทางไปต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทดสอบภาษาระบบการทดสอบความสามารถ การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง การตรวจประวัติอาชญากรรม การตรวจโรคและออกใบรับรองสุขภาพ การจัดเก็บเงินเข้ากองทุนฯ
- จากการเปรียบเทียบแรงงานที่จัดส่งโดยรัฐ และ แรงงานที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน พบว่าแรงงานที่จัดส่งโดยรัฐมีความรู้เกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า

แรงงานที่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง รวมทั้งแรงงานที่จัดส่งโดยรัฐจะมีปัญหาในการทำงานในต่างประเทศน้อยกว่าแรงงานที่เดินทางไปโดยบริษัทจัดหางาน

- การให้บริการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค มีการบริการคนหางานไปทำงานต่างประเทศครอบคลุมในด้านต่าง ๆ โดยมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการจัดหางานเพื่อทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ ได้แก่

(1) จำนวนคนหางานที่มาติดต่อสอบถาม ลงทะเบียนไว้มีจำนวนไม่แน่นอน และไม่สามารถกำหนดเวลาการรับสมัคร การสอบได้ เพราะกำหนดการต่าง ๆ ทางกรมการจัดหางานกำหนดมา รวมทั้งขึ้นอยู่กับประเทศที่ต้องการแรงงานกำหนดมา

(2) ในกรณีการให้บริการอบรมกับคนหางานที่บริษัทเอกชนจัดส่ง ศูนย์ไม่สามารถจัดทำแผนการดำเนินการได้ เนื่องจากบริษัทเอกชนที่นำคนหางานมารับการอบรมก่อนการเดินทาง ไม่มีการแจ้งล่วงหน้าหรือบริษัทจัดหางานเอกชนในจังหวัดบางบริษัทนำคนหางานเดินทางมารับการอบรมในกรุงเทพฯ โดยตรง

(3) ไม่สามารถติดตามข้อมูลการไปทำงานต่างประเทศของผู้ที่มาลงทะเบียนได้ เนื่องจากผู้หางาน เมื่อได้ตัดสินใจที่จะไปทำงานจะเดินทางไปดำเนินการต่อที่กรมการจัดหางาน หรือได้เดินทางไปแล้ว ก็ไม่ได้แจ้งกับทางศูนย์ฯ

(4) การแจ้งการเดินทางต่างประเทศด้วยตนเองของแรงงานที่กลับมาและต้องการเดินทางกลับไปทำงานอีก โดยกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่กลับมาชั่วคราว เช่น พักผ่อน เจ็บป่วย ทางศูนย์รับแจ้งได้เฉพาะแรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ตามบัตรประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ หากแรงงานมีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่นต้องไปรายงานตัวที่จังหวัดที่ตนเองมีชื่อในทะเบียนบ้าน หรือแจ้งที่ศูนย์บริหารงานแรงงานไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในกรุงเทพฯ

ทั้งนี้ ข้อจำกัดการให้บริการ คือ ในแต่ละศูนย์ภูมิภาค ไม่สามารถดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศได้อย่างครบวงจร เนื่องจาก

(1) จำนวนผู้หางานที่มาติดต่อมีจำนวนไม่มาก การจัดอบรมก่อนการเดินทางไปต่างประเทศอาจไม่คุ้มค่า

(2) จำนวนบุคลากรที่จะดูแลทุกขั้นตอนตั้งแต่การลงทะเบียน ฝึกอบรม จนถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน) ไม่เพียงพอและต้องใช้งบประมาณมาก

(3) การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้หางาน เช่น การสอบประวัติอาชญากรรม ระบบข้อมูลการตรวจสอบยังไม่เชื่อมต่อทั้งประเทศ ผู้หางานต้องมาดำเนินการที่ส่วนกลาง เพราะต้องมีการพิมพ์ลายนิ้วมือ

(4) ระบบการตรวจสอบยังมีอยู่อย่างจำกัด เช่น การทดสอบภาษาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี มีเพียง 4 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี นครราชสีมา และ ลำปาง ส่วนศูนย์ที่มีการจัดทดสอบทักษะมีจำนวน 3 ศูนย์ คือ กรุงเทพมหานคร อุตรธานี และ นครราชสีมา เท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาคไม่สามารถดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศได้อย่างครบวงจร ด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น จำนวนผู้หางานที่มอลงทะเบียน การทดสอบภาษาและทักษะตามที่ประเทศที่ต้องการแรงงานกำหนดตามมีอยู่จำกัดในบางศูนย์เท่านั้น รวมทั้งยังไม่สามารถติดตามแรงงานที่กลับมาแล้วอย่างครบถ้วน

- ปัญหาการดำเนินงานภายใต้มุมมองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานของจังหวัดต่าง ๆ (รวมถึง จัดหางานจังหวัด สวัสดิการแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด) ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า ผู้ตอบระบุปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

(1) การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐในด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐยังไม่ทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ที่น้อยเกินไป ทำให้แรงงานอาจถูกหลอกไปทำงานด้วยวิธีอื่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

(2) การดำเนินการมีขั้นตอนหลายขั้น ทำให้ใช้เวลาในการดำเนินการ ซึ่งการไปทำงานผ่านระบบอื่น ๆ อาจสะดวกและคล่องตัวกว่า

(3) การดำเนินการมีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่แรงงานได้รับ (ก่อนการเดินทาง)

(4) แรงงานขาดคุณสมบัติในด้านทักษะ ความสามารถทางภาษา ซึ่งทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาจากนายจ้าง

(5) ตำแหน่งงานที่ผ่านระบบการจัดส่งโดยรัฐ มีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับความต้องการของแรงงาน (ที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์)

3. ด้านประเทศปลายทาง

- ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างในเรื่องของค่าตอบแทนการทำงานและสวัสดิการ เช่น การได้รับค่าจ้างไม่เป็นตามกำหนดเวลา สวัสดิการที่ไม่เป็นไปตามสัญญา ไม่มีสลิปเงินเดือนให้แรงงาน ซึ่งลูกจ้างควรต้องทวงถามทุกครั้งทุกเดือน

- การที่นายจ้างไม่เคารพกฎหมายท้องถิ่น เช่น ในสาธารณรัฐเกาหลี

- นายจ้างแจ้งความลูกจ้างหลบหนี

- นายจ้างเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสัญญาจ้าง และลดสิทธิประโยชน์ นายจ้างดูแลแรงงานได้ไม่ดี ไม่ทั่วถึง

- การไม่จ่ายค่าจ้างแล้วมีการฟ้องศาล ซึ่งส่วนใหญ่ลูกจ้างจะเป็นฝ่ายแพ้

- ปัญหาด้านที่พัก ที่พักไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ฤดูหนาวมา ใช้ไฟฟ้าเยอะจนไฟตัด นายจ้างไม่มีพื้นที่อุ่นให้ ต้องซื้อพัดลมร้อน และเตาร้อน

- ในด้านการให้บริการในรายประเทศ พบว่า

(1) อิสราเอล

- การติดต่อผู้สมัครยังน้อย ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- สถานที่ยังไม่ดีพอ ควรปรับปรุงเล็กน้อย
- จัดหาหน่วยงานเงินกู้ให้บุคคลที่จะเดินทางไปทำงาน แต่ขาดทุนทรัพย์ ควรให้ธนาคารปล่อยสินเชื่อให้กับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยตรง หรือ จัดตั้งกองทุนกู้ยืม
- การชี้แจงกระบวนการที่ต้องทำในรายการต่อไปควรเป็นขั้นเป็นตอนอย่างละเอียด
- การอบรมยาวนานเกินไป ผู้ที่จะเดินทางเกิดความอ่อนล้า และยังคงต้องเดินทางอีกไกลกว่าจะถึงอิสราเอล

- ขาดบุคลากรในการจัดการ/การดูแลแรงงานในพื้นที่
- บุคลากรกรมฯ ขาดทักษะภาษาในการสื่อสาร ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบการจัดส่งไปยังอิสราเอล

- ต้องผ่านตัวกลางประสาน ได้แก่ IOM และมีกรให้ CIMI เก็บค่าบริการจากแรงงาน จึงถูกมองเหมือนการค้ามนุษย์ หรือไม่แตกต่างจากเอกชนที่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม
- ทางกรมฯ มีข้อจำกัดในเรื่องของโควตาจัดส่งที่มีจำกัด

(2) สาธารณรัฐเกาหลี

- ผลตรวจโรคควรกำหนดเวลาให้ใช้ได้นานกว่านี้
- มีเอกสารจำนวนมาก ถ้ามี Application หรือ เว็บไซต์ที่สามารถส่งไฟล์เอกสารได้จะดีขึ้น ป้องกันเอกสารสูญหาย

- อยากรู้การกู้ยืมมีขั้นตอนที่ง่าย เช่น ไม่มีคนค้ำ หักเงินเงินเดือนที่จะได้รับ
- ควรมีสถานที่อาบน้ำก่อนการเดินทาง เพราะกว่าจะเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีใช้เวลา

- ระยะเวลาในการจัดส่งแรงงานล่าช้า
- มีการเข้าไปของแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมาก (ผีน้อย) อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของการเข้าไปทำงานของแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีการแข่งขันสูง โดยมีคู่แข่งในระบบ EPS ถึง 16 ประเทศ

(3) ญี่ปุ่น (MOU ระหว่างรัฐ ต่อ รัฐ)

- วิธีการสมัคร ใช้เวลานาน มีกระบวนการหลายขั้นตอน
- แรงงานไทยสอบไม่ผ่านจำนวนมาก (เนื่องจากคนงานไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือก)
- ช่วงเตรียมความพร้อมตอนอบรม แรงงานจะต้องขาดรายได้ 4 เดือน ทำให้แรงจูงใจสำหรับแรงงานที่มีฝีมืออยู่แล้วมีอยู่จำกัด

(4) ใต้หวัน (MOU ระหว่างรัฐ ต่อ รัฐ)

- ขั้นตอนเยอะ ลำช้า ใช้เวลานานกว่าจะไปถึงแล้วได้ทำงาน ซึ่งกรณีของใต้หวัน แรงงานเลือกใช้การเดินทางกับบริษัทเอกชนซึ่งมีความสะดวกและคล่องตัวมากกว่า ประกอบกับบริษัทจัดหางานเอกชนหาตำแหน่งงานได้มากกว่าภาครัฐ แม้ค่าบริการจัดหางานค่อนข้างสูงก็ตาม

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาในบทที่ 4 คณะผู้วิจัยได้เสนอประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในเบื้องต้นเพื่อนำไปปฏิบัติประกอบด้วย ประเด็นสำคัญ 5 ประเด็นประกอบด้วย ข้อเสนอที่เกี่ยวกับหลักการและโครงสร้างองค์กรของการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ MOU ของไทยกับต่างประเทศ กระบวนการบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ ระบบความคุ้มครองแรงงาน ระบบการพัฒนาแรงงาน และในแต่ละประเด็นจะมีประเด็นย่อย ได้แก่

1. ข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับหลักการและโครงสร้างองค์กรของการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

(1) นโยบายด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

- รัฐควรมีการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศที่ชัดเจน เนื่องจากการจัดส่งแรงงานที่มีฝีมือออกไปทำงานต่างประเทศ นั้นหนึ่งคือการช่วยในด้านเศรษฐกิจ คือ การที่แรงงานได้มีการส่งเงินกลับมายังประเทศไทย ในทางกลับกันการส่งเสริมให้แรงงานที่มีทักษะไปทำงานต่างประเทศอาจทำให้ภาวะการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะมีปัญหาการขาดแคลนที่มากขึ้น การเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยแม้ว่าจะจะเป็นสิทธิและเสรีภาพในการทำงานของแรงงาน แต่ภาครัฐต้องตระหนักถึงผลดีและผลเสียของการให้แรงงานที่มีทักษะไปทำงานต่างประเทศ รัฐควรมีการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศที่ชัดเจน เนื่องจากการจัดส่งแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือออกไปทำงานต่างประเทศ ในขณะที่ประเทศยังต้องการแรงงานกลุ่มนี้ โดยรัฐต้องกำหนดยุทธศาสตร์ของการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยพิจารณาถึง ประเทศ ประเภทงาน เงื่อนไขการจ้างงาน ค่าใช้จ่าย และการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย รวมถึงการหาตลาดใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มต่อแรงงานไทยในระดับที่สูง

- รัฐบาลควรทบทวน เพิ่มความเข้มแข็งให้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ และควรพิจารณาจัดทำให้มีการทบทวนและประเมินข้อตกลง บันทึกความเข้าใจ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมในระหว่างประเทศ โดยการมีส่วนร่วมขององค์การนายจ้างและคนงาน ในทางปฏิบัติ การสร้างอำนาจการต่อรองให้กับแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศจะคล้ายกับกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ คือ การทำให้นายจ้างในต่างประเทศยอมดำเนินการตามหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ให้กับ

แรงงานจากประเทศต้นทาง การสร้างอำนาจต่อรองเพื่อให้แรงงานเป็นที่ต้องการ คือ การพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ

- การให้ความสำคัญในระดับชาติ กรณีศึกษาของประเทศฟิลิปปินส์ชี้ให้เห็นถึงการที่ประธานาธิบดีได้ให้ความสำคัญของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศเป็นวาระแห่งชาติ โดยการดำเนินนโยบายของประธานาธิบดีจะมีการให้ความสำคัญต่อแรงงานกลุ่มนี้ในฐานะเป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลต่อการจัดนโยบายการกระจายตัวของหน่วยงานไปยังประเทศเป้าหมาย มีการทำการตลาดเพื่อการจัดส่งแรงงานในต่างประเทศ และให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานและคนที่ย้ายถิ่นในรูปแบบที่ครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการจัดส่งและการจัดการภายหลังการกลับมาของแรงงาน

- ในการดำเนินการควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้เป็น การสร้างงานใหม่ให้กับแรงงาน รวมถึงการหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพ การลดขั้นตอนการดำเนินการด้านเอกสารแต่สามารถสอบทานกลับและมีการจัดการฐานข้อมูลที่ดี การกำหนดมาตรฐานความคุ้มครองแรงงานที่สูงกว่ามาตรฐานปกติ การดูแลผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานในต่างประเทศ และการจัดองค์กรที่เหมาะสม รวมถึงการมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

(2) การดำเนินการส่งแรงงานโดยรัฐหรือเอกชน

ในประเด็นนี้อาจแบ่งได้ 2 กรณี คือ กรณีที่ประเทศปลายทางมีข้อตกลงรับแรงงานจากประเทศไทยในระบบรัฐต่อรัฐเท่านั้น และกรณีที่ประเทศนั้นมีทั้งสองระบบ คือ การรับแรงงานผ่านระบบรัฐต่อรัฐ และกรณีที่ได้รับผ่านบริษัทเอกชน ในกรณีแรกคงไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบในทั้งกระบวนการ แต่ในกรณีที่สองภาครัฐอาจต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในภาคเอกชน โดยการกำกับดูแลที่ดีของภาครัฐ ตัวอย่างของประเทศฟิลิปปินส์ชี้ให้เห็นว่าเป็นการจัดส่งโดยภาคเอกชนเป็นหลักและรัฐทำหน้าที่กำกับดูแล และให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกหลอก และถูกเอาเปรียบจากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

(3) การบังคับให้เป็นไปตามหลักการ เช่น กลไกการให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

- รัฐบาลควรรับเอา ทบทวน และเพิ่มความเข้มแข็งให้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ และควรพิจารณาจัดทำให้มีการทบทวนและประเมินค่ามันและนโยบายต่าง ๆ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของประเทศระหว่างประเทศ โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้างและคนงาน

- รัฐบาลควรให้หลักประกันมีกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในทุกมิติของกระบวนการจัดหางาน ใช้บังคับกับคนงานทุกคน เฉพาะอย่างยิ่งที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง

- รัฐบาลควรบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดหางานปฏิบัติตามกฎหมาย

- ในทางปฏิบัติ การสร้างอำนาจการต่อรองให้กับแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศคล้ายกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นการให้นายจ้างต้องยอมดำเนินการตามหลักการทั่วไปเกี่ยวกับ

การออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่าง ๆ ให้กับคนงานจากประเทศต้นทาง การสร้างอำนาจต่อรองเพื่อให้แรงงานเป็นที่ต้องการ คือ กระบวนการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ

(4) โครงสร้างองค์กร

- องค์กรส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในประเทศที่ศึกษาขึ้นกับกระทรวงแรงงาน/กระทรวงการจ้างงาน/กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือ กระทรวงการต่างประเทศ โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระทรวง/กรม มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดส่งแรงงานทั้งที่เป็นการส่งแบบรัฐต่อรัฐและส่งโดยเอกชน ลักษณะสำคัญของการจัดส่ง คือ การมีอำนาจในการส่ง/ไม่จัดส่งแรงงานหากสภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้างและเงื่อนไขต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่กำหนดหรือขัดต่อหลักการ/ความเชื่อในประเทศ ดังนั้น โครงสร้างเดิมที่เป็นอยู่อาจดำเนินต่อไปได้ภายใต้กรอบอำนาจที่เพิ่มขึ้น

- การจัดส่งแรงงานโดยรัฐ ควรดำเนินการเฉพาะประเทศที่มีข้อตกลงที่จำกัดให้เป็นแบบรัฐต่อรัฐ (ปัจจุบันควรเน้นที่ตลาด สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล และญี่ปุ่น เท่านั้น) ไม่ควรดำเนินการแข่งกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่เกิดของตลาดไม่ทำงานคือไม่มีเอกชนดำเนินการ โดยภาครัฐควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการ (Operator) ไปเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) โดยที่หน่วยงานของกรมการจัดหางาน คือ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ อาจเพิ่มศักยภาพด้วยการมีกลุ่มงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การทำวิจัยตลาดแรงงานเพื่อการขยายตลาดเป้าหมายโดยเฉพาะ มีการปรับบทบาทการทำงานด้านการฝึกอบรม การทดสอบ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกำกับให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน รวมถึงเพิ่มบทบาทในด้านการกำกับและบังคับใช้กฎหมายกับบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด

- ควรให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานอยู่ภายใต้กรมการจัดหางานเพื่อความ เป็นเอกภาพ แม้ว่ากรณีศึกษาของประเทศฟิลิปปินส์จะชี้ว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงาน (รวมถึงการย้ายถิ่นฐาน) จะมีหลายองค์กร แต่กระบวนการสร้างความ เป็นเอกภาพจากการที่นโยบายการส่งแรงงานไปต่างประเทศ เป็นวาระของประเทศ ซึ่งทำให้หน่วยงานที่ทำงานด้านนี้ต้องมีการจัดระบบการทำงานเพื่อให้ดำเนินการที่ สอดคล้องกัน หน่วยงานภายใต้ POEA แบ่งเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วย ฝ่ายการจ้างงานและสวัสดิการ ฝ่ายการออก ใบอนุญาตและให้คำวินิจฉัย และฝ่ายบริหาร การจัดองค์กรในกรณีศึกษา เช่น อินเดีย หรือ ฟิลิปปินส์ จะมีการ กระจายหน่วยงานไปในระดับพื้นที่ แต่หน่วยงานในพื้นที่สามารถดำเนินการได้อย่างเบ็ดเสร็จ จึงเป็นการลด ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายในการเดินทางมายังส่วนกลาง

- การยกระดับโครงสร้างองค์กรสามารถดำเนินการได้ในอนาคต หากมีจำนวนของ แรงงานไทยไปต่างประเทศมากเพียงพอ โดยกรมการจัดหางานอาจมีการยกระดับกองบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศให้มีอำนาจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานกำกับบริษัทจัดหางาน มีหน่วยงานในการวิจัยและส่งเสริมการ หาตลาดแรงงานใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ในการยกระดับในอนาคต กรมการจัดหางานจำเป็นต้องมีการเพิ่มจำนวน

บุคลากรในโครงสร้างองค์กรทั้งในส่วนกลางและต่างประเทศ โดยเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดส่งแรงงาน มีทักษะด้านภาษา และมีทักษะในการบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับประเภทงาน และมีความเพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ปัจจุบัน กรมการจัดหางานควรมีการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะด้านภาษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานโดยรัฐ เพื่อให้มีความสามารถในการรองรับกับภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลง และมีความทันสมัยในอนาคต

- ในกรณีที่กรมสามารถขยายกรอบอัตรากำลังคน ควรพิจารณาถึงการเพิ่มอัตรากำลังในการเป็นผู้จัดหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเป็นอัตราที่แยกต่างหากจากอัตราการทำงานตามภารกิจปกติเพื่อให้รองรับกับภารกิจใหม่ได้อย่างเต็มที่ การเพิ่มจำนวนบุคลากรในโครงสร้างองค์กรทั้งส่วนกลางและในต่างประเทศ โดยเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดส่งแรงงาน ภาษา และมีทักษะในการบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับประเภทงาน และมีความเพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ในระยะสั้น กรมการจัดหางานควรพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะด้านภาษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานโดยรัฐ เพื่อให้มีความสามารถรองรับกับภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงและมีความทันสมัยในอนาคต

(5) ธรรมชาติของการดำเนินการ

การดำเนินการในภาพรวมได้รับความเชื่อมั่นจากทั้งคนหางาน และผู้เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม อาจมีประเด็นที่เป็นข้อกังวล คือ ธรรมชาติในการบริหารจัดการด้านการเงินที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจแก้ไขโดยใช้ระบบการดำเนินการของทางราชการมาเทียบเคียง (ในกรณีที่ไม่ได้เป็นเงินที่อยู่ในระบบงบประมาณปกติ)

2. MOU ของไทยกับต่างประเทศ

(1) การจัดหาตลาดแรงงาน คู่แข่ง และประเทศทางเลือก

ภาครัฐโดยกรมการจัดหางาน ควรมีการดำเนินการร่วมกับสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการให้อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ในต่างประเทศ เป็นผู้ให้ข้อมูลและจัดหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ ให้กับแรงงานไทย รวมถึงการศึกษาถึงคู่แข่งด้านแรงงานของประเทศผู้ส่งแรงงานอื่น ๆ ในตลาดแรงงานต่างประเทศ

(2) ข้อจำกัดที่มีอยู่ใน MOU

- ในปัจจุบันมีการดำเนินการแก้ไขข้อตกลงของต่างประเทศ เช่น กรณีของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ในการจัดทดสอบซึ่งภาครัฐอาจต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานไทย และกระบวนการที่จะเพิ่มขึ้น ต้นทุนการบริหารจัดการที่อาจมีเพิ่มขึ้น หรือ การถอนตัวของ IOM ในการช่วยอำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานไปประเทศอิสราเอล ซึ่งภาครัฐอาจต้องพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมหรือพิจารณาหาบริษัท/องค์กรไม่แสวงหากำไร มาช่วยดำเนินการเรื่องการอำนวยความสะดวก

- ในกรณีที่ต้องการหาตลาดแรงงานและสร้างความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศมากขึ้น ภาครัฐอาจต้องมีการทำข้อตกลงกับประเทศต่าง ๆ มากขึ้น โดยให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นผู้ที่ช่วยในการหาตลาดและประสานในการทำข้อตกลงที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทย

(3) การประสานงานกับต่างประเทศ

ระบบการประสานและการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยทำได้เป็นระบบ โดยสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศอาจต้องติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมายที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานว่าส่งผลต่อแรงงานไทยมากน้อยเพียงใด และให้ข้อมูลกับแรงงานที่ไปทำงาน รวมถึงข้อมูลการเข้าออกแรงงานให้ทันสมัย

3. กระบวนการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(1) ศูนย์ประสานงานในภูมิภาค (TOEA)

- ควรดำเนินการเชิงรุกในด้านการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอต่อการตัดสินใจ และป้องกันการถูกหลอกลวง

- ศูนย์ประสานงานอาจช่วยในการลดขั้นตอนการดำเนินการ แต่ในปัจจุบันการดำเนินการอาศัยส่วนกลางมากกว่า ดังนั้น ศูนย์อาจเป็นเพียงตัวกลางด้านการให้ข้อมูล การเตรียมเอกสาร และการติดตามประเมินผลภายหลังแรงงานกลับมาয়ภูมิภาค

(2) กระบวนการรับสมัคร

ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร และการคัดกรองในเบื้องต้นผ่านระบบการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย และแรงงานในแต่ละพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงได้ รวมถึงการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม การใช้ Infographic ที่สื่อให้เข้าใจได้ง่าย และมีการเผยแพร่ให้แรงงานที่อาจมีควมร้ น้อยสามารถเข้าถึงได้ และมีกระบวนการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และลดการเสียเวลาจากการที่แรงงานไม่พร้อมและเกิดการเปลี่ยนการตัดสินใจในภายหลัง

(3) เอกสารการดำเนินการ

ควรมีการลดขั้นตอนทางเอกสาร ให้ผ่านทางระบบ Online มากขึ้น มีการให้บริการด้วยระบบคิวอัตโนมัติ

(4) ระบบการฝึกอบรมและการทดสอบแรงงาน

- การปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพให้เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมและการทดสอบแรงงาน

- การปรับปรุงการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การให้ข้อมูล และการให้บริการอย่างมืออาชีพ

- ควรมีการกำกับดูแลสถานฝึกอบรมด้านภาษาให้มีมาตรฐานและมีต้นทุนที่ลดลง
- การเพิ่มการอบรมในเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณี ทัศนคติที่สำคัญของประเทศ

ปลายทาง และกลไกในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

(5) การจัดหาตัวเดินทาง ฝึกอบรม การจัดส่ง

- กระบวนการจัดการกับตัวโดยสารต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ควรมีกลไกในการขอความร่วมมือจากภาคเอกชนหรือการสนับสนุนค่าเดินทางให้มีค่าใช้จ่ายที่ถูกลง

- การปรับปรุงสถานที่ ที่พักก่อนการเดินทางให้กับแรงงานและญาติที่มาส่ง ให้มีความสะดวกมากขึ้น

- การบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ

- การบูรณาการระหว่างกรมการจัดหางานกับสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงการที่กรมการจัดหางาน การทำอากาศยาน และตรวจคนเข้าเมืองควรมีกลไกในการดำเนินการเพื่อลดขั้นตอน และอำนวยความสะดวกกับแรงงาน

- การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงาน (ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill) เพื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการให้บริการ

- ควรมีการใช้ Application เพื่อการลงทะเบียนแรงงานไทยในต่างประเทศ มีการ update ข้อมูลและส่งข้อมูล การติดตามแรงงานที่เดินทางกลับมาในประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการดำเนินการ

- การจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) สำหรับแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรม การทำงาน รายได้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลความเป็นอยู่ของแรงงาน การส่งกลับแรงงาน และการดำเนินชีวิตภายหลังกลับมาจากต่างประเทศ

4. ระบบการพัฒนาแรงงาน

(1) การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม

- มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง มีความทันสมัย มีความยืดหยุ่น

- การสร้างหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรม ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในประเทศปลายทางที่จำเพาะเจาะจงในรายประเทศ และเป็นหลักสูตรภาคบังคับที่ต้องทำให้กับ

แรงงานก่อนการเดินทาง และเพิ่มความเข้มข้นด้านการอบรมภาษาให้กับคนหางาน เพื่อการสื่อสารและการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ

- การยกระดับฝีมือของแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับภาษา การเพิ่มทักษะและอาชีพใหม่ ๆ จะเป็นกลไกหนึ่งเพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการทำให้แรงงานไทยเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับแรงงานไทยทั้งในด้านปริมาณที่ต้องการและอัตราค่าตอบแทน รวมถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในการทำงานของประเทศผู้รับ รวมถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในการทำงานของประเทศผู้รับ

(2) การทดสอบแรงงาน

การทำให้ต้นทุนเพื่อการทดสอบฝีมือและทักษะแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง

5. ระบบความคุ้มครองแรงงาน

(1) กองทุนเพื่อช่วยคนงานไปทำงานต่างประเทศ

- เพื่อช่วยให้คนงานไม่ต้องมีภาระหนี้สินโดยเฉพาะหนี้ในระบบ ควรมีความช่วยเหลือด้านการกู้ยืมทุนในการดำเนินการให้คนงานไปทำงานต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างงาน

- การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคล้ายระบบการประกันสังคม รวมถึงความครอบคลุมภายหลังการเดินทางกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศ

(2) ค่าธรรมเนียมกองทุน

- ขยายสวัสดิการจากกองทุนให้ครอบคลุมสมาชิกในครอบครัวของแรงงาน โดยเพิ่มการเก็บเงินเข้ากองทุนอย่างเป็นธรรมตามหลักการ และตามความเหมาะสม

- ค่าธรรมเนียมอาจมีการผันแปรตามประเทศปลายทาง (แนวทางของประเทศฟิลิปปินส์) โดยประเทศที่อยู่ไกลจะมีค่าธรรมเนียมที่สูงกว่าประเทศปลายทางที่ใกล้กว่า และตามสิทธิประโยชน์ที่ให้กับแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ

(3) การคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ

- ดูแลคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานต่างประเทศด้วยการเพิ่มช่องทางให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานและทำให้การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องขณะที่อยู่ต่างประเทศ ทำได้สะดวกมากขึ้น

- การจัดกิจกรรมและการเยี่ยมเยียนแรงงานในสถานประกอบการหรือที่พักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แรงงานมีความอุ่นใจและสามารถเผยแพร่ข้อมูลเพื่อให้แรงงานทราบ

- การทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรของต่างประเทศ ในการคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ

(4) การเดินทางกลับของแรงงาน การพัฒนาอาชีพในอนาคต

มีระบบการติดตามแรงงานที่กลับมาแล้วเพื่อดูแลเรื่องการฝึกอบรม การมีงานทำ และสวัสดิการอื่น ๆ เช่นการสนับสนุนให้เข้าโครงการออม การประกันสังคม

5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา

ในการศึกษานี้ อาจมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การศึกษาอาจไม่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นกรอบข้อจำกัดที่คณะผู้วิจัยได้ทราบและพยายามแก้ไข ปัญหา ประกอบด้วย ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างประเทศ และช่องทางที่ใช้ อาจมีข้อจำกัด รวมถึงข้อมูลของแรงงานที่กลับมาจากการทำงานในต่างประเทศอาจไม่สมบูรณ์ ไม่ได้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ รวมถึงแรงงานไม่ได้มีระบบส่งข้อมูลเพื่อให้สามารถเป็นฐานข้อมูลให้กับกรมการจัดหางาน เพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบ พฤติกรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานในต่างประเทศ ศูนย์ประสานงานในต่างจังหวัดทั้ง 10 จังหวัด อาจไม่ได้มีแรงงานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศมาใช้บริการจัดส่งโดยรัฐจำนวนมากเมื่อเทียบกับส่วนกลาง ทำให้การจัดเก็บข้อมูลต้องอาศัยแรงงานที่กลับมาแล้วจะเดินทางกลับไปประเทศปลายทางใหม่อีกครั้ง รวมถึงแรงงานที่ผ่านการอบรมและกำลังจะเดินทางไปยังประเทศปลายทาง ซึ่งทำให้การได้มาซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณอาจมีลักษณะของการกระจุกตัวในกลุ่มผู้ตอบที่อาจมีคุณสมบัติไม่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสำนักงานพัฒนาแรงงานประเทศไต้หวัน. (2562). **กฎหมายสำหรับแรงงานต่างชาติ ก่อนเข้ามาทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2562, จาก <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/index?locale=th>
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2557). **คู่มือการไปทำงานต่างประเทศ**. สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน.
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2561). **ประกาศคณะกรรมการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เรื่อง การรับสมัครทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะการทำงาน (Point System) ครั้งที่ 6**
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2562). **ประกาศคณะกรรมการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เรื่อง การรับสมัครทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะการทำงาน (Point System) ครั้งที่ 7**
- กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.(2560). **ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564**. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2562 จาก, https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/d17d347e6d37f277e6a5a9982f19d879.pdf
- กรมการจัดหางาน. (2562). **รมว.แรงงาน บินญี่ปุ่น เยี่ยมคนงานไทยตามโครงการ IM Japan ฝากตั้งใจทำงานพัฒนาทักษะ เก็บบออม วางแผนอนาคต**. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2562 จาก, <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/45849>
- กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (ม.ป.ป.). **ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 จาก, <http://www.mol.go.th/anonymouse/employee/international-law>
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2557). **รอบรู้เรื่องการลงทุนในอาเซียน : สาธารณรัฐสิงคโปร์**. กระทรวงพาณิชย์
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.(2558). **สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2557**. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2562 จาก, <https://www.doe.go.th/prd/overseas/knowledge/param/site/149/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>
- กิริยา กุลกลการ. (2559). **ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน**. ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล็อก: กรุงเทพฯ.



บรรณานุกรม (ต่อ)

กิริยา กุลกลการ. (2562). แรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี : สาเหตุและแนวทางแก้ไข.

วารสาร HR Intelligence. 14(1). 105-121

ชนกพรอนันท์ ไกรเทพ.(2559).**ความร่วมมือระหว่างประเทศไทย-อิสราเอล ด้านแรงงาน.**วิทยานิพนธ์

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการระหว่างประเทศและการทูต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ วิภาดา สุวรรณประภา และสุชาดา สนามชวด. (2551).การคุ้มครองแรงงานไทยใน

ไต้หวัน.วารสาร HR Intelligence. 14(1). 105-121

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ วิภาดา สุวรรณประภา และสุชาดา สนามชวด. (2554).ความคุ้มค่าของการส่งเสริม

แรงงานไทยไปต่างประเทศ.วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์,6(2) : 13-26

ประพันธ์ ดิษยทัต. (2558). **ปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้.** รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 7 สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการ
ต่างประเทศ

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล.(ม.ป.ป.).**นโยบายและขั้นตอนใน**

การจ้างแรงงานต่างด้าว. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562 จาก, <http://israel.mol.go.th/node/302>

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล.(ม.ป.ป.).**ข้อมูลด้านแรงงาน.**สืบค้น

เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562 จาก, <http://israel.mol.go.th/node/303>

โพสท์ทูเดย์. (2562). **ทำงาน 10 ปี ค่าแรง-คุณภาพชีวิตเท่าเดิม" เสียงสะท้อนแรงงานไทยในสิงคโปร์.**

สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.posttoday.com/politic/report/482012>

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี. (2561). **ข้อมูลด้านแรงงาน.**

สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2562, จาก <http://korea.mol.go.th/node/268>

วรรณภา ก้องพลานนท์. (2559). **สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง**

ประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 10(2). 89-105

รีนา ต๊ะดี. (2559). **ประชากรและสังคม 2559 ประเทศไทยกับศตวรรษแห่งการย้ายถิ่นข้ามชาติ: แรงงาน**

**ไทยในเกาหลีใต้: ปัญหาและอุปสรรค ของการเข้าถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน
ของไทยและเกาหลีใต้.** สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. (2560).**สิทธิประโยชน์**

ของคนงานไทยที่ทำงาน ในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) กรุงไทเป. (ม.ป.ป.).**แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย.** สืบค้นเมื่อ

วันที่ 14 สิงหาคม 2562 จาก, <http://taipei.mol.go.th/node/314>



บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) กรุงเทพฯ. (ม.ป.ป.). **ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2562 จาก, <http://taipei.mol.go.th/node/309>

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง. (ม.ป.ป.). **ตลาดของแรงงานไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2562 จาก, <http://kaohsiung.mol.go.th/node/304>

สำนักแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2560). **คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น**. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2562 จาก, <http://japan.mol.go.th>

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2561). **แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2562 จาก, <http://japan.mol.go.th/node/304>

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2561). **ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2562 จาก, <http://japan.mol.go.th/node/305>

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. (2562). **แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2562, จาก http://malaysia.mol.go.th/trends_opportunities

สำนักแรงงานในประเทศสิงคโปร์. (2562). **นโยบายการจ้างงานสิงคโปร์และผลกระทบ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2562, จาก http://malaysia.mol.go.th/trends_opportunities

อรรถพงษ์ พันธุ์รัตน์. (2560). **การทำงานอย่างผิดกฎหมายของคนไทยในประเทศมาเลเซีย: แนวทางการบริหารจัดการ**. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักรับบริการการทูต รุ่นที่ 9 สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

อิสสริยา พรายทองแย้ม. (2561). **แรงงานไทยที่ถูกลี้ภัยในอิสราเอล**. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.bbc.com/thai/resources/idt-sh/thai_in_israel

อุดม สาทิปโต. (2552). **ปัญหา อุปสรรค การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ**. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักรับบริการการทูต รุ่นที่ 1 สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

Agunias, R.D. (2008). *Managing temporary migration: Lessons from the Philippine model*. Insight: Programs on migrants, migration, and development.

www.migrationpolicy.org/pubs/insight_poea_oct07.pdf (accessed February 2, 2008).

Akerlof, G. (1970). The market for lemons. *Quarterly Journal of Economics* 84(3):488–500.

Ghofar, Abdul (2018). *Data Collection Placement and Protection of Indonesian Overseas Worker*. Presentation in Forth Technical Meeting of Focal Specialists on International Labor Migration Statistics in ASEAN, Bangkok, 2-23 March.



บรรณานุกรม (ต่อ)

- International Labour Organization (ILO). (2007). Guide to private employment agencies - regulation, monitoring, and enforcement. Geneva: ILO.
- Martin, P. (2006). Regulating private recruiters: The core issues. In Merchants of labor, edited by C. Kuptsch. Geneva: International Labour Organization.
- Orbeta, Jr. & Abrigo. M. (2011). Managing International Labor Migration: The Philippine Experience. Philippine Journal of Development, 70: 57-83.
- Sto. Tomas, P. (2009). Protecting migrant workers from the Philippines. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/431865.pdf> (retrieved from the ILO database on May 8, 2009). Working Paper No. 21. ILO Asian Regional Programme on Governance of International Labour Migration.
- Sto. Tomas, P. (2005). Filipinos working overseas: Opportunity and challenge. World Migration Report 2005: Costs and benefits of international migration. Geneva: International Organization for Migration.
- World Bank. (2017). Migrant to opportunity. by Mauro Testaverde, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmillen





Appendix A

แผนการลงสำรวจในพื้นที่ประเทศฟิลิปปินส์

Research and Development Project for the Organization and the System of Thai Labour Migration for Overseas Employment by the Government

October 9-11, 2019 Manila, Philippines

Department of Employment, Ministry of Labor and Thammasat University by Institute
for Continuing Education and Human Resources

October 9, 2019

- 7:25 a.m. Depart from Suvarnabhumi airport flight TG 620
- 11:45 a.m. Arrive at Ninoy Aquino International airport, Manila
- 12:00-1:30 p.m. Lunch
- 2.00 p.m. Interview with His Excellency Vasin Ruangprateesaeng Ambassador Royal Thai Embassy, 107 Thailand (Rada) Street, Legaspi Village, Makati City, Chancery Tel: (632) 815-4219-20; (632) 810-3833
- 5.00 p.m. Dinner and check in at the hotel

October 10, 2019

- 10:00 a.m. Interview with Directors (Ms.) Ivy D. Miravalles and (Ms.) Maria Regina Angela G. Galias of the Migrant and Integration and Education Division (MIED) and Policy Planning and Research Division (PPRD) 6th Floor Boardroom of the CFO Citigold Center, 1345 Pres. Quirino Avenue cor. Osmeña Highway (South Superhighway) Manila, Philippines 1007
- 12:00-1:30 p.m. Lunch
- 3.00 p.m. Interview Secretary Francisco "Nick" P. Acosta, Tel. No.: 552-4772 (through Ms. Michelle Dawn C. Bande), Commission on Filipinos Overseas (MANILA) Citigold Center, 1345 Pres. Quirino Avenue, cor. Osmeña Highway (South Superhighway) Manila, Philippines 1007 Tel. No.: (632) 552-4700
- 5.00 p.m. Dinner

October 11, 2019

- 10:00 a.m. Interview with Silvestre H. Bello III, Secretary, 7th Floor, DOLE Building, Intramuros, Manila, Department of Labor and Employment, General Luna St., Intramuros, Manila, Direct Line: 526-6976, 527-





2121, Tel. No: 527-3000 loc. 701, 703, 704, 705, 709, Tel No.: (+632) 527-3000 loc
707; 527-5523 527-2121

12:00-1:30 p.m. Lunch

8:15 p.m. Depart from Ninoy Aquino International airport flight TG 625

10:30 p.m. Arrive at Suvarnabhumi airport, Thailand



Appendix B

แบบสอบถาม

การสำรวจ คนทำงานในต่างประเทศ คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

โครงการวิจัยและพัฒนางานองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

แนะนำการสำรวจ

โครงการวิจัยและพัฒนางานองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ เป็นโครงการที่กรมการจัดหางานได้มอบหมายให้สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบศึกษาโครงการ ซึ่งต้องมีการสำรวจกลุ่มเป้าหมายเพื่อรับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำไปเพื่อการออกแบบและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อไป ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะเป็นความลับและไม่ได้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจอื่นใด

ขอบคุณสำหรับการให้ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำถามคัดกรอง

- 1.1 ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ต่างประเทศ (1) ใช่ (2) ไม่ใช่ (ตอบ ใช่ ทำส่วนที่ 4 ด้วย)
- 1.2 ท่านเคยไปทำงานต่างประเทศหรือไม่ (1) เคย (2) ไม่เคย (ตอบ เคย ทำส่วนที่ 4 ด้วย)
- 1.3 การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในครั้งที่จะถึงนี้
 (1) เพื่อไปทำงานต่างประเทศครั้งแรก (ถ้าไม่เคยทำงานต่างประเทศ ไม่ต้องตอบส่วนที่ 4)
 (2) เพื่อเดินทางกลับไปทำงานในต่างประเทศอีกครั้ง (Re Entry) (ตอบข้อนี้ ทำส่วนที่ 4 ด้วย)

ส่วนที่ 2. ข้อมูลส่วนบุคคล

- 2.1 ภูมิลำเนา จังหวัด _____
- 2.2 ที่อยู่ปัจจุบัน จังหวัด _____
- 2.3 เพศ (1) ชาย (2) หญิง
- 2.4 อายุ _____ ปี _____ เดือน
- 2.5 สถานภาพทางการสมรส
 (1) โสด (2) สมรส (3) หย่าร้าง
 (4) หม้าย (5) เคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ (6) อื่นๆ
- 2.6 ระดับการศึกษาสูงสุด
 (1) ประถมศึกษา
 (2) มัธยมศึกษาตอนต้น
 (3) มัธยมศึกษาตอนปลาย (3.1) สายอาชีพศึกษา (3.2) สายสามัญ
 (4) อนุปริญญา/ประกาศนียบัตร
 (5) ปริญญาตรี (5.1) สายอาชีพศึกษา (5.2) สายสามัญ
 (6) สูงกว่าปริญญาตรี
 (7) การศึกษาอื่น ๆ

2.7 ปัจจุบัน ท่านประกอบอาชีพหรือไม่

- ___ (0) ไม่มีการประกอบอาชีพ
- ___ (1) มีการประกอบอาชีพ ประกอบอาชีพหลักประเภทใด
- ___ (1.1) ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (เช่น ผู้จัดการร้านค้า)
- ___ (1.2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ (เช่น ทำบัญชี วิศวกร สถาปนิก แพทย์ ที่ไม่ได้มีนายจ้าง)
- ___ (1.3) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ (เช่น ช่างเทคนิค)
- ___ (1.4) เสมียน
- ___ (1.5) พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (เช่น คนขายของหน้าร้าน ผู้ให้บริการต่างๆ)
- ___ (1.6) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง (เช่น เกษตรกร)
- ___ (1.7) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเบ็ดเตล็ด ช่างฝีมือ)
- ___ (1.8) ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (เช่น ช่างรับจ้างทำงานตามโรงงาน)
- ___ (1.9) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (เช่น ทำงานทั่วไป รับจ้างทั่วไป)
- ___ (1.10) อื่น ๆ (ระบุ).....

2.8 ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา รวม ___ ปี ___ เดือน

2.9 ประเภทของอุตสาหกรรมที่ท่านทำงานอยู่ คือ (วงกลมข้อที่เลือก)

(1) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	(2) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
(3) การผลิต	(4) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
(5) การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	(6) การก่อสร้าง
(7) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	(8) การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า
(9) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	(10) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
(11) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	(12) กิจกรรมมอสังหาริมทรัพย์
(13) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	(14) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน
(15) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	(16) การศึกษา
(17) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	(18) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ
(19) กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	
(20) กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน	
(21) กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (กลุ่ม 1, 2.1 - 2.4)

3.1 ท่านใช้บริการจัดหางานจังหวัด _____ 3.2 ประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงาน _____

3.3 รูปแบบการเดินทาง

- ___ (1) คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง
 ___ (2) กรมการจัดหางานจัดส่ง
 ___ (3) บริษัทจัดหางานจัดส่ง
 ___ (4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ
 ___ (5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

3.4 ขอให้ท่านระบุระดับปัญหาของการบริการการจัดหางานเพื่อการไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน โดยระบุว่า มีหรือ ไม่มีปัญหาและหากมีปัญหา ระดับของปัญหามีระดับใด โดยที่ ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด และระดับ 5 (มากที่สุด)

ประเด็นการประเมิน	ไม่มีปัญหา	ระดับความรุนแรงของปัญหา					ไม่สามารถประเมินได้
		1	2	3	4	5	
3.4.1 การให้บริการของเจ้าหน้าที่ เช่น การให้ข้อมูล คำแนะนำ							
3.4.2 การมีช่องทางการติดต่อ							
3.4.3 การให้ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ							
3.4.4 ความยุ่งยากซับซ้อนของการกรอกเอกสาร							
3.4.5 จำนวนเอกสารที่ต้องกรอก							
3.4.6 ระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน							
3.4.7 ค่าใช้จ่ายของการดำเนินการ							
3.4.8 การเตรียมความพร้อมที่กรมการจัดหางานมีการจัดให้							
3.4.9 ระบบการทดสอบภาษา							
3.4.10 ระบบการทดสอบความสามารถ							
3.4.11 การจัดเก็บเงินเข้ากองทุน							
3.4.12 การตรวจโรค และออกใบรับรองสุขภาพ							
3.4.13 การตรวจประวัติอาชญากรรม							
3.4.14 การฝึกอบรมก่อนการเดินทาง							
3.4.15 การอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เช่น การดำเนินการที่สนามบิน)							
3.4.16 การได้รับข้อมูลกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ							

3.5 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของกรมการจัดหางาน

3.6 ขอให้ท่านระบุระดับปัญหาของท่านที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางาน โดยระบุว่า มีหรือไม่มีปัญหาและหากมีปัญหา ระดับของปัญหามีระดับใด โดยที่ ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด และระดับ 5 (มากที่สุด)

ประเด็นการประเมิน	ไม่มีปัญหา	ระดับความรุนแรงของปัญหา					ไม่สามารถประเมินได้
		1	2	3	4	5	
3.6.1 ทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง							
3.6.2 มีความรู้ด้านภาษาเพียงพอต่อการทำงาน							
3.6.3 ความสามารถ / ทักษะ ที่หลากหลาย							
3.6.4 ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินการ (ติดต่อ ประสานงาน เอกสาร ค่าวีซ่า หนังสือเดินทาง)							
3.6.5 ค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทาง (ตัวเครื่องบิน)							
3.6.6 การกักหน้เพื่อการทำงานต่างประเทศ							
3.6.7 การฝึกอบรม							
3.6.8 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน							
3.6.9 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน							

3.5 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศ

3.7 เหตุผลของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

3.8 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศในระดับใด ระดับคะแนน 1 (รู้น้อยที่สุด) – 5 (รู้นมากที่สุด) และไม่มีความรู้เลย

ความรู้เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน	ระดับความรู้					ไม่มีความรู้เลย
	1	2	3	4	5	
3.8.1 ความรู้พื้นฐาน วัฒนธรรม เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน						
3.8.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศที่จะไปทำงาน						
3.8.3 ความรู้เกี่ยวกับนายจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้าง						
3.8.4 ความรู้เกี่ยวกับประเภทงานที่จะไปทำ						
3.8.5 ความรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
3.8.6 ความรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน						
3.8.7 ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ						
3.8.8 ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศที่จะไปทำงาน						
3.8.9 ความรู้เกี่ยวกับที่พักอาศัย และการดำรงชีวิต						
3.8.10 ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่สามารถพึ่งพาหรือติดต่อ ในกรณีที่เกิดปัญหา						
3.8.11 ความรู้เกี่ยวกับการส่งเงินกลับประเทศไทย						
3.8.12 ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศไทย						

ส่วนที่ 4 เฉพาะผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือยังทำงานในต่างประเทศ

4.1 ประเทศที่ท่านเคยไปทำงาน คือ _____ (กรณีเคยทำงานในหลายประเทศ เลือกประเทศล่าสุด)

4.2 ระยะเวลาการทำงานตามที่ระบุในข้อ 4.1 เป็นระยะเวลา _____ ปี _____ เดือน (หากยังคงทำงานอยู่ในนับถึงปัจจุบัน)

4.3 รูปแบบการเดินทาง

- ___ 1) คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง
- ___ 2) กรมการจัดหางานจัดส่ง
- ___ 3) บริษัทจัดหางานจัดส่ง
- ___ 4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ
- ___ 5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ
- ___ 6) รูปแบบอื่น ๆ ระบุ _____



4.4 โปรดระบุว่าท่านมีปัญหาหรือไม่มีปัญหาเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้ในการทำงานที่ต่างประเทศ และหากมีปัญหาโปรดระบุระดับของปัญหา โดยที่ 1 (มีปัญหาน้อยที่สุด) - 5 (มีปัญหามากที่สุด)

ประเด็นการสำรวจ	ไม่มีปัญหา	ระดับความรุนแรงของปัญหา					ไม่สามารถประเมินได้
		1	2	3	4	5	
4.4.1 การตรวจคนเข้าเมือง เอกสารการเข้าเมือง							
4.4.2 การเดินทางไปยังที่พัก / สถานที่ทำงาน							
4.4.3 การสื่อสารกับนายจ้าง หรือบริษัทผู้ว่าจ้าง							
4.4.4 การทำงานตามข้อตกลงในสัญญาการจ้างงาน							
4.4.5 การได้รับค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ตามที่กำหนดในสัญญา							
4.4.6 การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในสัญญา							
4.4.7 การได้รับความคุ้มครองแรงงานตามสัญญา							
4.4.8 การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สถานทูต							
4.4.9 การเดินทางกลับประเทศ							
4.4.10 การกลับมาทำงานในประเทศไทย ภายหลังจากการกลับมา							
4.4.11 ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างประเทศ ระบุปัญหา _____							

4.5 กรณีที่ท่านเคยทำงานต่างประเทศผ่านกระบวนการจัดหางานโดยกรมการจัดหางาน ท่านมีปัญหาหรือข้อเสนอแนะหรือไม่ อย่างไร

4.6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



Appendix C

ข้อมูลการสำรวจ สำนักงานแรงงานจังหวัด และหน่วยงานแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในจังหวัดต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งแรงงานไปต่างประเทศ

ประเด็นด้านปัญหา และข้อเสนอแนะ

1. ค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากมีการเรียกเก็บเงินนอกเหนือเกินกว่าจำนวนที่ภาครัฐกำหนด
2. การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐยังไม่ทั่วถึง ยังขาดการสร้างความรู้แก่ประชาชน
3. การไม่ยอมรับ ไม่เชื่อถือของการดำเนินการสมัครและการส่งแรงงานไปทำงานโดยภาครัฐ จากผู้รับบริการ หรือประชาชนคนไทย
4. การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และทราบถึงข้อดีและข้อเสียที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโดยรัฐ
5. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับการให้บริการของภาครัฐ สามารถตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการที่มีประสิทธิภาพหากมีการร้องเรียนต่าง ๆ
6. การลดขั้นตอนและมีระบบการทำงานที่สะดวกในการให้บริการ
7. ขั้นตอนการดำเนินการด้านเอกสาร / ความสะดวกในการติดต่อ การให้คำแนะนำช่วยเหลือ
8. การประชาสัมพันธ์ การปรับปรุงระบบการดำเนินการ ให้สะดวก รวดเร็ว การนำระบบสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้
9. จากที่เคยรับฟังมา มีผู้ต้องการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ แต่ตำแหน่งงานมีน้อย และไม่ตรงกับที่ต้องการของตนเอง
10. ปัจจุบัน ระบบการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศดีอยู่แล้ว แต่ควรจัดหาตำแหน่งงานให้มีมากขึ้น
11. แรงงานไม่ค่อยสนใจข่าวสารจากรัฐ อยากไปโดยไม่สนใจว่าจะถูกหลอกหรือไม่ เชื่อใจคนง่ายเกินไป
12. ควรลดขั้นตอนการจัดส่งให้รวดเร็วกว่านี้ และทำงานในเชิงรุก มากกว่ามาแก้ปัญหาปลายทาง เช่นทุกวันนี้
13. ขอให้เพิ่มจำนวนประเทศปลายทางให้มากขึ้น
14. ค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความสามารถของแรงงานในพื้นที่ที่จะจ่ายได้
15. สนับสนุนค่าใช้จ่ายมนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียม
16. ตัดสายหรือนายหน้าของบริษัทออกจากกระบวนการ
17. มีขั้นตอนมาก ผู้ต้องการไปทำงานไม่เข้าใจ
18. การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง
19. ทำการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง โดยการเพิ่มช่องทาง หรือใช้เครือข่าย
20. ลดขั้นตอนการดำเนินการให้น้อยลง และง่ายขึ้น

21. การบริการของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่มีจุดบริการที่จำกัด
22. เครือข่ายหลักด้านแรงงานในพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน ในพื้นที่มีองค์ความรู้น้อย
23. แรงงานที่ต้องการไปทำงาน ต่างประเทศ ยังขาดทักษะด้านภาษาอย่างเพียงพอ"
24. ขจัดนายหน้าเถื่อนอย่างเฉียบขาด
25. ดำเนินการระบบการจัดส่งด้วยธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม
26. เพิ่มชุดข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน แก่เครือข่ายด้านแรงงาน อย่างเข้มข้นในทุกพื้นที่เป้าหมายสำคัญ"
27. ประชาชน ไม่ทราบ ข้อมูลข่าวสารทั่วถึงควรประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
28. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของกระทรวงแรงงานไม่ทั่วถึง
29. จำนวนตำแหน่งงานที่ได้โควตาตำแหน่งงานมาน้อย
30. คุณสมบัติอายุ 20 ไม่ถึง 30 ไปทำงานประเทศญี่ปุ่น แรงงานที่อายุเกินต้องการไป คุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ
31. คนที่อยากไปไม่พัฒนาตัวเอง เช่น ญี่ปุ่น ต้องทดสอบภาษาญี่ปุ่นให้ผ่านเป็นต้น
32. รัฐบาลไม่มีงบประมาณที่จะพัฒนาทักษะฝีมือ ให้แรงงานหาทุนไปเอง
33. กรณีประเทศเกาหลีอัตราการสอบผ่านภาษาเกาหลีน้อย เนื่องจากแรงงานไทยขาดความกระตือรือร้นในการฝึกฝนเพื่อเตรียมตัวสอบ
34. ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยาก ใช้เอกสารมาก ต้องใช้เวลาในการเดินเรื่องนานกว่าจะได้เดินทาง
35. มีคู่แข่งมาก เนื่องจากต้องมีการอบรมและสอบคัดเลือกก่อนออกเดินทาง
36. ปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานฯให้ทันสมัยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
37. ลดขั้นตอนการดำเนินงานแต่ยังคงความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
38. ตำแหน่งงานน้อย ผู้ได้รับคัดเลือกต้องผ่านการสอบ ซึ่งแรงงานที่ต้องการไปทำงานมองว่าย่างยาก รวมทั้งผู้ต้องการไปทำงานไม่มีความสามารถในการสอบคัดเลือก
39. รัฐเจรจาหาตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเดินทางไปอย่างถูกต้องเพื่อป้องกันการหลอกลวง รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้ผู้ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศให้มีความรู้ก่อนสมัครสอบคัดเลือก
40. สร้างการรับรู้ โดยการประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มาตรการบังคับใช้กฎหมาย โดยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและบทลงโทษกรณีที่ลักลอบไปทำงาน ขึ้นบัญชีดำบริษัทและสาย/นายหน้าที่หลอกลวงและดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ป้องกันและตรวจเข้มเพื่อสกัดกั้นการลักลอบไปทำงานที่สนามบิน

41. ตำแหน่งงานมีน้อย รอนาน ทำให้ประชาชนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ควรให้ภาคเอกชนจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยวางกรอบ แนวทาง กติกาให้ชัดเจน รัฐควรมีหน้าที่กำกับดูแลเป็นหลัก
42. ตำแหน่งงานในต่างประเทศมีน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการ ของผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ และมีการสอบแข่งขัน ที่ดำเนินการโดยประเทศปลายทางเช่นเกาหลี โดยมุ่งเน้นทักษะที่นอกเหนือจาก การประกอบอาชีพ คือเรื่องภาษา ทำให้กำลังแรงงานต้องหลบหนีไปทำงาน
43. ประสานงานกับประเทศปลายทาง เพื่อจัดสรร อัตราและตำแหน่งงาน ให้เพิ่มมากขึ้น โดยฝ่ายภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการและดำเนินการเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกสอนภาษา
44. มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าที่ภาคเอกชนดำเนินการ
45. ปรับผังกระบวนการ ลดขั้นตอนเพื่ออำนวยความสะดวก สบาย และรวดเร็วให้แก่ผู้ใช้แรงงาน
46. ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน ขั้นตอนเยอะ
47. การชี้แจงทำความเข้าใจกับคนที่จะเดินทางไปทำงานสำคัญ เนื่องจากคนอยากไปก็รีบ หากต้องใช้เวลาในการดำเนินการนาน ก็จะไม่ไปโดยอาศัยการชักจูงจากนายหน้าเถื่อน รวมถึงการมีทักษะฝีมือที่ดี การปฏิบัติตามกฎระเบียบของแต่ละประเทศ
48. ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกน้อย บางส่วนมีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่นายจ้างต้องการ เช่น กรณีหัวหน้าพ่อครัว (Chef)
49. ควรมีฐานข้อมูลผู้สมัคร ที่มีคุณสมบัติพร้อม เรียกมาทดสอบได้รวดเร็ว
50. มีหลายขั้นตอนต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตทำงาน ภาษี ฯลฯ
51. ประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นิยมเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยไม่ผ่านภาครัฐ เนื่องจากบางส่วนถือบัตรประชาชน 2 สัญชาติ บางส่วนมีญาติพี่น้องอยู่ในประเทศมาเลเซีย ส่วนใหญ่นิยมเดินทางโดยใช้พาสปอร์ตท่องเที่ยว หรือ BODER PASS เนื่องจากสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่าย
52. ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจถึงโทษของการเข้าไปทำงานในต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย
53. ขั้นตอนการดำเนินการค่อนข้างยุ่งยาก เอกสารประกอบการยื่นเรื่องเยอะ ลดระยะเวลาการดำเนินการให้เร็วขึ้น
54. ปรับปรุงระบบการจัดส่งทั้งระบบให้ทันสมัย รวดเร็ว โปร่งใส ครอบคลุม และทั่วถึง ปลอดภัยและคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศมากขึ้น"
55. แรงงานที่มีความประสงค์ไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดทักษะด้านภาษา
56. ตำแหน่งงานในต่างประเทศมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน ตลอดจนตำแหน่งงานในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นประเภทไร้ฝีมือ แสวงหาดำเนินงานในต่างประเทศให้เพิ่มขึ้น

- และหลากหลายเพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของแรงงาน รวมทั้งเน้นเพิ่มจำนวนตำแหน่งงานที่เป็นประเภทกึ่งฝีมือและมีฝีมือให้มากขึ้น
57. ขั้นตอนการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของภาครัฐล่าช้า ใช้เวลานาน เช่น เรื่องเอกสาร การบริการของเจ้าหน้าที่ มีขั้นตอนดำเนินการหลายขั้นตอน
 58. ควรลดขั้นตอนการดำเนินการเรื่องเอกสาร อบรมบุคลากรให้มีจิตบริการ ทำงานด้วยความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล
 59. คนหางานยังไม่เข้าใจในขั้นตอน ระเบียบ วิธีการในการไปทำงานต่างประเทศ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงยังไม่ทราบว่ามีการจัดส่งไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
 60. คนหางานมีปัญหาด้านการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ รวมถึงทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน
 61. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ในการกระจายข่าวสารข้อมูลในการทำงานต่างประเทศ รวมถึงช่องทาง Social Media ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน
 62. ควรมีการบูรณาการร่วมกันในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการเตรียมความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
 63. การทำงานจริงไม่เป็นไปตามข้อตกลงหรือเป็นไปตามสัญญาจ้าง จัดตั้งหน่วยงานระดับกรมขึ้นมารับผิดชอบเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาได้ครบวงจร
 64. ควรประกาศรายจ่ายต่าง ๆ ให้ชัดเจน และเก็บเงินให้ตรงตามประกาศ ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ผ่านระบบธนาคารไม่ผ่านเจ้าหน้าที่
 65. ขยายตลาด ตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น ตามความต้องการของคนหางาน
 66. พัฒนาทักษะฝีมือ skill เพื่อเพิ่มมูลค่าก่อนส่งออก
 67. ดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย ดำเนินคดีสาย นายหน้าเถื่อน บริษัทจัดหางานที่หลอกลวง ไม่รับผิดชอบ ให้เป็นรูปธรรม หักหลักประกันชดใช้ค่าเสียหายโดยเร็ว
 68. ปรับทัศนคติของคนให้ไปทำงานแบบ skill แรงงานมีฝีมือมากกว่าส่งแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเสียเปรียบเรื่องภาษา จึงถูกเอาเปรียบจากล้าม
 69. ฝึกเข้มเรื่อง ภาษา วัฒนธรรมธรรมเนียมประเพณีของประเทศเป้าหมาย วินัยอุตสาหกรรม และการออมหรือการบริหารเงินให้แก่คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ
 70. ให้คนหางานตระหนักรู้ว่าเป็นทูตสันถวไมตรี/ตัวแทนประเทศ ให้ประพฤติตนตามกฎหมาย ตระหนักค่านึง รักษาภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย
 71. ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ดำเนินคดีสาย นายหน้าเถื่อน บริษัทจัดหางานที่หลอกลวง เอาไรต์เอาเปรียบคนหางาน ไม่รับผิดชอบตามสัญญาจ้าง ให้เป็นรูปธรรม โดยเร่งหักหลักประกันชดใช้ค่าเสียหายเยียวยาแก่ผู้เสียหายโดยเร็ว

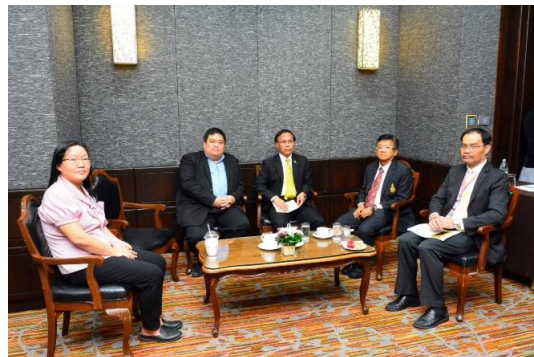


72. พัฒนาทักษะฝีมือ skill เพื่อเพิ่มมูลค่าก่อนส่งออก อาทิ ตำแหน่งช่างเชื่อม ช่างไฟ ช่างคอนกรีต ช่างไม้ ช่างทำผม บริกรผสมเครื่องดื่ม นวดแผนไทย กู้ทำอาหารไทย/ต่างประเทศ
73. แรงงานไทยจะต้องมีความพร้อมที่จะทำงานกับนายจ้างตามตำแหน่งที่ตนเองถนัด และสามารถทำงานในตำแหน่งที่ตนเองกรอกข้อมูลตามความสามารถ
74. การตรวจร่างกายก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศคนงานจะต้องมีร่างกายที่แข็งแรง และเมื่อไปทำงานแล้วสามารถยืนยันได้ว่าหากมีอาการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพการทำงานของโรงงาน/หรือกับนายจ้างก็สามารถยื่นข้อเรียกร้องตามสิทธิ์ตามกฎหมายได้
75. หน่วยงานภาครัฐจะต้องกำกับถึงกฎหมายของประเทศนั้น ๆ หากคนงานทำงานครบสัญญาจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์อย่างไรบ้างเป็นสิ่งสำคัญ กรณีประเทศอิสราเอลในระบบ TIC จะต้องเน้นย้ำให้ชัดเจนกับแรงงานว่ามีความถนัดในตำแหน่งงานด้านใด ลักษณะงานตามความถนัดของตนเอง เพราะบางรายเมื่อได้เดินทางไปแล้วไม่ตรงกับตำแหน่งและลักษณะงานของตนที่ถนัด และเมื่อไปถึงหน้างานจริงกับนายจ้างจริงก็อาจจะไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายของนายจ้างได้
76. เรื่องยาเสพติด เป็นปัญหาใหญ่ของแรงงานไทย ที่ไปทำงานต่างประเทศเพราะปัญหาที่มาร้องทุกข์กับสำนักงานแรงงานจังหวัด จะมีปัญหาเรื่องแรงงานไทยเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ถ้าเป็นไปได้ไม่ควรให้แรงงานไทยที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด หรือมีพฤติกรรมด้านเสพติด เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะจะเกิดปัญหาตามมา
77. มีกลไกหรือช่องทางการหลอกลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เพิ่มความยากในการตรวจสอบและให้ความคุ้มครองของเจ้าหน้าที่รัฐ เพิ่มช่องทางการสร้างการรับรู้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง เพื่อป้องกันการถูกหลอกลวง

Appendix D

ภาพการดำเนินงาน

การสัมมนาเผยแพร่ผลการศึกษาโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน
ต่างประเทศโดยรัฐโดย กรมการจัดหางาน ร่วมกับ สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 7 มกราคม 2562 ณ โรงแรม Century Park Hotel Bangkok



ภาพการดำเนินงาน การเก็บข้อมูล





รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร
และระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ

