กรมการจัดหางาน

# รายงานการศึกษาวิเคราะห์ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

## โดย ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน

# รายงานการศึกษาวิเคราะห์
# การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ


**โดย**

**ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง**



**กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน**

**กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน**

**กันยายน 2564**

# คำนำ

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ได้ศึกษาวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้แรงงานไทย และเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงาน และฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนา

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ขอขอบคุณท่านอธิบดีกรมการจัดหางาน (นายไพโรจน์ โชติกเสถียร) ที่สนับสนุนการศึกษาวิเคราะห์ ขอขอบคุณผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน (นางสาวสุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล) ที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้ที่สนใจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามสมควร

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
กันยายน 2564

# บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนาของแรงงาน ศึกษาวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศที่ไปทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้าง รวมถึงศึกษาแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้แรงงานไทยในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงาน และฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านกรมการจัดหางานเท่านั้น และข้อมูลสถิติที่ใช้เป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2564

จากการศึกษาวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ สรุปผลได้ดังนี้

1) แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ เป็นเพศชาย ร้อยละ 83.83 โดยเกือบทุกประเทศจะมีแรงงานเพศชายทำงานอยู่มากกว่าแรงงานเพศหญิง ยกเว้นฮ่องกง ที่มีแรงงานเพศหญิงทำงานอยู่ร้อยละ 96.23 โดยจะไปทำงานในตำแหน่งแม่บ้าน ผู้ช่วยงานบ้าน พนักงานนวดสปา และกุ๊ก (อาหารไทย) ส่วนในประเทศอื่น ๆ เช่น ไต้หวัน แรงงานเพศหญิงทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ คนงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ สาธารณรัฐเกาหลี ทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป และคนงานเกษตร สวีเดนและฟินแลนด์ ทำงานในตำแหน่งเกษตรกรเก็บผลไม้ป่า ส่วนญี่ปุ่นทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกงาน และผลิตอาหารสำเร็จรูป

2) วัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 17-30 ปี ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในไต้หวัน รองลงมาได้แก่ อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น สวีเดน และฟินแลนด์ โดยทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป คนงานเกษตร คนงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ คนงานอุตสาหกรรมทั่วไป และเกษตรกรเก็บผลไม้ป่า ตามลำดับ ทั้งนี้แรงงานวัยหนุ่มสาวส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากแรงงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา

3) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำงานอยู่ในต่างประเทศมากที่สุด ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น และบุรีรัมย์ โดยทำงานในตำแหน่งคนงานเกษตร คนงานทั่วไป คนงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เกษตรกรเก็บผลไม้ป่า พนักงานทั่วไป และคนงานอุตสาหกรรมทั่วไป ประเทศที่แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำงานอยู่มาก ได้แก่ ไต้หวัน อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น สวีเดน ฟินแลนด์ สิงคโปร์ และฮ่องกง ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากแรงงานในภาคใต้ที่ทำงานอยู่ในมาเลเซีย ทำงานในตำแหน่งการประมงที่ใช้เรือจับปลา ช่างเชื่อม เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า พนักงานนวดสปา และพนักงานแท่นขุดเจาะ

4) แรงงานไทยที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ทำงานอยู่ในต่างประเทศ จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศมาเลเซีย คิดเป็นร้อยละ 65.63 รองลงมาได้แก่ ไต้หวัน บรูไน และอินโดนีเซีย โดยทำงานในตำแหน่งการประมงที่ใช้เรือจับปลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งนักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า กุ๊ก(อาหารไทย) และคนงานเกษตร ทั้งนี้ร้อยละ 40.63 เป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

5) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น จะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันตามความต้องการของนายจ้าง และระบบคัดเลือก อิสราเอลและไต้หวันจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือเช่นเดียวกัน แต่ประเภทงานจะเป็นปัจจัยกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของแรงงานที่แตกต่างกันเอง คือ อิสราเอลเป็นแรงงานด้านการเกษตรทั้งหมด ส่วนไต้หวันส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตำแหน่งกรรมกรและช่างต่าง ๆ แรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะมีระดับความรู้มากกว่าอิสราเอลและไต้หวัน เนื่องจากในระบบการคัดเลือกคนงานจะต้องมีความรู้ด้านภาษาเกาหลีตามเกณฑ์ที่กำหนด ญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกันต้องผ่านการอบรมภาษาก่อนเดินทาง

6) หากพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า อิสราเอลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด โดยในงานภาคเกษตรมีค่าจ้างขั้นต่ำ 5,300 เชคเกล/เดือน (55,175 บาท/เดือน) ต่อการทำงานเต็มเวลา 186 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะหักค่าที่พักอาศัยและค่าสาธารณูปโภคอื่น ๆ รวมแล้วไม่เกิน 540.10 เชคเกล/เดือน (5,623 บาท) และหักค่าประกันสุขภาพรวมไม่เกิน 136.24 เชคเกล/เดือน (1,418 บาท) รองลงมาคือสาธารณรัฐเกาหลี แรงงานตามระบบ EPS จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 1,822,480 วอนเกาหลี/เดือน (52,480 บาท) โดยทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ส่วนไต้หวัน คนงานทั่วไปจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 24,000 เหรียญไต้หวัน/เดือน (28,960 บาท) สำหรับตำแหน่งช่างทั่วไป ช่างฝีมือ และช่างฝีมือระดับสูง อัตราค่าจ้างจะเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างจะหักค่าอาหารและที่พักเดือนละ 2,500 เหรียญไต้หวัน (3,017 บาท)

แม้ว่าไต้หวันจะมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลีแต่ก็มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากกว่าทั้ง 2 ประเทศ เนื่องจากนายจ้างไต้หวันมีความต้องการแรงงานไทยมาก ตำแหน่งงานมีหลากหลาย และมีขั้นตอนในการคัดเลือกไม่นาน ส่วนอิสราเอลเนื่องจากเป็นงานเกษตร ต้องรอนายจ้างแจ้งความต้องการคนงานจึงจะได้เดินทาง สาธารณรัฐเกาหลีก็ต้องผ่านขั้นตอนการคัดเลือกมากกว่าไต้หวัน เพราะคนงานต้องผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี ความแข็งแรงของร่างกาย และทักษะการทำงาน

7) สภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศในภาพรวม พบว่า แรงงานไทยยังขาดทักษะที่เพียงพอสำหรับงานที่ทำ ขาดทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรม ไม่สามารถสื่อสารและปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ ปัญหาเรื่องเงินทุนที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน ปัญหาความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากถูกนายจ้างเอาเปรียบ เช่น ติดค้างค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างล่าช้า ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าล่วงเวลาไม่ตรงตามความเป็นจริง เก็บค่าอาหาร-ที่พัก เกินกว่าที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนั้นสภาพโรงงานหลายแห่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และปัญหาที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานไทยเอง เช่น เล่นการพนัน ติดสารเสพติด และประพฤติตัวไม่เหมาะสม

8) จากการศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่า ไต้หวันยังมีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพื่อเข้าไปทำงานในภาคการผลิตและการก่อสร้าง แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ในปี 2563 นายจ้างไต้หวันยื่นขอจ้างแรงงานไทยลดลง เนื่องจากทุกประเทศมีมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศ รวมทั้งมาตรการป้องกันและควบคุมโรคที่เข้มงวดมากขึ้น นอกจากนี้สถานประกอบการหลายแห่งยังได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัว อย่างไรก็ตามไต้หวันมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้นักธุรกิจย้ายฐานการผลิตกลับมาที่ไต้หวันพร้อมกับดำเนินมาตรการป้องกันและควบคุมโรคอย่างจริงจัง ส่งผลให้ไต้หวันมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเชิงบวก ซึ่งทำให้ไต้หวันมีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพื่อเข้าไปทำงานในภาคการผลิตและภาคก่อสร้างเพิ่มขึ้น ถือเป็นโอกาสดีของแรงงานไทย และนายจ้างไต้หวันยังคงเชื่อมั่นในฝีมือแรงงานไทย ให้สิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับคนท้องถิ่น ส่วนอิสราเอลแนวโน้มตลาดแรงงานไทยยังคงอยู่ที่การไปทำงานภาคเกษตรกรรม สาธารณรัฐเกาหลี

ต้องการจ้างแรงงานไทยในปี 2564 จำนวน 7,500 คน ในตำแหน่งแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิต ภาคเกษตร/ปศุสัตว์ และภาคก่อสร้าง ส่วนญี่ปุ่นปัจจุบันเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงมีความต้องการผู้ดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ญี่ปุ่นได้มีการแก้ไขกฎหมายให้แรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่แรงงานฝีมือเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นได้ สวีเดนและฟินแลนด์ ยังคงเปิดรับให้แรงงานไทยไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาลได้ และทั้งสองประเทศยังมีแนวโน้มต้องการกลุ่มแรงงานทักษะสูง ส่วนสิงคโปร์เน้นการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ลดการใช้กำลังแรงงาน และกำหนดอัตราพึ่งพาแรงงานต่างชาติ 1 ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ส่วนมาเลเซียในปี 2564 มีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยอนุญาตเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมเพาะปลูก และอุตสาหกรรมการเกษตร ส่วนแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในฮ่องกงยังคงต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน พ่อครัว-แม่ครัว และพนักงานในภาคบริการโรงแรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์

1) ยกระดับมาตรฐานฝีมือให้กับแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อจำกัดของแรงงานไทยคือ ภาษา และเทคโนโลยี ดังนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยในด้านภาษาและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทย โดยเร่งรัดทำหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการเรียนการสอน การฝึกอบรม เป็นต้น

2) เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่าง ๆ ของไทยให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการปรับตัวแรงงานไทยเข้ากับมาตรฐานการทำงานสากล โดยการบูรณาการร่วมกันของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระบบการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการคุ้มครองและสวัสดิการ

3. มีกลไกที่จะทำให้แรงงานฝีมือที่มีความต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีเสรีภาพและมีความสะดวกในการเดินทาง ภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องตามกฎหมาย

4) ศึกษานโยบายรับแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และวางแผนในการหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ ให้กับแรงงานไทย รวมถึงศึกษาคู่แข่งด้านแรงงานของประเทศผู้ส่งแรงงานอื่น ๆ ในตลาดแรงงานต่างประเทศ

5) มีแรงงานไทยวัยหนุ่มสาว (อายุ 17-30 ปี) ซึ่งทำงานอยู่ในต่างประเทศถึงร้อยละ 30.73 มีการศึกษาตั้งแต่ ระดับมัธยมศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา และระดับปริญญา รวมกันแล้ว ร้อยละ 92.50 ของแรงงานในกลุ่มวัยหนุ่มสาวทั้งหมด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้เร็วกว่ากลุ่มอื่น จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทั้งด้านภาษา ทักษะฝีมือ และเทคโนโลยี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แรงงานกลุ่มนี้มีความต้องการไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานในต่างประเทศ เช่น สวีเดน ฟินแลนด์ ยังมีความต้องการกลุ่มแรงงานทักษะสูง สำหรับแรงงานในกลุ่มนี้ควรส่งเสริมให้ทำงานในต่างประเทศเพียงช่วงระยะ 2-3 ปี แล้วให้นำความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศกลับมาพัฒนาประเทศไทย

6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเจรจากับประเทศผู้รับแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ กรณีมีปัญหาที่เกิดจากนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานในต่างประเทศ

7) เพิ่มบทลงโทษผู้กระทำผิดและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง กรณีเรียกเก็บค่าบริการจากคนหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

8) จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรม การทำงาน รายได้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลความเป็นอยู่ของแรงงาน การส่งกลับแรงงาน และการดำเนินชีวิตภายหลังกลับมาจากต่างประเทศ

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **คำนำ** | **ก** |
| **บทสรุปผู้บริหาร** | **ข** |
| **สารบัญ** | **จ** |
| **บทที่ 1 บทนำ** | **1** |
| 1.1 ความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 2 |
| 1.3 รูปแบบและวิธีการศึกษา | 2 |
| 1.4 ขอบเขตงานศึกษา | 2 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 2 |
| **บทที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ** | **4** |
| 2.1 ความเป็นมาของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ | 4 |
| 2.2 ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ | 4 |
| 2.3 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ | 18 |
| 2.4 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ | 27 |
| **บทที่ 3 วิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ** | **32** |
| 3.1 ประมาณการแรงงานไทยที่คาดว่ายังทำงานอยู่ในต่างประเทศ | 32 |
| 3.2 วิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ | 35 |
| **บทที่ 4 ข้อเสนอแนะ** | **42** |
| **บรรณานุกรม** | **บ-1** |

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความสำคัญของปัญหา

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นกลไกหนึ่งของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เพื่อให้แรงงานไทยและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับ ซึ่งในปัจจุบันการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังคงเป็นที่นิยมของแรงงานไทยจำนวนมาก โดยในช่วง 5 ปีก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศปีละไม่น้อยกว่า 1 แสนคน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2562

| ปี พ.ศ. | เดินทางไปใหม่ โดย 5 วิธี (คน) | Re-Entry (คน) | รวม (คน) |
|---|---|---|---|
| 2558 | 69,664 | 47,627 | 117,291 |
| 2559 | 68,417 | 46,020 | 114,437 |
| 2560 | 61,874 | 53,341 | 115,215 |
| 2561 | 61,835 | 53,819 | 115,654 |
| 2562 | 58,826 | 54,975 | 113,801 |
| เฉลี่ย | 64,123 | 51,156 | 115,280 |
| ร้อยละ | 56 | 44 | 100 |

**ที่มา** : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากตารางที่ 1 พบว่าการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยระหว่าง ปี พ.ศ. 2558-2562 เฉลี่ยปีละ 115,280 คน โดยร้อยละ 56 เป็นการเดินทางไปทำงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจัดส่ง แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศไทยพาไปทำงาน และนายจ้างในประเทศไทยส่งไปฝึกงาน ที่เหลือร้อยละ 44 เป็นการเดินทางไปทำงานต่อหลังจากเดินทางกลับประเทศเป็นการชั่วคราว (Re-entry)

ในช่วงที่สถานการณ์ COVID-19 คลี่คลายลง คือมีจำนวนผู้ติดเชื้อลดลงในประเทศผู้รับแรงงานและประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ส่งแรงงาน ประเทศต่าง ๆ ได้มีการอนุญาตให้ส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานใหม่ รวมทั้งให้แรงงานไทยที่เดินทางกลับประเทศชั่วคราวเดินทางกลับไปทำงานต่อ โดยปฏิบัติตามมาตรการทางสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้มีการแพร่กระจายของเชื้อเพิ่มขึ้น จึงปรากฏข้อมูลการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในปี 2563 และครึ่งปีแรกของปี 2564 ตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2563-2564

| ปี พ.ศ. | เดินทางไปใหม่ โดย 5 วิธี (คน) | Re-Entry (คน) | รวม (คน) |
|---|---|---|---|
| 2563 | 28,997 | 15,413 | 44,410 |
| 2564 (มค.-มิย.) | 16,259 | 2,393 | 18,652 |

**ที่มา** : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยในปี พ.ศ. 2563 และครึ่งปีแรกของปี 2564 ยังคงมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยปี 2563 เดินทางไปทำงานจำนวน 44,410 คน ร้อยละ 65 เป็นการเดินทางไปใหม่ และร้อยละ 35 เป็นการ Re-entry ส่วนในครึ่งปีแรกของปี 2564 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว จำนวน 18,652 คน เป็นการเดินทางไปใหม่ ร้อยละ 87 และร้อยละ 13 เป็นการ Re-entry

เนื่องจากการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นภารกิจสำคัญภารกิจหนึ่งของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชน ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นภายในประเทศแล้วยังสามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาหมุนเวียนในประเทศได้จำนวนมาก นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจไทย นอกจากนี้การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยยังมีผลอื่นๆ ตามมา เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากการทำงาน การเรียนรู้รูปแบบการทำงานจากบริษัทต่างชาติ สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อแรงงานที่ไปทำงานและการบริหารกำลังคนของประเทศ

**1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา**

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนาของแรงงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศที่ไปทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้าง

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้แรงงานไทยในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ

**1.3 รูปแบบและวิธีการศึกษา**

เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงาน และฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนา

**1.4 ขอบเขตงานศึกษา**

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยผ่านกรมการจัดหางาน เท่านั้น ได้แก่

1.4.1 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใหม่ 5 วิธี ได้แก่

1) กรมการจัดหางานจัดส่ง

2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง

3) คนหางานแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง

4) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

5) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

1.4.2 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่อหลังจากเดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (Re-entry)

**1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.5.1 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนาของแรงงาน

1.5.2 ได้ผลการวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศที่ไปทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้าง

1.5.3 ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มมูลค่าให้แรงงานไทยในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ

# บทที่ 2
# ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

## 2.1 ความเป็นมาของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ในระยะแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศจากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงกว่า สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ ปี พ.ศ.2513 โดยในระยะแรกส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ และเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศในรูปธุรกิจจัดหางาน เริ่มตั้งแต่ ปี 2516 เป็นต้นมาแต่ยังมีจำนวนน้อย และยังไม่เป็นที่สนใจมากนัก โดยแรงงานไทยเริ่มตื่นตัวไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2518 ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นประเทศผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งน้ำมันเป็นสินค้าออก มีความต้องการพัฒนาประเทศจึงมีการกำหนดนโยบายนำแรงงานต่างชาติเข้ามาพัฒนาประเทศตามโครงการต่าง ๆ ทำให้แรงงานในแถบเอเชียมีการหลั่งไหลเข้าไปทำงานในภูมิภาคดังกล่าว รวมทั้งแรงงานจากประเทศไทยด้วย ขณะเดียวกันยังเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เนื่องจากมีการถอนกำลังทหาร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของอเมริกาออกจากประเทศไทย ทำให้คนไทยที่เคยทำงานในฐานทัพและกิจการของอเมริกาว่างงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) ไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และขยายตัวเพิ่มขึ้นตามลำดับ ในช่วงเวลาดังกล่าวจึงเป็นการเริ่มต้นของธุรกิจจัดหางาน ซึ่งเดิมนายจ้างต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายพร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เปลี่ยนมาเป็นระบบที่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่นายจ้างหรือนายหน้าในต่างประเทศ แล้วผลักภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงาน และเมื่อมีคนหางานที่ต้องการจะไปทำงานมากเกินกว่าตำแหน่งที่มี จึงเปิดโอกาสให้กลุ่มมิจฉาชีพ/สาย/นายหน้า/บริษัทจัดหางาน หลอกลวงคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ซึ่งรัฐบาลเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ขึ้น และต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544

## 2.2 ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ

นำเสนอเฉพาะประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานจำนวนมาก 6 ประเทศ (ไม่รวมประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานตามฤดูกาล) ดังนี้

### 2.2.1 ไต้หวัน

จากการศึกษาของ กิริยา กุลกลการ (2559) ได้มีการสรุปนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน ไว้ดังนี้

การนำเข้าแรงงานต่างชาติของไต้หวัน เริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2528 เป็นเวลาประมาณ 30 กว่าปี โดยเมืองที่คนไทยทำงานมากที่สุดคือเมืองเถาหยวนซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรม และนอกจากนี้อีกจำนวนหนึ่งทำงานที่เมืองเกาสง ซึ่งเป็นเมืองท่าและมีท่าเรือใหญ่ติดอันดับ 1 ใน 10 อันดับของโลก ส่งผลให้มีสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวันจำนวน 2 แห่ง คือ ที่ไทเป และที่เกาสง ในขณะเดียวกันการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในปัจจุบันของไต้หวันสามารถแบ่งตามการ

พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ระยะแรก (พ.ศ. 2535 – 2540) ใช้แรงงานต่างชาติเพื่อบรรเทาความขาดแคลนของแรงงานในโครงการก่อสร้างสาธารณะและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ระยะที่สอง (พ.ศ. 2540 – 2548) ใช้แรงงานต่างชาติเพื่อเร่งพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม และเพื่อบรรเทาการขาดแคลนคนดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย ระยะที่สาม (พ.ศ. 2548 - ปัจจุบัน) ใช้แรงงานที่ทำงานประเภท 3ส (เสี่ยงอันตราย สกปรก แสนสาหัส)

2.2.1.1 นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของไต้หวันมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) การว่าจ้างแรงงานต่างชาติถือเป็นส่วนเติมเต็มไม่ใช่การแทนที่ ซึ่งแรงงานต่างชาติจะได้ทำงานเฉพาะในอุตสาหกรรมและอาชีพที่ทางไต้หวันกำหนดไว้เท่านั้น ไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากนี้ได้ และในอุตสาหกรรมก็มีการกำหนดสัดส่วนและประเภทไว้ชัดเจนในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน

2) ประสิทธิภาพการคุ้มครองของแรงงานในไต้หวัน ได้รับการการันตีจากการถูกจัดอันดับให้อยู่ระดับ Tier 1 ใน Trafficking in Person Report (TIP Report) ถือเป็นมาตรฐานในการดูแลแรงงานตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ดูแลแรงงานต่างชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนในระดับมาตรฐานที่นานาชาติให้การยอมรับ โดยการจัดศูนย์ฮอตไลน์ สายด่วนร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง จัดทำคู่มือสำหรับแรงงาน และการจัดกิจกรรมตามประเพณีของแต่ละประเทศให้กับแรงงานต่างชาติ

3) ระบบการจัดเก็บข้อมูลแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดข้อมูลเป็นบาร์โคดให้สามารถตรวจสอบได้สะดวกรวดเร็ว

4) รักษาจำนวนแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศให้สมดุลกัน

5) การปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6) แก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีนายจ้าง โดยการกำหนดโควตาของกิจการและบริษัทจัดหางาน

2.2.1.2 ตลาดของแรงงานในไต้หวัน

อุตสาหกรรมการผลิตในไต้หวันที่มีสภาพการจ้างและรายได้ดีในปัจจุบันส่วนใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าซึ่งมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก และอุตสาหกรรมทั้งสามประเภทดังกล่าว มีความต้องการแรงงานต่างชาติปีละประมาณ 15,000 – 18,000 คน โดยมีแรงงานฟิลิปปินส์ครองส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด คือร้อยละ 63.92 และรองลงมาเป็นแรงงานไทยครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 23.58 สาเหตุที่แรงงานไทยได้ส่วนแบ่งตลาดในภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งสามประเภทข้างต้นน้อยกว่าแรงงานฟิลิปปินส์ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. และ ปวส. มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการทำงานได้ดี มีความต้องการไปทำงานในไต้หวันจำนวนน้อย ดังนั้น การเพิ่มส่วนแบ่งตลาดแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมนี้ จะต้องพัฒนาแรงงานไทยที่มีความต้องการไปทำงานในไต้หวันให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาดดังกล่าวให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา, ม.ป.ป.)

2.2.1.3 การจ้างงานแรงงานต่างชาติของไต้ไหวันในปัจจุบัน (กิริยา กุลกลการ, 2559)

ไต้หวันจ้างแรงงานต่างชาติจาก 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนามและมองโกเลีย ทางการไต้หวันอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้าไปทำงานระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 12 ปี และกำลังจะขยายเพิ่มเป็น 15 ปี โดยการเข้ามาแต่ละรอบจะทำงานได้ 3 ปี แล้วจะต้องเดินทางออกจากไต้หวันอย่างน้อย 1 วัน แล้วสามารถกลับเข้ามาทำงานในรอบที่ 2 3 และ 4 ได้ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า มีการขยายระยะเวลาการทำงานขึ้นเรื่อย ๆ จากปี พ.ศ. 2535 ที่อนุญาตให้ได้

ทำงานเพียง 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 แม่บ้านดูแลผู้สูงอายุและเด็ก คนดูแลผู้ป่วยภายในบ้านและสถานพยาบาล สังเกตว่าไต้หวันไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติในภาคบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ร้านนวด งานบ้าน เป็นต้น ในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครแรงงานชาวไต้หวันก่อน หากไม่มีแรงงานท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง จึงจะอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาแทนที่หรือแย่งงานของแรงงานในท้องถิ่น

2.2.1.4 กฎระเบียบและข้อปฏิบัติ (สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ไทเป, 2555)

กฎหมายแรงงาน

1) กฎหมายมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายใช้บังคับและคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในไต้หวันครอบคลุมทั้งแรงงานไต้หวันและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวันอย่างเท่าเทียมกัน โดยกฎหมายแรงงานมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้าน อาทิ เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน การลางาน ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างหากทำงานที่อยู่ในขอบข่ายในการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงานก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายยกเว้นผู้ที่ทำงานแม่บ้าน และผู้อนุบาลดูแลผู้ป่วย สิทธิต่างๆ อาทิ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ การลาพัก และการทำงานในเวลากลางคืนต่างๆ จะเป็นไปตามหนังสือสัญญา โดยหนังสือสัญญานั้นจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่นและต้องเป็นการยินยอมของทั้ง 2 ฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง)

2) ประเภทงานจะต้องตรงกับที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้างตำแหน่งและประเภทงานโดยดูได้จากหนังสือสัญญา และในใบถิ่นที่อยู่สำหรับคนต่างด้าว (ใบกาม่า) ซึ่งจะระบุประเภทงาน รวมทั้งระบุชื่อ ที่อยู่ของนายจ้างไว้อย่างชัดเจน ในกรณีที่นายจ้างสั่งให้ทำงานนอกเหนือจากสัญญา แรงงานสามารถปฏิเสธได้ ไม่ว่าจะยินยอมหรือถูกบังคับก็ตาม พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นการผิดกฎหมายการว่าจ้าง เช่น สั่งให้ไปรับจ้างทำความสะอาดตามบ้านญาติของนายจ้าง เป็นต้น ถ้านายจ้างฝ่าฝืนหรือบังคับให้ทำ แรงงานสามารถแจ้งขอความช่วยเหลือมายังสำนักงานแรงงานหรือสายด่วนที่หมายเลข 1955 นายจ้างที่ฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ และถูกปรับเงิน ในขณะเดียวกันหากแรงงานแอบไปทำงานอื่นนอกเหนือสัญญาโดยนายจ้างไม่มีส่วนรู้เห็น ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม แรงงานก็จะมีความผิดเช่นกัน ในกรณีที่แรงงานทำงานในตำแหน่งผู้อนุบาลผู้ป่วย แม่บ้าน หากนายจ้างย้ายที่อยู่ แรงงานสามารถย้ายตามไปได้ แต่นายจ้างจะต้องแจ้งเรื่องการย้ายถิ่นที่อยู่ให้หน่วยเฉพาะกิจสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองท้องถิ่นทราบและบันทึกเป็นหลักฐานไว้

3) การฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวัน ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของการว่าจ้างงาน ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายนอกจากจะถูกเพิกถอนใบอนุญาตการว่าจ้างแล้วยังถูกส่งกลับประเทศอีกด้วย แม่บ้านที่มีพฤติกรรมลักขโมยก็จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและถูกส่งกลับประเทศเช่นกัน หากแรงงานถูกส่งกลับประเทศแล้ว จะไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานในไต้หวันได้อีกตามระยะเวลาที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไต้หวันกำหนด ในกรณีที่แรงงานมีปัญหาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แรงงานสามารถปรึกษากับสำนักงานแรงงานไทยในเขตที่ทำงานอยู่

**2.2.2 อิสราเอล**

ข้อมูลแรงงานประเทศอิสราเอลสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล, ม.ป.ป.)

อิสราเอลไม่มีทรัพยากรธรรมชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐบาลอิสราเอลลงทุนอย่างสูงในด้านการศึกษาของประชาชน ทำให้อิสราเอลเป็นหนึ่งในประเทศที่มีแรงงานที่มีการศึกษาสูงสุดประเทศหนึ่งของโลก แรงงานไร้ฝีมือในอิสราเอลส่วนใหญ่เป็นชาวยิวโพ้นทะเลจากรัสเซียและยุโรปตะวันออกที่เข้าไปตั้งรกรากในอิสราเอล รวมทั้งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล อาทิ แรงงานโรมาเนีย ตุรกี ไทย จีน และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

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

โมชาฟ คือหมู่บ้านสหกรณ์การเกษตร ปกครองตนเองภายในชุมชนแบบประชาธิปไตยมีสมาชิกแต่ละแห่งประมาณ 60 – 200 ครอบครัว แต่ละครอบครัวสามารถมีที่ดินเพื่อทำการเกษตรของตนเอง มีบ้านของตนเองมีเครื่องมือทำการเกษตรของตนเอง โดยโมชาฟรับผิดชอบด้านการตลาด และจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้สมาชิกในราคาถูก รวมทั้งจัดการให้สมาชิกทุกคนได้ใช้น้ำและที่ดินเท่าเทียมกัน

คิบบุตส์ คือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคอมมูน ซึ่งสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกันและได้รับการแบ่งปันผลกำไรตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละปี แรงงานไทยในอิสราเอลส่วนใหญ่ทำงานในฐานะคนงานภาคเกษตร โดยสามารถยึดตลาดแรงงานภาคเกษตรได้เกือบทั้งหมด

2.2.2.1 สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในอิสราเอลได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 สาขา ได้แก่

1) ภาคเกษตร แรงงานไทยถือครองตำแหน่งงานในสาขานี้มากที่สุดถึงกว่าร้อยละ 95

2) ภาคบริการและร้านอาหาร ในอิสราเอล คนไทยครองตำแหน่งเป็น Chef และ Cook มากที่สุดถึงร้อยละ 95 ในร้านอาหารไทย จีน และญี่ปุ่น

3) ภาคก่อสร้าง แรงงานชาติโรมาเนีย จีน และตุรกีถือครองตำแหน่งมากที่สุด

4) ภาคดูแลคนชราและผู้พิการ แรงงานฟิลิปปินส์ถือครองตำแหน่ง ร้อยละ 95

ปัจจุบันรัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานและรัฐบาลอิสราเอลโดยสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยได้ทำข้อตกลงการจ้างแรงงานไทยทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในประเทสอิสราเอล เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2553 และกรมการจัดหางานและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ลงนามในความตกลงความร่วมมือเกี่ยวกับการให้บริการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล ซึ่งเป็นภาคผนวกของข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลอิสราเอล เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2554 ส่งผลให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอลต้องดำเนินการภายใต้โครงการความร่วมมือไทย-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

2.2.2.2 การควบคุมและการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

1) การนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอล ต้องผ่านการพิจารณาของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละด้านก่อน เช่น งานเกษตรจะต้องผ่านกระทรวงเกษตรและการพัฒนาชนบท งานก่อสร้างจะต้องผ่านกระทรวงการก่อสร้าง งานดูแลคนชราและผู้พิการจะต้องผ่านกระทรวงสาธารณสุข โดยกระทรวงดังกล่าวรวบรวมความต้องการแรงงานในสาขาที่ตนควบคุมอยู่ ส่งให้กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติจำนวนโควตา แล้วส่งให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาออกวีซ่า โดยประสานกับสถานทูตอิสราเอลในแต่ละประเทศเพื่อประทับตราวีซ่าในหนังสือเดินทางแก่คนงานต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงาน ซึ่งเป็นวีซ่าอนุญาตให้ทำงาน เมื่อคนงานเดินทางไปถึงประเทศอิสราเอลแล้ว นายจ้างต้องไปขอใบอนุญาตทำงานซึ่งปกติอนุญาตให้ทำงานปีต่อปี โดยประทับตราในหนังสือเดินทางของคนงาน

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

3) งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ทั้ง 4 ประเภทนั้น ไม่สามารถเปลี่ยนประเภทวีซ่าได้ กล่าวคือแรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลด้วยวีซ่าประเภทใด จะได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะงานนั้น ๆ เท่านั้น หากตรวจพบว่าทำงานผิดประเภทหรือผิดนายจ้างถือว่าผิดกฎหมายจะถูกจับกุมทันที

4) นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีกำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้ เริ่มจากนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานก่อนว่าสามารถจ้างได้จำนวนเท่าใด หลังจากนั้นต้องไปแจ้งต่อกระทรวงมหาดไทยว่าจะนำเข้าแรงงานต่างชาติด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า ถ้านำเข้าโดยตรงต้องประสานสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในประเทศของคนงานให้ออกวีซ่าให้คนงานที่ต้องการจ้างไปทำงาน แต่ถ้ามอบบริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้าบริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการแทนจนกระทั่งคนงานเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

5) ระยะเวลาที่รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลคือ 5 ปี (นอกจากดูแลคนชราและผู้พิการซึ่งสามารถทำงานเกิน 5 ปีได้ คือจนกว่านายจ้างเสียชีวิต) โดยให้วีซ่าปีต่อปี และนับติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงานครั้งแรกในประเทศอิสราเอลไม่ว่าทำงานกับนายจ้างใด

6) ต้องจ่ายภาษีรายได้ ขึ้นอยู่กับรายได้แต่ละเดือน ประมาณร้อยละ 10 – 27 ของค่าจ้าง

7) กรณีแรงงานต่างชาติของนายจ้างรายใดหลบหนี วีซ่าของนายจ้างรายนั้น ๆ จะไม่ถือว่าว่างลงและจะยังไม่มีสิทธิจ้างแรงงานต่างชาติใหม่ทดแทน จนกว่าจะมีหลักฐานแสดงต่อทางการอิสราเอลว่าแรงงานต่างชาติที่หลบหนีไปนั้น ได้เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว

8) กฎหมายอิสราเอลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการและกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับจากนายจ้างมากกว่าแรงงานชาวอิสราเอลในบางเรื่องด้วย เช่น สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สิทธิในการให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้ตน และสิทธิที่จะมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมซึ่งนายจ้างต้องจัดให้อีกด้วย โดยหักค่าที่พักได้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

9) เนื่องจากกฎหมายอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลได้ไม่เกิน 5 ปี (นอกจากงานดูแลคนชราหรือผู้พิการ) แต่แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบ 5 ปี แล้วมักต้องการกลับไปทำงานอีก จึงเดินทางกลับประเทศเพื่อเปลี่ยนชื่อ นามสกุล และเอกสารการเดินทางใหม่แล้วกลับไปทำงานในประเทศอิสราเอลอีกครั้ง ดังนั้นเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอล ทางการอิสราเอลจึงออกระเบียบเพิ่มเติมในการอนุญาตวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยต้องแสดงหลักฐานใบสูติบัตรด้วยรวมทั้งพิมพ์ลายนิ้วมือ หากตรวจพบว่าผู้ใดเคยอยู่ในประเทศอิสราเอลมา 5 ปี แล้วจะปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศอิสราเอล หรือส่งกลับประเทศภูมิลำเนาเดิม

นอกจากนี้ ทางการอิสราเอลไม่อนุญาตแรงงานต่างชาติที่เป็นคู่สามีภรรยาหรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เช่น ลูก พี่หรือน้อง เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลโดยเฉพาะกับนายจ้างคนเดียวกัน

10) เพิ่มมาตรการในการป้องกันแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าประเทศ โดยเพิ่มจำนวนตำรวจชายแดนโดยเฉพาะที่ภาคใต้ของประเทศซึ่งมีเขตติดต่อกับประเทศอียิปต์ เพิ่มการตรวจสอบก่อนพิจารณาให้วีซ่า รวมทั้งเพิ่มการตรวจสอบที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกจุดด้วย

11) จัดตั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองขึ้นกับกรมตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจจับกักกันและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งแต่ละปีได้รับเงินงบประมาณจำนวนมากในการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าในแต่ละเดือนสำหรับการตรวจจับและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าที่กำหนดด้วย

นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบขึ้นในกรมแรงงานต่างชาติ เพื่อทำหน้าที่ลงโทษนายจ้างอิสราเอล ที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย หรือไม่จัดสิทธิประโยชน์ให้

**2.2.3 สาธารณรัฐเกาหลี**

ข้อมูลด้านแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, 2562)

ตลาดแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี นับว่าเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพและเป็นตลาดที่น่าสนใจเนื่องจากแรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่าคนในชาติ

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 แต่แรงงานไทยยังเป็นแรงงานที่ได้รับความสนใจในลำดับต้น ๆ จากผลสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างเมื่อเดือนธันวาคม 2553 ปรากฏว่าแรงงานไทยได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับที่ 4 โดยที่เรียงลำดับจาก เวียดนาม (23.6%) ฟิลิปปินส์ (12.1%) อินโดนีเซีย (10.9%) และไทย (10.3%) ตามลำดับ นอกจากนี้ ตามประกาศของ MOEL ซึ่งผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบตามสัญญา 4 ปี 10 เดือน สามารถเดินทางกลับเข้าทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีได้โดยไม่ต้องสอบภาษีเกาหลี และไม่ต้องเข้ารับการอบรมอีกครั้งรวมทั้ง ลดระยะเวลาการกลับไปพำนักในประเทศภูมิลำเนาจาก 6 เดือน เป็น 3 เดือน ซึ่งจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายได้อีกในระดับหนึ่ง โดยนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติรายเดิมที่มีความตั้งใจทำงานจริง และหมดระยะเวลาการจ้างงาน 4 ปี 10 เดือนแล้ว นายจ้างจะต้องยื่นคำขอที่ศูนย์จัดหางาน MOEL ก่อนที่แรงงานจะเดินทางกลับประเทศ

สาธารณรัฐเกาหลีมีระบบการรับแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, 2562) คือ

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

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

(2) บริษัทจัดหางาน ที่ได้รับมอบหมายให้จัดส่งแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลคนงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานในเกาหลี และสามารถเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนงานได้ตามที่กฎหมายกำหนดและต้องผ่านการประเมินขององค์กรตัวแทนผู้ประกอบการ จึงจะได้รับการต่อสัญญาได้

2) ระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีคัดเลือกให้ 6 ประเทศ มีสิทธิจัดส่งคนหางานไปทำงานตามโครงการอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS) ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย ในส่วนของประเทศไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2547 โดยกระทรวงแรงงานไทย (กรมการจัดหางาน) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานผู้ส่งคนหางานให้กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี (Human Resources Development Service : HRD) MOU

มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี สามารถแก้ไขหรือขยายได้ โดยการพิจารณาร่วมกันของกระทรวงแรงงานของไทยและสาธารณรัฐเกาหลีสิทธิประโยชน์ของคนหางานตามระบบ EPS ได้แก่

(1) สัญญาจ้างงานมีกำหนดระยะเวลา ครั้งละ 1 ปี สามารถต่อสัญญาได้ คนงานสามารถทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ได้ 3 ปี

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

(3) ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนดเช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น เช่น การประกันอุบัติเหตุทั้งในและนอกเวลาทำงาน การประกันสุขภาพ และค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

กรมการจัดหางานกำหนดเงื่อนไขการจัดส่งคนหางาน ให้นายจ้างจัดที่พักเหมาะสมให้คนงานโดยไม่หักค่าใช้จ่าย (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 แถบซูวอน อึยจองบู อินชาน อัลซาน โอซาน โพชอน ดงพูชอน ยองอิน เพียงแท็ค หยางจู ในแต่ละเดือนแรงงานไทยเหล่านี้สามารถส่งเงินกลับประเทศประมาณ 450 ล้านบาท

**2.2.4 ญี่ปุ่น**

แนวโน้มการจ้างงานประเทศญี่ปุ่น สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2561)

2.2.4.1 แนวโน้มการจ้างงาน

1) สถิติจากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ ของประเทศญี่ปุ่น ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 มีการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวน 1,460,463 คน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 181,793 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.2 และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี

2) แรงงานต่างชาติที่ทำงานในญี่ปุ่นสูงสุดใน 5 อันดับแรก คือ จีน (389,117 คน) เวียดนาม (316,840 คน) ฟิลิปปินส์ (164,006 คน) บราซิล (127,392 คน) เนปาล (81,562 คน) สำหรับประเทศไทยไม่มีการจัดลำดับเนื่องจากมีจำนวนน้อย

2.2.4.2 จำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่น

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

2) แรงงานไทยที่เดินทางเข้าเมืองถูกกฎหมายมี 2 รูปแบบ ได้แก่

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

(2) ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางานและกรมการจัดหางาน มีจำนวนประมาณ 8,644 คน (ประเทศไทยมีจำนวนผู้ฝึกงาน เป็นลำดับที่ 5 รองจากเวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย)

2.2.4.3 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 แรงงานต้องผ่านการทดสอบในด้านต่างๆ โดยผลการสอบจะกำหนดประเภทและสถานะพำนัก

มีการประมาณการว่าในอีก 5 ปีข้างหน้านี้ จะมีการรับแรงงานในระบบใหม่จำนวน 345,150 คน โดยแต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้องของญี่ปุ่นจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานต่าง ๆ ที่จะทดสอบแรงงานและรายละเอียดลักษณะงานหลักที่ทำในแต่ละสาขาอาชีพ ดังตาราง

**การกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการทดสอบแรงงานของกระทรวงในญี่ปุ่น**

| กระทรวงที่ดูแล | ประเภทงาน | จำนวนคนที่รับ | ลักษณะงานหลัก |
|---|---|---|---|
| **กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ** | บริบาล | 60,000 | ดูแลให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในการอาบน้ำและทานอาหาร โดยปกติแล้วจะไม่มีการให้เข้าไปดูแลที่บ้าน |
| | ทำความสะอาดอาคาร | 37,000 | ทำความสะอาดอาคาร |
| **กระทรวงเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรม** | งานผลิตชิ้นส่วนโลหะอุตสาหกรรม | 21,500 | งานหล่อ, งานขึ้นรูป, งานกดโลหะ |
| | งานผลิตเครื่องจักร | 5,250 | งานกดโลหะ, งานเชื่อม, งานหล่อพลาสติก |
| | งานเกี่ยวกับไฟฟ้า | 4,700 | งานประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์, งานเชื่อม, งานหล่อพลาสติก |
| **กระทรวงที่ดิน ระบบสาธารณูปโภค คมนาคม และการท่องเที่ยว** | งานก่อสร้าง | 40,000 | งานสร้างโครงไม้, งานโบกปูน, งานที่ใช้เครื่องจักรในการก่อสร้าง, งานเหล็กเสริมคอนกรีต |
| | งานต่อเรือเดินสมุทร/งานเกี่ยวเนื่องเรือเดินสมุทร | 13,000 | งานเชื่อม, งานทาสี, งานแปรรูปเหล็ก, งานนั่งร้าน, งานกัดกลึง |
| | งานบำรุงรักษารถยนต์ | 7,000 | งานบำรุงรักษาและตรวจเช็คสภาพเครื่องยนต์แบบวันต่อวัน, งานถอดประกอบ |
| | งานภาคพื้นสนามบิน | 2,200 | งานสนับสนุนภาคพื้นเครื่องบิน, งานขนย้ายกระเป๋าและสัมภาระ |
| | งานด้านที่พัก | 22,000 | งานต้อนรับลูกค้า, งานบริการลูกค้า, งานบริการด้านร้านอาหาร |
| **กระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมง** | งานเกษตร | 36,500 | งานจัดการด้านเกษตร, จำแนกและจัดส่งผลผลิตด้านการเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ |
| | งานประมง | 9,000 | งานประมงที่ใช้เรือจับปลา, การเลี้ยงสัตว์น้ำ |
| | งานผลิตวัตถุดิบอาหาร/เครื่องดื่ม | 34,000 | งานผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ยกเว้นเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ |
| | งานร้านอาหาร | 52,000 | งานเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม, งานบริการลูกค้า, งานจัดการบริหารร้าน |

ความคืบหน้าในเรื่องดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

1) รัฐบาลญี่ปุ่นได้วางแผนที่จะนำระบบการทดสอบเพื่อรับแรงงานตามระบบวีซ่าชนิดใหม่ (วีซ่าเทคนิคพิเศษแบบที่ 1) ในสาขาที่มีความพร้อมที่จะทดสอบใน 3 สาขาอาชีพ ได้แก่ งานด้านบริบาล งานด้านที่พักและงานร้านอาหาร โดยทั้ง 3 สาขานี้อาจจะเริ่มดำเนินการได้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 สำหรับอีก 11 สาขาที่เหลือจะเริ่มทยอยดำเนินการเมื่อมีความพร้อม

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

3) สำหรับวีซ่าเทคนิคพิเศษแบบที่ 2 ซึ่งในหลักการต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในระดับสูง อาจจะเริ่มจาก 2 สาขาอาชีพ ได้แก่ งานก่อสร้างและงานต่อเรือ อย่างไรก็ตามยังไม่มีรายละเอียดที่ชัดเจนในเรื่องนี้

เว็บไซต์กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น ได้ลงข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบภาษาญี่ปุ่นและการทดสอบทักษะด้านอาชีพสำหรับแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในญี่ปุ่น ตามวีซ่าเทคนิคพิเศษแบบที่ 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)

**2.2.5 สิงคโปร์**

สิงคโปร์ กำหนดนโยบายภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign manpower Act) ในการอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ โดยแบ่งออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างชาติเป็นประเภทต่างๆ (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 โดยการอนุมัติให้แรงงานทำงานได้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับสาขาที่จะไปทำงาน และพิจารณาด้วยว่าแรงงานมาจากกลุ่มประเทศใดด้วย ทั้งนี้ ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่ม Non-Traditional Sources (NTS) ซึ่งนายจ้างจะต้องแสดงหลักทรัพย์ จำนวน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อแรงงาน 1 คน ประกอบการพิจารณา

นโยบายการจ้างงานสิงคโปร์ (สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, 2562)

ในปี พ.ศ. 2562 รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายให้ผู้ประกอบการลดการพึ่งพากำลังแรงงาน เพิ่มผลิตภาพการผลิตโดยการเพิ่มคุณภาพบุคลากรทุกระดับ งานนวัตกรรม มุ่งเน้นให้ชาวสิงคโปร์เป็นแกนนำองค์กรเพื่อให้ชาวสิงคโปร์มีงานทำที่ดี มีรายได้สูง สรุปนโยบายหลัก ๆ ดังนี้

1) นโยบายการเพิ่มผลิตภาพการผลิต การสนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านการประกอบธุรกิจทั้งในรูปตัวเงินและอื่นๆ ส่วนระดับลูกจ้างคือการเพิ่มทักษะโดยการฝึกอบรมและยกระดับฝีมือทั้งชาวท้องถิ่นและชาวต่างชาติซึ่งเป็นรากฐานที่ดีในการเพิ่มผลิตภาพการผลิต สำหรับภาคก่อสร้างการเพิ่มผลิตภาพการผลิตที่สำคัญมีดังนี้

(1) การพัฒนาแรงงานในภาคก่อสร้างคือการยกระดับจากช่างฝีมือพื้นฐาน (Basic Skilled) เป็นแรงงานช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled)

(2) กระจายแรงงานช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) ให้ทั่วถึงกำหนดให้บริษัทก่อสร้างยกระดับลูกจ้างเป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) ภายในระยะเวลา 2 ปี นับตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 โดยกำหนดให้ร้อยละ 5 จนถึงปลายปี และอีกร้อยละ 5 ภายในสิ้นปี พ.ศ. 2559 ภายใน พ.ศ. 2560 บริษัทก่อสร้างต้องเป็นแรงงานช่างฝีมือชั้นสูง (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 (1.1) ภาคก่อสร้าง (Construction) ชาวท้องถิ่นทำงานเต็มเวลา 1 คน สามารถแจ้งแรงงานต่างชาติได้ 7 คน (1.2) ภาคอุตสาหกรรมปิโตรเคมี (Process) ชาวท้องถิ่นทำงานเต็มเวลา 1 คน สามารถแจ้งแรงงานต่างชาติได้ 7 คน (1.3) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) จะจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 60 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (1.4) ภาคบริการ (Service) จ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (1.5) ภาคการเดินเรือ/อุตสาหกรรมต่อเรือ (Marine) ปัจจุบันจ้างชาวท้องถิ่นทำงานเต็มเวลา 1 คน สามารถจ้างงานชาวต่างชาติ 4.5 คน และนับจาก 1 มกราคม พ.ศ. 2561 จ้างชาวท้องถิ่น 1 คน : การจ้างงานชาวต่างชาติ 3.5 คน (1.6) ใบอนุญาตการทำงานประเภท S Pass ทุกภาคธุรกิจร้อยละ 20 ยกเว้นภาคบริการเหลือร้อยละ 15

(2) เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมทางเรือและปิโตรเคมีต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทางธุรกิจและจำนวนใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างชาติในภาคธุรกิจนี้ลดลง รัฐบาลจึง

ช่วยเหลือผู้ประกอบธุรกิจประเภทนี้ โดยยังคงให้นายจ้างจ่ายภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติในอัตราเดิม 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 จะต้องมีรายได้ประจำเดือนไม่ต่ำกว่า 5,000 เหรียญสิงคโปร์ และหากเป็นบิดามารดาภายใต้ Long Term Visit Pass จะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 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 ปีบริบูรณ์ และมีคุณสมบัติเหมาะสมจนลูกจ้าง มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ต่อมานายกรัฐมนตรีได้ประกาศเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ว่าการขยายอายุการจ้างงานใหม่ของลูกจ้างสูงอายุจาก 65 ปี เป็น 67 ปี และจะบังคับใช้ภายในปี พ.ศ. 2560 เพื่อเพิ่มประชากรชาวสิงคโปร์สูงอายุให้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น

(3) โครงการการช่วยเหลือลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำ 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 เพิ่มการสนับสนุนให้นายจ้างจ้างแรงงานสูงอายุและ คนพิการอย่างต่อเนื่อง ลูกจ้างชาวสิงคโปร์อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปและ มีรายได้ไม่เกิน $4,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน จะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลสูงสุดร้อยละ 8 ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างเป็นระยะเวลา 5 ปี จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559 รัฐบาลได้ขยายเวลาอีก 3 ปี เริ่มจาก 1 มกราคม พ.ศ. 2560 – 2562 นายจ้างที่จ้างลูกจ้างสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปโดย

อัตโนมัติจะได้รับเงินช่วยเหลือสมทบภายใต้ Special Employment Credit (SEC) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 ของค่าแรงลูกจ้างต่อเดือน และหากนายจ้างจ้างคนพิการนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือสมทบค่าจ้างสูงสุดร้อยละ 16 แต่ไม่เกิน 240 เหรียญสิงคโปร์

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

**2.2.6 มาเลเซีย**

สถิติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศมาเลเซีย พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 มีแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำนวนทั้งสิ้น 36,478 คน ประกอบด้วยแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 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 โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ ร้านอาหารไทยหรือร้านต้มยำ พนักงานนวด พนักงานสปา พนักงานต้อนรับในสถานบันเทิง (อรรถพงศ์ พันธุ์รัตน์, 2560)

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา และมีเป้าหมายจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้วในปี ค.ศ. 2020 อีกทั้งมีนโยบายในการพัฒนาประเทศเพื่อดึงดูดชาวต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในมาเลเซีย โดยเร่งให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรในประเทศเพื่อรองรับการลงทุนดังกล่าวทำให้เกิดความต้องการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในระดับล่างจนถึงระดับสูง ตลาดแรงงานของมาเลเซียมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการก่อสร้าง อุตสาหกรรม และการบริการ อย่างไรก็ตามปัญหาคือคนมาเลเซียส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานในระดับล่างและในภาคบริการ มาเลเซียจึงยังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ในสาขาอาชีพต่างๆ และจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายด้านแรงงานโดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติใน 6 สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ การเกษตร (ปาล์มยางพารา) และการเพาะปลูก (พืชไร่) (สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, 2562)

ประเทศมาเลเซียยังมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานต่างชาติ แต่ในส่วนของแรงงานไทยในอนาคตหากพิจารณาจากนโยบายรัฐบาลของมาเลเซีย ยังมีความต้องการแรงงานไทย ในสาขาต่าง ๆ ดังนี้

1) สาขาก่อสร้าง ยังมีความจำเป็นและต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติอยู่ ซึ่งแรงงานจากประเทศไทยจะมีข้อได้เปรียบแรงงานชาติอื่น เนื่องจากมีระดับฝีมือดีกว่า แต่การจ้างแรงงานในภาคการก่อสร้างของมาเลเซียจะจ่ายค่าจ้างในระดับที่ไม่สูงนัก เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำที่คนงานก่อสร้างสามารถทำงานและมีรายได้ในประเทศไทย รวมไปถึงการที่นายจ้างมาเลเซียยังไม่จัดสวัสดิการให้เพียงพอ เช่น ที่พักและอาหาร ซึ่งจะผลักภาระให้คนงานเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนนี้ อย่างไรก็ตามหากจะมีการส่งเสริมแรงงานจากประเทศไทยในภาคการก่อสร้างก็คงจะสามารถดำเนินการได้ในส่วนที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ ที่มีการจ่ายค่าจ้างค่อนข้างสูง และแน่นอนว่าแรงงานจากประเทศไทยจะต้องเป็นแรงงานที่มีฝีมือด้วย เช่น สาขาเชื่อมใต้น้ำ ซึ่งอาจมีความต้องการช่างฝีมือในด้านนี้ในโครงการที่บริษัท

ของไทยเข้ามาลงทุนในรัฐซาบา และโครงการสำรวจและขุดเจาะน้ำมันของบริษัท Petronus ในเขตทะเลรัฐซาบา รวมทั้งการก่อสร้างเมืองท่าเรือเมืองตันจงมานิส ทางตอนเหนือของรัฐซาราวัก

2) ตำแหน่งงานนวดแผนไทย นวดสปา ยังเป็นที่นิยมในประเทศมาเลเซียและมีแนวโน้มของความนิยมต่อไปเรื่อย ๆ จึงเป็นสาขาอาชีพที่ควรมีการส่งเสริม อย่างไรก็ตามรัฐบาลมาเลเซียเข้มงวดในการออกใบอนุญาตให้แก่พนักงานนวดมาก เนื่องจากกังวลเรื่องการทำงานที่อาจจะส่อไปถึงข้อห้ามในทางศีลธรรม

3) งานบริการในร้านอาหารประเภท “ต้มยำ” ซึ่งในธุรกิจประเภทนี้เป็นที่นิยมของผู้บริโภคมาเลเซียทำให้มีผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จากจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยเป็นจำนวนมากหลั่งไหลเข้ามาทำงานในกิจการประเภทนี้ ประมาณกว่า 150,000 คน ส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่ใช้วีซ่าผิดประเภทและไม่มีใบอนุญาตทำงาน

4) การเกษตรชายแดน ได้แก่ แรงงานเกษตรในสวนปาล์มน้ำมัน และไร่อ้อย มักเป็นการจ้างงานตามฤดูกาลยังคงเป็นที่ต้องการเนื่องจากมาเลเซียมีพื้นที่สวนปาล์มอยู่เป็นจำนวนมากในรัฐติดชายแดนประเทศไทย ได้แก่ เปอร์สิส เประ เคดาห์ และกลันตัน คนงานส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยและมักเดินทางเข้ามาโดยใช้เอกสารเบิกทาง (Boarder Pass) ซึ่งมีอายุการใช้งาน 6 เดือนและสามารถเข้ามาเลเซียได้ระยะทาง 25 กิโลเมตร

5) สาขาอุตสาหกรรม แรงงานฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตแหอวน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น ยังมีความต้องการคนงานไทย แต่บางแห่งค่าจ้างไม่สูงต้องพิจารณาแต่ละสถานประกอบการ

**2.3 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ**

ปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ในภาพรวมส่วนใหญ่มักประสบปัญหาการขาดทักษะที่เพียงพอสำหรับงานที่ไปทำ ตลอดจนไม่เข้าใจภาษาวัฒนธรรมและที่สำคัญคือมีปัญหาเกี่ยวกับเงินทุนที่จะต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานรวมทั้งความเครียดในการทำงาน ดื่มเหล้าเล่นการพนันและติดสารเสพติด โดยสามารถแยกประเด็นปัญหาในแต่ละประเทศ ดังนี้

**2.3.1 ไต้หวัน**

ปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวันสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 1) กรุงไทเป, 2562)

2.3.1.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากนายจ้าง

1) นายจ้างบางรายจัดเก็บภาษีจากคนงานแล้วไม่นำส่งกรมสรรพากร เมื่อประสบปัญหาเลิกกิจการลูกจ้างต้องไปเสียภาษีย้อนหลังจำนวนมาก และบางรายได้รับเงินคืนภาษีที่ลูกจ้างจ่ายเกินมาจากกรมสรรพากรแล้วไม่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง หรือคืนให้แต่ไม่ครบ

2) นายจ้างจำนวนมากไม่ยินยอมจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับให้แก่ลูกจ้าง โดยอ้างว่าลูกจ้างลงนามยินยอมจ่ายเอง หรือใช้วิธีการหักค่าโดยสารเครื่องบินจากเงินค่าจ้างและเงินหักฝาก หรือเงินรายได้อื่น ๆ ทั้งที่ลูกจ้างทำงานครบสัญญา ซึ่งกำหนดว่านายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าโดยสารเครื่องบิน

3) นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาไม่ตรงตามความเป็นจริง โดยจ่ายในอัตราเดียวตลอด หรือจ่ายตามชิ้นงาน

4) นายจ้างเกือบทุกรายจะเรียกเก็บเงินหักฝากหรือเงินกันหนีไว้ ระหว่าง 3,000 – 5,000 เหรียญไต้หวัน โดยไม่มีข้อกำหนดของกฎหมายให้กระทำได้ และโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างบางรายเลิกกิจการแล้วไม่คืนเงินหักฝาก ยึดเอาเงินเป็นของตน

โดยอ้างว่าลูกจ้างทำความผิดหรือหลบหนี และยินยอมให้หักเนื่องจากทำงานไม่ครบสัญญา นอกจากนี้บางรายยังนำเงินหักฝากของลูกจ้างไปปล่อยกู้ให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือเปิดบัญชีเงินหักฝากในชื่อของนายจ้างเองเพื่อหาดอกเบี้ย

5) ลูกจ้างถูกตัดค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งหยุดงาน เนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างเอง ทั้งที่ไม่มีสิทธิหักค่าจ้างสำหรับวันที่สั่งให้หยุดงาน หรือจ่ายค่าจ้างแต่ให้ทำงานชดเชยในสัปดาห์หรือเดือนถัดไป โดยให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือทำชดเชยในตอนเย็น ซึ่งควรจะได้รับเงินค่าล่วงเวลา

6) เรียกเก็บค่าอาหารและที่พักเกิน 2,500 เหรียญไต้หวัน และจัดอาหารที่พักและสวัสดิการไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

7) นายจ้างหักเงินลูกจ้างเป็นค่าปรับกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เช่น เข้าหอพักไม่ทันเวลา 22.00 น. ถูกปรับครั้งละ 1,000 เหรียญไต้หวัน

8) นายจ้างดุด่า ทำร้ายร่างกายลูกจ้าง หรือควบคุมลูกจ้างอย่างเข้มงวด

9) นายจ้างบางรายแบ่งจ่ายค่าจ้างออกเป็นส่วนๆ แยกเป็นเงินเดือนพื้นฐาน เบี้ยขยัน และอื่นๆ ในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือทำงานสาย ขาดงาน ก็จะถูกหักเงินส่วนนั้น ๆ ทำให้ได้ค่าจ้างไม่ถึงค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

10) นายจ้างส่งลูกจ้างกลับก่อนครบสัญญา โดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย หรือจ่ายให้น้อยกว่าอัตราที่ลูกจ้างควรจะได้รับ

11) นายจ้าง/บริษัทจัดหางานบางราย ยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ประกันภัยแรงงาน หรือเงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเสียชีวิตแล้ว ไม่โอนหรือมอบให้ลูกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างบางรายไม่นำส่งเงินสบทบกองทุนประกันภัยแรงงานและกองทุนประกันสุขภาพ หรือนำส่งให้ล่าช้า

12) กรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย นายจ้างบางรายไม่สนใจนำไปรักษาพยาบาล หรือไม่ดูแลให้มีการจ่ายเงินชดเชยหรือทดแทนต่าง ๆ ตามที่ลูกจ้างควรจะได้รับ และบางรายรีบส่งลูกจ้างกลับก่อนที่จะรักษาหาย

13) นายจ้างหลายรายติดค้างค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างล่าช้า หรือเปลี่ยนสถานะลูกจ้างเป็นรายวัน รายเหมา และจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน รายเหมา รายชิ้น

14) นายจ้างไม่ทำหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง (Pay Slip) เป็นภาษาไทย ทำให้ลูกจ้างอ่านไม่รู้เรื่อง ถูกเอาเปรียบ

15) นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุด (ปีละ 7 วัน) หรือไม่จัดวันหยุดให้

16) นายจ้างเรียกเก็บค่าน้ำ/ไฟฟ้าเพิ่มจากลูกจ้าง และไม่มอบบัตรประจำตัวให้ลูกจ้างถือติดตัว

17) สภาพโรงงานหลายแห่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะฝุ่นละออง กลิ่นสารเคมี อากาศร้อนไม่มีระบบถ่ายเท แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินมาตรฐาน ฯลฯ รวมทั้งไม่มีเครื่องป้องกัน วัสดุอุปกรณ์ให้แก่ลูกจ้าง

18) เมื่อมีงานให้ทำน้อย นายจ้างบางรายโอนลูกจ้างให้ไปทำกับนายจ้างรายอื่นหรือบริษัทในเครือทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่ควรจะได้รับ เช่น ทำงานกับนายจ้างใหม่ไม่ครบ 1 – 2 ปี จะต้องออกค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับเอง

2.3.1.2 ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางานไต้หวัน

1) บริษัทจัดหางานไต้หวันเรียกเก็บค่าบริการอื่น ๆ ทั้งที่ไม่มีสิทธิเก็บ เนื่องจากได้รับค่าบริการรายเดือนทุกเดือนอยู่แล้ว เช่น ค่ารถไปสถานพยาบาล เพื่อเข้ารับการตรวจรักษาเมื่อเจ็บป่วย ค่ารถจากสนามบินเมื่อเดินทางมาถึงและเมื่อเดินทางกลับ ค่าต่ออายุหนังสือเดินทาง เกินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจริง ค่าแลกเปลี่ยนเงินในอัตราที่ต่ำกว่าราคาตลาด ค่าสัมภาระส่วนเกินในอัตราที่สูงกว่าสายการบินกำหนด ค่าต่อสัญญาเมื่อคนงานทำงานครบ 1 ปี หรือ 2 ปี ฯลฯ

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

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

4) ไม่รับผิดชอบในการแก้ปัญหาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ดูแลพาลูกจ้างเจ็บป่วยไปรับการรักษา ไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ควรได้รับเพื่อความเป็นธรรม

5) ไม่จัดล่ามที่มีความรู้ความสามารถเพื่อช่วยเหลือคนงาน ทำให้หลายกรณีลูกจ้างต้องถูกลงโทษเพราะปัญหาที่เกิดจากล่าม

6) แจ้งจำนวนลูกจ้างที่จะนำเข้าเกินกว่าความต้องการใช้งานที่แท้จริงของนายจ้างในช่วงเวลานั้นๆ โดยอ้างว่าขอเผื่อสำหรับระยะเวลาข้างหน้า และนำโควตาที่ได้รับส่งให้บริษัทจัดหางานไทยไปรับสมัครคนงานและเรียกเก็บค่าหัวล่วงหน้า ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีตำแหน่งงาน

2.3.1.3 ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางานไทย

1) 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

2) คณะกรรมการการแรงงานไต้หวัน (CLA) ได้ขอความร่วมมือให้ประเทศผู้ส่งออกแรงงานแยกค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายออกจากกัน และเสนอให้บริษัทจัดหางานไทยเก็บค่าบริการจัดหางานได้ไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ 1 เดือน รวมทั้งในการกำหนดค่าบริการจัดหางาน ให้ตัดรายการค่าซื้อตำแหน่งงานจากไต้หวันออกพร้อมทั้งประกาศให้บริษัทจัดหางานไต้หวันห้ามเรียกเก็บเงินค่าขายตำแหน่งงานอีกตั้งแต่ วันที่ 9 พฤศจิกายน 2544 เป็นต้นมา แต่มาตรการดังกล่าวก็ยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้

3) บริษัทจัดหางานไทยให้คนงานลงนามในหนังสือยินยอมจ่ายค่าตั๋วเครื่องบินขากลับเอง โดยให้ลงนามในขณะที่อยู่สนามบินเพื่อออกเดินทางมาทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องยินยอม มิฉะนั้นจะไม่ได้เดินทาง

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

2.3.1.4 ปัญหาที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานไทยเอง

1) การดื่มสุราจนขาดสติ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น เมาสุราก่อเหตุทะเลาะวิวาท ฆ่ากันตาย ถูกรถชนตาย บาดเจ็บทุพลภาพ โดยจำนวนผู้ต้องขังคนไทยในเรือนจำไต้หวันส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 60 เกิดจากปัญหายาเสพติด

2) การใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือย ปัจจุบันในไต้หวันมีแหล่งธุรกิจบันเทิงต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร ผับ ดิสโกเทค คาราโอเกะ ที่เปิดให้บริการอย่างผิดกฎหมายมากมาย บางรายอาศัยรายการวิทยุของสถานีวิทยุเถื่อนโฆษณาดึงดูดคนงานให้ไปใช้บริการ หากไม่มีเงินจ่ายค่าอาหารสามารถผ่อนส่งได้ทีหลัง โดยให้คนงานวางใบถิ่นที่อยู่ค้ำประกันไว้และจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน

3) ปัญหาสืบเนื่องจากการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในไต้หวันโทรศัพท์เคลื่อนที่ราคาถูก หาซื้อได้สะดวก คนงานจึงมีใช้กันแพร่หลาย ผลดีคือทำให้ติดต่อกับทางบ้านได้สะดวกยิ่งขึ้น แต่ผลเสียที่ตามมาก็คือ มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 1,000 – 5,000 เหรียญไต้หวัน อีกทั้งการติดต่อกับเพื่อนฝูงก็ง่ายขึ้น สามารถนัดหมายกันไปหาความสำราญด้วยการดื่มสุรา หาความบันเทิงในสถานบริการต่าง ๆ ได้สะดวกขึ้น เมื่อสนุกเพลินไม่มีเงินเหลือส่ง ทางบ้านก็เดือดร้อน คนงานบางรายขาดความรู้ เมื่อใช้ซิมการ์ดหมดก็ทิ้งไปโดยขาดความระมัดระวังทำให้กลุ่มมิจฉาชีพเก็บไปใช้ประโยชน์ในทางที่ผิดกฎหมาย ก่อปัญหาให้กับคนงามตามมา เนื่องจากหลักฐานทะเบียนการซื้อซิมการ์ด ยังเป็นชื่อของคนงาน

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

5) การกู้เงินมาใช้จ่ายโดยต้องรับภาระดอกเบี้ยสูง ร้านอาหารไทยหรือแม้แต่ล่ามและบริษัทจัดหางานจะทำธุรกิจปล่อยเงินกู้ให้กับคนงานในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน หรือร้อยละ 10 ต่อ 10 วัน หรือสูงกว่านั้น โดยคนงานผู้กู้จะต้องนำบัตรเอทีเอ็มวางค้ำประกันไว้ให้ผู้ปล่อยเงินกู้นำไปเบิกเงินสดเอง คนงานบางรายเบิกเงินกว่าจำนวนเงินที่กู้ ส่งผลให้ไม่เหลือเงินส่งกลับบ้าน แม้ว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนสูงถึงเดือนละ 20,000 – 30,000 เหรียญไต้หวัน เมื่อทางบ้านติดต่อทวงถามคนงานก็จะอ้างว่าไม่ได้รับเงินค่าจ้าง โรงงานมีปัญหาบางรายก็ขาดการติดต่อกับทางบ้าน ไม่ส่งเงินกลับบ้านไปใช้หนี้ จนทางบ้านต้องไปร้องทุกข์ขอให้เจ้าหน้าที่ติดตามหาตัวด้วยความห่วงใยอยู่เป็นประจำ

6) การเล่นพนัน ซื้อลอตเตอรี่ และหวยใต้ดินอย่างมัวเมา ซึ่งนอกจากจะทำให้คนงานขาดสมาธิในการทำงานแล้ว ยังต้องติดหนี้เป็นจำนวนมากกับเจ้ามือการพนัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารและสถานบันเทิง

7) หลบหนีนายจ้าง ซึ่งหากไม่กลับเข้าโรงงานเกิน 3 วัน นายจ้างมีสิทธิแจ้งว่าคนงานหลบหนีและเมื่อคนงานต้องการกลับประเทศจะต้องเข้ามอบตัว และเสียค่าปรับระหว่าง 1,000 – 10,000 เหรียญไต้หวัน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่หลบหนี ทั้งนี้ระหว่างถูกควบคุมตัวเพื่อรอการส่งกลับ คนงานจะต้องรับผิดชอบค่าอาหารและอื่น ๆ รวมทั้งค่าตั๋วเครื่องบิน ซึ่งปรากฏว่ามีคนงานหลบหนีจำนวนมาก ที่ไม่มีเงินเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าว และ CLA ได้ติดตามทวงหนี้ผ่าน สนร.ไทเป เป็นเงินหลายล้านบาท

2.3.1.5 ปัญหาด้านการบริหารแรงงาน

อัตรากำลังของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ สนร.ไทเป ไม่เพียงพอในการให้ความคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ให้ได้รับการปฏิบัติ

ที่ถูกต้องตามกฎหมายและสัญญาจ้างได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง 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 จำนวนแรงงานไทยที่ขอนำเข้าประมาณเดือนละ 1,500 – 1,600 คน

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

4) ประชุมเจรจาภาครัฐ/เอกชนเพื่อขยายการจ้างงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมอื่น ๆ

**2.3.2 อิสราเอล**

ถึงแม้ว่าจะมีการจัดทำความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศไทยและอิสราเอลในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาการเก็บค่าบริการจัดหางานในอัตราที่สูงได้แล้ว แต่ยังคงมีปัญหาในด้านต่างๆ ของแรงงานในประเทศอิสราเอล ได้แก่

2.3.2.1 ปัญหาด้านสุขภาพเป็นสิ่งที่น่ากังวลมากที่สุด ซึ่งปัญหาที่พบของแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล คือการเสียชีวิตโดยไม่ทราบสาเหตุ (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 ซึ่งการพิสูจน์สาเหตุการเสียชีวิตของแรงงานนั้นไม่ได้รับการพิสูจน์ทุกราย โดยทางอิสราเอลแจ้งว่าเนื่องจากญาติของผู้ตายไม่อนุญาตเพราะความเชื่อแบบดั้งเดิม ในขณะที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอลได้ตกลงร่วมกันแล้วว่าต้องชันสูตรศพทุกราย ซึ่งจากประเด็นปัญหาดังกล่าวได้ทำให้เอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย นายซีมอน โรเดด (H.E. Mr.Simon Roded) เข้าหารือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พลเอกศิริชัย ดิษฐกุล ใน พ.ศ. 2558 เพื่อหารือร่วมกันในความร่วมมือด้านการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเดินทาง ซึ่งเป็นปัญหาที่ทางการอิสราเอลให้ความสำคัญ

2.3.2.2 ปัญหาด้านยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล บริเวณโมชาฟ และคิบบุตส์ โดยสารเสพติดได้ถูกลักลอบขนมาจากประเทศไทย 2 ช่องทาง คือ การส่งทางพัสดุไปรษณีย์และการขนส่งทางเครื่องบินโดยว่าจ้างคนลักลอบขน ซึ่งในประเด็นปัญหานี้

ทางการอิสราเอลได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยได้ออกมาตรการเข้มงวดในการป้องกันยาเสพติด โดยบทลงโทษตามกฎหมายอิสราเอลในข้อหาความผิดด้านยาเสพติดกรณีครอบครองและใช้ยาเสพติดต้องรับโทษจำคุก 3 ปี หรือปรับ 25 เท่า ถ้าจำคุกมากกว่า 3 ปี ปรับถึง 202,000 เชคเกล แต่ทั้งนี้ในกรณีของยาบ้านั้นที่ประเทศอิสราเอลไม่ถือเป็นยาเสพติดร้ายแรง จึงมีโทษจำคุกเพียง 6 เดือนเท่านั้น แตกต่างจากการครอบครองและเสพยาไอซ์ อย่างไรก็ตามทางรัฐบาลอิสราเอลได้แจ้งว่าหากตรวจพบแรงงานไทยใช้สารเสพติดจะถูกลงโทษทางอาญาและถูกส่งกลับประเทศไทยทันที ในส่วนการดำเนินการของไทยในเรื่อง ปัญหายาเสพติดนั้น รัฐบาลไทยได้จัดให้มีการตรวจประวัติอาชญากรรมและทดสอบสมรรถภาพของแรงงานไทยที่สมัครเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลครั้งแรกเพื่อคัดกรองแรงงาน

2.3.2.3 ปัญหาด้านความปลอดภัย ถึงแม้ว่าอิสราเอลจะมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มั่นคงในบริเวณที่เกิดความขัดแย้งระหว่างอิสราเอลและปาเลสไตน์ รวมทั้งมีการแยกสัดส่วนของที่ตั้งชาวยิว Settlement และชุมชนของปาเลสไตน์ออกจากกันอย่างชัดเจน แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่ายังเป็นจุดล่อแหลมที่อาจกระทบต่อสวัสดิภาพของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในบริเวณดังกล่าวได้ โดยเฉพาะในเขต West Bank และฉนวนกาซ่าทำให้ตั้งแต่ช่วงปลาย พ.ศ. 2544 จึงไม่มีการส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในเขต West Bank ทั้งหมด ในส่วนของเขต กูช คาตีฟ (GUSH KATIF) รวมทั้งในบริเวณโมซาฟและคิบบุตส์ บริเวณรอบฉนวนกาซ่าซึ่งเป็นพื้นที่อันตรายที่มีการสู้รบนั้น ในพ.ศ. 2552 ทางสถานเอกอัครราชทูตไทยได้ประกาศชะลอการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยดังกล่าว เนื่องจากเกิดการสู้รบรุนแรงระหว่างอิสราเอลและฝ่ายปาเลสไตน์ มีการโจมตีกันทางบกในพื้นที่ฉนวนกาซ่าโดยอิสราเอลได้ส่งทหารเข้าโจมตีเพื่อกวาดล้างกลุ่มฮามาส ดังนั้นเพื่อคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานไทยจึงได้ชะลอการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในพื้นที่อันตราย จำนวน 27 แห่ง

**2.3.3 สาธารณรัฐเกาหลี**

ปัญหาแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการสื่อสารเนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ดีพอ ทำให้มีโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย นอกจากนั้นแรงงานไทยบางส่วนมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ภูมิอากาศ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงาน EPS หลบหนีนายจ้าง คือ ปัญหาการทำงานโดยไม่สามารถอดทนทำงานประเภท 3D และไม่สามารถย้ายงานได้ เนื่องจากการอนุญาตให้ย้ายงานแก่แรงงานไร้ฝีมือภายใต้ระบบ EPS เป็นสิทธิของนายจ้างฝ่ายเดียว (หากนายจ้างไม่ได้กระทำผิดกฎหมายแรงงาน) แรงงานส่วนใหญ่จึงหาทางออกด้วยการหลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย นอกจากนั้นที่ผ่านมากฎหมายแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดระยะเวลาการทำสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างได้คราวละ 1 ปี ทั้งนี้การต่อสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเลือกงานและเลือกนายจ้างใหม่ได้ภายหลังครบกำหนดสัญญาจ้าง 1 ปี แต่นับจากวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้บังคับใช้กฎหมายใหม่ อนุญาตให้นายจ้างและแรงงานต่างชาติ สามารถทำสัญญาจ้างงานเกิน 1 ปี ได้ แต่ไม่เกิน 3 ปี ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตกรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี, 2561)

อย่างไรก็ตาม การแก้กฎหมายใหม่ของรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี เป็นการแก้กฎหมายตามความต้องการของนายจ้างเนื่องจากงานบางประเภท เช่น งานในโรงงานหลอมเหล็ก งาน recycle พลาสติก งานในโรงงานที่มีกลิ่นสารเคมีรุนแรง เป็นต้น มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน แรงงานที่ไม่สามารถทนสภาพการทำงานได้จะหลบหนี หรือไม่ต่อสัญญาจ้างเมื่อครบสัญญา 1 ปี ดังนั้นการที่รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้ทำสัญญาจ้างได้ถึงคราวละ 3 ปี จะเป็นการเพิ่มปัญหาและ

ข้อจำกัดแก่แรงงานต่างชาติ หากแรงงานเหล่านั้นทำสัญญาจ้างงานครั้งแรกระยะเวลา 3 ปี กับสถานประกอบการขนาดเล็กที่กฎหมายยกเว้นการบังคับใช้เกี่ยวกับค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา หรือสถานประกอบการ ที่มีสภาพการทำงานเลวร้าย แรงงานเหล่านี้นอกจากไม่สามารถเปลี่ยนงานหากนายจ้างไม่ยินยอมแล้ว หากประสงค์จะทำงานต่อในสาธารณรัฐเกาหลีอีกไม่เกิน 2 ปี ตามที่กฎหมายกำหนดจะต้องต่อสัญญาจ้างกับนายจ้างรายเดิมเท่านั้น (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี, 2561)

**2.3.4 ญี่ปุ่น**

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

2.3.4.1 การหลบหนีไปเป็นผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีค่าแรงสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นจึงเป็นแรงจูงใจให้คนต่างชาติหาทางเข้ามาและหลบหนีอยู่ในประเทศญี่ปุ่น แม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่นายหน้าที่ช่วยพาเข้าประเทศญี่ปุ่นก็ตามเนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูงนักจึงมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและมักได้รับการข่มขู่จากนายจ้างว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่เนรเทศกลับประเทศ ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าร้องเรียนสิทธิประโยชน์ที่ตนเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ลูกจ้างส่วนใหญ่มักไม่ทราบว่ากฎหมายแรงงานญี่ปุ่นคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดหรือมีสถานะการพำนักที่ถูกต้องหรือไม่ก็ตาม ปัญหาที่มักเกิดกับผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายในเรื่องการทำงาน ได้แก่ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกันไว้ ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ถูกให้ออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ถูกนายจ้างหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สูงเกินความจริง ถูกนายจ้างลดค่าจ้างโดยอ้างว่าเศรษฐกิจไม่ดี ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานแต่นายจ้างไม่รับผิดชอบ ผู้ฝึกงานปีแรกยังทำงานล่วงเวลาไม่ได้ก็คิดหลบหนี ทำให้ทำลายโอกาสของประเทศไทยในตลาดแรงงานของญี่ปุ่น

2.3.4.2 การไม่สามารถเข้าร่วมทำประกันสุขภาพของรัฐได้ ดังนั้น เมื่อเกิดเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนที่สูงมาก บางครั้งเจ็บป่วยต้องหายารับประทานเอง โดยไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงของโรค ทำให้รักษาได้ไม่ถูกจุด อาการสะสม

2.3.4.3 หญิงต่างชาติถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศในญี่ปุ่น มีหญิงไทยจำนวนมากที่ได้รับการชักชวนจากนายหน้าให้มาทำงานที่ญี่ปุ่นโดยไม่ทราบว่าจะถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศ แต่เมื่อเข้ามาในญี่ปุ่นแล้วถูกขายต่อให้กับเจ้าของร้านสแน็คซึ่งก็คือ แหล่งขายบริการทางเพศในราคาสูงมาก (ประมาณคนละ 3 ล้าน 5 แสนเยนถึง 5 ล้านเยน) ซึ่งกลายเป็นหนี้ หญิงดังกล่าวต้องชดใช้หนี้เหล่านี้โดยการถูกบังคับให้หาเงินจากการให้บริการทางเพศไปจนกว่าจะใช้หนี้หมดแล้วจึงได้รับอิสระ

2.3.2.4 นายจ้างละเมิดสัญญาจ้าง เป็นกรณีที่แรงงานที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมายมักมีปัญหาเรื่องนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ให้ทำงานเกินกว่าเวลาที่ระบุในสัญญาจ้าง จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ระบุในสัญญาจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือจ่ายน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งหากสำนักงานฯ ได้รับการร้องเรียนจากลูกจ้างก็จะช่วยไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทให้ ซึ่งในกรณีนี้สามารถทำได้เนื่องจากในสัญญาจ้างมีการกำกับเงื่อนไขการจ้างไว้แล้วอย่างชัดเจน

2.3.4.5 ความเป็นอยู่และความสามารถในการปรับตัว เนื่องจากต้องจากบ้านมาใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นเป็นเวลานานประกอบด้วยกับภาษา วัฒนธรรม และอาหารการกินก็แตกต่างจากที่เคยเป็นอยู่ทำให้เหงาและคิดถึงบ้าน ยิ่งหากเป็นผู้อยู่เกินกำหนดก็ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ หากเจอนายจ้างที่ไม่ดีก็จะเกิดความเครียดและความเบื่อ ทำให้เกิดความเครียดทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ดี

2.3.4.6 อบายมุขเป็นอีกปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย โดยมีแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ติดอบายมุขเข้าบ่อนการพนัน หรือติดการเล่นปาจิงโกะ เงินที่หามาได้จึงหมดไปกับบ่อนและปาจิงโกะ และเมื่อหมดเงินก็ต้องไปกู้หนี้ยืมสิน หรือนำของไปจำนำเพื่อจะหาเงินมาเข้าบ่อน ในญี่ปุ่นแม้หนังสือเดินทางไทยก็พบว่ามีการรับจำนำกันได้

2.3.4.7 คนไทยหากินกับคนไทยด้วยกันเอง เกิดจากการที่คนไทยที่ไม่มีวีซ่าเมื่อต้องการทำงานก็จำเป็นต้องมีคนแนะนำงานให้ และเมื่อได้งานทำแล้วก็จ่ายเงินตอบแทนให้แก่คนไทยที่พาไปหางานให้ ซึ่งจะเรียกกันว่าค่าโชว์งาน นอกจากนี้มีคนไทยแจ้งมาที่สถานทูตฯ อยู่เป็นประจำในเรื่องพฤติกรรมคนไทยที่ชอบหลอกลวงคนไทยด้วยกันเอง เช่น หางานให้โดยไม่มีงานจริง ยืมเงินแล้วไม่ใช้คืนให้ จัดตั้งวงแชร์แล้วเชิดเงินหนีไป แอบอ้างรับเงินผลประโยชน์จากทายาทคนไทยเสียชีวิต เป็นต้น

2.3.4.8 ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้งและเด็กไร้สัญชาติ เป็นปัญหาที่เกิดจากหญิงไทยผู้อยู่เกินกำหนดจำนวนมาก (ส่วนใหญ่ขายบริการทางเพศ) ที่ชอบพอกับชายชาวญี่ปุ่นโดยมิได้จดทะเบียนสมรส ต่อมาได้ให้กำเนิดบุตรแต่สามีชาวญี่ปุ่นไม่รับรองบุตรที่เกิดมา และหลายรายหลบหนีไป ประกอบกับหญิงเหล่านี้ไม่ได้ไปแจ้งเกิดต่อสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียวเพื่อขอรับสัญชาติไทยให้บุตร เนื่องจากเกรงว่าจะถูกทางการส่งตัวกลับประเทศไทยทำให้เด็กที่เกิดมากลายเป็นเด็กไร้สัญชาติ เมื่อเกิดปัญหาเรื่องการดำรงชีวิตหรือปัญหาการทำงานทำให้ไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ ก็มักนำเด็กไปฝากศูนย์เลี้ยงเด็ก หรือหน่วยงานสวัสดิการของรัฐแล้วมักหลบหนีไป ทำให้หน่วยงานญี่ปุ่นไม่สามารถส่งเด็กกลับประเทศได้เนื่องจากไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติของเด็กได้ มีหญิงไทยจำนวนไม่น้อยที่มาขายบริการทางเพศและต่อมาอยู่กินกับชายญี่ปุ่นแล้วมีปัญหาและเกิดความเครียดในการดำรงชีวิตจนมีปัญหาทางจิตใจจนก่อให้เกิดอาการทางประสาทตามมา

**2.3.5 สิงคโปร์**

สิงคโปร์ประสบปัญหาแรงงานขาดแคลนเนื่องจากก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานทุกระดับเข้ามาทำงาน แต่ปัญหาที่พบคือ สิงคโปร์มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวด และยังมีมาตรการที่ทำให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ยากลำบากขึ้นทั้งการขอใบอนุญาตการทำงาน (Work Permit) และการขอบัตร S – Pass มีการเสียภาษีสำหรับผู้ที่ทำงานประเภทผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และบัตรประเภทนี้มีการจำกัดโควตาของแต่ละบริษัท หากจำนวนโควตา S – Pass ของบริษัทเต็มแล้วจะไม่สามารถจ้างพนักงาน S – Pass เพิ่มได้อีก นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังมีกฎหมายที่กำหนดให้ธุรกิจทุกแห่งในสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับคนท้องถิ่นก่อนในการจ้างงาน ด้วยกฎระเบียบที่เข้มงวดเหล่านี้ทำให้ชาวต่างชาติมีแนวโน้มที่จะเข้ามาทำงานในสิงคโปร์น้อยลง และย้ายออกเป็นจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้สิงคโปร์ยังพบว่าแรงงานที่เข้ามาทำงานมีทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด

นอกจากนั้น สิงคโปร์ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ โดยเฉลี่ยแรงงานผู้หญิงได้รับค่าตอบแทนเพียงร้อยละ 87.5 เมื่อเทียบกับแรงงานผู้ชาย โดยช่องว่างของค่าจ้างระหว่างเพศนี้ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสุขภาพการสื่อสาร โรงแรมที่พัก อาหารและการบริการ

ประเด็นปัญหาในการทำงานของแรงงานต่างชาติ คือ แรงงานที่เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลไม่ได้มีมาตรการผลักดันที่เพียงพอมีเพียงกฎระเบียบการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้างหรือเมื่อกรณีที่แรงงานอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยก็ไม่สามารถที่จะคุ้มครองและแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานได้ อีกทั้งแรงงานต่างชาติจำนวนมากไม่ได้รับการแจ้งเกี่ยวกับสิทธิแรงงานหรือช่องทางการช่วยเหลืออย่างถูกต้องจากทางการได้ (MOM – Ministry of Manpower, 2019)

**2.3.6 มาเลเซีย**

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียสรุปปัญหาของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2562)

2.3.6.1 ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานตามกฎหมาย มีลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่เห็นความสำคัญของสัญญาจ้างงาน และในทางกลับกันก็มีนายจ้างจำนวนมากที่ไม่ยอมทำสัญญาจ้าง ทำให้ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบเมื่อเกิดข้อขัดแย้งกับนายจ้างก็ไม่มีเอกสารหลักฐานในการเจรจาขาดอำนาจการต่อรอง

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

2.3.6.3 ไม่มีใบอนุญาตทำงาน โดยที่แรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานใน 5 สาขาอาชีพ (เกษตร เพาะปลูก อุตสาหกรรม ก่อสร้าง บริการ) และจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่ผ่านมา ทำให้รัฐบาลทุ่มเทกับการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างและภาวะการตกงานของพลเมือง จึงมีนโยบายหยุดพักการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และสนับสนุนการจ้างงานแรงงานท้องถิ่นแทน ทำให้บริษัทนายจ้างไม่ได้รับโควตาให้จ้างแรงงานต่างชาติแต่เนื่องจากธุรกิจที่ทำอยู่ต้องอาศัยทักษะความสามารถเฉพาะและคนงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ นายจ้างบางรายจึงแอบจ้างแรงงานไทยให้ทำงานโดยเดินทางเข้ามาด้วยวีซ่านักท่องเที่ยว นอกจากนี้ก็ยังมีแรงงานอีกจำนวนมากที่ถูกนายหน้าจัดหางานเถื่อนหลอกลวงว่ามีงานให้ทำและจะทำใบอนุญาตทำงานให้

2.3.6.4 ทำงานผิดตำแหน่งงานหรือผิดสถานที่ที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน มีนายจ้างหลายรายที่ทำใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้างอาชีพหนึ่งแต่ให้ไปทำงานในสาขาอาชีพอื่น ทั้งนี้เพื่อเลี่ยงอัตราภาษีที่ต้องจ่ายสูงกว่าหรือไม่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติในสาขานั้น ๆ ได้ เช่น การขอโควตาแรงงานภาคการเกษตร หรือแม่บ้าน ซึ่งขอใบอนุญาตได้ง่ายและภาษีนำเข้าต่ำ แต่แอบให้ทำงานในภาคบริการ (Service) เป็นต้น ส่วนในกรณีสถานที่ทำงานไม่ตรงกับที่ระบุในใบอนุญาตทำงานนั้น มักจะเกิดกับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานในร้านที่เพิ่งเปิดใหม่หรือในสาขาอื่น หรือมีการเปลี่ยนนายจ้าง เป็นต้น

2.3.6.5 คนงานต้องการเดินทางกลับก่อนครบสัญญาจ้าง มีลูกจ้างบางรายที่มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนกำหนด ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากปัญหาทางบ้าน ปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้าง ในกรณีนี้ หากไม่สามารถเจรจาประนีประนอมกับนายจ้างได้ ลูกจ้างอาจจะต้องเสียค่าปรับให้นายจ้าง โดยทั่วไปแล้วนายจ้างชาวมาเลเซียจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกิน 5 ปี เมื่อจ้างงานเกิน 5 ปีแล้วนายจ้างยังต้องการจ้างงานต่อ นายจ้างจะต้องทำเรื่องขอจากทางการมาเลเซียเป็นกรณีเฉพาะ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือ (Semi Skill Worker) หรือแรงงานมีทักษะฝีมือ (Skill Worker)

2.3.6.6 ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือได้รับค่าจ้างไม่ตรงกับที่ได้ตกลงไว้ หรือได้รับค่าจ้างช้า กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานในประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้ตาม พ.ร.บ. กฎหมายแรงงานมาเลเซีย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่เกิน วันที่ 7 ของเดือนถัดไป หากเกินกว่า 7 วัน ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องขอความเป็นธรรมจากสำนักงานแรงงานประจำพื้นที่นั้นๆ ได้ ที่ผ่านมาสำนักงานแรงงานมาเลเซียได้รับเรื่องร้องทุกข์กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่ได้ตกลงหรือค้างค่าจ้างเป็นจำนวนหลายราย

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานนวดและคนงานก่อสร้าง ซึ่งลูกจ้างที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องก็จะได้รับความคุ้มครองจากทางการมาเลเซียเท่าเทียมกับลูกจ้างท้องถิ่น ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจะไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือได้รับความคุ้มครอง

2.3.6.7 การหักเงินค่าภาษีมากกว่าที่ตกลง ลูกจ้างชาวต่างชาติจะถูกเรียกเก็บค่าภาษีการนำเข้าแรงงานในอัตราที่แตกต่างกันตามสาขาอาชีพ ได้แก่ ตาม พ.ร.บ. กฎหมายแรงงานมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 นายจ้างสามารถหักค่าภาษีจากลูกจ้างไม่เกิน 50 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน อย่างไรก็ตามมีนายจ้างจำนวนมากที่ถือโอกาสหักค่าภาษีจากลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่ากำหนด โดยทั่วไปแล้วลูกจ้างภาคบริการ โดยเฉพาะอาชีพพนักงานนวดจะพบปัญหานี้มากที่สุด

2.3.6.8 ลูกจ้างประพฤติตัวไม่เหมาะสม เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย ฯลฯ ปัญหาลูกจ้างประพฤติตัวไม่เหมาะสมนี้ ส่วนใหญ่จะเกิดกับลูกจ้างชาย โดยเฉพาะคนงานในภาคก่อสร้าง ซึ่งมักจะพบว่าชอบดื่มเหล้าและเล่นการพนัน หากไม่กระทบต่อการทำงานก็มักจะไม่มีปัญหา ส่วนการทะเลาะวิวาทจนถึงขั้นทำร้ายร่างกายนั้น ถือว่ามีความผิดกฎหมายมาเลเซีย ซึ่งที่ผ่านมาคนงานก่อสร้างไทยหลายรายถูกจับกุมด้วยข้อหาทำร้ายร่างกาย

**2.4 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ**

นำเสนอแนวโน้มของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ที่มีความต้องการแรงงานไทยจำนวนมาก 9 ประเทศ ดังนี้

**2.4.1 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในไต้หวัน**

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตยังมีความต้องการแรงงานต่างชาติจำนวนมาก เนื่องจากประชากรในวัยทำงานของไต้หวันลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ลดลง รวมทั้งชาวไต้หวันรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาในระดับสูงไม่นิยมทำงานในโรงงาน โดยเฉพาะงานประเภท 3D (งานหนัก สกปรก และมีความเสี่ยง) ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันมาจ้างแรงงานต่างชาติ ประกอบกับไต้หวันมีแผนที่จะเพิ่มโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติสำหรับงานประเภท 3D เพื่อดึงดูดการลงทุนและกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น ส่วนภาคก่อสร้างยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวนมาก แต่รัฐบาลมีนโยบายในการคุ้มครองแรงงานท้องถิ่น จึงจำกัดการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้มงวดมากขึ้น และเมื่อเดือนเมษายน 2562 กระทรวงแรงงานไต้หวันมีนโยบายนำเข้าแรงงานต่างชาติในภาคเกษตรเป็นครั้งแรกในกิจการ 2 ประเภทคือ กิจการฟาร์มโคนม และการจ้างเหมาบริการในภาคเกษตร ในระยะเริ่มต้นให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ จำนวนเพียง 800 คน ดังนั้น โอกาสการนำเข้าแรงงานไทยเพิ่มขึ้นในภาคเกษตรจึงมีน้อย และในส่วนภาคสวัสดิการสังคม ได้แก่ ตำแหน่งผู้อนุบาลและผู้ช่วยงานบ้านมีแรงงานไทยทำงานไม่มากนัก ซึ่งยังมีโอกาสในการขยายตลาดแรงงานกลุ่มนี้ได้อีก เนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไต้หวัน และรัฐบาลไต้หวันไม่มีการกำหนดโควตาการนำเข้าผู้อนุบาลต่างชาติแต่กำหนดคุณสมบัติให้ผ่านการอบรม และมีใบประกาศนียบัตรในตำแหน่งผู้อนุบาล แต่อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้จัดทำกฎหมายคุ้มครองผู้ทำงานในครัวเรือนขึ้นเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากมีผลบังคับใช้จะทำให้ความต้องการผู้อนุบาลต่างชาติเพิ่มมากขึ้น

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ในปี 2563 นายจ้างไต้หวันยื่นขอจ้างแรงงานไทยลดลง เนื่องจากทุกประเทศมีมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศ รวมทั้งมาตรการป้องกันและควบคุมโรคที่เข้มงวดมากขึ้น นอกจากนี้ สถานประกอบการหลายแห่งยังได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัว อย่างไรก็ตาม ไต้หวันมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้นักธุรกิจย้ายฐานการผลิตกลับมาที่ไต้หวัน พร้อมกับดำเนินมาตรการป้องกันและควบคุมโรคอย่างจริงจัง ส่งผลให้ไต้หวันมีผู้เสียชีวิตจาก

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่ำ และมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเชิงบวก ซึ่งทำให้ไต้หวันมีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพื่อเข้าไปทำงานในภาคการผลิตและภาคก่อสร้างเพิ่มขึ้น ถือเป็นโอกาสที่ดีของแรงงานไทย และนายจ้างไต้หวันยังคงเชื่อมั่นในฝีมือของแรงงานไทย ให้สิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับคนท้องถิ่น แต่แรงงานไทยมักจะมีความอดทนน้อย และมีปัญหาในเรื่องการดื่มสุรา เสพยาเสพติด ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้น จึงต้องพัฒนาแรงงานไทยที่มีความต้องการไปทำงานในไต้หวันให้มีคุณสมบัติและพฤติกรรมตามความต้องการของตลาดในไต้หวันต่อไป

**2.4.2 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในรัฐอิสราเอล**

ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานในอิสราเอลประมาณ 20,159 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2564) โดยรัฐอิสราเอลอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ 4 สาขา ได้แก่ ภาคงานเกษตร ภาคการก่อสร้าง ภาคงานบริการ (ดูแลคนชราและผู้พิการ) และภาคอุตสาหกรรมบริการ และร้านอาหาร

สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในอิสราเอลได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 สาขา ได้แก่

1) ภาคเกษตร เป็นแรงงานไทยมากที่สุดกว่าร้อยละ 95

2) ภาคบริการ (ร้านอาหาร) มีแรงงานไทยทำงานตำแหน่ง chef และ Cook มากที่สุดถึงร้อยละ 95 ในร้านอาหารไทย จีน และญี่ปุ่น

3) ภาคก่อสร้าง ส่วนใหญ่แรงงานชาติโรมาเนีย จีน และตุรกี

4) ภาคบริการ (ดูแลคนชราและผู้พิการ) เป็นแรงงานฟิลิปปินส์ ร้อยละ 95

แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในรัฐอิสราเอล ยังคงอยู่ที่การไปทำงานภาคเกษตรกรรม เนื่องจากปัจจุบันเป็นการจัดส่งระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลไทยเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 95 ขณะเดียวกันรัฐบาลอิสราเอลก็มีความพยายามที่จะลดการจ้างแรงงานต่างชาติลงด้วยการสนับสนุนด้านการเงินและการวิจัยมีมูลค่ารวม 325 ล้านเชคเกล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการจ้างแรงงานภายในประเทศในภาคเกษตรกรรมด้วย การเปิดตลาดสำหรับแรงงานที่มีทักษะฝีมือในรัฐอิสราเอลอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและกำหนดนโยบายของคณะกรรมการคนงานย้ายถิ่น (Migrant Workers Committee) ปัจจุบันอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานทักษะฝีมือไทยทำงานได้ในตำแหน่งพ่อครัว-แม่ครัวอาหารต่างชาติ (Ethnic Cookery) ในภัตตาคาร/ร้านอาหารต่างชาติ แต่ตลาดมีความต้องการแรงงานไม่มากนัก เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างที่สูงมาก สำหรับตำแหน่งงานสปาซึ่งมีคนไทยจำนวนมากที่มีความสามารถในด้านนี้ แต่รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติใน 4 สาขาอาชีพเท่านั้น คือ การเกษตร ก่อสร้าง พ่อครัวในร้านอาหาร และดูแลคนชรา/พิการ/ป่วย โดยมีการกำหนดโควตาการนำเข้าทุกปีควบคู่ไปกับการมีนโยบายในการควบคุม นอกจากนี้ รัฐบาลอิสราเอลมีการส่งเสริมการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูง (High-Technology) และใช้แรงงานฝีมือที่เป็นคนท้องถิ่นเท่านั้น การส่งเสริมแรงงานทักษะฝีมือไทยในรัฐอิสราเอลจึงยังมีข้อจำกัด

**2.4.3 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี**

สาธารณรัฐเกาหลีเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพและเป็นตลาดที่น่าสนใจ เนื่องจากแรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่ากับคนในชาติ และมีอัตราค่าจ้างแรงงานค่อนข้างสูง ทำให้มีแรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับค่านิยมของคนเกาหลีใต้ที่นิยมทำงานในกิจการขนาดใหญ่หรือกิจการที่มีเทคโนโลยีสูงและไม่สนใจงานกรรมกร ซึ่งเป็นงานประเภท 3D คืองานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมหนัก ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านโลจิสติกส์จึงผลักดันให้รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย และมุ่งเน้นให้ทำงานในวิชาชีพเฉพาะ หรือในระดับที่

ต้องใช้เทคโนโลยีชั้นสูง รวมทั้งยังสนับสนุนให้ประชาชนเป็นเจ้าของกิจการในธุรกิจ SMEs จึงทำให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและไร้ฝีมืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการกำหนดโควตาแรงงานต่างชาติของรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีจะพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจ การขาดแคลนแรงงาน และอัตราการพำนักในประเทศของแรงงานผิดกฎหมาย นอกจากนี้ในการพิจารณา โควตาแก่ประเทศที่ได้รับสิทธิในการจัดส่งคนงานไปทำงานตามระบบ EPS จะพิจารณาจากความพึงพอใจของนายจ้าง อัตราการอยู่อย่างผิดกฎหมาย อัตราการขอย้ายงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสาธารณรัฐเกาหลีกับประเทศผู้ส่งแรงงานด้วย

สาธารณรัฐเกาหลียังเป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (unskilled labor) ในภาคการผลิตเป็นจำนวนมาก โดยในปี 2563 กำหนดโควตาการนำเข้าแรงงานจำนวน 56,000 ตำแหน่ง ซึ่งแรงงานไทยยังเป็นแรงงานที่ได้รับความสนใจในลำดับต้น ๆ ของตลาดแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี นอกจากภาคการผลิตแล้ว สาธารณรัฐเกาหลียังขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้างที่นายจ้างนิยมจ้างแรงงานไทย เพราะเรียนรู้งานได้เร็ว มีทักษะด้านการช่างสูง ซึ่งคาดการณ์ว่าในปี 2564 จะมีความต้องการจ้างแรงงานไทย ประมาณ 7,500 คน ใน 3 อันดับแรก คือ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคเกษตรกรรม/ปศุสัตว์ และภาคก่อสร้าง

**2.4.4 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในญี่ปุ่น**

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น วิศวกร ผู้ปรุงอาหาร ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม พนักงานทั่วไป หัวหน้างานทั่วไป ผู้ควบคุมงานผลิต พนักงานฝึกงาน เป็นต้น

ญี่ปุ่นมีความต้องการแรงงานต่างชาติมีฝีมือค่อนข้างคงที่หรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่ต้องการผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคเพิ่มขึ้น สอดรับกับการขยายระยะเวลาการรับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคจากประเทศกำลังพัฒนาซึ่งเดิมกำหนดให้เป็นระยะเวลา 3 ปี ขยายเป็น 5 ปี เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตและการเกษตร ปัจจุบันญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงมีความต้องการผู้ดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากแต่เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นกัน การจัดส่งแรงงานกลุ่มผู้ดูแลผู้สูงอายุไปทำงานต่างประเทศ จึงต้องพิจารณาให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงความต้องการและการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวภายในประเทศด้วย ดังนั้น จึงต้องมีการวิเคราะห์ผลดีผลเสีย อย่างรอบด้าน ระหว่างการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในต่างประเทศกับการสนับสนุนการรับผู้สูงอายุต่างประเทศมาดูแลในประเทศไทย

ประเทศญี่ปุ่นได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองเพื่อให้สามารถอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่แรงงานฝีมือเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ (เดิมเข้าไปได้เฉพาะในสถานะผู้ฝึกงานเทคนิค) ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งระบบวีซ่าทำงานใหม่นี้เป็นมาตรการที่รัฐบาลญี่ปุ่นดำเนินการเพื่อปิดช่องว่างในระบบการรับแรงงานต่างชาติด้วยระบบการฝึกงานแบบเดิม เนื่องจากในระบบการฝึกงานเมื่อครบกำหนด (สูงสุดไม่เกิน 5 ปี) จะไม่สามารถกลับเข้าไปด้วยวีซ่าผู้ฝึกงานได้อีก ทำให้นายจ้างที่ประสงค์จะรับแรงงานต่อเนื่องไม่สามารถทำได้ แต่ด้วยวีซ่าระบบใหม่นี้ นายจ้างจะสามารถรับแรงงานทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หากแรงงานสามารถสอบผ่านมาตรฐานที่ทางประเทศญี่ปุ่นกำหนด นับว่าได้เปิดโอกาสให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเดินทางกลับเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ง่ายขึ้น สำหรับแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านระบบการฝึกงาน หากสามารถเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่นและสอบผ่านได้ตามมาตรฐานที่กำหนดก็สามารถเดินทางไปทำงานได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม

ขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าประสงค์จะจ้างแรงงานไทยหรือไม่ รวมทั้งอัตราค่าจ้างที่นายจ้างเสนอว่าจะจูงใจให้แรงงานไทยสนใจไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นหรือไม่ด้วย

**2.4.5 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในราชอาณาจักรสวีเดน**

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานส่วนใหญ่เดินทางไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาล ระยะเวลาประมาณ 3 – 4 เดือน ซึ่งแรงงานจะได้รับวีซ่าท่องเที่ยวโดยสมาคมธุรกิจผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน (SBIF) และบริษัทที่นำเข้าแรงงานจะเป็นผู้รับรองแรงงานและรับผิดชอบกรณีแรงงานเหล่านี้ประสบปัญหา ซึ่งผลผลิตผลไม้ป่าต้องขึ้นกับสภาพภูมิอากาศในแต่ละปี ประกอบกับการเก็บผลไม้ป่าต้องขึ้นอยู่กับทักษะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของแรงงานแต่ละคน ทำให้รายได้ของแรงงานมีความไม่แน่นอนและแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังมีแรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางเข้าไปทำงานเป็นผู้ปรุงอาหารไทย พนักงานนวดแผนโบราณ และช่างซ่อมยานยนต์/เครื่องยนต์

การที่ราชอาณาจักรสวีเดนมีนโยบายเพิ่มการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติจากประเทศนอกเขตเศรษฐกิจยุโรป และกฎหมายควบคุมเงื่อนไขการทำงานของนายจ้างให้เป็นไปตามข้อเสนอที่ตกลงกันไว้ แรงงานไทยน่าจะมีโอกาสได้รับใบอนุญาตทำงานและขอมีถิ่นพำนักนอกสหภาพยุโรปเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่เป็นภาคการก่อสร้าง บริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสาขาอาชีพที่ราชอาณาจักรสวีเดนกำลังขาดแคลนปัจจุบันนี้ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล วิศวกร ช่างไฟฟ้า ช่างเทคนิคสารสนเทศ และช่างเชื่อม อย่างไรก็ตาม ความต้องการส่วนใหญ่เป็นลักษณะทดแทนแรงงานเดิม ส่วนแรงงานที่เดินทางเข้าไปเก็บผลไม้ป่าเป็นความต้องการแรงงานแบบระยะสั้น

**2.4.6 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐฟินแลนด์**

การเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐฟินแลนด์ส่วนใหญ่เป็นการไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาล เช่นเดียวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในราชอาณาจักรสวีเดน แต่มีความแตกต่างที่สาธารณรัฐฟินแลนด์ให้สิทธิแก่ชาวต่างชาติทุกคนสามารถเดินทางเข้าสาธารณรัฐฟินแลนด์ในลักษณะท่องเที่ยวเพื่อเก็บผลไม้ป่า ชนิดเบอร์รี่ เห็ด และดอกไม้บางชนิดได้ โดยไม่ต้องใช้เอกสารอนุญาตทำงาน ไม่จำเป็นต้องมีนายจ้าง และรายได้ที่ได้รับจากการขายผลไม้ป่าดังกล่าวไม่ต้องเสียภาษีให้แก่ทางการฟินแลนด์แต่อย่างใด

โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยวิธีแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน สำหรับแนวโน้มตลาดแรงงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์นอกจากการเก็บผลไม้ป่าที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานกลุ่มเดิม กลุ่มแรงงานทักษะชั้นสูง (Highly skilled) ถือว่ามีโอกาสที่ดี เนื่องจากสาธารณรัฐฟินแลนด์เป็นประเทศอุตสาหกรรม มีการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูง โดยเฉพาะสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของสาธารณรัฐฟินแลนด์

**2.4.7 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐสิงคโปร์**

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐสิงคโปร์ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาย ทำงานในสาขาอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทั่วไป กรรมกรหรือคนทำงานหนัก และทำงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างเหล็ก ช่างไม้แบบ เป็นต้น

สิงคโปร์เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม (Industry Transformation) เป็นการเพิ่มผลิตภาพการผลิตโดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้กำลังแรงงาน อย่างไรก็ตามสิงคโปร์มีนโยบายกำหนดจำนวนโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยรัฐบาลส่งเสริมให้นายจ้างลดการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติโดยกำหนดอัตราที่จะพึ่งแรงงานต่างชาติ 1 ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ชาวท้องถิ่นมีการศึกษาที่สูงขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ชาวต่างชาติ

ที่จะเข้ามาทำงานที่สาธารณรัฐสิงคโปร์ ก็จะต้องมีคุณสมบัติที่สูงขึ้นด้วย อีกทั้งจะต้องมีความสามารถพิเศษที่เป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจของสาธารณรัฐสิงคโปร์

**2.4.8 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในมาเลเซีย**

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในมาเลเซีย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือในภาคก่อสร้างและอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ วิศวกรสาขาต่าง ๆ ช่างเทคนิคด้านต่าง ๆ ช่างเชื่อม ช่างประกอบโครงสร้าง ช่างติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างปูน และภาคบริการ ได้แก่ พนักงานปรุงอาหาร พนักงานนวด พนักงานเสิร์ฟ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า โดยบางส่วนไปทำงานในภาคเกษตรกรรม ได้แก่ คนงานเกษตร คนงานในฟาร์ม คนงานทั่วไป

แรงงานไทยสามารถทำงานในมาเลเซียในภาคประกอบการ 5 สาขา ดังนี้

(1) สาขาบริการ (Service) ได้แก่ ร้านอาหารประเภทไทยสากล พนักงานนวดแผนไทย พนักงานในโรงแรม รีสอร์ท พนักงาน Call center นักแสดง พนักงานในร้านอาหารประเภทต้มยำ เป็นต้น

(2) สาขาอุตสาหกรรม (Factory) พนักงานในโรงงานผลิตต่างๆ เช่น ผลิตชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิคส์ ผลิตเครื่องประดับ ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตแหอวน ผลิตเฟอร์นิเจอร์ ผลิตบัตรเครดิต เป็นต้น

(3) สาขาก่อสร้าง (Construction) โครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของรัฐ ได้แก่ ถนน สะพาน ทางยกระดับ ทางด่วน รถไฟฟ้า รวมถึงโครงการก่อสร้างอาคารสูงพาณิชย์และที่อยู่อาศัย

(4) สาขาการเกษตร (Agriculture) ได้แก่ การทำฟาร์มกุ้ง ฟาร์มไก่ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

(5) สาขาการเพาะปลูก (Plantation) ได้แก่ นาข้าว สวนปาล์ม สวนยาง รวมทั้งการเพาะปลูกตามฤดูกาลในรัฐทางภาคเหนือของมาเลเซีย

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซียได้กำหนดมาตรการระงับการจ้างงานแรงงานต่างชาติในทุกประเภท จนถึงสิ้นปี พ.ศ. 2563 และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป จะดำเนินนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยอนุญาตให้ผู้ประกอบการสหพันธรัฐมาเลเซียสามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการเพาะปลูก และอุตสาหกรรมเกษตรเท่านั้น

**2.4.9 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในฮ่องกง**

กลุ่มอาชีพที่ฮ่องกงมีความต้องการจ้างงานสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ พ่อครัว - แม่ครัว และพนักงานในภาคบริการโรงแรม ตามลำดับ ซึ่งนายจ้างในฮ่องกงมีความต้องการจ้างผู้ช่วยแม่บ้าน เฉลี่ยเดือนละ 30 - 40 คน ทั้งนี้ รัฐบาลฮ่องกงได้กำหนดนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติไว้ 3 ประเภท ได้แก่

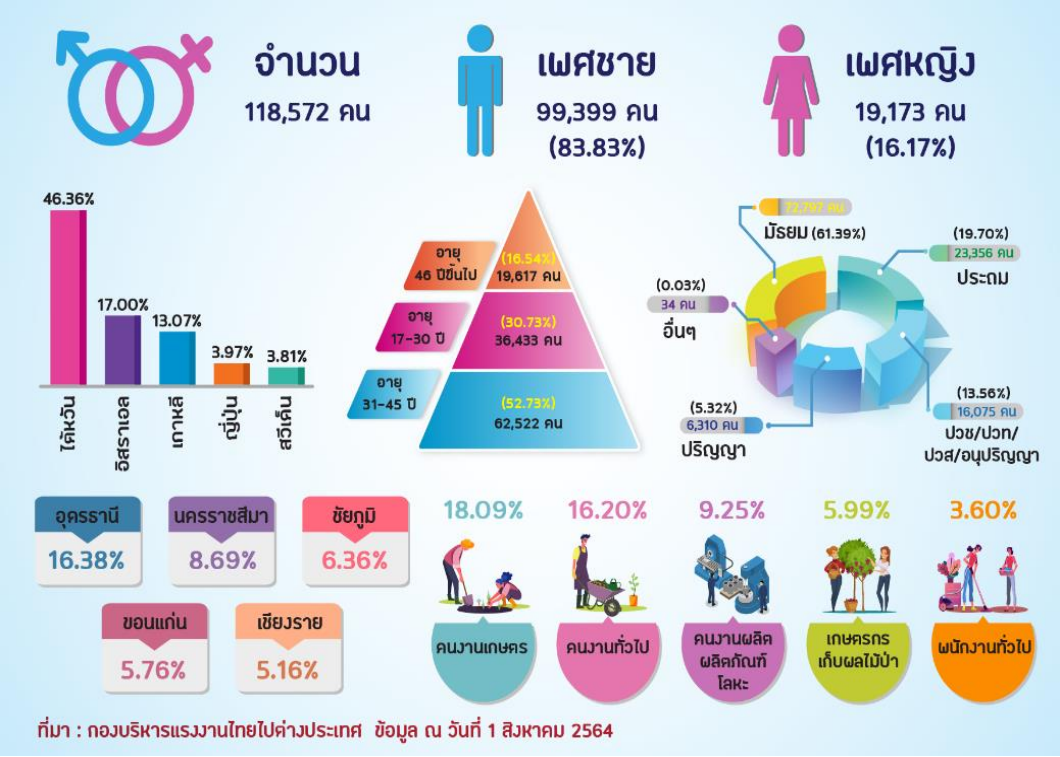
1) การจ้างงานทั่วไป (General Employment Policy – GEP) สำหรับชาวต่างชาติที่ไม่ได้อยู่ในฮ่องกงเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานและทำงานในฮ่องกงอย่างถูกกฎหมาย เป็นการจ้างงานผู้มีวุฒิการศึกษา หรือมีความเชี่ยวชาญระดับสูง (White Collars)

2) การจ้างงานเสริม (Supplementary Labour Scheme – SLS) เป็นโครงการที่อนุญาตนายจ้างที่มีปัญหาในการหาพนักงานที่เหมาะสมในท้องถิ่นเพื่อนำเข้าแรงงานในระดับช่างหรือต่ำกว่า

3) การจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (Employment of Domestic Helper from Abroad) รัฐบาลฮ่องกงส่งเสริมให้ชายหญิงออกไปทำงานนอกบ้าน ประกอบกับฮ่องกงประสบภาวะสังคมผู้สูงอายุ จึงต้องการผู้ช่วยแม่บ้านเพื่อดูแลผู้สูงอายุ แรงงานท้องถิ่นมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติโดยไม่กำหนดโควตา

# บทที่ 3
# วิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

## 3.1 ประมาณการแรงงานไทยที่คาดว่ายังทำงานอยู่ในต่างประเทศ




ข้อมูลจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2564 มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในต่างประเทศ จำนวน 118,572 คน เป็นเพศชาย จำนวน 99,399 คน เพศหญิง จำนวน 19,173 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.73 รองลงมามีอายุระหว่าง 17-30 ปี ร้อยละ 30.73 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.54 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.39 รองลงมา ได้แก่ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 19.70 ระดับ ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 13.56 และระดับปริญญา ร้อยละ 5.32 โดยทำงานอยู่ใน 111 ประเทศทั่วโลก ประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่มากที่สุด คือ ไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 46.36 ของจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ อิสราเอล ร้อยละ 17.00 สาธารณรัฐเกาหลี ร้อยละ 13.07 ญี่ปุ่น ร้อยละ 3.97 และสวีเดน ร้อยละ 3.81 ตามลำดับ แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.91 รองลงมา ได้แก่ Re-entry ร้อยละ 29.71 กรมการจัดหางานจัดส่ง ร้อยละ 20.32 แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ร้อยละ 7.12 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.58 และนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน ร้อยละ 0.36 แรงงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานี คิดเป็นร้อยละ 16.38 รองลงมาได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 8.69 จังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 6.36 จังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 5.76 และจังหวัดเชียงราย ร้อยละ 5.16 โดยแรงงานไทยทำงานในตำแหน่งคนงานเกษตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.09 รองลงมาได้แก่ คนงานทั่วไป ร้อยละ 16.20 คนงานผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ ร้อยละ 9.25 เกษตรกรเก็บผลไม้ป่า ร้อยละ 5.99 และพนักงานทั่วไป ร้อยละ 3.60 โดยได้ศึกษารายละเอียดของประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่จำนวนมาก ดังนี้

3.1.1 ไต้หวัน มีแรงงานไทยทำงานอยู่มากที่สุด จำนวน 54,965 คน เป็นเพศชาย จำนวน 46,979 คน เพศหญิง จำนวน 7,986 คน มีอายุระหว่าง 31-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.18 ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.69 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.61 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานี คิดเป็นร้อยละ 18.52 รองลงมาได้แก่ นครราชสีมา ขอนแก่น เชียงราย และบุรีรัมย์ ตามลำดับ ทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.99 รองลงมา ได้แก่ คนงานผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ พนักงานทั่วไป คนงานผลิตสิ่งทอ และกรรมกร ตามลำดับ

3.1.2 อิสราเอล มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 20,159 คน เป็นเพศชาย จำนวน 19,578 คน เพศหญิง จำนวน 581 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.80 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.88 เดินทางไปทำงานโดยกรมการจัดหางานจัดส่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.10 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ได้แก่ อุดรธานี นครราชสีมา นครพนม หนองบัวลำภู และหนองคาย ตามลำดับ โดยร้อยละ 96.24 ทำงานในตำแหน่งคนงานเกษตร

3.1.3 สาธารณรัฐเกาหลี มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 15,496 คน เป็นเพศชาย จำนวน 13,542 คน เพศหญิง จำนวน 1,954 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.75 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.27 เดินทางไปทำงานโดยกรมการจัดหางานจัดส่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.49 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.78 รองลงมา ได้แก่ เชียงราย นครราชสีมา หนองบัวลำภู และขอนแก่น ตามลำดับ ทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.48 รองลงมาได้แก่ คนงานอุตสาหกรรมทั่วไป พนักงานทั่วไป คนงานก่อสร้าง และคนงานเกษตร ตามลำดับ

3.1.4 ญี่ปุ่น มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 4,707 คน เป็นเพศชาย จำนวน 2,818 คน เพศหญิง จำนวน 1,889 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.50 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.16 เดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.77 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.53 รองลงมาได้แก่ ขอนแก่น นครราชสีมา กรุงเทพมหานคร และหนองคาย ตามลำดับ ทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.66 รองลงมา ได้แก่ พนักงานฝึกงาน วิศวกร คนงานทั่วไป และผลิตอาหารสำเร็จรูป ตามลำดับ

3.1.5 สวีเดน มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 4,522 คน เป็นเพศชาย จำนวน 3,983 คน เพศหญิง จำนวน 539 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.05 จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.25 เดินทางไปทำงานโดยนายจ้างพาไปทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.44 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ คิดเป็นร้อยละ 45.42 รองลงมาได้แก่ ขอนแก่น อุดรธานี นครราชสีมา และหนองบัวลำภู ตามลำดับ ร้อยละ 90.25 ทำงานในตำแหน่งเกษตรกรเก็บผลไม้ป่า

3.1.6 ฟินแลนด์ มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 3,390 คน เป็นเพศชาย จำนวน 2,937 คน เพศหญิง จำนวน 453 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.84 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.09 ทั้งนี้ร้อยละ 98.08 เดินทางโดยวิธีแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชัยภูมิ คิดเป็นร้อยละ 34.42 รองลงมาได้แก่ ขอนแก่น อุดรธานี หนองบัวลำภู และอุบลราชธานี ตามลำดับ ร้อยละ 87.79 ทำงานในตำแหน่งเกษตรกรเก็บผลไม้ป่า

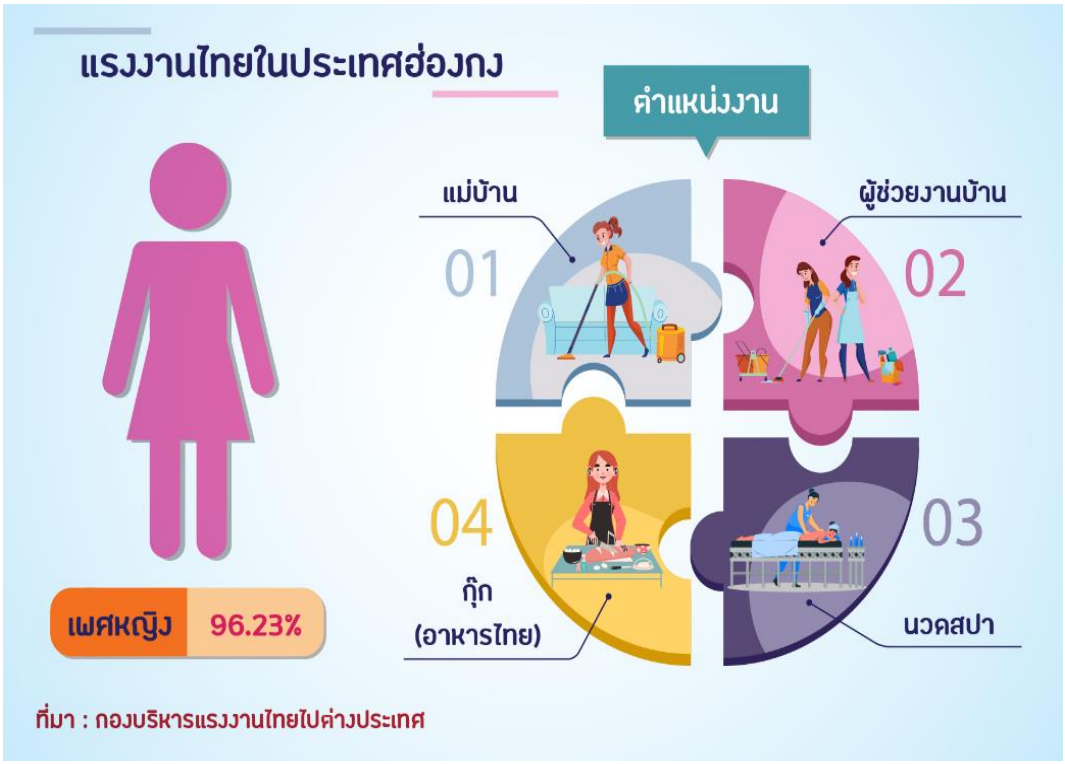
3.1.7 สิงคโปร์ มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 1,314 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1,143 คน เพศหญิง จำนวน 171 คน มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.50 และจบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.29 ส่วนใหญ่เป็นคนงาน Re-entry คิดเป็นร้อยละ 63.01 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.82 รองลงมาได้แก่ นครราชสีมา นครพนม ขอนแก่น และลำปาง ตามลำดับ ทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.16 รองลงมาได้แก่ ช่างเชื่อม ช่างประกอบท่อ พนักงานทั่วไป และช่างประกอบโครงสร้างเหล็ก ตามลำดับ

3.1.8 มาเลเซีย มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 1,311 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1,051 คน เพศหญิง จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.94 และจบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.93 เดินทางโดยวิธีแจ้งการเดินทางด้วยตนเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.42 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ ได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี และตรัง ตามลำดับ ทำงานในตำแหน่งประมงที่ใช้เรือจับปลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.35 รองลงมาได้แก่ ช่างเชื่อม เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า พนักงานนวดสปา และพนักงานแท่นขุดเจาะ ตามลำดับ

3.1.9 ฮ่องกง มีแรงงานไทยทำงานอยู่ จำนวน 1,219 คน เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน เพศหญิง จำนวน 1,173 คน มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.71 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.74 เป็นคนงาน Re-entry จำนวน 617 คน เดินทางไปทำงานโดยวิธีแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 562 คน และบริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 40 คน มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.90 รองลงมาได้แก่ กรุงเทพมหานคร บุรีรัมย์ อุดรธานี และขอนแก่น ตามลำดับ ทำงานในตำแหน่งแม่บ้านมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.14 รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยงานบ้าน ผู้ช่วยแม่บ้าน พนักงานนวดสปา และกุ๊ก(อาหารไทย) ตามลำดับ

**3.2 วิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ**

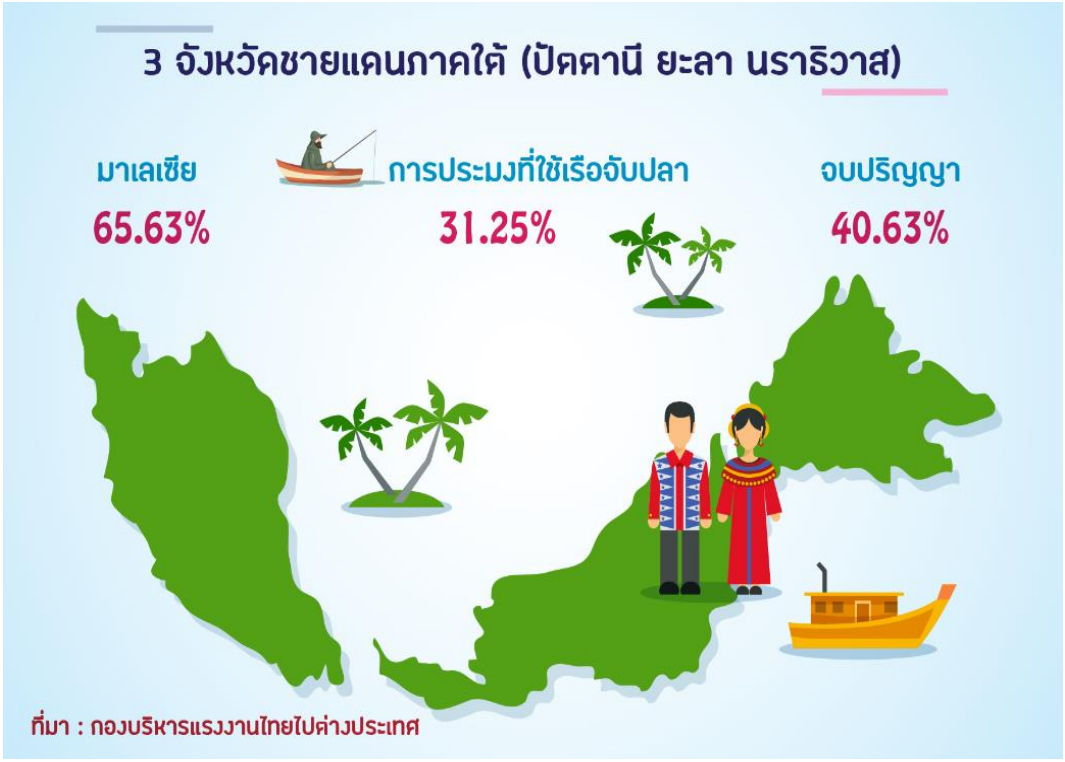
3.2.1 แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.83 ของจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด โดยเกือบทุกประเทศจะมีแรงงานเพศชายทำงานอยู่มากกว่าแรงงานเพศหญิง ยกเว้นฮ่องกง ที่มีแรงงานเพศหญิงทำงานอยู่ร้อยละ 96.23 โดยจะไปทำงานในตำแหน่งแม่บ้าน ผู้ช่วยงานบ้าน พนักงานนวดสปา และกุ๊ก(อาหารไทย) ส่วนในประเทศอื่น ๆ เช่น ไต้หวัน แรงงานเพศหญิงทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ คนงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ สาธารณรัฐเกาหลี ทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป และคนงานเกษตร สวีเดนและฟินแลนด์ ทำงานในตำแหน่งเกษตรกรเก็บผลไม้ป่า ส่วนญี่ปุ่น ทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกงาน และผลิตอาหารสำเร็จรูป



3.2.2 หากพิจารณาช่วงอายุของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.73 สำหรับวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 17-30 ปี มีร้อยละ 30.73 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 16.54 เป็นช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป แรงงานวัยหนุ่มสาวส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในไต้หวัน รองลงมาได้แก่ อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น สวีเดน และฟินแลนด์ โดยทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป คนงานเกษตร คนงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ คนงานอุตสาหกรรมทั่วไป และเกษตรกรเก็บผลไม้ป่า ตามลำดับ ทั้งนี้แรงงานวัยหนุ่มสาวส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากแรงงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา

3.2.3 แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำงานอยู่ในต่างประเทศมากที่สุด ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น และบุรีรัมย์ โดยทำงานในตำแหน่งคนงานเกษตร คนงานทั่วไป คนงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เกษตรกรเก็บผลไม้ป่า พนักงานทั่วไป และคนงานอุตสาหกรรมทั่วไป ประเทศที่แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำงานอยู่มาก ได้แก่ ไต้หวัน อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น สวีเดน ฟินแลนด์ สิงคโปร์ และฮ่องกง ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากแรงงานในภาคใต้ที่ทำงานอยู่ในมาเลเซีย ทำงานในตำแหน่งประมงที่ใช้เรือจับปลา ช่างเชื่อม เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า พนักงานนวดสปา และพนักงานแท่นขุดเจาะ

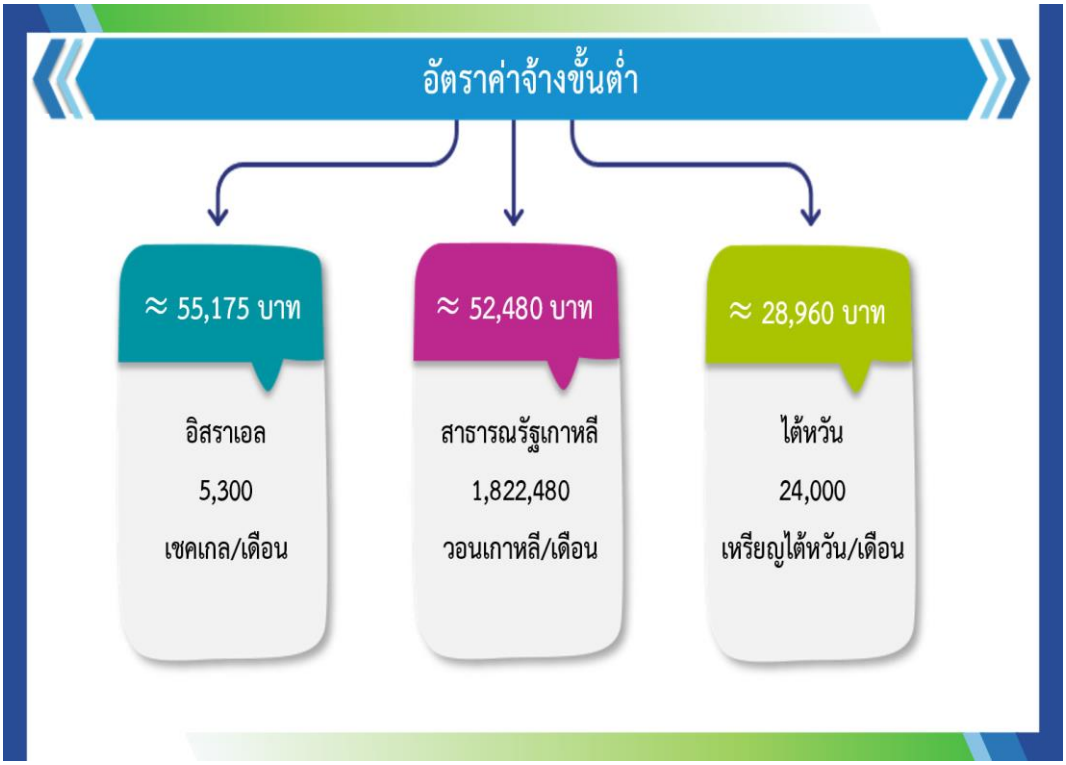
3.2.4 แรงงานไทยที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ทำงานอยู่ในต่างประเทศ จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศมาเลเซีย คิดเป็นร้อยละ 65.63 รองลงมาได้แก่ ไต้หวัน บรูไน และอินโดนีเซีย โดยทำงานในตำแหน่งการประมงที่ใช้เรือจับปลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งนักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า กุ๊ก(อาหารไทย) และคนงานเกษตร ทั้งนี้ร้อยละ 40.63 เป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญา




3.2.5 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น จะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันตามความต้องการของนายจ้าง และระบบคัดเลือก อิสราเอลและไต้หวันจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือเช่นเดียวกัน แต่ประเภทงานจะเป็นปัจจัยกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของแรงงานที่แตกต่างกันเอง คือ อิสราเอลเป็นแรงงานด้านการเกษตรทั้งหมด ส่วนไต้หวันส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตำแหน่งกรรมกรและช่างต่างๆ แรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะมีระดับความรู้มากกว่าอิสราเอลและไต้หวัน เนื่องจากในระบบการคัดเลือกคนงานจะต้องมีความรู้ด้านภาษาเกาหลีตามเกณฑ์ที่กำหนด ญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกันต้องผ่านการอบรมภาษาก่อนเดินทาง

3.2.6 หากพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า อิสราเอลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด โดยในงานภาคเกษตรมีค่าจ้างขั้นต่ำ 5,300 เชคเกล/เดือน (55,175 บาท/เดือน) ต่อการทำงานเต็มเวลา 186 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะหักค่าที่พักอาศัยและค่าสาธารณูปโภคอื่นๆ รวมแล้วไม่เกิน 540.10 เชคเกล/เดือน (5,623 บาท) และหักค่าประกันสุขภาพรวมไม่เกิน 136.24 เชคเกล/เดือน (1,418 บาท) รองลงมาคือสาธารณรัฐเกาหลี แรงงานตามระบบ EPS จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 1,822,480 วอนเกาหลี/เดือน (52,480 บาท) โดยทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ส่วนไต้หวัน คนงานทั่วไปจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 24,000 เหรียญไต้หวัน/เดือน (28,960 บาท) สำหรับตำแหน่งช่างทั่วไป ช่างฝีมือ และช่างฝีมือระดับสูง อัตราค่าจ้างจะเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างจะหักค่าอาหารและที่พักเดือนละ 2,500 เหรียญไต้หวัน (3,017 บาท)

แม้ว่าไต้หวันจะมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลีแต่ก็มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากกว่าทั้ง 2 ประเทศ เนื่องจากนายจ้างไต้หวันมีความต้องการแรงงานไทยมาก ตำแหน่งงานมีหลากหลาย และมีขั้นตอนในการคัดเลือกไม่นาน ส่วนอิสราเอลเนื่องจากเป็นงานเกษตรต้องรอนายจ้างแจ้งความต้องการคนงานถึงจะได้เดินทาง สาธารณรัฐเกาหลีก็ต้องผ่านขั้นตอนการคัดเลือกมากกว่าไต้หวัน เพราะคนงานต้องสอบผ่านภาษาเกาหลีก่อนถึงจะได้เดินทาง



3.2.7 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศในภาพรวม พบว่า แรงงานไทยยังขาดทักษะที่เพียงพอสำหรับงานที่ทำ ขาดทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมไม่สามารถสื่อสารและปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ ปัญหาเรื่องเงินทุนที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน ปัญหาความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากถูกนายจ้างเอาเปรียบ เช่น ติดค้างค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างล่าช้า ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าล่วงเวลาไม่ตรงตามความเป็นจริง เก็บค่าอาหารที่พักเกินกว่าที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนั้นสภาพโรงงานหลายแห่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และปัญหาที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานไทยเอง เช่น เล่นการพนัน ติดสารเสพติด และประพฤติตัวไม่เหมาะสม

3.2.8 จากการศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่า ไต้หวันยังมีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพื่อเข้าไปทำงานในภาคการผลิตและการก่อสร้าง แม้ว่าสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ในปี 2563 นายจ้างไต้หวันยื่นขอจ้างแรงงานไทยลดลง เนื่องจากทุกประเทศมีมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศ รวมทั้งมาตรการป้องกันและควบคุมโรคที่เข้มงวดมากขึ้น นอกจากนี้สถานประกอบการหลายแห่งยังได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัว อย่างไรก็ตามไต้หวันมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้นักธุรกิจย้ายฐานการผลิตกลับมาที่ไต้หวันพร้อมกับดำเนินมาตรการป้องกันและควบคุมโรคอย่างจริงจังส่งผลให้ไต้หวันมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเชิงบวก ซึ่งทำให้ไต้หวันมีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพื่อเข้าไปทำงานในภาคการผลิตและภาคก่อสร้างเพิ่มขึ้น ถือเป็นโอกาสดีของแรงงานไทย และนายจ้างไต้หวันยังคงเชื่อมั่นในฝีมือแรงงานไทย ให้สิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับคนท้องถิ่น ส่วนอิสราเอลแนวโน้มตลาดแรงงานไทยยังคงอยู่ที่การไปทำงานภาคเกษตรกรรม สาธารณรัฐเกาหลีต้องการจ้างแรงงานไทยในปี 2564 จำนวน 7,500 คน ในตำแหน่งแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิต ภาคเกษตร/ปศุสัตว์ และภาคก่อสร้าง ส่วนญี่ปุ่นปัจจุบันเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงมีความต้องการผู้ดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นญี่ปุ่นได้มีการแก้ไขกฎหมายให้แรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่แรงงานฝีมือ

เข้าไปทำงานในญี่ปุ่นได้ สวีเดนและฟินแลนด์ ยังคงเปิดรับให้แรงงานไทยไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาลได้ และทั้งสองประเทศยังมีแนวโน้มต้องการกลุ่มแรงงานทักษะสูง ส่วนสิงคโปร์เน้นการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ลดการใช้กำลังแรงงานและกำหนดอัตราพึ่งแรงงานต่างชาติ 1 ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ส่วนมาเลเซียในปี 2564 มีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยอนุญาตเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมเพาะปลูก และอุตสาหกรรมการเกษตร ส่วนแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในฮ่องกงยังคงต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน พ่อครัว-แม่ครัว และพนักงานในภาคบริการโรงแรม

# บทที่ 4
# ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางด้านกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงาน และฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ยกระดับมาตรฐานฝีมือให้กับแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อจำกัดของแรงงานไทยคือ ภาษา และเทคโนโลยี ดังนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยในด้านภาษาและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทย โดยเร่งรัดทำหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการเรียนการสอน การฝึกอบรม เป็นต้น

2. เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่าง ๆ ของไทยให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการปรับตัวแรงงานไทยเข้ากับมาตรฐานการทำงานสากล โดยการบูรณาการร่วมกันของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระบบการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการคุ้มครองและสวัสดิการ

3. มีกลไกที่จะทำให้แรงงานฝีมือที่มีความต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีเสรีภาพและมีความสะดวกในการเดินทาง ภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องตามกฎหมาย

4. ศึกษานโยบายรับแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และวางแผนในการหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ ให้กับแรงงานไทย รวมถึงศึกษาคู่แข่งด้านแรงงานของประเทศผู้ส่งแรงงานอื่น ๆ ในตลาดแรงงานต่างประเทศ

5. มีแรงงานไทยวัยหนุ่มสาว (อายุ 17-30 ปี) ซึ่งทำงานอยู่ในต่างประเทศถึงร้อยละ 30.73 มีการศึกษาตั้งแต่ ระดับมัธยมศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา และระดับปริญญา รวมกันแล้ว ร้อยละ 92.50 ของแรงงานในกลุ่มวัยหนุ่มสาวทั้งหมด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้เร็วกว่ากลุ่มอื่น จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทั้งด้านภาษา ทักษะฝีมือ และเทคโนโลยี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แรงงานกลุ่มนี้มีความต้องการไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานในต่างประเทศ เช่น สวีเดน ฟินแลนด์ ยังมีความต้องการกลุ่มแรงงานทักษะสูง สำหรับแรงงานในกลุ่มนี้ควรส่งเสริมให้ทำงานในต่างประเทศเพียงช่วงระยะ 2-3 ปี แล้วให้นำความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศกลับมาพัฒนาประเทศไทย

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเจรจากับประเทศผู้รับแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ กรณีมีปัญหาที่เกิดจากนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานในต่างประเทศ

7. เพิ่มบทลงโทษผู้กระทำผิดและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง กรณีเรียกเก็บค่าบริการจากคนหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

8. จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรม การทำงาน รายได้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลความเป็นอยู่ของแรงงาน การส่งกลับแรงงาน และการดำเนินชีวิตภายหลังกลับมาจากต่างประเทศ

# บรรณานุกรม


กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2562). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ.**

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. **สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2563.**

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. **สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2562.**

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. **สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2558.**

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. **สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2557.**

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2557). **รอบรู้เรื่องการลงทุนในอาเซียน : สาธารณรัฐสิงคโปร์.** กระทรวงพาณิชย์

กิริยา กุลกลการ. (2559). **ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน.**ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล๊อก: กรุงเทพฯ.

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

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

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

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

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

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง. (ม.ป.ป.).**ตลาดของแรงงานไทย.**

สำนักแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2560). **คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น.**

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2561). **แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย.**

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2561). **ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย.**

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. (2562). **แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย.**

สำนักแรงงานในประเทศสิงคโปร์. (2562). **นโยบายการจ้างงานสิงคโปร์และผลกระทบ.**

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

## ที่ปรึกษา

นางสาวสุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล
**ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน**

## ทีมงานผู้ศึกษา

นางสาวบุญณิศา เมืองจันทร์
**หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง**

| | |
|---|---|
| นางสาวมัณฑนา แซ่คำ | นักสถิติ |
| นางสาวปัณฑาวีย์ เพียรพา | นักวิชาการแรงงาน |

กรมการจัดหางาน