



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษาด้านกฎหมาย
และบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ

Labour Protections of Thai Oversea Workers : Study on Law
and Roles of Thai Ambassadors

โดย

ดร. สมบูรณ์ เสี่ยงมบุตร

นายจิรัตน์ เขียวชอุ่ม

นางสาวรัชณี คงภักดี

มีนาคม 2552



ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

และผลงานนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้วิจัยแต่เพียงผู้เดียว

ปีงบประมาณ 2550

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2550 คณะผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้ตรวจสอบทางวิชาการโครงการวิจัยด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์สุมาลี ปิตยานนท์ รองศาสตราจารย์ลือชัย จุลาลัย และรองศาสตราจารย์ ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ และที่ปรึกษาโครงการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี บัวเล็ก ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้งานวิจัยฉบับนี้ยังได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวกให้แก่คณะผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน อาทิเช่น

ท่านกงสุลใหญ่ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ประจำสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง
ท่านผู้อำนวยการ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง
ท่านผู้อำนวยการ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ไทเป
ท่านผู้อำนวยการ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป

ท่านเอกอัครราชทูต ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี
ท่านกงสุลใหญ่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ
ท่านเอกอัครราชทูต ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล
ท่านผู้อำนวยการ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงาน ณ กรุงโซล
ข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ ข้าราชการกระทรวงแรงงาน และแรงงานไทยทุกท่าน
ซึ่งคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านและทุกหน่วยงานมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยในครั้งนี้จะมีส่วนช่วยให้แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้นในอนาคต

คณะผู้วิจัย

มีนาคม 2552

ชื่อโครงการ การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษาด้านกฎหมายและบทบาทของ
ทูตในประเทศต่าง ๆ

Labour Protections of Thai Oversea Workers : Study on Law and Roles of
Thai Ambassadors

ชื่อผู้วิจัย ดร. สมบูรณ์ เสี่ยงมบุตร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก โทรศัพท์ 029736741
นายจิรัตน์ เขียวขุ่ม คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก โทรศัพท์ 029736741
นางสาวรัชณี คงภักดี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก โทรศัพท์ 029736741

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2550 จำนวนเงิน 800,000 บาท

ระยะเวลาการทำวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ 16 สิงหาคม 2550 ถึง 15 สิงหาคม 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ: ศึกษาด้านกฎหมายและบทบาท
ของทูตในประเทศต่าง ๆ นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษสถานการณ์และสภาพปัญหาของ
แรงงานไทยในต่างประเทศ และศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องและบทบาทของทูตใน
ประเทศต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานไทย
จำนวนมากยังคงนิยมไปทำงานในต่างประเทศ แต่รูปแบบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
นั้นเริ่มเปลี่ยนแปลงไป การไปทำงานต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางานมีแนวโน้มลดลง แต่จะเป็น
การไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองมากขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมี
การศึกษาสูงขึ้นทำให้สามารถติดต่อกับนายจ้างด้วยตนเองได้มากขึ้น และการไปทำงาน
ต่างประเทศของแรงงานทั่วไปมีแนวโน้มที่ลดลงเพราะแรงงานในประเทศที่มีค่าแรงต่ำกว่าประเทศ
ไทยแย่งส่วนแบ่งตลาดไป ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงงานที่ใช้วิชาชีพไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น
สภาพปัญหาของแรงงานไทย ยังคงเป็นปัญหาการถูกหลอกลวงและเอารัดเอาเปรียบจากบริษัท
จัดหางานและนายจ้างชาวต่างชาติ ซึ่งถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการตราพระราชบัญญัติจัดหางาน
และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ขึ้นมาบังคับใช้ แต่กฎหมายดังกล่าวก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหา
ของแรงงานไทยในต่างประเทศให้หมดสิ้นไปได้ ในขณะเดียวกันแม้ในประเทศปลายทางจะมี
กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ให้การคุ้มครองแรงงานไทยในระดับที่ดี เท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น
แต่ก็ยังมีเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยจากนายจ้างอยู่ ในด้านบทบาทของทูตนั้น สถาน
เอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ มีบทบาทอย่างมากใน

การให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ แต่ก็ยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการเปิดเสรีให้แรงงานวิชาชีพไปทำงานต่างประเทศ โดยการอนุญาตให้มีการโฆษณารับสมัครแรงงานวิชาชีพไปทำงานต่างประเทศ ควรมีการตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนสำหรับดูแลเรื่องกฎระเบียบแรงงาน ให้สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศเพิ่มการหาตลาดสำหรับแรงงานไทย ควรดำเนินการอบรมงานกงสุลให้แก่เจ้าหน้าที่แรงงานที่ประจำในต่างประเทศ และมอบหมายงานกงสุลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้เจ้าหน้าที่แรงงานปฏิบัติ สถานทูตและสำนักงานแรงงานไทยควรมีการจัดหาล่ามไว้บริการแรงงานไทยอย่างเพียงพอ และส่งแพทย์ไปตรวจรักษาแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งเพิ่มโครงการสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นให้แก่แรงงานไทย

ABSTRACT

The purposes of research on "Labour Protections of Thai Oversea Workers: Study on Law and Roles of Thai Ambassadors" are to study the situation and problems of Thai oversea workers as well as the relevant legal measures and the roles of Thai ambassadors in protecting Thai oversea workers. The study found that many Thai workers still like to go to work abroad, but the means of going to work abroad are changing. Applications for a foreign job through a recruitment agency are declining, but direct applications are increasing because Thai workers now have a higher level of education which enables them to contact employers directly. The trend of general Thai workers seeking jobs abroad is declining because workers in countries which have lower wages than Thailand have taken up the market shares. At the same time, professional work forces going abroad are increasing. The problems of Thai workers are still the problems of being deceived and taken advantage of by recruitment agencies and foreign employers. Although the Recruitment and Protection of Workers Act B.E. 2528 is in force, this Act cannot eliminate all the problems of Thai oversea workers. Even though destination countries have also maintained laws providing good standard protection for Thai workers, and equal treatment to local workers, the Thai workers are still taken advantage of by employers. Thai Ambassadors, Embassies and Consulates and Thai Labour Office abroad play an important role in providing protection for Thai

oversea workers abroad. Improvements on such roles still could be made in order to provide better protection to Thai workers.

The research team recommends to liberalize the professional workers' applications for jobs abroad. Advertisements for recruitment of professional workers should be free. A joint governmental and private sector committee should be established for supervising labour regulation. Thai Embassies, Consulates and Labour Offices abroad should be more active in marketing for Thai workers. Training courses on consular works should be organized for labour officers going to take up duty abroad so they could be authorized to perform those consular works which are related to workers. Thai Embassies and Labour Offices should provide interpreters to serve adequately Thai workers and send doctors to give medical care to Thai workers abroad as well as organize English or local languages courses for Thai workers.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อ.....	ข
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.3.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา.....	5
1.3.2 ขอบเขตเชิงพื้นที่.....	5
1.4 ทฤษฎี สมมติฐาน และหรือกรอบแนวความคิดของการวิจัย.....	6
1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
1.7 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง.....	7
บทที่ 2 สถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	31
2.1 สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย.....	31
2.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ.....	35
2.3 สถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	39
2.3.1 ฮ็องกง.....	39
2.3.1.1 สถานการณ์แรงงานไทยในฮ็องกง.....	39
2.3.1.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในฮ็องกง.....	42
2.3.2 ไต้หวัน.....	44
2.3.2.1 สถานการณ์แรงงานไทยในไต้หวัน.....	44
2.3.2.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวัน.....	47
2.3.3 สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์.....	55
2.3.3.1 สถานการณ์แรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์.....	55
2.3.3.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์.....	56
2.3.4 เกาหลีใต้.....	57
2.3.4.1 สถานการณ์แรงงานไทยในเกาหลีใต้.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.4.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในเกาหลีใต้.....	62
2.3.5 ญี่ปุ่น.....	63
2.3.5.1 สถานการณ์แรงงานไทยในญี่ปุ่น.....	63
2.3.5.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในญี่ปุ่น.....	69
2.3.6 สิงคโปร์.....	71
2.3.6.1 สถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์.....	71
2.3.6.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในสิงคโปร์.....	74
2.3.7 มาเลเซีย.....	76
2.3.7.1 สถานการณ์แรงงานไทยในมาเลเซีย.....	76
2.3.7.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในมาเลเซีย.....	78
2.3.8 อิสราเอล.....	79
2.3.8.1 สถานการณ์แรงงานไทยในอิสราเอล.....	79
2.3.8.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในอิสราเอล.....	84
2.4 สรุปสถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	85
บทที่ 3 กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	89
3.1 กฎหมายของประเทศต้นทาง.....	89
3.1.1 กฎหมายไทย.....	89
3.1.2 กฎหมายฟิลิปปินส์.....	116
3.1.3 บทสรุปเปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายฟิลิปปินส์.....	125
3.2 กฎหมายของประเทศปลายทาง.....	129
3.2.1 กฎหมายฮ่องกง.....	129
3.2.2 กฎหมายไต้หวัน.....	133
3.2.3 กฎหมายสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์.....	137
3.2.4 กฎหมายเกาหลีใต้.....	144
3.2.5 กฎหมายญี่ปุ่น.....	150
3.2.6 กฎหมายสิงคโปร์.....	154
3.2.7 กฎหมายมาเลเซีย.....	157
3.2.8 กฎหมายอิสราเอล.....	160
3.2.9 บทสรุปเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทาง.....	165

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 สรุปกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	172
บทที่ 4 บทบาทของทูตไทยในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	176
4.1 บทบาทของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ ในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	176
4.2 บทบาทของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานไทย ในต่างประเทศ.....	181
4.3 สรุปบทบาทของทูตไทยในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	184
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	187
5.1 บทสรุป.....	188
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	193
บรรณานุกรม.....	196

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนเงินที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านธนาคาร ปี 2545-2550.....	1
ตารางที่ 2.1 สถิติจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศ 9 ลำดับแรก เปรียบเทียบระหว่างปี 2548-2551.....	31
ตารางที่ 2.2 สถิติจำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง เปรียบเทียบระหว่างปี 2543-2551.....	32
ตารางที่ 2.3 สถิติจำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างปี 2543-2551.....	33
ตารางที่ 2.4 สถิติจำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามสาขาอาชีพ เปรียบเทียบระหว่างปี 2548-2551.....	34
ตารางที่ 2.5 สถิติการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือคนหางานตามพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เปรียบเทียบระหว่างปี 2545-2549.....	35
ตารางที่ 2.6 สถิติการลงโทษทางทะเบียนสำนักงานจัดหางานต่างประเทศ เปรียบเทียบระหว่างปี 2545-2549.....	38
ตารางที่ 2.7 สถิติการดำเนินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกรมการจัดหางาน ทวิราชอาณาจักร ปี 2545 - 2549.....	38
ตารางที่ 2.8 สถิติผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในฮ่องกง	41
ตารางที่ 2.9 จำนวนแรงงานไทยในฮ่องกงจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ณ เดือนกันยายน 2550.....	42
ตารางที่ 2.10 สถิติจำนวนคนงานที่เข้าพักในบ้านพักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกง.....	43
ตารางที่ 2.11 จำนวนแรงงานต่างชาติในไต้หวัน ณ เดือนพฤศจิกายน 2550.....	46
ตารางที่ 2.12 สัดส่วนของแรงงานไทยในแต่ละประเภทกิจการ.....	47
ตารางที่ 2.13 สถิติการร้องทุกข์ของแรงงานไทยในไต้หวัน.....	54
ตารางที่ 2.14 จำนวนคนงานไทยในประเทศเกาหลี ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2551.....	61
ตารางที่ 2.15 จำนวนคนงานไทยที่จัดส่งผ่านระบบ EPS.....	62
ตารางที่ 2.16 จำนวนแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น ณ สิ้นปี 2549.....	65
ตารางที่ 2.17 จำนวนแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยที่ขึ้นทะเบียนพำนักในญี่ปุ่น ณ 1 มกราคม 2549.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 2.18 จำนวนผู้ฝึกงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ สิ้นปีต่างๆ (หน่วย : คน)...	67
ตารางที่ 2.19 จำนวนผู้อยู่เกินกำหนดสัญชาติไทย.....	68
ตารางที่ 2.20 สถิติคนงานร้องทุกข์/ผลการติดตามเงินผลประโยชน์ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา	71
ตารางที่ 2.21 สถิติจำนวนแรงงานไทยขอความช่วยเหลือ.....	76
ตารางที่ 2.22 จำนวนแรงงานไทยในมาเลเซียจำแนกตามสาขาอาชีพ ณ 20 มิถุนายน 2549	78
ตารางที่ 3.1 แสดงการเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ ของประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์.....	125
ตารางที่ 3.2 แสดงการเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทาง.....	165

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนการเตรียมคนหางาน.....	96
แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการขออนุญาตจัดส่ง.....	97
แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน.....	99
แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง.....	107
แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน.....	108
แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน.....	110
แผนภูมิที่ 7 ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง.....	112

บทสรุปย่อสำหรับผู้บริหาร

อโครงการ การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษาด้านกฎหมายและบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ
Labour Protections of Thai Oversea Workers : Study on Law and Roles of Thai Ambassadors

หน้าโครงการ

นายสมบูรณ์ เสงี่ยมบุตร
อาจารย์ (ดร.) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
43/1111 ถนนรามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
โทรศัพท์ 02-9736741 โทรสาร 02-9736741

วมวิจัย

นายจิรัตน์ เขียวช่อม
อาจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
43/1111 ถนนรามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
โทรศัพท์ 02-9736741 โทรสาร 02-9736741
E-mail: chirat_k@yahoo.com

นางสาวรัชณี คงภักดี
อาจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
43/1111 ถนนรามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
โทรศัพท์ 02-9736741 โทรสาร 02-9736741

ระมาณและระยะเวลาดำเนินโครงการ

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปีงบประมาณ 2550 จำนวนเงิน 800,000 บาท
ระยะเวลาการทำวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ 16 สิงหาคม 2550 ถึง 15 สิงหาคม 2551

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ในแต่ละปีมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดรายได้ส่งกลับซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยนั้นต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมายทั้งก่อนการไปทำงานต่างประเทศและในขณะที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการหลอกลวงแรงงาน ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานโดยเก็บค่าบริการที่สูงมากและเก็บค่าใช้จ่ายเกินจริงเป็นต้น เมื่อแรงงานไปทำงานต่างประเทศก็ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง อาทิเช่น จ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ตรงตามสัญญา เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ และศึกษาถึงบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ และถึงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ และศึกษาถึงบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยดำเนินการด้วยการศึกษาข้อมูลของประเทศไทยและประเทศปลายทางที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากจากกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก กลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ได้แก่ ฮองกง ไต้หวัน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และอิสราเอล เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมข้อมูล สถิติ รวมทั้งกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ และกฎหมาย กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ ประกอบกับเก็บข้อมูลเชิงลึก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำเสนอผลของการวิจัยในรูปแบบของรายงานการศึกษานี้



4. ผลการวิจัย พบว่า

แรงงานไทยจำนวนมากยังคงมีความต้องการไปทำงานในต่างประเทศ โดยแนวโน้มของรูปแบบการไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานนั้นมีจำนวนที่ลดลง ในขณะที่เดียวกันผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองก็มีปริมาณที่มากขึ้น โดยแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบันนั้นเป็นแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสาขาอาชีพที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานซึ่งตำแหน่งช่างฝีมือต่าง ๆ เป็นสาขาอาชีพที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับสถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศที่แนวโน้มของแรงงานทั่วไปที่ไปทำงานในต่างประเทศมีจำนวนที่ลดลง ในขณะที่เดียวกันแรงงานมีวิชาชีพกลับมีปริมาณเพิ่มขึ้นและยังมีโอกาสที่จะส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นอีกมาก

ในส่วนของปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น ก่อนการไปทำงานในต่างประเทศ ปัญหาที่แรงงานไทยต้องประสบมากที่สุดคือปัญหาการหลอกลวงแรงงานซึ่งแม้ว่าจะมีปริมาณของปัญหาที่ลดลงแต่รูปแบบในการหลอกลวงกลับมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาอีกปัญหาที่เป็นปัญหาใหญ่ของแรงงานไทยคือการเก็บค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ส่วนสภาพปัญหาเมื่อแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ในส่วนของแรงงานถูกกฎหมายมักจะได้รับการคุ้มครองที่ดีพอสมควร ตรงกันข้ามกับแรงงานผิดกฎหมายที่มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่ควรจะได้รับ นอกจากนี้สภาพปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาทางด้านภาษา ปัญหาทางด้านสุขภาพ ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในแทบทุกประเทศ

ในด้านกฎหมายนั้น กฎหมายไทยโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นในการควบคุมธุรกิจจัดหางานมิให้มีการหลอกลวงคนงานทำให้เป็นกฎหมายที่มีการควบคุมธุรกิจจัดหางานอย่างเข้มงวดไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการทำธุรกิจจัดหางาน ทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงกฎหมายมากขึ้น ในส่วนของกฎหมายของประเทศปลายทางพบว่าการคุ้มครองแรงงานที่ดีพอสมควร

ส่วนสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศนั้นมีบทบาทสูงในการให้การคุ้มครองแรงงานไทย ผ่านการตรวจสอบสัญญาจ้างและการตรวจสอบนายจ้าง การทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงจะได้รับ และการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานไทย

5. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำไปใช้ประโยชน์

5.1 สำหรับกระทรวงแรงงาน

ในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น ควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1) ระเบียบกฎหมายต่างๆที่มีอยู่ในขณะนี้ควบคุมการส่งแรงงานไปต่างประเทศอย่างรัดกุมซึ่งไม่เป็นการเอื้ออำนวยให้แรงงานที่มีวิชาชีพไปทำงานในต่างประเทศ เราจึงควรปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศเพื่อเป็นการเปิดเสรีสำหรับแรงงานวิชาชีพในการไปทำงานต่างประเทศ

2) เนื่องจากการห้ามโฆษณาชักจูงให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศนอกจากกรณีที่มีตำแหน่งที่แท้จริงแล้ว เป็นอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูลผู้ที่สนใจจะไปทำงานในต่างประเทศ ทำให้การจัดหางานในต่างประเทศดำเนินไปอย่างยากลำบาก หากมีการเปิดโอกาสให้โฆษณาอย่างเสรีสำหรับแรงงานที่ใช้วิชาชีพ บริษัทจัดหางานก็จะมีฐานข้อมูลสำหรับใช้ในการจัดหางานในต่างประเทศได้คล่องตัว และลดการพึ่ง "สาย" ที่จะเป็นผู้พาแรงงานมาสมัคร ทำให้ต้องจ่ายค่าบริการให้แก่ "สาย" ด้วย ซึ่งการเปิดโอกาสให้มีการโฆษณาชักจูงให้แรงงานที่มีวิชาชีพไปทำงานในต่างประเทศก็ไม่สร้างความเสี่ยงให้เกิดการหลอกลวงเพราะโดยหลักการไม่มีการเก็บค่าหัวอยู่แล้ว และแรงงานที่มีวิชาชีพก็ย่อมมีความรู้พอที่จะไม่ถูกหลอกลวงได้โดยง่าย ฉะนั้นจึงควรแยกแรงงานที่มีวิชาชีพออกจากแรงงานทั่วไปและเปิดให้มีการโฆษณาจัดหางานได้อย่างเสรี

3) โดยที่การกำหนดระเบียบของภาครัฐเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปต่างประเทศได้ควบคุมอย่างรัดกุม กฎระเบียบเหล่านี้อาจจะทำให้บริษัทจัดหางานภาคเอกชนไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการส่งแรงงานไปต่างประเทศ หากมีการตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐเอกชน เพื่อดูแลเกี่ยวกับการวางกฎระเบียบต่างๆให้เหมาะสมก็จะทำให้สามารถดูแลเรื่องปัญหาการหลอกลวงและการส่งเสริมไปพร้อมกันอย่างเช่น การเปิดเสรีเรื่องการโฆษณาการจัดหาแรงงานที่มีวิชาชีพ

5.2 สำหรับสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

1) ในการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศควรจะให้สำนักงานแรงงานไทยและสถานทูตไทยในต่างประเทศติดต่อกับนายจ้างในธุรกิจต่างๆ ที่มีโอกาสจะจ้างแรงงานไทยเพื่อเป็นการสร้างตลาดแรงงานไทยให้กว้างขวางขึ้นอย่างเช่น ในเกาหลีใต้แรงงานไทยส่วนมากจะไปทำงานในโรงงานขนาดเล็กหรือทำงานก่อสร้างถนน สะพาน ซึ่งอยู่นอกเมืองหรือกลางป่าเขา

เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยอาจจะเจรจาขอให้ประเทศเจ้าภาพเปิดโอกาสให้แรงงานไทยทำงานในโรงงานขนาดใหญ่อย่างเช่น โรงงานประกอบรถยนต์ อยู่ต่อเรือหรืองานก่อสร้างอาคารสูงในตัวเมืองเพิ่มขึ้น

2) ควรมีการอบรมงานกงสุลให้แก่เจ้าหน้าที่แรงงานที่ประจำการในต่างประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่แรงงานช่วยรับงานกงสุลมาปฏิบัติได้โดยไม่ต้องโอนเรื่องไปให้เจ้าหน้าที่ของสถานทูต ดำเนินการอีกต่อหนึ่งเพื่อความสะดวกรวดเร็วในลักษณะการให้บริการที่จุดเดียว

3) เจ้าหน้าที่แรงงานที่ได้รับการอบรมงานกงสุลก็อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานกงสุลจากกงสุลใหญ่หรือเอกอัครราชทูตได้ อย่างเช่น การตรวจสัญญาจ้างมาตรฐานที่ทำระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทยที่ฮ่องกง เมื่อเจ้าหน้าที่แรงงานตรวจสัญญาจ้างเรียบร้อยแล้วจะส่งสัญญาจ้างให้สถานกงสุลใหญ่ทำ Legalization อีกครั้งหนึ่งซึ่งจะทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หากเจ้าหน้าที่แรงงานมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานกงสุลก็อาจได้รับการมอบหมายจากกงสุลใหญ่ให้ทำ Legalization สัญญาจ้างเหล่านั้นได้ซึ่งจะเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย และไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนกันเพราะเจ้าหน้าที่แรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสถานกงสุลใหญ่เช่นกัน

4) ในขณะนี้ปัญหาแรงงานในต่างประเทศที่สำคัญที่สุดคือแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่รู้ภาษาอังกฤษจึงมีปัญหาในการติดต่อและฟังคำสั่งจากนายจ้าง นายจ้างมักจะต้องจัดหาล่ามไว้ในบริษัทเพื่อที่จะติดต่อกับแรงงานไทยหรืออาจจะให้บริษัทจัดหางานจัดหาล่ามไว้บริการบริษัทเล็กๆ หลายบริษัทพร้อมกัน หากสำนักงานแรงงานและสถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศมีล่ามไว้เพียงพอที่จะบริการปัญหาต่างๆ ที่แรงงานไทยติดต่อมาก็จะทำให้ช่วยให้บริษัทจัดหางานและนายจ้างไม่ต้องจัดหาล่ามไว้บริการซึ่งจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้างและบริษัทจัดหางานด้วย อันจะมีผลทำให้ลดค่าหัวที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้แก่บริษัทจัดหางาน

5) แรงงานไทยในต่างประเทศมีปัญหาเรื่องภาษาและมีโอกาสที่จะไปปรึกษาแพทย์น้อยมาก นายจ้างจะพาคนงานหาแพทย์ก็ต่อเมื่อมีอุบัติเหตุร้ายแรง คนงานไทยมีปัญหาในเรื่องโรคประจำตัวหรือปัญหาทางด้านจิตใจ ก็ไม่มีโอกาสที่จะปรึกษาหาแพทย์ รัฐบาลไทยควรส่งแพทย์ไปตรวจคนงานไทยในต่างประเทศเป็นครั้งเป็นคราวอาจจะปีละ 2 ครั้งต่อประเทศเพื่อช่วยให้คนงานไทยมีสุขภาพดี

6) แรงงานไทยโดยทั่วไปจะมีปัญหาเรื่องภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นที่แรงงานไทยไปทำงาน รัฐบาลควรจัดให้มีโครงการสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นให้แก่แรงงานไทยก่อนที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศหรือในขณะที่ทำงานในต่างประเทศแล้วทั้งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย เมื่อแรงงานไทยกลับมาประเทศไทยก็ยังสามารถใช้ประโยชน์จากภาษาที่ได้เรียนรู้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ท่ามกลางกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยประเทศไทยอยู่ในสถานะที่เป็นทั้งประเทศที่รับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน และในขณะเดียวกันประเทศไทยก็เป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ โดยในส่วนของ การส่งออกแรงงานนั้น ประเทศไทยกลายเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1970 หรือในราวปี พ.ศ. 2516 จากการที่มีแรงงานไทยหลายหมื่นคนเดินทางไปทำงานในกลุ่ม ประเทศตะวันออกกลาง จนมาถึงปี พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา ทิศทางการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่ก็ได้เปลี่ยนประเทศปลายทางจากประเทศในกลุ่มประเทศ ตะวันออกกลางเป็นกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ใต้หวัน สิงคโปร์ ฮองกง บรูไน และเกาหลีใต้ เป็นต้น โดยในปัจจุบันแต่ละปีจะมีแรงงานไทยกว่าสองแสน คนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทสนั้นเป็นส่วน สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงานใน ประเทศ และรายได้ที่แรงงานไทยเหล่านี้ส่งกลับมายังประเทศไทยซึ่งในแต่ละปีนั้นเป็นจำนวนเงิน ประมาณปีละ 50,000 ล้านบาทนั้นได้ถูกส่งไปยังบรรดาครอบครัวของแรงงาน ทำให้ครอบครัวของ แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหา ความยากจน และยังมีส่วนในการแก้ปัญหาการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดของประเทศไทยอีกด้วย

ตารางที่ 1.1 จำนวนเงินที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านธนาคาร ปี2545-2550

ส่งเงินกลับ (ล้านบาท)					
ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
49,567	52,174	61,082	47,667	53,985	56,273

หมายเหตุ : รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วย การซื้อขาย เงินตราต่างประเทศตามรายงาน ธ.ต. 3 ครั้งละเกินกว่า 5,000 ดอลลาร์ สรอ. และการถอนเงิน ผ่านบัญชีเงินบาทของผู้มีถิ่นที่อยู่ต่างประเทศ ตามรายงาน ธ.ต. 40

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ก่อนที่แรงงานไทยจะได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อหารายได้ส่งกลับมายังครอบครัวของเขาที่ประเทศไทยนั้น แรงงานไทยต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาการหลอกลวงจากนายหน้าจัดหางานเถื่อนที่หลอกลวงแรงงานว่าสามารถช่วยให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อหลอกลวงเรียกเก็บเงินค่าหัวจากแรงงานไทยที่ตกเป็นเหยื่อ โดยเมื่อถึงกำหนดเดินทางนายหน้าจัดหางานเถื่อนเหล่านั้นก็หลบหนีไป ทำให้บรรดาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงต้องสูญเสียเงินไปรวมกันปีละหลายร้อยล้านบาท

แม้ส่วนหนึ่งของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศรอดพ้นจากการถูกหลอกลวงจากนายหน้าจัดหางานเถื่อน โดยได้ไปสมัครกับบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน ซึ่งแม้บริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายเหล่านี้จะสามารถจัดส่งพวกเขาไปทำงานต่างประเทศได้ก็จริง แต่แรงงานไทยก็ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานดังกล่าวโดยการเรียกเก็บเงินค่าบริการจัดหางานในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ถูกลดค่าจ้างและสวัสดิการที่แรงงานควรจะได้รับเพื่อตัดราคากันระหว่างบริษัทจัดหางาน ถูกเรียกเก็บเงินค่าบริการจัดหางานล่วงหน้าเป็นเวลานาน ถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในอัตราที่สูงเกินจริง แต่ด้วยเหตุผลอันเนื่องมาจากความต้องการรายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการไปทำงานในต่างประเทศ ทำให้แรงงานไทยต้องจำยอมต่อการเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานเพื่อแลกกับโอกาสในการไปทำงานในต่างประเทศ

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศไม่ได้เกิดขึ้นภายในประเทศเท่านั้น เมื่อแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว แรงงานไทยยังประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างชาวต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับให้แรงงานทำสัญญาจ้างใหม่โดยมีค่าจ้างและสวัสดิการที่ลดลงจากสัญญาที่ทำที่ประเทศไทย การยึดหนังสือเดินทางโดยอ้างว่าเพื่อเป็นการป้องกันการแรงงานไทยหลบหนี การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ตรงตามสัญญาจ้าง ต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่สกปรก ยากลำบาก และอันตรายโดยปราศจากอุปกรณ์ป้องกัน สภาพที่พักไม่ถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้ปัญหาบางส่วนยังเกิดจากตัวแรงงานเองที่ขาดความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศทำให้ไม่อยู่ในสภาพที่จะช่วยเหลือตัวเองได้ การใช้เวลาว่างไปกับการดื่มสุรา เที่ยวเตร่ หรือเล่นการพนัน

ปัญหาต่าง ๆ ที่แรงงานไทยต้องประสบทั้งก่อนไปทำงานและในขณะที่ไปทำงานต่างประเทศ ล้วนเป็นปัญหาที่ต้องการการดูแลคุ้มครองอย่างจริงจังโดยกฎหมายและจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งแม้ประเทศไทยจะได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้บังคับ รวมทั้งมีกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยกำหนดให้มีการควบคุมและดูแลการประกอบธุรกิจจัดหางานของเอกชน ด้วยการกำหนดให้ธุรกิจจัดหางานต้องจด

ทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยได้กำหนดคุณสมบัติของบริษัทจัดหางานว่าจะต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน จำกัด ต้องมีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท และบริษัทจัดหางานต้องวางหลักประกันต่อนายทะเบียนเป็นเงินสดหรือพันธบัตรของรัฐบาลไทยหรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงิน 5,000,000 บาท และได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางาน อาทิเช่น การห้ามมิให้เรียกเก็บค่าบริการเกินหนึ่งเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่แรงงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกและห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่ได้จ่ายจริงแต่ไม่เกินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่แรงงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก การห้ามมิให้บริษัทจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันก่อนเดินทาง และได้กำหนดความรับผิดชอบหลังจากจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศแล้วไว้หลายกรณีด้วยกัน อาทิเช่น หากไม่สามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานได้ ต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายใน 30 วัน หากไม่ได้งานตามสัญญาจัดหางานต้องจัดการให้แรงงานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จำเป็นและต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บไว้ หากแรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามสัญญาจัดหางานและแรงงานต้องการเดินทางกลับต้องจัดการให้แรงงานได้เดินทางกลับ แต่หากแรงงานต้องการทำงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าต่อไปให้คืนค่าบริการตามส่วนกับค่าจ้างที่ได้รับจริง เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้กำหนดโทษทางอาญาเพื่อลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติฉบับนี้ และพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังได้จัดตั้ง "กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ" เพื่อช่วยเหลือคนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งในต่างประเทศให้เดินทางกลับประเทศไทยและให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปทำงานในต่างประเทศ แต่ปัญหาการหลอกลวงและเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศก็ยังคงปรากฏตามที่ได้รับทราบกันทางหนังสือพิมพ์หรือทางสื่อต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำรงอยู่ของปัญหาดังกล่าว โดยที่การตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่สามารถทำให้ปัญหาของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศหมดสิ้นไปได้

นอกจากการพยายามให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยโดยกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศต้นทางแล้ว ในประเทศปลายทางที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน แรงงานไทยก็ยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทางด้วย โดยประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยไปทำงานนั้นต่างก็มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่แม้ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องให้การคุ้มครองแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติโดยเท่าเทียมกันอย่างไม่เลือกปฏิบัติ แต่สภาพความเป็นจริงที่ปรากฏก็คือแรงงานไทยในต่างประเทศก็ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าจ้างไม่

เต็มตามจำนวนที่ควรจะได้รับ สภาพชีวิตความเป็นอยู่ในระหว่างที่ทำงานอยู่ต่างประเทศมีลักษณะไม่เหมาะสม ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับตามกฎหมายแรงงานของประเทศที่ไปทำงาน นอกเหนือจากนั้น แม้ไม่พอใจสภาพการจ้างก็จำเป็นต้องยอมทำงานต่อไป เนื่องจากแรงงานไทยไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างเพราะกลัวต้องถูกส่งกลับประเทศในขณะที่ยังทำงานใช้หนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานยังต่างประเทศไม่หมด

นอกจากนั้นเนื่องจากความไม่รู้ภาษาต่างประเทศและความไม่รู้กฎระเบียบของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน ทำให้แรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้เพราะไม่สามารถร้องเรียนหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของประเทศที่แรงงานไปทำงานโดยตรง ดังนั้นแรงงานไทยที่ประสบปัญหาจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานภาครัฐของไทยคอยให้ความช่วยเหลือ โดยในปัจจุบันหน่วยงานของไทยที่เป็นที่พึ่งคอยทำหน้าที่ดูแลให้การคุ้มครองแก่แรงงานไทยในต่างประเทศได้แก่ สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยนั้น สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้น ๆ จะทำหน้าที่ให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศนั้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จะทำหน้าที่ให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่ตกทุกข์ได้ยากทั้งแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศนั้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ในกรณีที่ประเทศนั้นไม่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่) และแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่การบทบาทการให้การคุ้มครองของหน่วยงานทั้งสองยังทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่จำนวนเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานไทยในประเทศนั้น และการที่จำนวนเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยยังทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่มีลักษณะตั้งรับมากกว่าจะเป็นการทำงานเชิงรุก คือ รอรับการร้องเรียนหรือร้องทุกข์จากแรงงานก่อนจึงจะเข้าไปตรวจสอบ โดยไม่สามารถเข้าไปเยี่ยมเยียนแรงงานไทยเพื่อตรวจสอบการทำงานและสวัสดิการได้อย่างทั่วถึง การให้ความช่วยเหลือเป็นไปอย่างล่าช้าเนื่องจากติดขัดที่ระบบราชการ ที่มีขั้นตอนมากเกินไป และไม่สามารถทำความเข้าใจกับแรงงานให้ทราบขั้นตอนต่าง ๆ การติดต่อ การส่งเอกสารต่าง ๆ จึงมีความล่าช้า ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานต่าง ๆ อยู่เสมอ

ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่กล่าวแล้วนั้น เป็นปัญหาที่เรื้อรังมานาน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งก่อนไปทำงานในต่างประเทศและขณะที่ทำงานในต่างประเทศ
- 2) เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งในส่วนของกฎหมายไทยและกฎหมายของประเทศปลายทาง
- 3) เพื่อศึกษาบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ ที่มีแรงงานไทย ในด้านการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทย
- 4) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงแนวทางแก้ไขปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

- 1) ศึกษารวบรวมสถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งที่เกิดขึ้นก่อนไปทำงานในต่างประเทศและที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานในต่างประเทศ
- 2) ศึกษาวิจัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายของประเทศปลายทาง โดยเน้นการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศปลายทาง
- 3) ศึกษาบทบาทของเอกอัครราชทูตหรือกงสุลใหญ่ และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และเจ้าหน้าที่ในสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยทั้งที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย

1.3.2 ขอบเขตเชิงพื้นที่

งานวิจัยดำเนินการด้วยการศึกษาข้อมูลของประเทศไทยและประเทศปลายทางที่มีคนงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากจากกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก กลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ได้แก่ ฮองกง ไต้หวัน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และอิสราเอล

1.4 ทฤษฎี สมมติฐาน และหรือกรอบแนวความคิดของการวิจัย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการหลอกลวงเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศได้เท่าที่ควร และแม้ในประเทศปลายทางจะมีกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศนั้น แต่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศยังคงประสบปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และบทบาทของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ในการคุ้มครองแรงงานไทยยังไม่สามารถให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยได้เท่าที่ควร จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศและบทบาทของทูตไทยในประเทศต่างๆ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย

- 1) รวบรวมข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยของสำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศของสถานเอกอัครราชทูตไทยหรือสถานกงสุลใหญ่ไทยประจำต่างประเทศและของสำนักงานแรงงานไทยประจำต่างประเทศ รวมทั้งกฎหมาย กฎและระเบียบต่าง ๆ ของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ และกฎหมาย กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ
- 2) เก็บข้อมูลเชิงลึก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน บริษัทจัดหางาน และแรงงานไทยที่มาร้องเรียนปัญหาเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ เอกอัครราชทูตกงสุลใหญ่ และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และเจ้าหน้าที่ประจำสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศที่เข้ามาขอความช่วยเหลือคุ้มครองจากหน่วยงานดังกล่าว
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำเสนอผลของการวิจัยในรูปแบบของรายงานการศึกษาวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- 1) ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งก่อนไปทำงานในต่างประเทศและขณะที่ทำงานในต่างประเทศ
- 2) ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งในส่วนของกฎหมายไทยและกฎหมายของประเทศปลายทาง
- 3) ทำให้ทราบถึงบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ ที่มีแรงงานไทย ในด้านการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทย
- 4) ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งในด้านกฎหมายและบทบาทของทูตไทยในประเทศต่าง ๆ

1.7 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศนั้นได้มีผู้ทำการศึกษามาแล้วหลายงานวิจัยด้วยกัน โดยสามารถจำแนกงานวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ศึกษามาแล้วออกไปตามประเด็นที่ได้มีการศึกษาได้ดังนี้

1) สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาตินั้น Chuta Manusphaibool ได้ศึกษาเรื่อง "The Costs and Benefits of Migration"¹ พบว่า ในทางทฤษฎีความต่างของรายได้ระหว่างพื้นที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคลและครัวเรือน แต่ในทางปฏิบัติ ต้นทุนและผลได้เปรียบเทียบของการย้ายถิ่นมีความสำคัญมากกว่าที่จะตัดสินการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง

ข้อค้นพบเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าผลได้สุทธิ (Net Benefits) ของแรงงานย้ายถิ่นมีค่าเป็นบวกสำหรับผู้ย้ายถิ่นในญี่ปุ่นและมาเลเซียคือได้รับผลตอบแทนสุทธิ 53,787 และ 7,287 บาทตามลำดับ ขณะที่ต้นทุนของแรงงานย้ายถิ่นในไต้หวันและสิงคโปร์เกินกว่าผลได้จำนวน 20,299 และ 45,129 บาทต่อปีตามลำดับซึ่งความสูญเสียสุทธิ (Net Loss) เกิดจากต้นทุนคงที่ที่สูงโดยเฉพาะค่านายหน้า ดังนั้นยังสัญญาจ้างงานยาวเท่าไรหมายถึงว่าผลตอบแทนที่จะได้รับก็จะมากขึ้น นอกจากนี้แรงงานย้ายถิ่นยังได้รับผลได้ในรูปอื่นนอกเหนือจากตัวเงินด้วยซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของประเทศปลายทาง กล่าวโดยทั่วไปแรงงานไทยส่วนมาก

¹ Chuta Manusphaibool, "The Costs and Benefits of Migration", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

ที่ไปทำงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ส่วนมากพอใจกับผลที่ได้จากการย้ายถิ่น

2) สถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับภาพรวมของสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่สำคัญได้แก่ งานวิจัยของสุภางค์ จันทวานิช ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 : รายงานผลสังเคราะห์"² ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า แม้จะเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยแต่แรงงานไทยจะยังคงเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่องในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าเดิม ในขณะที่กระแสการเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่นมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตาม ประเทศจุดหมายปลายทางในภูมิภาคนี้มีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ตลาดแรงงานในไต้หวันและสิงคโปร์ยังคงเป็นตลาดใหญ่และมีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง แรงงานไทยที่จะไปทำงานใน 2 แห่งนี้ยังสามารถเดินทางไปทำงานอย่างถูกกฎหมายได้ต่อไปเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 2-3 ปี สำหรับตลาดแรงงานในญี่ปุ่น แม้จะมีความต้องการอย่างมากโดยเฉพาะในภาคบริการ แต่นโยบายของรัฐบาลญี่ปุ่นไม่เอื้ออำนวย ทำให้ผู้ที่เดินทางไปทำงานจึงต้องเสี่ยงกับการเดินทางไปโดยผิดกฎหมาย นอกจากจะไปในช่องทางของผู้ฝึกงาน ซึ่งรับแรงงานจำกัดเพียงไม่เกิน 6,000 คนต่อปี และอยู่ในงานภาคอุตสาหกรรมโรงงานเท่านั้น กระแสการเคลื่อนย้ายไปทำงานในญี่ปุ่นจึงต้องการการเข้าไปแทรกแซงและจัดระบบโดยรัฐอย่างเร่งด่วนเพื่อป้องกันมิให้มีการลักลอบเดินทางไปทำงานโดยแรงงานไทยที่ยินดีเสี่ยงโชคเนื่องจากอัตราค่าจ้างในญี่ปุ่นสูงมาก ส่วนตลาดแรงงานในมาเลเซียเป็นตลาดที่ถูกทะเลย ทั้งรัฐและแรงงานโดยทั่วไปไม่ได้ตระหนักถึงศักยภาพของตลาดนี้ดีพอ แท้จริงแล้วได้มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยจากภาคใต้เข้าไปทำงานในมาเลเซียมาเป็นเวลานานหลายปีแล้ว แต่เป็นการเคลื่อนย้ายโดยธรรมชาติ อาศัยความเป็นมุสลิม ความเป็นเครือญาติและการใช้ภาษาร่วมกันเป็นจุดเชื่อมโยงให้แรงงานจากภาคใต้เข้าไปทำงานในมาเลเซียโดยไม่ได้ผ่านกระบวนการจ้างแรงงานต่างชาติ เนื่องจากภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานระดับล่างในมาเลเซียจะยังคงมีต่อไป และอุปทานแรงงานจากอินโดนีเซียก็ไม่ได้เข้ามาในบริเวณมาเลเซียตอนเหนือที่ติดต่อกับภาคใต้ของไทย โอกาสของแรงงานไทยที่จะเข้าไปทำงานจึงมีสูงมาก กระแสการเคลื่อนย้ายที่มีอยู่แล้วก็จะดำเนินอยู่ต่อไป

² สุภางค์ จันทวานิช, ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 : รายงานผลสังเคราะห์, (กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544).

และยาวนานกว่ากระแสเคลื่อนย้ายไปสิงคโปร์และไต้หวัน รัฐเพียงแต่ช่วยจัดระบบกระแสการเคลื่อนย้ายนี้ให้เข้าที่เข้าทางมากขึ้นก็พอ

ส่วนการวิจัยเรื่องสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้มีการศึกษาเป็นรายประเทศนั้นมีดังนี้

ก) ฮองกง

ในด้านสถานการณ์ของแรงงานไทยในฮ่องกงนั้น Ng and Lee ได้อธิบายไว้ในงานวิจัยเรื่อง "A Report on Thai Migrant Workers in South-east and East Asia : A Hong Kong Study"³ พบว่า แรงกระตุ้นให้มีการว่าจ้างแรงงานต่างประเทศเข้าไปในฮ่องกงเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานและการสูงขึ้นของค่าแรงงาน คนงานไทยในฮ่องกงไม่ทำงานบ้านก็อยู่ในการก่อสร้าง ผู้ทำงานบ้านเป็นหญิง ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 26-40 ปี ครึ่งหนึ่งของผู้หญิงที่ถูกสัมภาษณ์ (20 คน) สมรสแล้วและเข้ามาฮ่องกงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1992 ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาเพียงชั้นประถมและมีประสบการณ์ในงานด้านนี้มาก่อนแล้ว เห็นกันว่ารายได้ปัจจุบันซึ่งอาจขึ้นไปถึง 4,500 เหรียญฮ่องกงต่อเดือนดีกว่าในประเทศไทย ทั้ง ๆ ที่ดูเหมือนจะไม่มีรายได้เพิ่มเติมยกเว้นที่พักอาศัย คนงานเหล่านี้รู้สึกว่าคุณชีวิตเพราะทำงานหนักกว่าคนงานชาวฮ่องกงซึ่งมีอาชีพอย่างเดียวกัน คนงานไทยมีจิตใจที่จะจำกัดการสังสรรค์อยู่ในหมู่คนไทยด้วยกัน และในลักษณะเป็นแขกมาเยือนมากกว่าผู้อยู่อาศัย อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดี ส่วนใหญ่จะพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับคนงานก่อสร้างก็ยืนยันข้อมูลจากคนทำงานบ้าน ทั้ง ๆ ที่ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์เป็นหัวหน้าคนงานก่อสร้างมากกว่าคนงานเอง หัวหน้างานเหล่านี้มีโอกาสทำงานล่วงเวลา ซึ่งทำให้รายได้ต่อเดือนขึ้นไปถึง 30,000 เหรียญฮ่องกง เงินถูกหักโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายจนกระทั่งมีการนัดหยุดงานประท้วงและได้ยกเลิกการปฏิบัติเช่นนี้ไป การหักเงินโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนี้ก็มีในรายของคนทำงานบ้านแต่ไม่รุนแรง กล่าวโดยส่วนรวมแล้วคนงานต่างชาติในฮ่องกง มีฐานะทางสังคมต่ำเพราะเข้าไปสู่ตลาดแรงงานส่วนย่อย และมีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและสังคมหลายประการ

ข) ไต้หวัน

ในด้านสถานการณ์ของแรงงานไทยในไต้หวันนั้น มีงานวิจัยของ Tsay ที่ได้ศึกษาเรื่อง "Labour Flows From Southeast Asia to Taiwan : with Special Reference to

³ Ng and Lee, A Report on Thai Migrant Workers in South-east and East Asia : A Hong Kong Study, (ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539).

Thai Workers"⁴ พบว่า แรงกระตุ้นให้คนงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันเกิดขึ้นในช่วงกลางคริสต์ศตวรรษที่ 20 เมื่อไต้หวันประสบปัญหาค่าแรงงานสูงชันการการขึ้นค่าของเงิน อย่างไรก็ตามก่อนไต้หวันจะเปิดประเทศให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย ตั้งแต่เดือนตุลาคม ค.ศ. 1989 เป็นต้นมาคนงานส่วนใหญ่มาจากผู้เข้าไปในประเทศอยู่เกินกำหนดเวลาของการตรวจลงตราและหลบหนีการควบคุมของทางราชการเพื่อเสนอตนในตลาดแรงงาน คนงานต่างชาติส่วนใหญ่หาเงินได้ดีกว่าในประเทศของตนเอง ทั้ง ๆ ที่นายจ้างไต้หวันจะจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานต่างชาติชาวไต้หวันน้อยกว่าคนงานไต้หวันเองร้อยละ 30 ทั้งนี้เพราะประสบปัญหาค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งส่วนใหญ่ในงานสกปรก มีอันตราย และยากซึ่งคนงานท้องถิ่นไม่ต้องการ คนงานต่างชาติมักจะทำงานในกิจการอุตสาหกรรม การก่อสร้างและรับใช้ในบ้านคนงานไทยก็อยู่ในลักษณะเช่นนี้ คนงานไทยในไต้หวันมีประมาณ 186,650 คน มีจำนวนประมาณ 1 ใน 3 ของคนงานต่างชาติทั้งหมด (280,000 คน) คนงานฟิลิปปินส์มีประมาณ 1 ใน 4 ส่วนที่เหลือเป็นคนงานมาเลเซียและอินโดนีเซีย ซึ่งก็มีบทบาทประมาณร้อยละ 3 คนงานไทย (ร้อยละ 92) คุมการก่อสร้างโครงการลงทุนใหญ่ ๆ ทั้งหมด จึงถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสูงสุดในการก่อสร้าง ส่วนคนงานฟิลิปปินส์ มีบทบาทนำในการให้บริการและอุตสาหกรรม

โดยสาเหตุของการไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทยนั้น มีงานวิจัยของนางลักษณ์ ดังคะบุรี ได้ศึกษาเรื่อง "สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไปไต้หวัน"⁵ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานไต้หวันอันดับหนึ่ง คือ ต้องการรายได้มากกว่าที่อยู่ปัจจุบัน รองลงมาอยากได้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน สภาพภูมิหลังของแรงงานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานไต้หวันของแรงงานไทย รวมทั้งทัศนคติ/ความเชื่อและสภาพแวดล้อมของแรงงานอันเป็นสาเหตุการไปทำงานไต้หวัน

⁴ Tsay, Labour Flows From Southeast Asia to Taiwan : with Special Reference to Thai Workers, (ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539).

⁵ นางลักษณ์ ดังคะบุรี, สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไปไต้หวัน, (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541).

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงสาเหตุของการไปทำงานที่ไต้หวันคือ งานวิจัยของ ไตรวุฒิ นพรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไป ไต้หวันต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงาน"⁶ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อ จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศไต้หวัน 3 ปัจจัย คือ รายได้ของแรงงานไทยที่ส่งกลับจากไต้หวันในปีก่อน อัตราการว่างงานของไทย และผลต่างของรายได้ประชาชาติต่อหัวของไต้หวันกับไทย เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปไต้หวันส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีการศึกษาไม่สูง เนื่องจากเป็นงานระดับต่ำที่คนไต้หวันไม่ต้องการทำ ส่วนงานฝีมือระดับสูงไต้หวันจะกันไว้สำหรับแรงงานภายในประเทศ สำหรับแรงงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการ สำหรับผลการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงานพบว่า งานในตำแหน่งช่างมีระยะคุ้มทุนสั้นที่สุดและมีรายได้สุทธิสูงที่สุด ส่วนงานในตำแหน่งกรรมกรมีระยะคุ้มทุนยาวนานที่สุดและมีรายได้สุทธิต่ำที่สุด

Tsay, Ching-lung ได้ศึกษาเรื่อง "Working and Living Conditions of Thai Contract Workers in Taiwan"⁷ พบว่า สาเหตุที่แรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันคือค่าจ้างที่สูงกว่า ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานสูงมากประมาณ 140,000 บาท ซึ่งบางส่วนเป็นภาระค่าดอกเบียแรงงานไทยส่วนใหญ่กระจุกตัวในภาคเหนือของไต้หวันและเป็นคนหนุ่มที่ด้อยการศึกษา ค่าแรงที่ได้รับประมาณ 25,000 เหรียญไต้หวัน แรงงานไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในแง่ของความพึงพอใจในการทำงานนั้น แรงงานที่อยู่มานานส่วนใหญ่ไม่พอใจแต่แรงงานที่มาใหม่จะพึงพอใจ ในแง่ความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง แรงงานในภาคการก่อสร้างคิดว่าได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม แต่แรงงานในโรงงานไม่พอใจ แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่เข้าใจสัญญาจ้างและพยายามที่จะขอทำงานล่วงเวลา ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยมีปัญหาในการทำงานและปัญหาสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าแรงงานไทยไม่มี

⁶ ไตรวุฒิ นพรัตน์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปไต้หวันต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงาน, (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542).

⁷ Tsay, Ching-lung, "Working and Living Conditions of Thai Contract Workers in Taiwan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

ความยุ่งยากในการติดต่อกับชาวไต้หวัน แรงงานไทยมีความเครียดสูงและเกือบทั้งหมดมีความรู้สึกเหงา

Samarn Laodumrongchai ศึกษาเรื่อง "Undocumented Thai Migrant Workers in Taiwan"⁸ พบว่า คนงานไทยที่ทำงานโดยผิดกฎหมายมีไม่มาก ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่วีซ่าหมดอายุแล้วลักลอบอยู่ต่อ อีกส่วนหนึ่งสัญญาจ้างงานหมดอายุแต่ไม่กลับ หรือหลบหนีจากสถานประกอบการเพื่อไปทำงานอื่น การที่ไต้หวันมีนโยบายแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยการเปิดขยายจำนวนคนงานต่างด้าวที่อยู่ในข่ายผ่อนผันให้ทำงานได้โดยถูกกฎหมาย ในระหว่างปี 1985-1992 เป็นเวลานานถึง 7 ปี ทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลดลงอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 1996 เป็นต้นมาไต้หวันเริ่มจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวให้ลดลงเพราะอัตราการว่างงานในประเทศสูงขึ้นมาก ผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีการลงทุนสูงยังคงมีสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะรัฐเห็นว่าช่วยทำให้เกิดรายได้ให้แก่ประเทศ แต่รัฐหันมาลดแรงจูงใจในการใช้แรงงานต่างด้าว โดยลดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานต่างด้าวให้ต่ำลง นอกจากนี้ยังใช้วิธีเจรจานำเข้าแรงงานในรูปรัฐต่อรัฐมากขึ้น และขยายจำนวนประเทศต้นทางที่ส่งแรงงานมาทำงานให้หลากหลายมากขึ้นด้วย

ค) เกาหลีใต้

งานวิจัยที่ศึกษาสภาพของคนงานไทยในเกาหลีใต้นั้นได้แก่งานของ Kang ที่ได้ศึกษาเรื่อง "Thai Migrant Workers In South Korea"⁹ พบว่า แรงงานไทยในเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มุ่งมาทำงานเพื่อเก็บเงินกลับไปลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว มีการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งนับว่าต่ำกว่าแรงงานต่างชาติจากประเทศอื่น ๆ ในเกาหลี พูดภาษาเกาหลีไม่ได้ (แรงงานชาวเนปาลและเวียดนามเรียนรู้ภาษาเกาหลีได้รวดเร็ว) ทำงานในโรงงานขนาดเล็กที่มีคนงานไม่เกิน 30 คน ได้แก่ โรงงานพลาสติก โรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ ทำเครื่องเหล็ก ย้อมผ้า ทอผ้า อลูมิเนียม ฯลฯ งานที่ทำไม่เหมือนกับงานที่เคยทำในประเทศไทย คนงานส่วนใหญ่อยากกลับ

⁸ Samarn Laodumrongchai, "Undocumented Thai Migrant Workers in Taiwan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

⁹ Kang, Thai Migrant Workers in South Korea, (ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539).

ประเทศเพราะเห็นว่างานหนัก สุขภาพไม่ดี ไม่ได้รับค่าแรงหรือค่าแรงต่ำ แรงงานไทยค่าแรงต่ำ เพราะพูดภาษาเกาหลีหรือภาษาอังกฤษไม่ได้ มีการศึกษาน้อยไม่สู้งานและขาดวินัย แรงงานเองก็เห็นว่าเรื่องภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญ รองลงมาคือการปรับตัวและการใช้ชีวิตในสังคมเกาหลี แรงงานไทยถูกจัดไว้อยู่ในระดับค่าแรงงานต่ำ ในขณะที่แรงงานจีน ฟิลิปปินส์และอิหร่าน จะได้ค่าแรง 260 เหรียญสหรัฐ แรงงานไทยได้เพียง 250 เหรียญสหรัฐอย่างมาก ส่วนแรงงานจากอินโดนีเซีย บังคลาเทศ และปากีสถานได้ต่ำกว่าไทย ในแง่ของการปกป้องสิทธิแรงงานไทยต่อน้อยมากไม่มีแรงงานไทยร้องเรียนต่อทางการเกี่ยวกับปัญหาใด ๆ เลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดทางภาษา ด้วยเหตุนี้แรงงานไทยจึงค่อนข้างโดดเดี่ยวจากแรงงานต่างชาติอื่น ๆ ซึ่งฉีกกำลังต่อรองเพื่อผลประโยชน์ สำหรับนายจ้างมีความเห็นว่าควรปรับปรุงในแง่สิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะการถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา (แรงงานส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละไม่ต่ำกว่า 50 ชั่วโมง) การยัดพาสปอร์ต และการลงโทษทางร่างกาย รัฐบาลเกาหลีไม่มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ ฝ่ายแรงงานก็ไม่เคารพและไม่เชื่อฟังกฎหมายของรัฐบาล แรงงานเกิดความรู้สึกเป็นอริกับรัฐบาล นายจ้าง กับชาวเกาหลี โดยทั่วไปสภาพของแรงงานไทยในเกาหลีจึงไม่ดีนัก

ง) ญี่ปุ่น

ด้านสถานการณ์ของแรงงานไทยในญี่ปุ่นนั้น Nagayama ได้ศึกษาไว้ในงานวิจัยเรื่อง "Thai Migrant Workers in Japan"¹⁰ พบว่า ปัญหาใหญ่ของคนไทยในญี่ปุ่นคือ การเป็นแรงงานผิดกฎหมายโดยมีการกระทำผิดกฎหมายคนเข้าเมืองถึง 43,014 คนในปี 1995 นับเป็นกลุ่มผิดกฎหมายใหญ่เป็นที่สองรองจากเกาหลี อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานผิดกฎหมายมีแนวโน้มลดลงเพราะรัฐบาลญี่ปุ่นมีมาตรการเคร่งครัดต่อคนเหล่านี้ ทางการญี่ปุ่นคาดว่ามีความช่วยเหลือที่จัดการให้คนต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทำให้จำนวนคนต่างชาติผิดกฎหมายมีจำนวนมาก แรงงานไทยผิดกฎหมายส่วนใหญ่ถูกว่าจ้างโดยนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอิทธิพลเดือน ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.8 เป็นสตรีทำงานในร้านอาหาร ร้านสแน็คบาร์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอิทธิพลเดือน เครือข่ายหางานเดือนและกลุ่มอิทธิพลเดือนเป็นผู้จัดหาพาสปอร์ต วีซ่าให้แรงงาน มีนายหน้าคนไทยติดต่อระหว่างแรงงานกับนายจ้าง นายหน้าคนไทยมีจำนวนถึง 1,875 ราย ในขณะที่นายหน้าญี่ปุ่นมีเพียง 1,179 ราย นายหน้าจะบริการรับและจัดส่งคนงานผิดกฎหมาย หางานให้ทำ เครือข่ายของนายหน้าที่หางานให้แรงงานผิดกฎหมายนี้ครอบคลุมทั้งประเทศญี่ปุ่น ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ในเอเชียเป็นเครือข่ายที่ใหญ่มาก

¹⁰ Nagayama, Thai Migrant Workers in Japan, (ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539).

Chiaki Ito และ Phannee Chunjitkaruna ได้ศึกษาเรื่อง "Overview of Thai Migrant Workers in Japan"¹¹ พบว่า แรงงานไทยในญี่ปุ่นเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ทำงานทั้งในโรงงานและในภาคบริการ ซึ่งแรงงานไทยในภาคบริการมีการศึกษาที่สูงกว่าแรงงานไทยที่ทำงานในโรงงาน ต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานที่สูงมาก มีเพื่อนหรือญาติอยู่ในญี่ปุ่นอยู่แล้ว มีเงินส่งกลับก่อนโตจากรายได้ที่ได้รับ และอพยพไปทำงานในญี่ปุ่นไม่เพียงเพราะต้องการรายได้ที่สูงกว่าและต้องการเพิ่มประสบการณ์และเพิ่มสถานะทางสังคมด้วย แรงงานไทยที่เป็นผู้หญิงจะพบปัญหามากกว่า

Noriyuki Suzuki ได้ศึกษาเรื่อง "Recruitment and Problems of Thai Trainees in Japan"¹² พบว่า ผู้ฝึกงานจากประเทศไทยเดินทางไปฝึกงานที่ญี่ปุ่นโดยเดินทางผ่าน JITCO (Japan International Training Cooperation Organization), AOTS (Association of Overseas Training Scholarship), JICA (Japan International Cooperation Agency) และ JAVADA (Japan Vocational Ability Development Association) เท่านั้น โดยช่องทางการเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นผ่านการฝึกงานนั้น เป็นช่องทางที่รัฐบาลญี่ปุ่นเปิดให้ดังที่ถูกรเรียกว่า "Back-door Policy" สำหรับแรงงานอพยพ

จ) สิงคโปร์

ศรัณยา บุนนาคและเสาวภา ชัยมุสิก ได้ศึกษาเรื่อง "แรงงานไทยในสิงคโปร์"¹³ พบว่า จำนวนคนงานไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์โดยผ่านกรมแรงงาน ในปี 1978 มีคนงานไทยไปทำงานในสิงคโปร์ 441 คน และในปี 1983 คนงานไทยไปทำงานในสิงคโปร์ผ่านกรมแรงงานถึง 1,437 คน การที่ประเทศสิงคโปร์ต้องการเร่งรัดพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการขยาย

¹¹ Chiaki Ito and Phannee Chunjitkaruna, "Overview of Thai Migrant Workers in Japan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

¹² Noriyuki Suzuki, "Recruitment and Problems of Thai Trainees in Japan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

¹³ ศรัณยา บุนนาคและเสาวภา ชัยมุสิก, แรงงานไทยในสิงคโปร์, (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2528).

โครงสร้างเศรษฐกิจสาขาอุตสาหกรรม การค้าและบริการตลอดจนการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ขาดความสมดุลกับทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสิงคโปร์ ประกอบกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจทุนนิยมโลก โดยผ่านกระบวนการของบริษัทข้ามชาติ ทำให้สิงคโปร์ต้องพึ่งพิงแรงงานต่างประเทศเป็นสำคัญ จากการศึกษายังพบว่า คนงานไทยที่เดินทางไปสิงคโปร์ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ตามลำดับ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และประมาณครึ่งหนึ่งมีรายได้เพียงพอกับการใช้จ่ายขณะพำนักในประเทศไทยจึงเดินทางไปทำงานสิงคโปร์ โดยมุ่งหวังที่จะมีรายได้สูงขึ้น และยังพบว่าแรงงานบางส่วนไม่ได้มีวัตถุประสงค์หลักในการเดินทางไปสิงคโปร์เพื่อทำงานหารายได้แต่เดินทางไปเพื่อการท่องเที่ยวประสพการณ์ชีวิต ขั้นตอนการติดต่อไปทำงานนั้นโดยมากจะมีสายหรือนายหน้าของสำนักงานจัดหางานเอกชนเข้าไปแจ้งข้อมูลการทำงานในสิงคโปร์ถึงท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ สายหรือนายหน้าจัดหางานนี้มักจะเป็นคนในท้องถิ่นที่คนงานรู้จัก ดังนั้นในการติดต่อไปทำงานในสิงคโปร์ คนงานส่วนใหญ่จึงไม่ได้ติดต่อผ่านกรมแรงงาน แต่ไปติดต่อผ่านบุคคลที่นำข่าวสารมาแจ้งให้ทราบ คนงานที่ต้องการไปทำงานในสิงคโปร์จะถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเป็นค่านายหน้า และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทางและวีซ่า ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจโรค ค่าพาหนะเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ ฯลฯ โดยเฉลี่ยรายละ 16,598 บาท และต้องชำระให้เสร็จสิ้นก่อนกำหนดวันเดินทางประมาณ 11 วัน

Wong ที่ได้ศึกษาเรื่อง "Men Who Built Singapore : Thai Worker in The Construction Industry"¹⁴ พบว่า แรงงานไทยอพยพมาสู่สิงคโปร์ตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1970 ในปี 1994 มีแรงงานไทยเดินทางมาสิงคโปร์จำนวน 15,110 คน เมื่อรวมกับแรงงานที่เดินทางมาก่อนหน้านี้อแล้วประมาณการว่ามีแรงงานไทยทั้งสิ้น 50,000 คน และคาดว่ามีความหมายอีกประมาณ 45,000 - 50,000 คนในสิงคโปร์ แรงงานเหล่านี้ทำงานก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ จำนวนหนึ่งเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน ส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาจากภาคอีสานของประเทศไทย แรงงานสิงคโปร์สามารถส่งเงินกลับประเทศไทยได้ถึง 420.33 ล้านบาทในปี 1988 ประเทศสิงคโปร์เริ่มขาดแคลนแรงงานตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1970 จึงต้องรับแรงงานต่างชาติ ประกอบกับเริ่มเน้นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงแทนการใช้แรงงาน รัฐบาลถือว่าการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นการรับชั่วคราว คนงานสามารถทำงานได้เพียง 2 ปี และต่ออายุได้ครั้งเดียว ห้ามสมรสกับคนสิงคโปร์

¹⁴ Wong, Men Who Built Singapore : Thai Worker in The Construction Industry, (ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539).

และห้ามนำคู่สมรสมาอยู่ร่วมกันในสิงคโปร์ แรงงานต่างชาติไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองกฎหมาย แรงงานสิงคโปร์ แม้รัฐบาลพยายามควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติ แต่ความต้องการแรงงานในธุรกิจก่อสร้างก็ทวีขึ้นเรื่อย ๆ แรงงานจากอิสานเดินทางมาสู่สิงคโปร์ผ่านทางผู้ชักจูงได้แก่ เพื่อน จากหมู่บ้านเดียวกัน ญาติ และอื่น ๆ แรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและปานกลาง อายุ ประมาณ 21-30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 64.5 สมรสแล้วเคยทำงานในกรุงเทพฯ หรือที่อื่นมากขึ้น ร้อยละ 14 มาสิงคโปร์เป็นครั้งที่สองแล้วคนเหล่านี้เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานและผ่านกรมการจัดหางาน บางคนมาโดยตนเองและบางคนผ่านการว่าจ้างโดยตรง มักเดินทางผ่านกรุงเทพฯ – หาดใหญ่ – สิงคโปร์ นายหน้าชาวไทยจะมารอรับที่ยะโฮร์หรือมาเลเซีย มีบริษัทนายหน้าฝ่ายสิงคโปร์ที่รับจัดหางานเช่นกัน บริษัทเหล่านี้มีสำนักงานอยู่ที่อาคารโกลเด้นไมล์ ในสิงคโปร์ จะเปิดบริษัทลูกในไทยเพื่อจัดหาแรงงานลงไปถึงระดับหมู่บ้านมาป้อนบริษัทแม่ แรงงานต้องจ่ายเงินประมาณ 30,000 – 50,000 บาท กับบริษัทนายหน้า แรงงานผิดกฎหมายมักเดินทางเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวแล้วหางานทำโดยอาศัยคนรู้จัก เมื่อหมดระยะเวลาที่กำหนดก็ลักลอบอยู่ต่อไป เนื่องจากความต้องการมาทำงานในสิงคโปร์มีมากกว่าอัตราที่ต้องการว่าจ้าง จึงทำให้เกิดความไม่สมดุล ในปี 1993 สำนักงานแรงงานไทยที่สิงคโปร์จึงได้รับคำร้องเรียนว่าด้วยการตกงานถึง 5,000 ราย ทั้ง ๆ ที่ผู้ตกงานได้จ่ายเงินค่านายหน้าไปแล้ว แรงงานกลับเป็นผู้ต้องรับผิดชอบ นอกจากนั้น ทั้งนายจ้างและนายหน้าต่างก็ได้รับเงิน "อัดฉีด" จากบริษัทนายหน้าฝ่ายไทยเพื่อมารับแรงงานของตนเข้าทำงาน ปกติแรงงานไทยจะทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ตั้งแต่ 8.00 – 19.00 น. ในกรณีที่รับงานช่วง อาจไม่มีงานทำในบางวัน และอาจถูกเช่าไปทำงานที่บริษัทอื่น แรงงานจะได้ค่าแรงประมาณ 18-20 ดอลลาร์สิงคโปร์ ซึ่งต่ำกว่าค่าแรงของแรงงานสิงคโปร์และมาเลเซียครั้งต่อครั้ง เมื่อถูกหักเงินรายเดือนแล้วก็เกือบไม่เหลือเงินเดือน มีแต่เงินล่วงเวลา สำหรับรายจ่ายต่อเดือนตกประมาณ 500-700 ดอลลาร์สิงคโปร์ คนงานไทยจะส่งเงินกลับบ้านสม่ำเสมอทุกเดือน/สามเดือนผ่านธนาคารกรุงเทพสาขาสิงคโปร์ และมีบริษัทรับส่งเงินกลับบ้านโดยตรงด้วย (เพราะคนงานไทยส่วนใหญ่ไม่อาจมาส่งเงินในเวลาที่ธนาคารเปิดทำการได้) จำนวนเงินส่งกลับครั้งละ 400-500 ดอลลาร์สิงคโปร์ คนงานไทยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในห้องเช่าซึ่งนายจ้างเป็นผู้เช่า สำหรับบริษัทใหญ่ ๆ จะมีที่พักให้คนงานในบริเวณก่อสร้างพักอยู่ห้องละ 5-8 คน มักมีปัญหาเรื่องห้องส้วมและห้องน้ำ คนงานไทยมักไปชุมนุมกันที่อาคารโกลเด้นไมล์เพื่อพบปะสังสรรค์ ส่งเงินกลับ ซื้ออาหารและของใช้จากประเทศไทย เช่น หนังสือพิมพ์ ตลับเพลงไทย นอกจากนั้นยังมีศูนย์กลางอื่น ๆ ตามชานเมืองอีกด้วย การพักผ่อนหย่อนใจกระทำในที่พักอาศัย เนื่องจากมีแรงงานเพศชายวัยฉกรรจ์จำนวนมาก จึงมีหญิงบริการจากประเทศไทยมาประกอบอาชีพโสเภณีที่สิงคโปร์คอยให้บริการ เรื่องหย่อนใจอื่นคือการพนัน การดื่มสุราและการทำอาหารไทย คนงานเหล่านี้ระมัดระวังเรื่องอาหารเพราะกลัวเป็นโรคไหลตาย ความเสี่ยงในอาชีพก็มีสูงเช่นกัน สถานทูตไทยได้จัดคณะแพทย์มาเพื่อศึกษาเรื่อง

โรคไหลตาย และให้การรักษาพยาบาลคนงานบ้าง แรงงานที่ถูกกฎหมายจะได้รับการประกันสุขภาพ แรงงานผิดกฎหมายต้องพึ่งความช่วยเหลือจากคณะแพทย์ของสถานทูตและองค์กรการกุศลบางแห่ง

Porn-tipa Atipas ได้ศึกษาเรื่อง "The Regional Economic Crisis and the Migration of Thai Worker to Singapore"¹⁵ พบว่า รัฐบาลสิงคโปร์ส่งเสริมการจ้างแรงงานมีฝีมือมากกว่าการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานทุกคนจึงต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานซึ่งมีการทดสอบทั้งในประเทศผู้ส่งและในสิงคโปร์ ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ สิงคโปร์มีนโยบายที่จะลดผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยด้วยการส่งเสริมโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ อาทิเช่น โครงการก่อสร้างที่พัก โรงเรียน และรถไฟใต้ดิน ซึ่งจะเป็นการเปิดให้แรงงานต่างชาติยังสามารถทำงานได้และรัฐบาลก็จะได้ประโยชน์จากค่าแรงที่ถูกกลง แม้ว่ารัฐบาลสิงคโปร์จะยอมรับความต้องการแรงงานต่างชาติแต่ก็พยายามลดจำนวนลงด้วยการปรับปรุงอุตสาหกรรมในประเทศให้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้นและปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อกระตุ้นให้แรงงานชาวสิงคโปร์ทำงานมากขึ้นและลดจำนวนแรงงานต่างชาติดัง

จ) มาเลเซีย

Khadija Muhamed and Supang Chantavanich ได้ศึกษาเรื่อง "Thai Migrant Worker in Malaysia"¹⁶ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นแรงงานชายร้อยละ 62 และหญิงร้อยละ 38 ส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี (ร้อยละ 52.7) มีต่ำกว่า 20 ปี และสูงกว่า 30 ปีบ้างรวมร้อยละ 37 มีผู้จบประถมศึกษาร้อยละ 56.4 และมีมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 26.4 ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยไม่ถึง 5,000 บาท (ร้อยละ 48) ที่เหลือรายได้ระหว่าง 5,000-20,000 บาท (ร้อยละ 44) อาชีพเดิมในประเทศไทยเป็นเกษตรกรร้อยละ 22.7 ไม่มีงานทำร้อยละ 15 ทำธุรกิจร้อยละ 9 และประมงร้อยละ

¹⁵ Porn-tipa Atipas, "The Regional Economic Crisis and the Migration of Thai Workers to Singapore", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

¹⁶ Khadija Muhamed and Supang Chantavanich, "Thai Migrant Worker in Malaysia", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

ละ 11 ถึงแม้จะไม่ได้เป็นเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่แต่แรงงานเหล่านี้ก็มีที่ดินทำกินของครอบครัวขนาด 1-20 ไร่ กระบวนการเดินทางและการทำงานที่มาเลเซีย แรงงานไทยถึงร้อยละ 40 ให้เหตุผลว่าไม่มีงานทำในประเทศไทย จึงมาหางานที่มาเลเซีย อีกร้อยละ 47 ไม่พอใจต่อรายได้ที่ต่ำเกินไปของประเทศไทย คนงานส่วนใหญ่เดินทางเข้าไปโดยใช้บัตรผ่านแดนและบัตรทำงานชั่วคราวหรือเข้าไปโดยไม่มีเอกสารการเดินทางใด ๆ เลย ทั้งนี้เป็นเพราะการเดินทางผ่านพรมแดนไทย-มาเลเซียสำหรับชาวไทยมุสลิมทำได้เป็นปกติอยู่แล้วเนื่องจากชาวไทยมุสลิมและชาวมลายูที่อยู่ในบริเวณติดชายแดนมีภาษาและวัฒนธรรมร่วมกันและมีความสัมพันธ์เป็นเครือญาติกันมายาวนาน เหตุผลที่แรงงานไทยเลือกไปทำงานที่มาเลเซียเป็นเหตุผลเชิงเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 30 ต้องการรายได้ที่สูงขึ้นให้ตนเองหรือครอบครัว ร้อยละ 18.2 ต้องการไปหาประสบการณ์ในการทำงาน อีกร้อยละ 16.4 ต้องการแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเดิมในการทำงาน มีบางคนติดตามญาติหรือคู่สมรสมา ไปเพราะระยะทางใกล้ ไปเพราะใช้ภาษาเดียวกัน และไปเพราะนายจ้างชักชวนมา สภาพการทำงาน คนงานไทยร้อยละ 42 ทำงานในร้านอาหาร อีกร้อยละ 16.4 ทำงานเกษตร ร้อยละ 10 ทำงานโรงงาน ร้อยละ 7.3 ทำงานประมง ในแง่การกระจายทางเพศ มีเพียงงานประมง งานตัดผม งานกรรมกร งานเร่ขายของและงานนวดที่ไม่มีผู้หญิงทำ ความคล้อยคลึงทางวัฒนธรรมทำให้คนงานร้อยละ 75.5 สามารถเข้าใจภาษามาเลย์ได้ นอกจากนั้นยังมีถึงร้อยละ 56 ที่ได้คู่สมรสใหม่ในมาเลเซีย นับเป็นข้อมูลที่สำคัญมาก สถานภาพการสมรสเช่นนี้มีผลต่อการพำนักในมาเลเซีย ดังจะพบว่าคนงานร้อยละ 73 ไม่แน่ใจว่าตนจะกลับประเทศไทยเมื่อใด มีเพียงร้อยละ 21 ที่ตอบว่าจะกลับเมื่อสัญญาสิ้นสุด และเพียงร้อยละ 3.6 ที่จะกลับภายใน 1-2 ปี แสดงถึงแนวโน้มที่แรงงานไทยจะพำนักอยู่ในมาเลเซียเป็นเวลานานหรือเป็นการถาวรจำนวนไม่น้อย ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย คนงานร้อยละ 74.5 ส่งเงินกลับบ้าน อีกร้อยละ 25.5 ไม่ได้ส่ง การที่มีผู้ส่งเงินกลับบ้านน้อยกว่าประเทศอื่น เป็นเพราะมาเลเซียมีชายแดนอยู่ติดประเทศไทย คนงานสามารถเดินทางเข้าออกได้เสมอ ผู้ที่ใช้บัตรผ่านแดนซึ่งมีอายุ 14 วันก็ต้องเดินทางกลับประเทศไทยแล้วจึงออกไปใหม่อีกครั้งคนเหล่านี้ จึงสามารถนำเงินรายได้ส่งกลับมาด้วยตนเอง ไม่ต้องส่งกลับด้วยระบบใด ๆ ความดีในการส่งเงินกลับก็ไม่เป็นประเด็น

3) สภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

ก) สภาพปัญหาก่อนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(1) ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทย

ในด้านปัญหาการหลอกลวงที่เกิดกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น ไพรัช ล้ายอง ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

: ภูมิหลัง พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ"¹⁷ พบว่า จำนวนเงินที่จ่ายให้กับผู้หลอกลวง ร้อยละ 30.4 จะน้อยกว่า 50,000 บาท ที่เหลือจะจ่ายในอัตราที่สูงมากกว่านี้ ค่าใช้จ่ายที่ได้มาเพื่อไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะกู้ยืมมาจากนายทุน โดยผู้ถูกหลอกลวงจะเป็นผู้จัดการหาแหล่งเงินทุนเอง คนหางานที่ถูกหลอกลวงเกือบทั้งหมดจะไม่ปรึกษาและตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงานกับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ถึงแม้ว่าคนหางานผู้ถูกหลอกลวงส่วนใหญ่จะไม่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนแต่กลุ่มที่เคยถูกหลอก 1-2 ครั้งก็ยังมีอีก โดยคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เห็นว่า ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงมากที่สุด คือ สาย/นายหน้า โดยคนหางานจะรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง หลังจากู้ตัวว่าตนเองถูกหลอกจึงมาร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ส่วนสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ ความไว้วางใจ เพราะรู้จักเป็นการส่วนตัว และเกือบทั้งหมดเห็นว่า ผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการหลอกลวงในครั้งนี้ คือ ผู้ที่หลอกลวงตนเอง วิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงที่ดีที่สุด คือ ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน และเห็นว่าราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวง โดยดำเนินคดีกับนักต้มตุ๋นอย่างจริงจัง อีกทั้ง เห็นว่าหากมีผู้ชักชวนให้ไปทำงานต่างประเทศครั้งต่อไป ก็ยังจะไปอีกถึงร้อยละ 45.7

(2) ปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

วราพรรณ ปั่นเทียน และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาด้านการเงินของแรงงานไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ"¹⁸ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงงานกว่าร้อยละ 90 เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางาน เอกชนเป็นผู้จัดส่งและเสียค่าบริการให้กับบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูงมากเมื่อเทียบกับระเบียบของกรมการจัดหางาน แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นกลุ่มแรงงานที่มีฐานะค่อนข้างยากจนและวุฒิการศึกษาน้อย ค่าบริการที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเป็นภาระหนักที่แรงงานต้องจัดหามา แรงงานส่วนใหญ่กู้เงินนอกระบบเป็นค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวเดินทาง โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานกู้เงินนอกระบบเป็นเงิน 83,843 บาทต่อคน อัตราดอกเบี้ยค่อนข้าง

¹⁷ ไพรัช ล้ายอง, ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ, (กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม, 2545).

¹⁸ วราพรรณ ปั่นเทียน และคณะ, ปัญหาด้านการเงินของแรงงานไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ, (ขอนแก่น : ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2544).

สูง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงร้อยละ 3 ถึง 5 ต่อเดือน แม้ว่าอัตราดอกเบี้ยการกู้เงินนอกระบบจะอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าดอกเบี้ยสถาบันการเงินนอกระบบแต่เป็นที่นิยมของแรงงาน เนื่องจากสะดวก รวดเร็ว ทันทกับความต้องการใช้เงินในการเสียค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การกู้เงินจากสถาบันการเงินในระบบยังจำกัดอยู่ในวงแคบ แรงงานที่ทำงานต่างประเทศจะส่งเงินให้ครอบครัว ส่วนหนึ่งจะถูกนำไปชำระหนี้และมีแรงงานบางส่วนนายทุนเงินกู้จะเป็นผู้รับเงินและหักหนี้ไว้ส่วนที่เหลือจึงจะส่งให้ครอบครัวของแรงงาน การชำระหนี้เป็นรายจ่ายสำคัญของครัวเรือนแรงงาน

(3) สาเหตุของปัญหา

ปิยะวัฒน์ คงช่วย ได้ศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดกับแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศในงานวิจัยเรื่อง "ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทย และการร้องเรียนของแรงงาน"¹⁹ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า สาเหตุของปัญหาเกิดจากภายในระบบการจัดหางานมีปัญหาเกิดขึ้น คือ นายจ้างและตัวแทนนายจ้างร่วมกันกำหนดราคาตำแหน่งงานและปล่อยให้มีการแข่งขันกันประมูลทำให้ราคาตำแหน่งงานสูงมากประมาณ 25,000-135,000 บาท/ตำแหน่ง แรงงานเดินทางไปแล้วงานไม่เป็นไปตามสัญญา บริษัทจัดหางานมีการรับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้าก่อนได้รับอนุญาต มีการซื้อตำแหน่งงานและแรงงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่น บริษัทจัดหางานมีพฤติกรรมหลบเลี่ยงกฎหมายโดยเปิดบริษัทจัดหางานสาขาเป็นเครือข่ายจัดหางานเดียวกัน จัดเก็บค่าบริการจัดหางานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ประมาณ 64,000-200,000 บาท เรียกเก็บเงินค่าบริการจากแรงงานเป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วัน จ่ายค่าบริการจัดหางานแล้วไม่ได้เดินทาง บริษัทจัดหางานที่ถูกสั่งพักหรือยกเลิกในอนุญาตแต่ยังคงมีการรับสมัครงาน สาย/นายหน้าไม่ได้จดทะเบียนถูกต้อง สาย/นายหน้ามีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเกินความเป็นจริงประมาณ 6,000-30,000 บาท สาย/นายหน้ารับเงินค่าบริการจัดหางานแทนบริษัทจัดหางานแล้วไม่ดำเนินการจัดส่ง ตัวแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาเช่นเดียวกัน คือแรงงานไม่ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสาย/นายหน้า ให้ความร่วมมือกับบริษัทจัดหางานหลบเลี่ยงกฎหมาย ยอมรับความเสี่ยงไว้กับตัวเองโดยการสมยอมกับบริษัทจัดหางาน และแรงงานไม่ไปรายงานตัวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทาง

¹⁹ ปิยะวัฒน์ คงช่วย, ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทย และการร้องเรียนของแรงงาน, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544)

ข) สภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

(1) ฮองกง

ในส่วนของสภาพปัญหาของแรงงานไทยในฮองกงนั้น รติวัฒน์ สุนทรฯ ได้ศึกษาไว้ในงานวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮองกง"²⁰ พบว่า แรงงานไทยในฮองกงส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน ผู้ดูแลเด็กและคนชรา เมื่อมาทำงานในฮองกงซึ่งเป็นเมืองทันสมัย มีขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับบางส่วนมีความกดดันจากปัญหาหนี้สินก่อนมาทำงานจึงประสบปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(ก) ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานตลอดถึงการถูกให้ลงนามในเอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเสียเปรียบ

(ข) ไม่สามารถทำงานให้นายจ้างพอใจได้ เนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานและได้รับการฝึกอบรมมาไม่เพียงพอ

(ค) เกิดความแตกต่างทางขนบธรรมเนียมประเพณี เพราะชาวฮองกงจะพูดเสียงดังทำให้ลูกจ้างเกิดการหวาดกลัว ขวัญเสีย และเข้าใจว่านายจ้างดูถูกเหยียดหยาม ประกอบกับปัญหาข้างต้น จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และส่งผลให้มีปัญหาในการทำงานและการสื่อสารมากขึ้น

(ง) ได้รับการปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือพบสภาพการทำงานไม่ดี เช่น ทำงานหนัก พักผ่อนไม่เพียงพอ บางรายถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกลวนลาม

(จ) นายจ้างมักใช้ให้ทำงานหลายสถานที่ เช่น ที่บ้านกับร้านค้า หรือโรงงาน จึงยิ่งสร้างความเครียดให้กับแรงงาน เพราะอาจถูกจับกุม ลงโทษ และถูกส่งกลับประเทศไทยได้

(ช) ได้รับความบั่นทอนทางจิตใจ จากการไม่ได้รับอนุญาตให้ติดต่อบุคคลอื่น ห้ามใช้โทรศัพท์ติดต่อกับญาติหรือเพื่อนในช่วงวันทำงาน เมื่อถึงวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์จึงระบายความเครียดด้วยการดื่มเหล้า เล่นการพนัน เป็นต้น

(ซ) บางรายไม่ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และหากทำงานไม่ได้ก็จะถูกนายจ้างเลิกจ้าง

²⁰ รติวัฒน์ สุนทรฯ, ทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมือง ฮองกง, (กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน , 2547)

ปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุให้ผู้ช่วยแม่บ้านไทยประสบ
ผลกระทบที่ตามมา คือ

(ก) ไม่สามารถทำงานครบ 2 ปีตามสัญญาจ้าง ซึ่งอาจ
เกิดจากการถูกนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออกเอง หลบหนีออกจากบ้านนายจ้าง

(ข) การอยู่เกินกำหนดวีซ่า ก่อนที่คนงานจะเดินทางถึง
ฮ่องกงคนงานต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายประมาณ 30,000 – 60,000 บาท และต้องรอคอย
ก่อนเดินทางอีกประมาณ 6 เดือน เมื่อประสบปัญหาจำเป็นต้องหลบหนีทำงานในฮ่องกงเพื่อหา
เงินใช้หนี้ ซึ่งทางการฮ่องกงถือว่าเป็นความผิดเพราะอยู่เกินกำหนดวีซ่า และทำงานโดยไม่ได้รับ
อนุญาตโดยปรับไม่เกิน 5,000 เหรียญฮ่องกงและจำคุกไม่เกิน 2 ปี

(2) ได้หวั่น

สภาพปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวันนั้น ผาติชนม์ สุวรรณ
มนตรี ได้ศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ: ศึกษากรณีแรงงานไทยในไต้หวัน”²¹
พบว่า แรงงานไทยในไต้หวันต้องประสบกับปัญหาดังแต่ก่อนออกเดินทาง อาทิ ปัญหาค่าบริการ
และค่าใช้จ่ายสูงกว่ากฎหมายกำหนด ปัญหาการหลอกลวง แม้ขณะทำงานอยู่ในไต้หวันก็ไม่ได้รับ
ความคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานสากลถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตาม
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางการกำหนด สิทธิในเรื่องสภาพการจ้าง สิทธิในเรื่องความมั่นคงในการ
ทำงาน และสิทธิในสวัสดิการสังคม เป็นต้น และเมื่อแรงงานเหล่านี้เดินทางกลับประเทศไทยก็ไม่
มีมาตรการรองรับแรงงานดังกล่าว ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและ
เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.
2528 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อ
สำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศให้กลับภูมิลำเนา
เดิม พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2526 แต่กฎหมายและระเบียบดังกล่าวมีข้อจำกัดและ
ไม่อาจให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวันได้อย่างเพียงพอ นอกจากนั้นปัญหาข้อกฎหมาย
ระหว่างประเทศที่สำคัญที่สุดประเด็นหนึ่งก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของไต้หวัน
การที่โดยนิตินัยประเทศไทยไม่ให้การรับรองความเป็นรัฐต่อไต้หวัน ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถ
ดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศกับไต้หวันอย่างเป็นทางการได้ แม้แต่จะเจรจาระหว่าง
ประเทศกับไต้หวันอย่างเป็นทางการก็ไม่อาจกระทำได้เช่นกัน อันเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการที่จะ

²¹ ผาติชนม์ สุวรรณมนตรี, การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษากรณี
แรงงานไทยในไต้หวัน, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2544)

ให้ความคุ้มครองทางกฎหมายต่อแรงงานไทยในไต้หวัน ดังนั้น ภายใต้สภาพการณ์เช่นนี้การเจรจาขอความร่วมมือให้ทางการไต้หวันให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวแก่แรงงานไทยเหมือนกับที่ให้แก่แรงงานของไต้หวันเองจึงเป็นหนทางออกที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

(3) เกาหลีใต้

ศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง "ยุทธศาสตร์การป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีเชิงบูรณาการ"²² ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตลาดแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะเป็นตลาดแรงงานใหม่ที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตามมาเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหาการลักลอบไปทำงาน ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ปัญหาการร้องทุกข์ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติโดยรวม โดยเฉพาะภาพลักษณ์ของกรมการจัดหางานซึ่งเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำและการคุ้มครองคนหางาน จำเป็นจะต้องมีการจัดระเบียบวิธีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ รวมทั้งกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาการลักลอบไปทำงาน ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ปัญหาการร้องทุกข์ ให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ มิฉะนั้นเกิดวิกฤตการณ์แรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างแน่นอน โดยเฉพาะในเดือนสิงหาคม 2547 ที่รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้ประกาศนำแรงงานเข้าในระบบจ้างงานด้วยใบอนุญาตทำงาน (EPS) อีกหลายพันคน ซึ่งหากสาย/นายหน้าหรือบริษัทจัดหางานที่จัดเตรียมบุคคลไว้เพื่อจัดส่งไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีไม่สามารถส่งบุคคลเหล่านี้ไปทำงานได้ย่อมเกิดปัญหาใหม่ตามมา ก็คือ ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน หรือพยายามลักลอบพาคนหางานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีหรือที่เรียกว่า "ดำน้ำ"

บทสรุปของสภาพปัญหาของแรงงานไทยจะพบได้ในงานวิจัยของสุภางค์ จันทวานิช และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่อง "การเตรียมความพร้อมเพื่อการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ"²³ พบว่าประเด็นแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นปัญหาใหญ่ของสังคม ก่อนการเดินทางแรงงานจะถูกหลอกลวงและเอาตัวเขาเปรียบจากระบบการจัดหางาน หน่วยงานของรัฐไม่สามารถเข้ามาดูแลและจัดการได้อย่างเบ็ดเสร็จ ตัวแรงงานเองขาดความรู้ ขาดข้อมูลที่รอบด้านสำหรับการ

²² ศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์, ยุทธศาสตร์การป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีเชิงบูรณาการ, (กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2547).

²³ สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, การเตรียมความพร้อมเพื่อการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ, (กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547).

ป้องกันตนเอง ขาดการตระหนักถึงผลกระทบทางด้านลบจากการไปทำงานต่างประเทศ ขณะอยู่ต่างประเทศ หน่วยงานรับมีข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือ แรงงานขาดการสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร การเตรียมวางแผนก่อนกลับ การปรึกษาปัญหาด้านกฎหมาย สภาพการทำงานที่หนักงานที่มีความเสี่ยงภัย การไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้ไม่ตรงตามสัญญาจ้าง การถูกไล่ออก ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพทั้งกายและจิตตามมา ด้านการพักผ่อนและการใช้เวลาว่างพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้ใช้ให้เกิดการพัฒนาตนเองแต่ตรงกันข้ามกลับใช้เวลาในการเที่ยว กิน ดื่ม และคบเพื่อนหรือคู่ใหม่ หลังกลับจากต่างประเทศ แรงงานยังคงมีหนี้สินที่ไม่สามารถใช้คืนได้หมดจากการกู้ยืมไปทำงานต่างประเทศ แรงงานส่วนหนึ่งมีปัญหาการปรับตัวเข้ากับชุมชน ยุทธศาสตร์ของภาครัฐในเรื่องนี้ยังไม่มีแผนรองรับ ไม่มีระบบติดตามแรงงานคืนถิ่น แรงงานส่วนหนึ่งจึงยังคงต้องขวนขวายกู้ยืมเงินแล้วกลับไปทำงานต่างประเทศอีกเป็นวงจรรายงานนี้ไม่จบสิ้น

4) การให้ความคุ้มครองทางด้านกฎหมายแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ

ก) กฎหมายไทย

ในด้านของงานวิจัยทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น กมล เมฆรักษากิจ ได้ศึกษาเรื่อง "การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ"²⁴ พบว่า ปัญหาที่ผู้แรงงานได้รับจากการดำเนินธุรกิจจัดหางาน มีหลายประการด้วยกัน ดังนั้นรัฐบาลจึงได้แก้ไขโดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 โดยกำหนดบทลงโทษบริษัทและสำนักงานที่ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้สูงขึ้น และสร้างมาตรฐานการควบคุมการจัดส่งคนงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่การแสวงหาผลประโยชน์ในรูปของธุรกิจจัดหางานที่ละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ก็ยังคงมีอยู่บ้าง ทั้งนี้เพราะกฎหมายดังกล่าวและระเบียบที่เกี่ยวข้องยังมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่

พันธุทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร ได้ศึกษาเรื่อง "แรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหากฎหมายในประเทศต้นทาง"²⁵ พบว่า ไม่มีกฎหมายไทยฉบับใด ๆ เลยที่ขจัดหรือจำกัดสิทธิของคนสัญชาติไทยที่จะแสวงหางานทำในรัฐต่างประเทศ แม้ว่าจะปรากฏมีกฎหมายที่ออกมาในสถานการณ์พิเศษซึ่งอาจมีผลให้คนสัญชาติไทยไม่อาจจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แต่กฎหมายที่ให้อำนาจรัฐที่จะจำกัดสิทธิของคนไทยที่จะเดินทางไปทำงานใน

²⁴ กมล เมฆรักษากิจ, การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530).

²⁵ พันธุทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, แรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหากฎหมายในประเทศต้นทาง, (กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543).

ต่างประเทศก็เป็นกฎหมายที่มีผลในกรณีพิเศษหรือมีผลในลักษณะจำกัดมาก แต่ในทางกลับกัน
ปรากฏมีกฎหมายที่เอื้ออำนวยให้คนสัญชาติไทยไปทำงานในต่างประเทศ

ปิยธิดา สุขเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตาม
กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน”²⁶ พบว่า การดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายจัดหางาน
และคุ้มครองคนหางานนั้นมีปัญหาหลายประการ เช่น ฐานความผิดตามกฎหมายจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางานบางฐานไม่สามารถใช้บังคับได้ ปัญหาการดำเนินคดีอาญาและความซ้ำซ้อนใน
การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานกับ
พนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ปัญหาการดำเนินคดีอาญากับ
ผู้บริหารของนิติบุคคล รวมถึงโทษที่ใช้บังคับแก่นิติบุคคลและผู้บริหารนิติบุคคล ดังนั้นจึงควรมี
การปรับปรุง แก้ไข กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานให้มีความเหมาะสม

ศศิพรรณ พวงพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่
เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานที่เดินทางไปทำงานใน
ต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน”²⁷ พบว่า ปัจจุบันการเดินทางไป
ทำงานในต่างประเทศยังคงมีการหลอกลวงคนงานจากสายหรือนายหน้าเถื่อน และการเอาผิดเอา
เปรียบจากบริษัทจัดหางานอยู่ ทำให้คนหางานไม่ได้รับความคุ้มครองในการหางาน และไม่ได้รับ
ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเท่าที่ควร เนื่องจากผู้รับ
อนุญาตจัดหางานไม่จดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน อีกทั้งหลักประกันของผู้รับอนุญาต
จัดหางานที่ต้องวางไว้กับนายทะเบียนยังไม่เพียงพอต่อการเฉลี่ยคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่
คนหางาน และยังพบว่า กิจการที่จะใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานใน
ต่างประเทศอยู่ในวงจำกัด

²⁶ ปิยธิดา สุขเจริญ, ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,
2548).

²⁷ ศศิพรรณ พวงพันธ์, ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและ
การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะ
กรณีการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2548).

กรพัฒน์ สุภานันท์ ได้ศึกษาเรื่อง "มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมบริษัทจัดหางาน ศึกษาเฉพาะกรณี การส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ"²⁸ พบว่าพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ของประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางาน เพราะไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม จึงทำให้คนหางานถูกเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด และได้รับความเดือดร้อนจากการถูกหลอกลวง สูญเสียเงินและทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก ซึ่งสร้างความเสียหายแก่เศรษฐกิจและประเทศชาติ รวมทั้งประชาชนและคนหางาน ทั้งยังคงเป็นปัญหาควบคู่กับธุรกิจจัดหางานและไม่สามารถขจัดปัญหาให้หมดสิ้นไปได้

ข) กฎหมายของประเทศปลายทาง

การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศโดยกฎหมายของประเทศปลายทางนั้น Pornchai Danvivathana ได้ศึกษาเรื่อง "Comparative Study on Labor Regulations in Three Destination Countries"²⁹ โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของญี่ปุ่น สิงคโปร์และมาเลเซีย พบว่าแรงงานไทยในประเทศปลายทางต่างอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายการเข้าเมืองและกฎหมายแรงงาน กฎหมายดังกล่าวนี้โดยทั่วไปจะสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศดังนั้นจึงเป็นเรื่องของการกำหนดมาตรฐานและการบังคับใช้เท่านั้นที่อาจจะไม่เข้ากับมาตรฐานระหว่างประเทศ การบังคับกฎหมายของแต่ละประเทศมีระดับและขอบเขตของการปกป้องที่แตกต่างกันไป ในทุกประเทศไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทย เมื่อปัญหาการย้ายถิ่นของแรงงานรุนแรงขึ้นกฎหมายที่นำมาใช้ก็จะยิ่งเข้มงวดขึ้นซึ่งวิธีนี้อาจจะเป็นวิธีการที่ดีสำหรับประเทศปลายทางทั้งสามประเทศเนื่องจากทั้งสามประเทศล้วนเป็นที่ต้องการของแรงงานต่างชาติในการไปทำงาน ในระหว่างประเทศปลายทางทั้งสามประเทศและไทยควรจะมีข้อตกลง

²⁸ กรพัฒน์ สุภานันท์, มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมบริษัทจัดหางาน ศึกษาเฉพาะกรณี การส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549).

²⁹ Pornchai Danvivathana, "Comparative Study on Labor Regulations in Three Destination Countries", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Propects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

ระหว่างประเทศเพื่อจะเป็นเครื่องยืนยันว่าจะมีการปกป้องที่เหมาะสมซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาล ข้อตกลงนี้ควรจะมีผลให้นายหน้าที่ทำผิดกฎหมายต้องออกจากธุรกิจนี้ไป และเนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นผิดกฎหมายเป็นผลพวงของอาชญากรรมข้ามชาติที่มีการจัดการ ความร่วมมือระหว่างประเทศจะเป็นเพียงวิธีการเดียวในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในขณะนี้

การศึกษากฎหมายของประเทศปลายทางเป็นรายประเทศนั้นมีผู้เคยศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

(1) ไต้หวัน

Tsay, Chind-lung and Tseng, Pi-yuan ได้ศึกษาเรื่อง "Labor Code on the Employment and Management of Foreign National in Taiwan"³⁰ พบว่ากฎหมาย The Employment Service Act ของไต้หวันมีมาตราต่าง ๆ ที่ระบุกฎเกณฑ์ในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว บทบาทหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนบทลงโทษนายจ้างและบริษัทจัดหางานไว้อย่างชัดเจน ทำให้มีผู้ที่จะต้องรับผิดชอบเมื่อเกิดการทำผิดกฎหมายขึ้น และรัฐไม่สูญเสียประโยชน์ กฎหมายนี้ใช้บังคับกับทุกฝ่ายรวมทั้งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะต้องถูกส่งกลับด้วย อย่างไรก็ตามการบังคับใช้กฎหมายในความเป็นจริงก็มีปัญหาและไม่ราบรื่นดังตัวบทกฎหมายว่าไว้ เช่น ในกรณีของแรงงานไทยที่หลบหนีนายจ้างเพื่อทำงานอื่น เมื่อเข้ามาพบกับตำรวจผ่านองค์กรเอกชน จะต้องจ่ายเงินค่าตัวเครื่องบินเอง (ประมาณ 4,000 เหรียญไต้หวัน)

(2) ญี่ปุ่น

Atsushi Kondo ได้ศึกษาเรื่อง "Immigration Law and Foreign Workers in Japan"³¹ พบว่า ญี่ปุ่นใช้กฎหมายคนเข้าเมืองและสัญชาติของอเมริกาเป็นต้นแบบแต่ไม่มีนโยบายรับคนต่างด้าวเป็นพลเมืองญี่ปุ่นเช่นอเมริกา ญี่ปุ่นมีนโยบายรับคนต่างด้าวที่เป็นนักวิชาชีพเข้ามาทำงานแต่เข้มงวดในการรับแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนั้นยังยอมให้คนต่างด้าวเข้า

³⁰ Tsay, Chind-lung and Tseng, Pi-yuan, "Labor Code on the Employment and Management of Foreign National in Taiwan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

³¹ Atsushi Kondo, "Immigration Law and Foreign Workers in Japan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

มาเป็นการชั่วคราวเท่านั้น รัฐบาลได้นำเอานโยบายรับฝึกงาน (Trainee) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ ปกติผู้มีวีซ่าจะอยู่ได้ไม่เกิน 90 วัน แต่ห้ามทำงาน ผู้ที่ต้องการมาทำงานต้องผ่านขั้นตอนการขออนุญาตที่สถานทูตญี่ปุ่นในประเทศของตน โดยสถานทูตออกใบรับรองเรียกว่า Certificate of Eligibility วีซ่ามีทั้งหมด 23 ประเภท ได้แก่ การทูต ข้าราชการ อาจารย์ มหาวิทยาลัย ศิลปิน ผู้ปฏิบัติงานด้านศาสนา นักหนังสือพิมพ์ นักลงทุน นักกฎหมาย/บัญชี บุคลากรทางการแพทย์ นักวิจัย ครูผู้สอน วิศวกร ผู้ปฏิบัติงานด้านช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์/ด้านระหว่างประเทศ พนักงานของบริษัทที่มาโอนย้ายตำแหน่งภายในบริษัท ผู้ให้บริการบันเทิง (Entertainer) คนงานมีฝีมือ ผู้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม ผู้มาเยี่ยมเยียนชั่วคราว นักศึกษา นักเรียน ผู้ฝึกงาน ผู้มาสมทบกับครอบครัว และผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับอนุญาต วีซ่าของคน 16 ประเภทแรกทำงานได้ส่วน 7 ประเภทหลังทำงานไม่ได้ ผู้ที่อยู่เกินกำหนดวีซ่าจะถูกลงโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปีหรือปรับไม่เกิน 300,000 เยน หรือทั้งจำคุกและปรับ (มาตรา 70 กฎหมายคนเข้าเมือง) ผู้ที่ถูกส่งกลับจะไม่มีสิทธิเดินทางเข้าญี่ปุ่นอีกเป็นเวลา 1 ปี กระทรวงยุติธรรมกำลังปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบนี้เพื่อขยายระยะเวลาเป็น 5 ปี คนงานที่ทำงานโดยถูกกฎหมายมีสิทธิได้รับการประกันสังคมไม่ว่าจะเป็นชาติใด แต่สำหรับแรงงานผิดกฎหมายจะไม่ได้สิทธิเพราะนายจ้างไม่ต้องการไปจดทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม ในกรณีเกิดอุบัติเหตุกับแรงงานผิดกฎหมาย คนงานจะมีปัญหามากในการได้รับการชดเชย อาชญากรรมในหมู่คนต่างชาตินั้นมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี 1991 ทำให้คดีที่ต้องมีล่ามหรือการดูแลผู้ต้องหาเป็นพิเศษเพิ่มขึ้นด้วย

เออิชิโร คิมุระ ได้ศึกษาเรื่อง "การคุ้มครองแรงงานต่างชาติ : กรณีศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น"³² พบว่า จากการศึกษากฎหมายญี่ปุ่นยังปรากฏว่าแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นไม่ว่าชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม จำต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเท่าเทียมกันกับคนในชาติ อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษากฎหมายประเทศญี่ปุ่นอย่างละเอียดแล้วพบว่ายังมีปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ ได้แก่ (1) ปัญหาเกี่ยวกับขบวนการค้าผู้หญิงระหว่างประเทศ (2) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องแจ้งการเดินทางเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายต่อกรมตรวจคนเข้าเมือง (3) ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับผู้ฝึกงาน (4) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับให้แรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายออกนอกประเทศญี่ปุ่น ปัญหาเหล่านี้ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น

³² เออิชิโร คิมุระ, การคุ้มครองแรงงานต่างชาติ : กรณีศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536).

(3) สิงคโปร์

Michael Ewing-Chow ได้ศึกษาเรื่อง "Singapore : Legal Issues Relating to Thai Migrant Workers"³³ พบว่า กฎหมายของสิงคโปร์ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมี 2 ฉบับคือ กฎหมายคนเข้าเมือง และกฎหมายแรงงาน กฎหมายคนเข้าเมืองของสิงคโปร์มีหน่วยงานคือ Singapore Immigration and Registration (SIR) เป็นผู้บังคับใช้ SIR อยู่ในสังกัดกระทรวงภายใน สำหรับผู้ที่เข้ามาทำงาน กฎระเบียบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของใบอนุญาตเพื่อทำงาน (Employment Pass) และใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ซึ่งออกโดยกระทรวงกำลังคน (Manpower) เนื่องจากมีการลักลอบเข้ามาทำงานในสิงคโปร์มากขึ้น บทลงโทษสำหรับผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจึงรุนแรงกว่าเดิม แต่ในความเป็นจริงแล้ว มีการลงโทษน้อยมาก เพราะเจ้าหน้าที่ไม่สามารถหาหลักฐานยืนยันว่าบุคคลที่จับกุมได้เป็นนายหน้าหรือผู้ล่อลวงชักจูงคนต่างด้าวเข้ามา จึงลงโทษได้เพียงในฐานะผู้ช่วยเหลือให้คนต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย กฎหมายแรงงานประกอบด้วยกฎหมายสำคัญคือ The Employment of Foreign Worker Act 1991 และกฎหมายประกอบอื่น ๆ อีก 6 ฉบับ กฎหมายระบุว่าคนต่างชาติที่จะได้ Employment Pass คือคนที่เป็นักวิชาชีพ จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 1999 กระทรวงกำลังคนได้ออกบัตรประจำตัวสำหรับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit ID Card) บัตรนี้เป็นทั้งบัตรอนุญาตทำงาน บัตรผ่านแดนเข้าออกประเทศ จะมีรูปภาพและลายนิ้วมือของแรงงานต่างด้าวบนบัตร ในอดีตนายจ้างมักป้องกันไม่ให้คนงานหลบหนีไปด้วยการยึดหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไว้ ให้คนงานพกเพียงสำเนาเอกสารดังกล่าว แต่สำเนาที่ถ่ายเอกสารนั้นปลอมแปลงง่าย ทางกรจึงออกบัตรใหม่ที่แรงงานต่างด้าวต้องพกไว้ติดตัวให้เจ้าหน้าที่เห็นได้ตลอดเวลา เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้ทราบว่าแรงงานแต่ละคนมีสถานะถูกกฎหมายหรือไม่และป้องกันการปลอมแปลงเอกสาร รัฐบาลสิงคโปร์ใช้นโยบายเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพื่อควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวให้มีมากเกินไป นอกจากนั้นยังมีการกำหนดโควตาเป็นสัดส่วนว่านายจ้างต้องจ้างแรงงานท้องถิ่น (ชาวสิงคโปร์) ด้วย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าธรรมเนียมรายเดือนสำหรับแรงงานต่างด้าวแต่ละคน อัตราค่าธรรมเนียมขึ้นอยู่กับประเภทของงานและคุณสมบัติของคนงาน

³³ Michael Ewing-Chow, "Singapore : Legal Issues Relating to Thai Migrant Workers", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

(4) มาเลเซีย

Sharifah Suhanah Syed Ahmad ได้ศึกษาเรื่อง "Foreign Labor in Malaysia"³⁴ พบว่า กฎหมายสำคัญของมาเลเซียได้แก่ The Immigration Act 1959 (Amended 1963) The Employment Act (Amended 1998) และ The Occupational Safety and Health Act 1994 The Immigration Act ระบุว่า ผู้ที่เข้าเมืองเพื่อทำงานจะต้องมี Employment Pass ซึ่งออกให้โดย Controller of Emigration และจะต้องมี Entry Permit ด้วย หน่วยงานที่ดูแลมี 2 หน่วยงาน คือ กองตรวจคนเข้าเมือง ส่วนสำนักงานอัยการสูงสุดจะรับผิดชอบ เฉพาะในกรณีที่ผู้เข้าเมืองกระทำผิดกฎหมายอาญาเท่านั้น ปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติใน มาเลเซียเป็นปัญหาที่นักกฎหมายไม่ให้ความสนใจมากนัก ในแง่ผลประโยชน์ ปัญหานี้ไม่ช่วยให้ หน่วยงานมีรายได้ดี ต่างจากคดีอาชญากรรมอื่น ๆ แต่ส่วนองค์กรเอกชนให้ความสนใจ มี 2 องค์กรที่ทำงานช่วยเหลือคนงานต่างชาติได้แก่ Women's Aid Organization และ Tenaganita แต่ทั้งสององค์กรทำงานได้ไม่มากนักเพราะรัฐบาลควบคุมเคร่งครัด โดยให้กฎหมายความมั่นคง ภายในเป็นตัวควบคุม องค์กร Women's Aid ช่วยเหลือที่พิทักษ์แก่คนงานหญิงชาวอินโดนีเซียที่ ทำงานบ้านและถูกนายจ้างทุบตีหรือละเมิด ในเรื่องคนงานหญิงทำงานบ้าน บทลงโทษสำหรับ นายจ้างที่ปฏิบัติต่อคนงานต่างด้าวไม่เหมาะสม (เช่น ทุบตี ละเมิด ฯลฯ) คือไม่อนุญาตให้ว่าจ้าง คนงานต่างด้าวมาทำงานบ้านอีกตลอดชีวิต นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องแจ้งให้คนงานหญิงรู้ ลักษณะงานที่ตนจะต้องทำก่อนหน้าการว่าจ้าง เพราะมีงานบางอย่างที่ขัดต่อบทบัญญัติทาง ศาสนาของคนงานหญิง ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้าแรงงานต่างด้าวโดยผิด กฎหมายเป็นปัญหาสำคัญนำไปสู่ปัญหาอาชญากรรมอื่น ๆ รวมทั้งปัญหาการรुक้าที่สาธารณะ และที่ส่วนบุคคลโดยแรงงานต่างด้าว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวอินโดนีเซีย สำหรับคนงานไทย ปัญหาที่ เกิดเป็นเรื่องการกระทำผิดเช่น ดื่มเหล้า เล่นการพนัน หรือพฤติกรรมทางเพศ ในเรื่องโอกาสการได้ สัญชาติมาเลเซีย รัฐธรรมนูญของมาเลเซียในส่วนตัวว่าด้วยเรื่องสัญชาติได้กำหนดให้การได้ สัญชาติมาเลเซียเป็นเรื่องทำได้ยาก เพราะปัญหาเรื่องสัญชาติเป็นเรื่องละเอียดอ่อนสำหรับ ประเทศที่มีพลเมืองหลายชาติพันธุ์อยู่ร่วมกันเช่นมาเลเซีย ในอดีตได้เกิดมีการจลาจลเนื่องจาก ความไม่พอใจขึ้นในปี 1969 โอกาสที่คนงานต่างด้าวจะได้สัญชาติจึงมีน้อยมาก

³⁴ Sharifah Suhanah Syed Ahmad, "Foreign Labor in Malaysia", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession, (Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001).

สถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

2.1 สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แสดงให้เห็นว่าทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น ยังคงประกอบด้วย 3 ทิศทางหลัก ได้แก่ ประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออก ซึ่งได้แก่ ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งได้แก่ สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย และกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง อาทิเช่น สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ อิสราเอล โดยประเทศที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากที่สุดยังคงเป็นไต้หวัน ซึ่งในปี 2551 มีแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในไต้หวันระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน เป็นจำนวน 24,131 คน จากจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมดในช่วงเดียวกัน จำนวน 82,645 คน โดยมีสิงคโปร์ เกาหลีใต้ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ ญี่ปุ่น อิสราเอล มาเลเซีย และบรูไน มีจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รองลงมาตามลำดับ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สถิติจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศ 9 ลำดับแรก เปรียบเทียบระหว่างปี 2548-2551

ประเทศ	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551(ม.ค.-มิ.ย.)
ไต้หวัน	57,663	62,068	52,193	24,131
สิงคโปร์	11,780	15,115	16,271	9,393
สาธารณรัฐเกาหลี	14,232	16,456	13,287	7,816
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	2,127	3,624	9,850	6,811
กาตาร์	3,139	7,516	5,762	4,506
ญี่ปุ่น	6,585	7,218	8,002	4,076
อิสราเอล	8,746	9,312	10,903	2,587
มาเลเซีย	4,915	3,418	3,432	1,962
บรูไน	5,216	5,141	4,143	1,911
รวมประเทศอื่น ๆ	25,264	30,978	38,074	19,452
รวม	139,667	160,846	161,917	82,645

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

นอกจากนั้น จากข้อมูลในตารางที่ 2.1 นั้น จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจำแนกตามวิธีการเดินทาง เปรียบเทียบระหว่างปี 2548-2551 นั้น ในปี พ.ศ. 2550 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนสูงถึง 161,917 คน โดยเมื่อเปรียบเทียบย้อนหลังไประหว่างปี พ.ศ. 2548-2550 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ อยู่ระหว่าง 139,667-177,709 คน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันการไปทำงานในต่างประเทศยังคงได้รับความนิยมจากแรงงานไทยเป็นอย่างมาก

ตารางที่ 2.2 สถิติจำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง เปรียบเทียบระหว่างปี 2543-2551

วิธีการเดินทาง	ปี2543	ปี2544	ปี2545	ปี2546	ปี2547	ปี2548	ปี2549	ปี2550	ปี2551 (ม.ค.- มิ.ย.)
Re-entry	65,591	66,272	62,253	51,858	56,675	55,593	57,281	61,931	36,884
บริษัทจัดหางานจัดส่ง	98,363	84,050	84,218	77,571	66,775	55,115	68,185	62,141	27,863
เดินทางด้วยตนเอง	4,196	5,216	5,221	8,907	13,020	11,392	14,228	15,784	7,424
นายจ้างพาไปทำงาน	3,068	3,633	3,265	3,656	4,664	4,889	6,634	7,613	4,398
กรมการจัดหางาน จัดส่ง	737	437	422	409	1,778	6,711	8,013	8,290	3,402
นายจ้างพาไปฝึกงาน	5,754	5,439	5,428	5,368	5,684	5,967	6,505	6,158	2,674
รวม	177,709	165,047	160,807	147,769	148,596	139,667	160,846	161,917	82,645

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ในตารางที่ 2.2 นั้น เราจะเห็นแนวโน้มบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ รูปแบบการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในปัจจุบันนั้นมีแนวโน้มที่เปลี่ยนไป จากเดิมที่การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยถูกจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานเป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานกลับลดลงอย่างต่อเนื่อง จาก 98,363 คนในปี พ.ศ. 2543 ลดลงเหลือเพียง 62,141 คนในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งจากจำนวนที่ลดลงของคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งนั้น จะพบแนวโน้มที่สวนทางกันของการไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบเดินทางด้วยตนเอง ที่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก จาก 4,196 คนในปี พ.ศ. 2543 เป็น 15,784 คนในปี พ.ศ. 2550 เมื่อรวมกับแรงงานที่เดินทางกลับไปทำงาน (Re-entry) 61,931 คน ในปี 2550 รวมเป็นจำนวน 77,715 คน

ซึ่งมากกว่าแรงงานที่เดินทางโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานที่มีเพียง 62,141 คนในปีเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงการลดลงของการพึ่งพาบริษัทจัดหางานในการเป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างต่างประเทศและแรงงานไทย และในขณะที่การติดต่อโดยตรงระหว่างนายจ้างต่างประเทศและแรงงานไทยกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

นอกจากนั้น การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานก็มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยเพิ่มขึ้นจาก 737 คนในปี พ.ศ. 2543 เป็น 8,290 คน ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นนี้ส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากการทำความตกลงจัดส่งแรงงานแบบรัฐต่อรัฐที่ประเทศไทยทำกับเกาหลีใต้นั่นเอง

จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างปี 2543-2551 ตามตารางที่ 2.3 นั้น เมื่อพิจารณาจากวุฒิการศึกษาของแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น จะเห็นได้ว่าแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศมากที่สุดนั้นมีแนวโน้มที่ลดลงเป็นอย่างมาก จากจำนวน 138,077 คนในปี พ.ศ. 2543 เหลือเพียง 79,773 คน ในปี พ.ศ. 2550 แนวโน้มดังกล่าวสวนทางกับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพิ่มขึ้นจาก 30,365 คนในปี พ.ศ. 2543 เป็น 58,164 คนในปี พ.ศ. 2550 แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวช. ปวท. ปวส. และอนุปริญญา เพิ่มขึ้นจาก 5,417 คนในปี พ.ศ. 2543 เป็น 13,464 คนในปี พ.ศ. 2550 แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เพิ่มขึ้นจาก 3,850 คนในปี พ.ศ. 2543 เป็น 10,516 คนในปี พ.ศ. 2550 ข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้นเป็นแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น

ตารางที่ 2.3 สถิติจำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างปี 2543-2551

วุฒิการศึกษา	ปี2543	ปี2544	ปี2545	ปี2546	ปี2547	ปี2548	ปี2549	ปี2550	ปี2551 (ม.ค.-มิ.ย.)
ประถมศึกษา	138,077	118,235	104,470	89,435	83,896	75,968	85,138	79,773	39,685
มัธยมศึกษา	30,365	36,583	42,876	46,557	47,824	45,827	54,047	58,164	29,718
ปวช.ปวท.ปวส. .อนุปริญญา	5,417	5,668	5,647	6,717	9,945	10,221	12,581	13,464	7,469
ปริญญาตรี	3,850	4,561	4,814	5,041	6,912	7,651	9,080	10,516	5,773
รวม	177,709	165,047	160,807	147,769	148,596	139,667	160,846	161,917	82,645

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

ในปัจจุบัน สาขาอาชีพที่แรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือ เช่น ช่างต่าง ๆ รองลงมาคืออาชีพพื้นฐานซึ่งเป็นแรงงานด้านการผลิต การก่อสร้างและการเกษตร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วนที่เหลือก็กระจายกันไปตามสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานบริการ พนักงานขาย ช่างเทคนิค ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้จัดการ เสมียน เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมงตามลำดับ จึงอาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น แรงงานไร้ฝีมือไม่ได้เป็นกลุ่มที่เดินทางไปทำงานมากที่สุด แต่กลับเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือที่เป็นกลุ่มที่ออกไปทำงานต่างประเทศเป็นส่วนมากซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลที่ปรากฏตามตารางที่ 2.3 ที่แนวโน้มของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงขึ้น

ตารางที่ 2.4 สถิติจำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามสาขาอาชีพ เปรียบเทียบระหว่างปี 2548-2551

หมวด	สาขาอาชีพ	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551 (ม.ค.-มิ.ย.)
7	ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ	44,635	54,934	54,923	31,042
9	อาชีพงานพื้นฐาน	38,025	42,979	39,838	18,884
8	ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	35,605	38,558	36,627	16,814
5	พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	12,290	12,956	13,321	7,511
3	ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	3,136	4,189	5,144	2,981
2	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	3,167	3,854	4,146	2,273
1	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	1,371	1,569	1,919	1,168
4	เสมียน เจ้าหน้าที่	1,120	1,293	1,758	1,089
6	ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	318	514	4,241	883
	รวม	139,667	160,846	161,917	82,645

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

2.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

จากข้อมูลของกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน ตามตารางที่ 2.5 จะเห็นได้ว่า ในแต่ละปี มีแรงงานหลายพันคนมาร้องทุกข์อันเนื่องมาจากการจัดหางานต่างประเทศ คิดเป็นมูลค่าความเสียหายปีละหลายร้อยล้านบาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความช่วยเหลือคนหางานที่ร้องทุกข์ดังกล่าว กลับพบว่า สามารถให้ความช่วยเหลือคิดตามเงินค่าเสียหายกลับคืนมาได้เพียงบางส่วนไม่ถึงกึ่งหนึ่งเท่านั้น แม้ว่าจำนวนผู้ร้องทุกข์จะมีแนวโน้มที่ลดลงจาก 7,266 คน ในปี พ.ศ. 2545 เหลือเพียง 3,069 คนในปี พ.ศ. 2548 แต่แนวโน้มที่ลดลงนี้ก็กลับหยุดลงและเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 3,139 คนในปี พ.ศ. 2549 ข้อมูลนี้ แสดงให้เห็นการดำรงอยู่ของสภาพปัญหาของแรงงานไทยที่ยังคงเป็นปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนแก่แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเป็นอย่างมาก

ตารางที่ 2.5 สถิติการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือคนหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เปรียบเทียบระหว่างปี 2545-2549

ปี	จัดหางานต่างประเทศ			
	รับเรื่องร้องทุกข์		การช่วยเหลือ	
	คน	เงินที่เกี่ยวข้อง (บาท)	คน	เงินที่เกี่ยวข้อง(บาท)
2545	7,266	479,050,312	3,434	136,007,399
2546	8,214	691,692,402	4,802	163,005,336
2547	4,485	338,677,797	3,122	104,006,889
2548	3,069	211,183,435	3,548	83,299,258
2549	3,139	203,578,847	3,148	81,782,099

ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

แม้ว่าในแง่ปริมาณแล้วจำนวนของปัญหาที่มีการร้องทุกข์นั้นจะมีจำนวนมาก แต่สภาพปัญหาที่เกิดแก่แรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศนั้นเกิดขึ้นเป็นปัญหาที่เกิดในรูปแบบเดิม ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถจำแนกปัญหาของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้ดังนี้

1) ปัญหาการหลอกลวงแรงงาน

การหลอกลวงแรงงานไทยยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดกับแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากแรงงานไทยยังคงมีความนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทำให้เมื่อมีสายหรือนายหน้ามาชักชวนให้ไปทำงานต่างประเทศ จึงทำให้ถูกหลอกลวงโดยง่ายตาย โดย

สายหรือนายหน้ามักจะมีพฤติการณ์หลอกลวงด้วยกลวิธีต่าง ๆ นานา เช่น หลอกลวงว่าสามารถช่วยให้แรงงานสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างรวดเร็วหรือที่เรียกว่า "บินด่วน" หลอกลวงว่าเมื่อไปทำงานแล้วจะได้เงินเดือนสูง เป็นต้น เพื่อชักจูงให้แรงงานเดินทางไปทำงาน ทำให้ในปัจจุบันยังคงมีแรงงานตกเป็นเหยื่อของการหลอกลวงจำนวนมาก โดยการหลอกลวงส่วนใหญ่จะเกิดจากสายหรือนายหน้าเถื่อนซึ่งมิได้จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน ซึ่งจากข้อมูลจากกรมการจัดหางานเองพบว่า ในปี พ.ศ. 2549 มีแรงงานมาร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางานไปต่างประเทศจำนวน 3,139 คน คิดเป็นมูลค่าความเสียหายจำนวน 203,578,847 บาท ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 2.5 ข้างต้น โดยในจำนวนดังกล่าวพบว่า เป็นการหลอกลวงโดยสายหรือนายหน้าเถื่อนเป็นจำนวน 1,193 ราย มีมูลค่าความเสียหาย 81,442,111 บาท¹ ซึ่งลักษณะของการหลอกลวงนั้น กรณีที่เกิดจากสายหรือนายหน้าเถื่อนก็จะเป็นการหลอกลวงเอาเงินค่าบริการจัดหางานจากแรงงานที่สมัครไปทำงานต่างประเทศโดยที่ไม่มีตำแหน่งงานจริงจึงทำให้แรงงานไม่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตามที่ตนได้เสียค่าบริการไป

นอกจากนั้นแม้สายหรือนายหน้าเถื่อนจะสามารถจัดให้แรงงานไทยจะได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจริงก็ตาม แต่ก็เป็นการไปทำงานต่างประเทศที่ผิดกฎหมายเพราะสายหรือนายหน้าเถื่อนนั้นไม่สามารถดำเนินการขออนุญาตจัดส่งแรงงานต่อกรมการจัดหางานได้ ทำให้แรงงานไทยต้องไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมายโดยไม่ตั้งใจ ทำให้ต้องจ่ายอัมรับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ

ปัญหาการหลอกลวงแรงงานยังอาจเกิดจากบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังอาจถูกหลอกลวงจากบริษัทจัดหางานโดยมีการให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง โดยมักจะมีการโฆษณาค่าจ้างที่จะได้รับสูงกว่าความเป็นจริง มีการส่งแรงงานไทยไปทำงานตำแหน่งงานไม่ตรงกับที่สมัครงานโดยอ้างว่าต้องทดลองงานเป็นกรรมกรก่อนเมื่อผ่านช่วงทดลองงานแล้วก็จะได้ทำงานในตำแหน่งช่าง นอกจากนี้ก็ยังมีการหลอกลวงว่ามีระยะเวลาการทำงานยาวนานกว่าความเป็นจริง เพื่อชักจูงใจให้แรงงานเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานนั้นๆ ซึ่งเมื่อแรงงานเดินทางไปทำงานก็มักจะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ ตำแหน่งงานหรือระยะเวลาการทำงานไม่ตรงตามที่ถูกหลอกลวง

2) ปัญหาค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายสูงกว่ากฎหมายกำหนด

บริษัทจัดหางานมักจะมีการเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายหรือที่เรียกกันว่า "ค่าหัว" สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยค่าหัวที่เรียกเก็บนั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ

¹ กรมการจัดหางาน, สถิติจัดหางาน 2549, (กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2549), หน้า 134.

ประเทศที่แรงงานไปทำงาน เช่น ได้วันมีการเก็บค่าหัวระหว่าง 120,000 – 140,000 บาทหรือสูงกว่า สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ 50,000-100,000 บาท เป็นต้น ซึ่งมักจะเป็นการสมยอมระหว่างตัวแรงงานเองกับบริษัทจัดหางาน ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเก็บค่าหัวมักจะไม่ได้รับการเปิดเผย เว้นแต่ในกรณีที่มีการหลอกลวงแรงงานเกิดขึ้น จึงจะมีการร้องเรียนต่อกรมการจัดหางาน ซึ่งค่าหัวนี้ประกอบด้วยค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน ซึ่งในส่วนของค่าใช้จ่ายนั้นก็มี การเรียกเก็บเกินจริง เช่น ในบางประเทศได้กำหนดให้นายจ้างต้องออกค่าเดินทางให้แก่ลูกจ้าง แต่กลับมีการเก็บตัวเครื่องบินกับลูกจ้างอีก นอกจากนั้นก็มีการเก็บค่าดำเนินการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ให้กับแรงงานที่สูงเกินจริงเช่นกัน ซึ่งปัญหานี้ยังคงเป็นปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดกับแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศแทบทุกคน

3) ปัญหาการไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย

ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีช่องทางในการไปทำงานต่างประเทศโดยถูกกฎหมายก็ตาม แต่แรงงานไทยบางส่วนยังคงเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีทั้งที่เดินทางเข้าไปในฐานะนักท่องเที่ยวแล้วลักลอบทำงาน การลักลอบเข้าไปทำงานโดยการจ้างชาวต่างชาติให้สมรสเพื่อให้ได้วีซ่าทำงาน ซึ่งการเข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมายนี้จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย อาทิเช่น การไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศปลายทาง สภาพการพักอาศัยที่ไม่เหมาะสม การอยู่แบบหลบซ่อน การถูกจับกุมและลงโทษ เป็นต้น

4) ปัญหาบริษัทจัดหางานดำเนินการผิดกฎหมาย

ในส่วนของบริษัทจัดหางานเอง แม้ว่าจะมีการจดทะเบียนต่อกรมการจัดหางานอย่างถูกต้อง แต่จากการที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีการควบคุมการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด ทำให้บริษัทจัดหางานต้องหาทางผ่อนคลายความเคร่งครัดดังกล่าว โดยยอมเสี่ยงที่จะถูกจับกุมและดำเนินคดี ด้วยการลักลอบกระทำผิดกฎหมายดังกล่าว เช่น ไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน เรียกหรือรับเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเกินกว่าอัตราที่กำหนด ไม่ออกใบรับเงินตามแบบที่กำหนดให้แก่คนหางาน เรียกรับเงินค่าบริการเป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง รับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น

บริษัทจัดหางานที่ทำผิดกฎหมายนั้นจะถูกลงโทษทั้งทางปกครองโดยการสั่งปฏิบัติให้ถูกต้อง พักใช้ใบอนุญาตและเพิกถอนใบอนุญาต ซึ่งจะเห็นได้จากจากสถิติการลงโทษทางทะเบียนสำนักงานจัดหางานต่างประเทศ เปรียบเทียบระหว่างปี 2545-2549 ของกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน ตามตารางที่ 2.6 และถูกดำเนินคดีอาญาและเปรียบเทียบปรับตามสถิติการดำเนินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน ทั่วราชอาณาจักร ปี 2545 – 2549 ของกองนิติกร กรมการจัดหางาน ตามตารางที่ 2.7 ซึ่งแสดงให้เห็น

แนวโน้มการกระทำความผิดของบริษัทจัดหางานที่ลดลงมาก และเมื่อพิจารณาตารางที่ 2.7 จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 นั้นส่วนใหญ่เกิดจากผู้ที่มีได้รับอนุญาตให้จัดหางานต่างประเทศ

ตารางที่ 2.6 สถิติการลงโทษทางทะเบียนสำนักงานจัดหางานต่างประเทศ เปรียบเทียบระหว่างปี 2545-2549

การลงโทษทางทะเบียน	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549
สั่งปฏิบัติให้ถูกต้อง	48	11	15	4	2
พักใช้ใบอนุญาต	9	3	6	5	9
เพิกถอนใบอนุญาต	3	11	0	0	1
รวม	60	25	21	9	12

ที่มา : กองแผนงานสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

ตารางที่ 2.7 สถิติการดำเนินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน ท้ราชอาณาจักร ปี 2545 – 2549

ปี	จัดหางานต่างประเทศ						
	มีใบอนุญาต					ไม่มีใบอนุญาต	
	ดำเนินคดีอาญา		เปรียบเทียบปรับ			ดำเนินคดีอาญา	
	คดี	ผู้ต้องหา	คดี	ผู้ต้องหา	ค่าปรับ	คดี	ผู้ต้องหา
2545	10	18	10	18	97,000	351	449
2546	12	13	0	0	0	459	718
2547	9	14	0	0	0	565	800
2548	5	9	1	2	0	232	319
2549	0	0	1	1	0	158	205

ที่มา : กองนิติกร กรมการจัดหางาน

2.3 สถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

2.3.1 ส่องกง

2.3.1.1 สถานการณ์แรงงานไทยในส่องกง

แรงงานไทยมีช่องทางไปทำงานที่ส่องกงโดยถูกต้องตามกฎหมายได้ 3 รูปแบบ คือ

- 1) Professional-managerial Scheme ซึ่งจะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงเท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานในส่องกง
- 2) Supplementary Labour Scheme อนุญาตให้นายจ้างที่ประสบปัญหาในการจ้างงานชาวส่องกงเข้าทำงานในระดับเทคนิคหรือต่ำกว่าให้สามารถจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ โดยต้องพิจารณาคนส่องกงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างเป็นลำดับแรก นายจ้างซึ่งไม่สามารถจ้างคนส่องกงเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ว่างเท่านั้นจึงจะได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงาน
- 3) Domestic Helper หรือตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน เนื่องจากทางการส่องกงมีนโยบายเร่งพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมให้ชายและหญิงออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของครอบครัวและเพิ่มผลผลิตประชาชาติ จึงมีนโยบายเปิดกว้างในการอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านโดยเสรีไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเชื้อชาติและจำนวน โดยนายจ้างที่จะนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านนั้นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันชีวิต ค่าตรวจร่างกาย ค่ารับรองเอกสาร ค่าธรรมเนียมการออกวีซ่าให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านทั้งหมด

นอกจากนั้นส่องกงยังได้ริเริ่มโครงการ "Quality Migrant Scheme (QMS)" เพื่อดึงดูดผู้ที่มีพรสวรรค์และความสามารถเฉพาะด้านจากจีนและต่างประเทศให้เข้ามาทำนักรในส่องกงเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยไม่จำเป็นต้องได้งานก่อน และจำกัดจำนวนเพียง 1,000 คนต่อปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มบุคลากรที่มีพรสวรรค์และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระยะยาว²

แม้ว่าส่องกงอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานภายใต้ 3 รูปแบบข้างต้น แต่เนื่องจากทางการส่องกงมีนโยบายเข้มงวดเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ดังนั้นสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานส่องกงต้องการและแรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานในส่องกงจึงได้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในส่องกงนั้น มีดังนี้

² สำนักงานแรงงาน ณ เมืองส่องกง, สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในเมืองส่องกง มาเก๊า ไชปิ่น, (ส่องกง : สำนักงานแรงงาน ณ เมืองส่องกง, 2551), (อัดสำเนา).

- 1) นายจ้างจะมีสิทธิจ้างลูกจ้างได้หากมีความสามารถทางการเงินที่จะจ้างได้ โดยทั่วไปในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านทุก ๆ ราย นายจ้างจะต้องมีรายได้ไม่น้อยกว่า 15,000 เหรียญฮ่องกงต่อเดือนหรือมีทรัพย์สินเพียงพอที่จะจ้างงานผู้ช่วยแม่บ้านได้ตลอดช่วงสัญญาจ้าง
- 2) ผู้ช่วยแม่บ้านและนายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างงานมาตรฐาน (ID407) ซึ่งอธิบดีกรมตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้กำหนด
- 3) นายจ้างจะต้องให้ผู้ช่วยแม่บ้านทำงานดังที่ระบุไว้ใน Schedule of Accommodation and Domestic Duties ที่อยู่ในสัญญาจ้างมาตรฐาน และ นายจ้างต้องไม่ขอหรืออนุญาตให้ผู้ช่วยแม่บ้านทำงานกับบุคคลอื่นใดในระหว่างที่ผู้ช่วยแม่บ้านอยู่ในฮ่องกงและในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างมาตรฐาน
- 4) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนให้ผู้ช่วยแม่บ้านไม่น้อยกว่าจำนวนที่ประกาศโดยรัฐบาลฮ่องกงในวันที่ยื่นขอจ้างผู้ช่วยแม่บ้าน โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ช่วยแม่บ้านในปัจจุบันอยู่ที่ 3,480 เหรียญฮ่องกง ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2550 เป็นต้นไป
- 5) ผู้ช่วยแม่บ้านจะทำงานและพักอยู่ในบ้านพักของนายจ้างดังที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างมาตรฐานและนายจ้างต้องจัดที่พักที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นส่วนตัวตามสมควรให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน³

โดยจากสถิติของกรมตรวจคนเข้าเมืองฮ่องกงในตารางที่ 2.8 จะเห็นได้ว่า แรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยมีจำนวนลดลงตามลำดับ แม้ว่าฮ่องกงจะนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติเพิ่มขึ้น และตลาดแรงงานฮ่องกงจะมีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้านไทยอยู่มากก็ตามเนื่องจาก แรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยส่วนใหญ่มีฝีมือประกอบอาหารเก่ง มีอัธยาศัยดี เรียนรู้ภาษากวางตุ้งได้เร็ว⁴ แต่เนื่องจากสภาพการทำงานที่ยากลำบาก ต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ทำให้ต้องทำงานตลอดเวลา และมีอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำ คือ 3,840 เหรียญฮ่องกง ทำให้ไม่สนใจให้แรงงานไทยมาทำงานมากนัก⁵ ทำให้ ณ สิ้นเดือนตุลาคม พ.ศ. 2550 มีแรงงานไทยมาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกงเพียง 4,094 คน ในขณะที่จำนวนผู้ช่วยแม่บ้านทั้งหมดมีจำนวน 243,538 คน ซึ่งชาติที่เข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านเยอะเป็นอันดับหนึ่งคือ ฟิลิปปินส์ มีจำนวน 122,995 คน เพราะเป็นแรงงานที่มีภาษาอังกฤษดีมาก รองลงมาคืออินโดนีเซีย 112,968 คน ซึ่งผู้ช่วยแม่บ้านชาว

³ เรื่องเดียวกัน.

⁴ เรื่องเดียวกัน.

⁵ สัมภาษณ์, ธีพร สุนทรอาจารย์, กงสุล สถานกงสุล ณ เมืองฮ่องกง, 9 มกราคม 2551.

อินโดนีเซียแม้ว่าจะพูดภาษาอังกฤษไม่เก่งและมีคุณภาพด้อยกว่าแรงงานไทย แต่ชาวฮ่องกงนิยมจ้างเพราะผู้ช่วยแม่บ้านชาวอินโดนีเซียยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ⁶

ตารางที่ 2.8 สถิติผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในฮ่องกง

ณ สิ้นปี/เดือน	ฟิลิปปินส์	อินโดนีเซีย	ไทย	สัญชาติอื่น	รวมผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ
ธ.ค. 2543	151,490	55,200	6,450	3,650	216,790
ธ.ค. 2544	155,450	68,880	7,000	3,950	235,280
ธ.ค. 2545	148,390	78,170	6,670	3,880	237,110
ธ.ค. 2546	126,560	81,030	5,500	3,770	216,860
ธ.ค. 2547	119,710	90,050	4,920	3,750	218,430
ธ.ค. 2548	118,260	95,900	4,600	3,730	222,490
ธ.ค. 2549	120,790	104,130	4,290	3,570	232,780
ต.ค. 2550	122,995	112,968	4,094	3,481	243,538

ที่มา : กรมตรวจคนเข้าเมือง ฮ่องกง

แม้ว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานในฮ่องกงจะทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านแต่จากข้อมูลจาก Labour Affair Bureau ของฮ่องกงก็พบว่า ณ สิ้นเดือน กันยายน พ.ศ. 2550 มีแรงงานไทยเข้ามาทำงานในสาขาอาชีพอื่นนอกจากผู้ช่วยแม่บ้านอีก 1,011 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการ เช่น ในสาขา Recreational, cultural, gaming and other services มีแรงงานไทยทำงานทั้งสิ้น 558 คน และในสาขา Hotel, restaurants and similar activities มีแรงงานไทยทำงานทั้งสิ้น 335 คน แรงงานไทยที่เหลือกระจัดกระจายอยู่ในสาขาการก่อสร้าง การขายส่งขายปลีก การขนส่ง อสังหาริมทรัพย์ และแรงงานทั่วไป ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 2.9

⁶ เรื่องเดียวกัน.

ตารางที่ 2.9 จำนวนแรงงานไทยในฮ่องกงจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2550

Industry	Person(s)
Construction	3
Wholesale and retail trade	9
Hotel, restaurants and similar activities	335
Transport, storage and communication	10
Real estate, renting and business activities	12
Recreational, cultural, gaming & other services	558
Domestic workers	84
Total	1,011

ที่มา : Labour Affairs Bureau, Hong Kong

2.3.1.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในฮ่องกง

แรงงานไทยในฮ่องกงนั้นต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

- 1) ปัญหาคุณภาพของผู้ช่วยแม่บ้านไทย ซึ่งได้แก่ การไม่สามารถสื่อสารภาษาจีนกวางตุ้งหรือภาษาอังกฤษกับนายจ้าง ขาดทักษะฝีมือในการทำงานบ้าน การศึกษาน้อยทำให้ขาดไหวพริบหรือความสามารถในการทำงานให้เป็นที่ถูกใจของนายจ้าง
- 2) ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับ ลักษณะงานที่ทำ สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง ปรับสภาพจิตใจและสภาพร่างกายให้เข้ากับงานผู้ช่วยแม่บ้าน หรือการต้องทำงานในฮ่องกงซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตต่างจากเมืองไทย
- 3) ปัญหาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทย สภาพความเป็นอยู่สำหรับแรงงานไทยนั้นค่อนข้างลำบาก คับแคบ เนื่องจากตามบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานของฮ่องกงกำหนดว่าลูกจ้างจะต้องพักอยู่กับนายจ้าง แต่สภาพอาคารพักอาศัยของฮ่องกงมีขนาดเล็ก บางครอบครัวที่มีฐานะพอสมควรนายจ้างก็อาจจะจัดห้องพักส่วนตัวให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้าน แต่ในบางครอบครัวนายจ้างอาจจัดให้พักร่วมกับสมาชิกครอบครัว หรือกันห้องให้พักต่างหากแต่ก็มีขนาดเล็กมาก

4) ปัญหาด้านกฎหมาย เช่น นายจ้างมอบหมายงานไม่ตรงกับข้อกำหนดในสัญญาจ้าง จ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดเวลา ค้างจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น⁷

5) ปัญหาในการทำงาน เนื่องจากงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้นเป็นงานที่ต้องอยู่กับนายจ้างตลอดเวลาทำให้ผู้ช่วยแม่บ้านถูกนายจ้างเรียกรับใช้ในเวลาดึกแค่ไหนก็ได้ ทำให้งานค่อนข้างหนัก มีเวลาพักผ่อนน้อย หากทำงานไม่ถูกใจนายจ้างก็อาจถูกเลิกจ้างได้ง่าย

6) ปัญหาเรื่องที่พัก ซึ่งเมื่อผู้ช่วยแม่บ้านชาวไทยถูกเลิกจ้างก็ต้องเก็บของออกจากบ้านนายจ้างทันที จึงเกิดปัญหาไม่มีที่พักระหว่างรอกลับประเทศไทย หรือระหว่างหานายจ้างใหม่ ซึ่งทางสำนักงานแรงงานไทยในฮ่องกงก็ได้แก้ปัญหานี้โดยจัดโครงการบ้านพักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกง เพื่อเป็นที่พักให้แก่แรงงานไทยดังกล่าว⁸

ตารางที่ 2.10 สถิติจำนวนคนงานที่เข้าพักในบ้านพักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกง

ประเภท	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	200	161	87	93
ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	78	122	65	64

ที่มา: สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง

7) ปัญหาการใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ แรงงานไทยในฮ่องกงจะมีวันหยุดตรงกันคือวันอาทิตย์ เมื่อถึงวันหยุดก็จะมาชุมนุมกันที่สวนสาธารณะ เพื่อพักผ่อน บางครั้งก็มีการเล่นการพนันกันในสวนสาธารณะดังกล่าวจนถูกทางตำรวจฮ่องกงจับกุมก็มี

8) ปัญหาความซ้ำซ้อนของขั้นตอนของทางราชการ กล่าวคือในเวลาที่ยื่นขออนุญาตสัญญาจ้าง คนงานจะต้องนำสัญญาจ้างมาให้ทางสำนักงานแรงงานไทยตรวจสัญญาจ้างเสียก่อนแล้วจึงนำมาลงลายมือชื่อที่สถานกงสุลใหญ่เพื่อให้สถานกงสุลใหญ่รับรองอีก

⁷ สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง, สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในเมืองฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน, (อัดสำเนา).

⁸ สัมภาษณ์, มยุรา คงนุ่น, เจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง, 10 มกราคม 2551.

ครั้งหนึ่ง⁹ ซึ่งเป็นการรับรองที่ซ้ำซ้อนกันเพราะผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานไทยในฮ่องกงก็มีตำแหน่งกงสุลด้วยจึงสามารถรับรองได้เลยไม่จำเป็นต้องนำมาให้ทางสถานกงสุลใหญ่รับรองอีก

2.3.2 ไต้หวัน

2.3.2.1 สถานการณ์แรงงานไทยในไต้หวัน

ไต้หวันอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ในงาน 4 ประเภทโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1) งานก่อสร้าง

กรณีเป็นโครงการก่อสร้างของรัฐและ โครงการก่อสร้างสำคัญ ๆ ให้จ้างงานได้เฉพาะแรงงานท้องถิ่น ห้ามนำเข้าแรงงานต่างชาติ แต่กรณีเป็นโครงการสำคัญ ๆ ที่เชื้อประโยชน์ต่อการลงทุนคณะกรรมการการแรงงานไต้หวันจะพิจารณาอนุญาตอย่างมีเงื่อนไขเป็นรายไป

กรณีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของภาคเอกชน ที่มีมูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 100 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ในอัตราร้อยละ 20 โดยคณะกรรมการการแรงงานไต้หวันจะเป็นผู้กำหนดประเทศของแรงงานที่จะนำเข้าทั้งหมด โดยเกณฑ์การพิจารณาคณะกรรมการการแรงงานไต้หวันจะพิจารณาจากระดับความเป็นมิตร ความร่วมมือประเทศผู้ส่งออก สภาพการบริหารแรงงานต่างชาติ และนโยบายด้านการต่างประเทศเป็นสำคัญ

2) อุตสาหกรรมการผลิต ได้มีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้ประกอบการที่จะยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติครั้งแรก โดยมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ดังนี้

อุตสาหกรรมการผลิตประเภทดั้งเดิม หากมีมูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 50 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปก็สามารถขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

อุตสาหกรรมการผลิตแบบใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จะต้องมีมูลค่าการลงทุนตั้งแต่ 1,000 ล้านดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไป จึงจะสามารถยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ และสามารถขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

⁹ สัมภาษณ์, วิชัย วราศิริกุล, กงสุลใหญ่ สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง, 9 มกราคม 2551.

โดยโครงการลงทุนขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ยื่นขอนำเข้า แรงงานต่างชาติตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป คณะกรรมการการแรงงานไต้หวันจะเป็นผู้กำหนดประเทศของ แรงงานที่จะนำเข้าในอัตราส่วนร้อยละ 50 ที่เหลือนายจ้างสามารถคัดเลือกได้เอง

3) ผู้ช่วยงานบ้าน ครอบครัวที่มีบุตรแฝด 3 คนขึ้นไป จึงจะสามารถยื่นขอ อนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านเป็นกรณีพิเศษ

4) ผู้อนุบาล ครอบครัวหรือองค์กรที่มีภาระต้องเลี้ยงดู ผู้ป่วยที่พิการทาง จิตประสาท ผู้ป่วยอัมพาต/คนพิการในระดับรุนแรงตามเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึง จะสามารถขอนำเข้าแรงงานต่างชาติมาทำงานได้¹⁰

ต่อมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา คณะกรรมการการแรงงาน ไต้หวัน เปิดโอกาสให้นายจ้างประเภทกิจการ 3K (งานหนัก สกปรก และอันตราย) ซึ่งมีอยู่ 19 กิจการ เช่น กิจการขุดและเคลือบผิวโลหะ ชุบ ฟอกย้อม หลอมโลหะ แปรรูปแก้ว ผลิตวัสดุสี่ล้อ ย้อม ผ้า แปรรูปฝ้าย เป็นต้น สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติได้เป็นพิเศษจำนวน 20,000 คน โดยมี อัตราส่วนว่าจ้างคนงานท้องถิ่น 3 คนต่อการนำเข้าแรงงานต่างชาติ 2 คน โดยที่จำนวนแรงงาน ต่างชาติทั้งหมดในโรงงานจะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของแรงงานท้องถิ่น โดยคณะกรรมการการ แรงงานไต้หวันจะแบ่งขั้นตอนการนำเข้าเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นแรกจะอนุญาตให้นำเข้าแรงงาน ต่างชาติก่อนจำนวน 10,000 คน และขั้นตอนที่สองจะดูจากความคืบหน้าในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมภายในโรงงานและการว่าจ้างแรงงานท้องถิ่นของนายจ้าง จนถึงระดับหนึ่งแล้วจึง จะอนุญาตให้นายจ้างยื่นคำขอนำเข้าแรงงานต่างชาติที่เหลืออีก 10,000 คน

นอกจากนั้นคณะกรรมการการแรงงานไต้หวันได้ประกาศเปิดตลาดแรงงาน ต่างชาติในตำแหน่งของอุตสาหกรรมที่ต้องทำงานเป็นกะ เพื่อให้อุตสาหกรรมที่ต้องทำงานกะดึก ไม่ตกอยู่ในสภาพขาดแคลนแรงงาน โดยใช้รูปแบบ "แรงงานท้องถิ่น 3 คน ต่อ แรงงานต่างชาติ 2 คน" โควตาทั้งหมด 10,000 ตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1) ต้องเป็นโรงงานที่มีการผลิตในช่วงเวลา 22.00-06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น อย่างน้อย 1 ชม. และเป็นกิจการที่กรมอุตสาหกรรมยืนยันว่า เป็น 1 ใน 45 ประเภทกิจการ ที่มี ความจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติ

¹⁰ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, เอกสารบรรยายสรุปประกอบ การศึกษาดูงานปัญหาแรงงานไทยในไต้หวันของคณะวิจัย โครงการนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, (ไต้หวัน : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, 2551), (อัดสำเนา).

2) ต้องเคยประกาศรับสมัครแรงงานท้องถิ่นมาทำงานระดับ โดยมิเงื่อนไข การจ้างที่ดีกว่าแรงงานที่ทำงานในเวลาปกติ แต่ไม่สามารถหาผู้ที่ประสงค์จะรับจ้างได้

3) ต้องมีการว่าจ้างแรงงานท้องถิ่นจำนวน 3 คน จึงจะสามารถว่าจ้าง แรงงานต่างชาติได้จำนวน 2 คน¹¹

จากช่องทางในการเข้าไปทำงานในไต้หวันดังกล่าวข้างต้น ทำให้ ณ เดือน พฤศจิกายน 2550 มีแรงงานไทยในไต้หวันทั้งสิ้น 87,653 คน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต คือ ทำงานตามโรงงานต่าง ๆ มีจำนวน 78,481คน ทำงานก่อสร้าง 7,316 คน และเป็นผู้อนุบาล 1,844 คน

โดยจำนวนแรงงานไทยในปัจจุบันนั้นจะมีจำนวนที่ลดลงจากเดิมที่เคยมีแรงงาน ไทยในไต้หวันกว่าแสนคน ก็ลดลงเหลือเพียง 87,653 คน และมีแนวโน้มที่ลดลงเรื่อย ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากการย้ายฐานการผลิตของไต้หวันไปยังจีนและเวียดนาม แต่ในภาคการก่อสร้างจำนวน แรงงานไทยยังไม่ลดลง เพราะแรงงานก่อสร้างชาวไทยเป็นที่นิยมอย่างมากของนายจ้างไต้หวัน เนื่องจากมีความคุ้นเคยกับแรงงานไทย ส่วนผู้อนุบาลนั้นแรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันกับแรงงาน อินโดนีเซียที่เข้ามาเป็นผู้อนุบาลประมาณแสนคนไม่ได้ เพราะเป็นงานหนัก และเสี่ยงต่อการติด เชื้อ และยังมีค่าแรงต่ำเพราะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน¹²

ตารางที่ 2.11 จำนวนแรงงานต่างชาติในไต้หวัน ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2550

สัญชาติ	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	87,653	24.50
ฟิลิปปินส์	86,632	24.22
เวียดนาม	69,258	19.36
อินโดนีเซีย	114,126	31.91
มาเลเซีย	11	0.003
มองโกเลีย	25	0.007

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป

¹¹ เรื่องเดียวกัน.

¹² สัมภาษณ์, สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์, ผู้อำนวยการ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, 24 มกราคม 2551.

ตารางที่ 2.12 สัดส่วนของแรงงานไทยในแต่ละประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ/งาน	จำนวนแรงงานต่างชาติ	สัดส่วนจำนวนแรงงานไทย	
		จำนวน	ร้อยละ
ก่อสร้าง	8,696	7,316	84.13
การผลิต	182,813	78,481	42.93
ผู้ช่วยงานบ้าน/ผู้ดูแล	162,472	1,844	1.13
การเกษตร(ลูกเรือประมง)	3,724	12	0.32

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป

2.3.2.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวัน

ไต้หวันเป็นประเทศที่เมื่อแรงงานไทยไปทำงานแล้ว แรงงานไทยแทบทุกคนต่างก็ต้องประสบปัญหาการเอาเปรียบจากนายจ้างไต้หวัน ซึ่งรูปแบบของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยนั้นมีดังนี้

1) ค่าใช้จ่ายประจำรายเดือน / รายปี

คนงานที่มาทำงานในไต้หวันนอกจากเสียค่าบริการ (ค่าหัว) ราคาแพง (ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 120,000 – 140,000 บาทหรือสูงกว่า) เมื่อเข้าทำงานยังถูกจัดเก็บค่าใช้จ่ายต่างๆ อีกหลายรายการ เช่น ค่าอาหารและที่พัก ค่าบริการหรือหรือค่าดูแลจากบริษัทจัดหางานไต้หวัน ค่าภาษีรายได้ ค่าตรวจโรค (ปีแรกต้องเข้ารับการตรวจ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 1,500 เหรียญไต้หวัน ปีต่อไปตรวจปีละครั้ง) ค่าบัตรประจำตัวหรือใบอนุญาตถิ่นที่อยู่ ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันภัยแรงงาน ค่าหักฝากหรือเงินกันหนึ่ และอื่นๆ

นอกจากนี้ยังถูกบริษัทจัดหางานในไต้หวันเรียกเก็บเงินอื่นๆ อีกหลายรายการต่างๆ ที่ไม่มีสิทธิในการจัดเก็บ เช่น ค่ารถไปสถานพยาบาลเพื่อเข้ารับการตรวจรักษาเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น เนื่องจากคนงานได้เสียค่าบริการหรือค่าดูแลรายเดือน เดือนละ 1,800 เหรียญไต้หวัน ให้แก่บริษัทจัดหางานแล้ว

บางรายมีการเรียกเก็บค่าปรับกรณีคนงานขอลาออกหรือขอยกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนด (15,000 – 35,000 เหรียญไต้หวัน)

2) ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมสูงกว่าความเป็นจริง

บริษัทจัดหางานบางรายมาต่ออายุหนังสือเดินทางให้แก่คนงาน ณ ฝ่ายกงสุล สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย แล้วเรียกเก็บเงินจากคนงานรายละ 3,000 เหรียญไต้หวัน ทั้งๆ ที่ค่าธรรมเนียมต่ออายุเพียง 1,200 เหรียญไต้หวัน นอกจากนี้การต่ออายุหนังสือเดินทางข้างต้น มีบางรายที่เอกสารหลักฐานไม่ครบ หรือต้องให้ญาติจากทางประเทศไทยจัดทำ

และส่งมาให้หรือต้องมีการจัดทำสำเนาเอกสารเพิ่มเติม บริษัทจัดหางานบางรายได้เรียกเก็บเงินจากคนงานเพิ่มเติม หรือให้ญาติจัดส่งเงินมาให้ก็มี และจำนวนเงินที่เรียกเก็บก็สูงกว่าความเป็นจริง

3) ถูกเรียกเก็บค่าเดินทางกลับเมื่อครบสัญญา

นายจ้างและบริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินค่าตัวเครื่องบินขากลับจากคนงาน โดยหักจากเงินค่าจ้างและเงินหักฝาก หรือเงินได้อื่น ๆ ของคนงานเป็นค่าตัว ทั้ง ๆ ที่คนงานทำงานครบตามสัญญาและเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาซึ่งผ่านการรับรองจากสำนักงานแรงงาน และกรมการจัดหางานระบุให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

4) ถูกเรียกเก็บ / หักค่ารถไป - กลับสนามบิน

บริษัทจัดหางานหลายรายเรียกเก็บเงินค่ารถ ในการนำคนงานไปส่งสนามบินเพื่อเดินทางกลับ เมื่อครบสัญญา หรือเมื่อคนงานต้องออกจากงานด้วยสาเหตุใดก็ตาม รายละเอียดประมาณ 1,000 - 1,200 เหรียญได้ทุกวัน ทั้งๆ ที่เป็นบริการและเป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว เนื่องจากเก็บค่าบริการรายเดือนจากคนงานไปแล้ว

5) การแลกเปลี่ยนเงิน

คนงานส่วนใหญ่ที่เดินทางกลับประเทศไทยเมื่อครบสัญญาหรือเมื่อออกจากงานด้วยเหตุใดก็ตาม มักจะมีเงินติดตัวจำนวนค่อนข้างมาก (รายละเอียดหลายหมื่นเหรียญได้ทุกวัน) ซึ่งเป็นเงินค่าจ้างและค่าล่วงเวลางวดสุดท้ายและเงินหักฝาก หรือเงินภาษีที่ได้รับคืน ที่ผ่านมาพบว่าบริษัทจัดหางานหลายรายมีพฤติกรรมเอาเปรียบคนงาน คือ จะนำเงินคนงานไปแลกเปลี่ยนเป็นเงินบาทให้ที่สนามบิน โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นขบวนการ คิดอัตราแลกเปลี่ยนในอัตราที่ต่ำกว่าราคาตลาด เมื่อแลกเปลี่ยนแล้วจะนำมาส่งให้คนงานขณะที่กำลังจะเข้าตรวจลงตราหนังสือเดินทาง โดยคนงานไม่มีโอกาสได้ตรวจสอบและทักท้วงกรณีได้เงินไม่ครบหรือไม่ถูกต้อง สร้างความเสียหายแก่คนงานอย่างมาก แต่กลับสร้างรายได้เป็นกอบเป็นกำแก่บริษัทจัดหางาน

6) เงินหักฝาก / เงินกันหนี้

คนงานที่มาทำงานได้ทุกวันเกือบทุกราย จะถูกนายจ้างเรียกเก็บเงินหักฝากหรือเงินกันหนี้ไว้ เฉลี่ยรายละเอียดประมาณ 2,000 - 3,000 เหรียญได้ทุกวันต่อเดือน มีจำนวนไม่น้อยที่เก็บรายละเอียด 5,000 เหรียญได้ทุกวัน โดยไม่มีข้อกำหนดของกฎหมายให้กระทำได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ปรากฏว่านายจ้าง / บริษัทจัดหางาน ส่วนมากได้หักเงินค่าจ้างของคนงานไว้เป็นเงินหักฝาก

เงินหักฝากคนงานแต่ละราย จะมีจำนวนมากเมื่อทำงานครบสัญญาจึงเป็นแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้นายจ้างและบริษัทจัดหางานหาช่องทางหัก / ยึด / ไม่คืน / หรือคืนเงินให้ไม่ครบจำนวนแก่คนงาน

นายจ้างบางรายเลิกกิจการไปแล้วไม่คืนเงินหักฝากให้คนงานหรือคนงานไม่สามารถเรียกเงินคืนได้ บางรายยึดเอาเงินหักฝากของคนงาน (จำนวนมาก) เป็นของตนอ้างว่าคนงานหลบหนี คนงานบางคนเดินทางกลับไปพักผ่อนประจำปีแล้วประสบอุบัติเหตุเสียชีวิตหรือพิการไม่อาจกลับมาทำงานต่อได้ นายจ้าง / บริษัทจัดหางานก็ไม่ยอมคืนเงินหักฝากที่หักไว้ บางรายนำเงินหักฝากของคนงานในบริษัทไปปล่อยกู้ให้คนงานอีกทอดหนึ่ง เท่ากับว่าแทนที่คนงานจะได้ดอกเบี้ยจากเงินฝากของตนกลับต้องเป็นฝ่ายเสียดอกเบี้ยให้แก่เงินของตนเอง

นายจ้างบางรายพบว่าได้นำเงินหักฝากของคนงานไปเปิดบัญชีไว้ในนามของบริษัทหรือของเจ้าของบริษัทเสียเอง นอกจากนี้เงินหักฝากดังกล่าวแม้ว่านายจ้างจะอ้างว่าเปิดบัญชีไว้ในนามของคนงานแต่พบว่าทุกรายสามารถเบิกเอาออกมาได้โดยใช้ตราประทับของบริษัทหรือของนายจ้างและคนงานไม่อาจรู้ได้ว่าเงินของตนถูกเบิกออกมาแล้ว ดังนั้นเงินหักฝากแม้จะมองในมุมหนึ่งในแง่ดีที่เป็นเงินออมของคนงานแต่ก็มีช่องทางมากมายที่ทำให้คนงานถูกขูดรีดเอาเปรียบได้

คนงานบางคนมาทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาหลายปีและถูกนายจ้างเรียกเก็บเงินหักฝากไว้เป็นจำนวนมาก บางรายหักเก็บไว้กว่า 70,000 เหรียญได้หวัน เมื่อคนงานต้องคดีได้รับโทษจำคุกจะด้วยเหตุใดก็ตามหรือคนงานหลบหนี และร้องทุกข์ผ่านสำนักงานแรงงานขอให้ติดตามเงินหักฝากให้เพื่อนำมาเป็นค่าปรับ (วิชาขาดอายุ) และค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับเมื่อพ้นโทษ มักจะติดตามเงินคืนให้คนงานได้ค่อนข้างยากหรือได้ไม่ครบจำนวน

นายจ้างบางรายอ้างความเสียหายจากการที่คนงานหลบหนีถือสิทธิหักเงินจากเงินหักฝากของคนงาน ที่ต้องโทษหรือหลบหนีตั้งแต่ประมาณ 15,840 – 31,860 เหรียญได้หวัน หรือเท่ากับเงินเดือนคนงาน 1- 2 เดือน บางรายถือสิทธิจะยึดเอาไว้ทั้งหมด โดยอ้างว่าคนงานได้ลงนามในเอกสารยินยอมให้ตนสามารถหักเงินหักฝากของคนงานทั้งหมดได้หากคนงานทำงานไม่ครบสัญญาหรือละเมิดสัญญา

7) ค่าน้ำหนักส่วนเกิน

บริษัทจัดหางานบางรายที่นำคนงานไปส่งสนามบินเพื่อเดินทางกลับเรียกเก็บเงินค่าน้ำหนัก (สัมภาระส่วนเกิน) จากคนงานเกินความเป็นจริงต่างๆ ที่กระเป๋าสัมภาระของคนงานมิได้เกินกว่าที่สายการบินกำหนดหรือน้ำหนักส่วนที่เกินน้อยกว่าที่บริษัทจัดหางานกล่าวอ้าง และยังเรียกเก็บเงินค่าน้ำหนักจากคนงานในอัตราที่สูงกว่าสายการบินกำหนดอีกด้วย โดยอาศัยความด้วยประสบการณ์และภาวะจำยอมของคนงานเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ โดยเฉพาะกรณีที่คนงานเดินทางกลับเป็นกลุ่มหรือหลายคนซึ่งสามารถเฉลี่ยน้ำหนักกันได้ แต่บริษัทจัดหางานกลับใช้ช่องโอกาสนี้ในการหาประโยชน์จากคนงาน

8) ถูกหักค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน

คนงานถูกตัดค่าจ้าง ในวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายนายจ้างเอง ทั้งๆ ที่ไม่มีสิทธิหักค่าจ้างสำหรับวันที่สั่งให้หยุดงาน ยกเว้นกรณีที่ถูกจ้างขาดงาน (โดยไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดตามที่กฎหมายกำหนด) นายจ้างบางรายนำเอาจำนวนชั่วโมงล่วงเวลาที่คนงานทำไว้มาหักออกเป็นจำนวน 8 ชั่วโมงเพื่อชดเชยวันที่ตนสั่งให้ถูกจ้างหยุดงานก็มี ซึ่งนอกจากจะเป็นการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายแล้วยังเป็นการเอาเปรียบคนงานอีกด้วย

9) ถูกหักเงิน (จำนวนมาก) กรณีฝ่าฝืนระเบียบวินัย

นายจ้างหักเงินค่าจ้างคนงานเพื่อเป็นค่าปรับกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยหรือกฎข้อบังคับ ที่พบบ่อยก็คือ ฝ่าฝืนระเบียบการเข้า - ออกหอพัก กล่าวคือคนงานที่กลับเข้าหอพักไม่ทันเวลา (22.00 น.) จะถูกนายจ้าง / บริษัทจัดหางาน ปรับเป็นเงินครั้งละ 1,000 เหรียญได้หวัน มีบางรายที่หักเป็นเงินถึง 15,000 เหรียญได้หวัน การกระทำของนายจ้างดังกล่าวเป็นการขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้มีคนงานบางคน โดยเฉพาะผู้ซึ่งเพิ่งจะมาทำงานได้ไม่นาน ยังมีหนี้สินจำนวนมาก และกลัวถูกส่งกลับ จึงยอมให้ตัดเงิน

10) ค่าล่วงเวลา

นายจ้างจำนวนมากจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยแบ่งการจ่ายค่าจ้าง (17,280 เหรียญได้หวัน) ออกเป็นส่วนๆ ส่วนหนึ่งกำหนดให้เป็นเงินเดือนพื้นฐาน ประมาณ 14,000 เหรียญ อีกส่วนหนึ่งเป็นเบี้ยขยัน ประมาณ 1,800 เหรียญ อ้างว่าเงินที่จ่ายให้ ไม่ว่าจะแบ่งออกเป็นกี่ส่วนหรือแบ่งประเภทอย่างไรถือว่าเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น ดังนั้นหากรวมทุกรายการเข้าด้วยกันแล้ว หากไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามสัญญา คือ 17,840 เหรียญได้หวันไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย แต่ปัญหาที่พบตามมาก็คือ นายจ้างใช้ฐานค่าจ้างไม่ถึง 17,280 เหรียญ (คือ 14,000+ เหรียญ) หรือฐานค่าจ้างที่ตนแบ่งไว้ นั่น เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณค่าล่วงเวลา เป็นเหตุให้คนงานได้รับค่าล่วงเวลาดำกว่าที่กฎหมายกำหนด

11) ถูกเรียกเก็บเงินค่าบริการ (ค่าหัว) รายเดือน

บริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการ (ค่าหัว) จากคนงานในได้หวันเป็นรายเดือน เดือนละประมาณ 6,500 เหรียญได้หวัน ซึ่งเป็นการเรียกเก็บเพิ่มเติมจากที่คนงานเสียค่าบริการมาแล้วจากประเทศไทยจำนวนหนึ่ง โดยหักจากค่าจ้างของคนงานในแต่ละเดือน อ้างว่าเงินที่จัดเก็บนั้นเป็นเงินที่คนงานกู้จากสถาบันการเงินในประเทศไทย ตนเป็นเพียงตัวแทนทำหน้าที่ช่วยหักเงินเพื่อใช้หนี้ให้คนงานเท่านั้น ในจำนวนนี้หลายรายถูกตรวจพบโดยเจ้าหน้าที่แรงงานและส่งเรื่องมาให้สำนักงานแรงงานตรวจสอบพฤติกรรมของบริษัทจัดหางาน

12) ค่าจ้างไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือคุณค่าฝีมือแรงงาน

สัญญาจ้างคนงานบางราย โดยเฉพาะที่มาทำงานในตำแหน่งช่างฝีมือ เช่น ช่างเชื่อม (ผู้ชำนาญงานเฉพาะทาง) ระบุอัตราค่าจ้างไว้กว่า 18,000 เหรียญได้วัน แต่เมื่อเดินทางมาถึงได้วันกลับได้ค่าจ้างแค่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ 17,280 เหรียญเท่านั้น

13) การนำเข้าแรงงานไม่ตรง / ไม่สะท้อนความต้องการที่แท้จริง

นายจ้าง / บริษัทจัดหางาน แจ้งจำนวนคนงานที่จะขอนำเข้าได้วันเกินกว่าจำนวนที่ต้องการจริง เช่น ในช่วงเวลาหนึ่ง นายจ้างมีความต้องการนำเข้าคนงานไทยไม่เกิน 10 คน แต่บริษัทจัดหางานทำหนังสือให้สำนักงานแรงงานรับรองการนำเข้าถึง 60 คน เป็นต้น อ้างว่าขอเผื่อไว้สำหรับระยะเวลาข้างหน้า บางสถานประกอบการมีคนงานไทยทำงานอยู่เพียง 14 คน แต่ทำหนังสือแจ้งขอนำเข้าคนงานไทยเพื่อทดแทนคนงานไทยที่เดินทางกลับเพราะครบสัญญาถึง 34 คน เป็นต้น

14) ไม่ได้รับค่าชดเชย กรณีถูกให้ออกจากงาน

นายจ้าง / บริษัทจัดหางาน ส่งคนงานกลับก่อนครบกำหนดสัญญา โดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้คนงานตามกฎหมาย หรือจ่ายให้น้อยกว่าจำนวนหรืออัตราซึ่งคนงานควรจะได้รับตามกฎหมาย และบางรายยังให้คนงานออกค่าตัวเดินทางกลับเอง

นายจ้างบางรายใช้วิธีสอบถามคนงานซึ่งทำงานมาจนเกือบจะครบสัญญา (เช่น คนงานเหลือเวลาทำงานอีก 1 - 2 สัปดาห์จะครบสัญญา) ว่าประสงค์จะกลับไปประเทศไทยหรือไม่ สำหรับคนงานที่ไม่ประสงค์จะต่อสัญญา นายจ้างจะอ้างว่าคนงานขอเลิกสัญญา สำหรับคนงานที่ประสงค์จะกลับบ้าน / หรือแจ้งว่าอยากกลับไปพักผ่อน เพราะจากบ้านมาทำงานห่างครอบครัวมานานแล้ว นายจ้างจะอ้างว่าคนงานขอเดินทางกลับเอง และหักค่าตัวเครื่องบินขากลับจากคนงาน นายจ้างบางรายกลับเรียกค่าเสียหายจากคนงานรายละ 15,000 เหรียญ (หรือค่าจ้าง 1 เดือน) ฐานที่เป็นฝ่ายเลิกสัญญา

15) ค่าต่อสัญญา

บริษัทจัดหางานบางรายเรียกเก็บเงินค่าต่อสัญญา (เมื่อคนงานทำงานครบสัญญา 1 ปีหรือ 2 ปี) จากคนงาน รายละ 15,000 เหรียญได้วัน เพื่อเป็นค่าต่อสัญญาทั้งที่การต่อสัญญาเป็นเรื่องการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับคนงานบริษัทจัดหางานมิได้มีส่วนในการจัดหาตำแหน่งงานหรือมีส่วนในการดำเนินการใดๆ เพื่อให้คนงานได้รับการต่อสัญญาแต่อย่างใด

บริษัทจัดหางานบางรายเรียกเก็บเงินค่าบริการ (ค่าหัว) จากคนงานรายละ 15,000 เหรียญได้วัน เพื่อเป็นค่าต่อสัญญา (ปีที่สาม) ทั้ง ๆ ที่การต่อสัญญาเป็นเรื่องสมัครใจระหว่างคนงานและบริษัทโดยคนงานยังคงทำงานที่เดิม ตำแหน่งหน้าที่และสภาพการจ้างเดิม

นอกจากนี้กรณีคนงานทำงานไม่ครบสัญญาในปีที่ต่อสัญญาเนื่องจาก นายจ้างไม่มีงานให้ทำหรืองานเสร็จสิ้นก่อนครบสัญญา นายจ้างก็มีได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้คนงาน และบริษัทจัดหางานก็มีได้คืนเงินค่าบริการที่เรียกเก็บข้างต้นให้แก่คนงานแต่อย่างใด

16) ค่าบริการและค่าหัวสำหรับการกลับมาทำงานรอบใหม่

คนงานทำงานครบสัญญา 2 หรือ 3 ปี และจะกลับมาทำงานต่อกับ นายจ้างรายเดิม ตำแหน่งหน้าที่เดิม และอัตราเงินเดือนเดิม ต้องไปเริ่มต้นเสียค่าบริการให้แก่ บริษัทจัดหางานเพื่อกลับมาทำงานรอบใหม่คนละกว่า 100,000 บาท ทั้งๆ ที่นายจ้างควรจะให้ คนงานเดินเรื่องเองเพื่อกลับมาทำงานต่อได้ โดยไม่ต้องไปเสียค่าบริการอีก นอกจากนี้เมื่อคนงาน กลับมาทำงานรอบสองหลังจากที่ทำงานครบสัญญา 3 ปีแรกไปแล้วกลับต้องมาเริ่มต้นเสีย ค่าบริการรายเดือนรอบใหม่ คือ ปีที่ 4,5,6 เป็นเงิน 1,800 1,700 และ 1,500 เหรียญได้หัววัน ตามลำดับ (เสมือนเพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานในได้หัววันครั้งแรก) ทั้ง ๆ ที่ ควรจะนับอายุงานต่อเนื่องจาก สัญญาฉบับแรก และให้คนงานเสียค่าบริการรายเดือนแก่บริษัทจัดหางานได้หัววันเพียงเดือนละ 1,500 เหรียญได้หัววันเท่านั้น

17) ภาษีรายได้

ระเบียบการจัดเก็บภาษีรายได้จากคนงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันเป็น ระเบียบที่ทางการได้หัววันใช้มาเป็นเวลานานแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดเก็บภาษีแก่บุคคลที่มี ตำแหน่งวิชาชีพที่มีอัตราค่าจ้างสูงๆ เช่น วิศวกร ที่ปรึกษาโครงการ ช่างเทคนิควิชาชีพ นักแสดง ฯลฯ ซึ่งเข้าทำงานในได้หัววันระยะสั้นๆ และนำรายได้กลับไปประเทศของตน แต่ปัจจุบันบุคคลที่เข้า มาทำงานได้หัววันส่วนใหญ่เป็นคนงานทั่วไป (ซึ่งถูกกำหนดค่าจ้างไว้ ณ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่ กล่าวข้างต้น) ซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อย เพียงแค่รายได้ขั้นต่ำเท่านั้น ระบบภาษีที่บังคับใช้อยู่จึงไม่เป็น ธรรมต่อคนงาน

การจัดเก็บภาษีในอัตราร้อยละ 20 (เท่ากับ 3,168 เหรียญได้หัววันต่อ เดือน) แก่คนงานที่พำนักหรือมีถิ่นที่อยู่ในได้หัววันไม่ครบ 183 วันในปีการจัดเก็บภาษี (หรือผู้ที่เข้า มาในได้หัววันหลังวันที่ 2 กรกฎาคม) โดยไม่มีการยึดหย่อน เป็นการสร้างภาระแก่คนงานซึ่งมีหนี้สิน ที่กู้ยืมมาเพื่อใช้จ่ายในการหางานทำอย่างมาก

นอกจากนี้เมื่อนายจ้างบางรายจัดเก็บภาษีจากคนงานไปแล้วไม่นำส่ง สรรพากร เมื่อประสบปัญหาต้องเลิกกิจการทำให้คนงานต้องเสียภาษีย้อนหลัง ณ ฐานภาษี ประเมินของสรรพากร (ประมาณ 24,000 เหรียญได้หัววัน) เป็นผลให้คนงานต้องเสียภาษีซ้ำซ้อน โดยไม่ได้รับการผ่อนผันแม้จะมีใช้ความผิดของตนก็ตาม นายจ้างและบริษัทจัดหางานหลาย รายได้รับเงินคืนภาษีที่คนงานจ่ายไว้เกินมาจากสรรพากรแล้วไม่มอบหรือไม่โอนให้คนงาน หรือให้ ไม่ครบก็มี

18) เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย/เสียชีวิต

นายจ้าง/บริษัทจัดหางานบางราย ยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ประกันภัยแรงงาน หรือรับเงินค่าทดแทนกรณีคนงานประสบอันตรายหรือเสียชีวิต หรือได้ยื่นขอรับเงินค่าทดแทนกรณีทายาทหรือบุคคลในสายเลือดโดยตรงขอคนงานเสียชีวิต หรือได้ยื่นขอรับเงินคืนภาษี และได้รับเงินมาแล้ว ไม่โอนหรือมอบให้คนงาน (เงินแต่ละประเภทมักเป็นเงินจำนวนมากตั้งแต่ 200,000 ถึงกว่า 1,000,000 เหรียญ) โดยเฉพาะคนงานที่เดินทางกลับไปแล้วเนื่องจากทำงานครบสัญญา หรือคนงานที่ประสบอุบัติเหตุอันตรายไม่อาจทำงานต่อไปได้ต้องเดินทางกลับประเทศไทย

19) ถูกบังคับให้ลงนามในหนังสือยินยอมให้นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานสามารถหักค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้

นายจ้าง/บริษัทจัดหางานนำเอกสารระบุข้อความในลักษณะซึ่งคนงานให้ความยินยอมแก่นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานในการหักเงินค่าจ้างเพื่อเป็นค่าตัวเครื่องบินขากลับ (ทั้ง ๆ ที่สัญญาจ้างระบุว่า นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ) หรือข้อความที่ระบุให้นายจ้างสามารถยึดเงินหักฝากของคนงานได้ในทุกกรณีหากคนงานไม่ทำตามสัญญา หรือระบุข้อความให้คนงานต้องมอบเงินให้บริษัทจัดหางานในได้วันเป็นรายเดือน ๆ ละ 6,500 เหรียญ เพื่อโอนเข้าบัญชีบริษัทจัดหางานในประเทศไทย (เป็นค่าบริการหรือค่าหัว ซึ่งเป็นการเรียกเก็บค่าบริการผิดกฎหมาย แต่บริษัทจัดหางานอ้างว่าตนทำหน้าที่โอนเงินให้คนงานเท่านั้นตามหนังสือยินยอม) หรือ ข้อความยินยอมให้นายจ้าง/บริษัทจัดหางานสามารถหักค่าเสียหายได้กรณีคนงานขอเดินทางกลับ หรือระบุข้อความอื่น ๆ ในลักษณะเป็นการลิดรอนสิทธิของคนงาน หรือเพื่อมิให้คนงานได้รับสิทธิตามกฎหมายและสัญญาจ้าง

20) ถูกส่งกลับระหว่างทดลองงาน

คนงานถูกส่งกลับ ในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน โดยนายจ้างอ้างว่าคนงานไม่มีคุณสมบัติ หรือฝีมือตามที่กำหนดหรือตามที่ตกลงกัน ทั้ง ๆ ที่ตำแหน่งงานที่จ้างระบุว่าจ้างว่าเป็นคนงานทั่วไป หรือ Labour หรือ General Labour เป็นต้น

21) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง (ค่าอาหาร) กรณีคนงานถูกส่งกลับก่อนครบสัญญา (สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่ถึง 2 ปี)

นายจ้างบางรายได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติมาทำงานได้เพียงระยะเวลาไม่ถึง 2 ปี เช่น 1 ปี 6 เดือน) แต่ทำสัญญาระบุระยะเวลาการจ้างไว้ 2 ปี และทำหนังสือรับรองแจ้งต่อกรมการจัดหางานยืนยันว่า หากไม่สามารถว่าจ้างคนงานจนครบระยะเวลาตามสัญญาได้ จะคืนเงินค่าอาหารที่เรียกเก็บจากคนงานเป็นรายเดือน ๆ ละ 2,500 เหรียญทั้งหมดให้แก่คนงาน แต่ในความเป็นจริงไม่พบว่ามียายจ้าง/บริษัทจัดหางานรายใดคืนเงินให้คนงานตามที่ได้รับรองไว้ เมื่อส่งคนงานกลับก่อนครบกำหนดตามสัญญา

22) ถูกเปลี่ยนสถานะเป็นลูกจ้างรายวัน/รายขึ้นหรือเหมาจ่ายรายวัน นายจ้างหลายรายปรับเปลี่ยนสถานะลูกจ้างจากลูกจ้างรายเดือน เป็นลูกจ้างรายขึ้น/หรือตามผลงาน/หรือรายวัน และจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (17,280 เหรียญได้หวัน) และคิดค่าล่วงเวลาให้ในอัตราต่ำกว่ากฎหมายอันเป็นผลจากการปรับเปลี่ยนสถานะดังกล่าว บางรายให้ทำงานเหมาวันละ 12 ชั่วโมง โดยจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ¹³

ตารางที่ 2.13 สถิติการร้องทุกข์ของแรงงานไทยในไต้หวัน

ประเภทคำร้อง	ปีงบประมาณ 2547	ปีงบประมาณ 2548	ปีงบประมาณ 2549
1. คำร้องเกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์	คน/วงเงิน(บาท)	คน/วงเงิน(บาท)	คน/วงเงิน(บาท)
1.1 เงินคืนภาษีส่วนเกิน	671 / 5,353,121	232 / 3,473,774	131 / 2,454,919
1.2 ค่าจ้าง	53 / 2,247,587	135 / 7,590,358	109 / 1,913,509
1.3 ค่าล่วงเวลา	31 / 25,697	9/-	- /-
1.4 ค่าชดเชยการเลิกจ้าง	30 / 1,107,805	66 / 1,952,051	53 / 1,404,500
1.5 ค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บ	24 / 3,900,714	33 / 8,583,904	18 / 5,083,680
1.6 ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต	30 / 22,632,434	26 / 20,124,873	23 / 12,198,108
1.7 เงินฝากสะสม	55 / 2,516,416	1,674 / 12,000,000	13 / 1,195,803
1.8 ค่าอาหาร	-	-	- / -
1.9 ค่าบริการจัดหางาน	-	124 / 5,292,763	1654 / 13,585,887
1.10 เงินค่าตัวเครื่องบิน	-	-	25 / 192,529
รวม	894 / 37,783,774	2,299 / 59,017,723	1,970 / 38,195,662
2. คำร้องที่ไม่เกี่ยวกับเงินสิทธิประโยชน์	484	278	332
รวมคำร้อง (1 + 2)	1,378	2,577	2,343

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย เมืองเกาสง ประเทศไต้หวัน

¹³ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, ประมวลปัญหาคนงานไทยในไต้หวันเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน, (ไต้หวัน : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, 2551), (อัดสำเนา).

2.3.3 สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

2.3.3.1 สถานการณ์แรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ปัจจุบันมีแรงงานไทยอยู่ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ประมาณ 7,000 คน โดยอยู่ในรัฐอาบูดาบีประมาณ 2,400 คน รัฐดูไบประมาณ 1,500 คน ที่เหลือก็กระจัดกระจายอยู่ในรัฐอื่น ๆ ลักษณะงานที่ทำงานใหญ่จะอยู่ในภาคก่อสร้าง ช่างฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม ลูกจ้างในร้านอาหาร ช่างซ่อมรถ ประกอบกิจการส่วนตัว (ค้าขาย ร้านอาหาร ตัดเย็บเสื้อผ้า) และภาคบริการ (ท่องเที่ยว โรงแรม สปา และนวดแผนไทย)

โดยการมาทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์มี 2 ลักษณะคือ

ประเภทแรก จะผ่านสถานเอกอัครราชทูต โดยนายจ้างจะทำ Job Offer มายื่นที่สถานทูต แล้วสถานทูตก็จะไปตรวจสอบนายจ้างเพื่อดูสถานที่ทำงาน ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของนายจ้าง ตรวจสอบอัตราค่าจ้าง แล้วจึงทำการรับรองเอกสารให้ แล้วนายจ้างจึงจะส่งไปให้บริษัทจัดหางานในประเทศไทยไปรับสมัครคนงานให้ โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะเดินทางไปคัดเลือกคนงานที่ประเทศไทยเองโดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องใช้ฝีมือเป็นพิเศษ

ประเภทที่สอง จะเป็นการมาทำงานโดยไม่ผ่านสถานเอกอัครราชทูต มีทั้งประเภทที่คนไทยที่ทำงานที่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์อยู่แล้วไปชักชวนคนงานอื่นมาทำงาน เนื่องจากที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์แรงงานสามารถเดินทางเข้ามาโดยใช้ Visit Visa แล้วค่อยมาเปลี่ยนเป็น Employment Visa ที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และยังมีแรงงานจำพวกผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ติดต่อทำสัญญาจ้างกับนายจ้างโดยตรง แล้วเดินทางเข้ามาโดยใช้ Business Visa ซึ่งไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนเป็น Employment Visa แต่จะมีระยะเวลาการทำงานที่สั้นกว่าเหมาะสำหรับผู้เข้ามาทำงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นระยะเวลา 3-6 เดือน ซึ่งทั้งสองประเภทต่างก็เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ โดยในปัจจุบันประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์กำลังดำเนินการเปลี่ยนประเภทวีซ่าของผู้ที่จะเข้ามาทำงานในฐานะผู้ชำนาญพิเศษจากเดิมเข้ามาโดย Business Visa เปลี่ยนเป็น Mission Permit Visa โดยจะออกให้เฉพาะผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นครั้งคราว อายุการอนุญาตให้เข้าประเทศมีกำหนด 3 เดือน และสามารถขยายได้อีก 90 วัน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษจะสามารถนำครอบครัวมาได้ แต่สำหรับแรงงานทั่วไปจะไม่อนุญาตให้นำครอบครัวมาด้วย เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

อีกช่องทางหนึ่งซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการคือ การจัดส่งระหว่างรัฐต่อรัฐ ซึ่งประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้ทำความตกลงจัดส่งแรงงานระหว่างรัฐต่อรัฐกับหลายประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศที่สามที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้ทำความตกลงจัดส่งแรงงานระหว่างรัฐต่อรัฐ โดยได้มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับ

รัฐบาลแห่งสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ว่าด้วยเรื่องแรงงาน ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 ที่ผ่านมา คณะกรรมการจัดหางาน ประเทศไทย เพื่ออำนวยความสะดวกในการคัดเลือกและการสรรหาแรงงานจากประเทศไทยเพื่อไปทำงานในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการภายในของทั้งสองประเทศเพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจดังกล่าว จึงยังไม่มี การส่งแรงงานไทยภายใต้ความตกลงฉบับนี้¹⁴

2.3.3.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

1) ทำสัญญาซ้อน

คนงานไม่ได้รับเงินเดือนตามสัญญาที่ทำไว้ที่เมืองไทย ซึ่งผ่านกรมการจัดหางาน เนื่องจากบริษัทจัดหางานให้คนงานทำสัญญาฉบับใหม่ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าเดิม โดยให้เซ็นก่อนขึ้นเครื่องบิน หรือเมื่อเดินทางไปถึงนายจ้างก็ให้เซ็นสัญญาฉบับใหม่ ซึ่งคนงานอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำโดยไม่รู้สาระสำคัญของสัญญา เนื่องจากเป็นภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ นายหน้าค้าแรงงานไทยจะไปแนะนำนายจ้างในต่างประเทศให้ทำเอกสารเพื่อให้ผ่านขั้นตอนอนุมัติของทางราชการไทย

2) การปลอมแปลงเอกสารการจ้างงาน

บริษัทจัดหางานไทยจะใช้เอกสารการจ้างงานที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่เคยรับรองให้ นำไปแก้ไขชื่อ ตำแหน่งและเงินเดือน

3) การนำแรงงานเข้ามาโดยวีซ่าท่องเที่ยวแล้วนำมาเร่งหาตำแหน่งงาน

ปัจจุบันนี้ มีกลุ่มผู้หลอกลวงคนไทยหลายรายหลอกลวงคนงานมาทำงานที่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยเก็บค่าหัวในอัตราสูงและให้มาโดยวีซ่าท่องเที่ยวโดยที่ยังไม่มีตำแหน่งงาน แต่มาเร่งขายซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้งานและถูกกลุ่มบุคคลดังกล่าวลอบแพ

4) สิทธิประโยชน์ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขในสัญญา

ก) ค่าล่วงเวลา

เป็นปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนบ่อยครั้งมาก นายจ้างมักอ้างว่ามีปัญหาเรื่องการเงิน จึงไม่สามารถจ่ายค่าล่วงเวลาได้

ข) ค้างจ่ายค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างล่าช้า

¹⁴ สัมภาษณ์, กาญจน์ ชีรานนท์, เอกอัครราชทูต สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี, 14 กุมภาพันธ์ 2551.

เป็นปัญหาที่พบเป็นประจำและได้รับทราบที่บริษัทที่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์กระทำกันเป็นเรื่องปกติซึ่งไม่น่าจะยอมรับได้ ปัญหานี้ค่อนข้างแก้ไขลำบาก เนื่องจากนายจ้างจะอ้างว่าประสบปัญหาการเงินและผิดผ่อนไปเรื่อย ๆ

ค) การดูแลคนงานและสภาพที่พักอาศัย บริษัทนายจ้างมักคอยให้ความสนใจดูแลพาคนงานไปโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

ปัญหานี้เป็นความเดือดร้อนของคนงานมากเนื่องจากคนงานไม่มีพาทนะจะไป หากเจ็บมากต้องไปเองก็ต้องเสียค่าแท็กซี่ซึ่งมีราคาค่อนข้างแพง นอกจากนี้ สภาพที่พักอาศัยมักจะแออัดและอยู่ในสภาพเลว

5) คุณสมบัติไม่ตรง

หลายกรณีที่บริษัทจัดหางานส่งคนงานที่มีคุณสมบัติไม่ตรงหรือความสามารถไม่ถึงไปทำงานเพียงเพื่อให้ได้ค่าหัว ทำให้คนงานไม่ผ่านการทดลองงาน ถูกส่งกลับหรือถูกลดค่าแรง

6) ปัญหาแรงงานไทยขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ทำให้เสียเปรียบเมื่อทำงาน เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มาจากภูมิภาคเอเชียใต้ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษได้ดี และในอนาคตสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จะออกระเบียบให้แรงงานต่างชาติต้องผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษก่อน

7) ปัญหาแรงงานไทยบอกเลิกสัญญาที่กำหนด เนื่องจากมีความคาดหวังที่ผิดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซึ่งมีได้รับการบอกกล่าวอย่างถูกต้องก่อนลงนามในสัญญาว่าจ้าง

8) ปัญหาการโดนหลอกลวงให้ลงนามในสัญญาจ้างอีกครั้งเมื่อมาถึง โดยมีเงื่อนไขการจ้างไม่ตรงกับที่เคยลงนามที่ประเทศไทย¹⁵

2.3.4 เกาหลีใต้

2.3.4.1 สถานการณ์แรงงานไทยในเกาหลีใต้

เดิมประเทศเกาหลีใต้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System: ITS) และระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System: EPS)

1) ระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (ITS) เริ่มใช้ในปี ค.ศ. 1993 โดยรัฐบาลให้โควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติสาขาอุตสาหกรรมแก่สหพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง

¹⁵ สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ, ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของรัฐดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์, (สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ : สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ, 2550), (อัดสำเนา).

แห่งเกาหลี (Korea Federation of Small and Medium Business: KFSB) มอบโควตานำเข้า แรงงานสาขาก่อสร้างแก่สมาคมก่อสร้างแห่งเกาหลี (The Construction of Korea: CAK) และ มอบโควตาสาขากการเกษตรแก่สมาพันธ์ความร่วมมือด้านการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Cooperation: NAC) คนหางานจะได้รับอนุญาตให้ทำงาน 1 ปี และสามารถต่อ สัญญาได้อีก 1 ปี สำหรับการทํางานในปีแรก ถือว่าเป็นการฝึกอบรม คนงานอาจจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2) ระบบใบอนุญาตทำงาน (EPS) เป็นระบบที่ใช้ควบคู่กับระบบ ITS ระบบ EPS ได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาเกาหลีใต้ เมื่อ 31 กรกฎาคม ค.ศ. 2004 ให้มีผล ใช้บังคับเมื่อ 17 สิงหาคม ค.ศ. 2004 โดยกระทรวงแรงงานแห่งเกาหลีใต้เป็นผู้คัดเลือกประเทศที่จะจัดส่งแรงงาน ปัจจุบันมีประเทศผู้ส่ง รวม 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย ปากีสถาน อุสเบกิสถาน จีน และกัมพูชา การจัดส่ง แรงงานเป็นไปตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) และมอบหมายให้สถาบันพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) เป็นผู้ดำเนินการ

แต่ต่อมากระทรวงแรงงานแห่งเกาหลีใต้ประกาศว่านับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2007 เกาหลีใต้จะมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพียงระบบเดียวคือ ระบบ EPS สำหรับองค์กร ต่างๆ ที่เคยทำหน้าที่จัดหาและดูแลคนงานต่างชาติ ได้แก่ CAK, KFSB และ NAC รวมทั้งเอกชนที่ ได้รับมอบอำนาจให้ทำหน้าที่ดูแลคนงานต่างชาติ ให้ยุติภารกิจทั้งหมดตั้งแต่ 1 มกราคม ค.ศ. 2007 เป็นต้นไป¹⁶

สาระสำคัญของระบบใบอนุญาตทำงาน (EPS)

1) นิยามของระบบใบอนุญาตทำงาน (EPS)

ระบบการใบอนุญาตทำงาน (EPS) อนุญาตนายจ้างผู้ไม่สามารถว่าจ้าง แรงงานในประเทศ ให้สามารถว่าจ้างแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมได้โดยถูกกฎหมาย และเป็นระบบที่รัฐบาลใช้ในการนำเข้าและจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้อย่างเป็นทางการ โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อ

- กำหนดระบบจัดการการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มี ประสิทธิภาพ
- ใช้เงื่อนไขการทำงานและสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับแรงงานใน ประเทศ

¹⁶ http://www.mol.go.th/mol_korea07_1.html

- เพื่อป้องกันความลับสน รัฐบาลจะเป็นผู้คัดเลือกและเชิญ
แรงงานต่างด้าว

2) ประเภทของธุรกิจที่อนุญาตให้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ภายใต้การอนุญาตให้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวถูกจำกัด
ให้ทำงานได้ใน 5 อุตสาหกรรมเท่านั้น

- ก) อุตสาหกรรมการผลิต
- ข) อุตสาหกรรมก่อสร้าง
- ค) อุตสาหกรรมเกษตรและการผสมพันธุ์สัตว์ (การเพาะปลูก
พืชผล การผสมพันธุ์สัตว์)
- ง) อุตสาหกรรมประมง
- จ) อุตสาหกรรมบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร บริการ
สนับสนุนธุรกิจ สังคมสงเคราะห์ การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาล บริการใน
ครัวเรือน ฯลฯ)

3) คุณสมบัติของนายจ้าง

- ก) นายจ้างไม่สามารถหาคนงานในประเทศได้ทั้งหมดหรือเป็น
บางส่วน แม้ว่าพยายามหาแล้วเป็นเวลาเจ็ดวัน
- ข) นายจ้างไม่มีคนงานในประเทศที่ออกจากงานโดยการควบคุม
การว่าจ้างเป็นเวลาตั้งแต่ 2 เดือนก่อนที่จะสมัครเพื่อรับสมัครแรงงานในประเทศจนถึงวันที่สมัคร
ขออนุญาตว่าจ้าง
- ค) นายจ้างมิได้จ่ายเงินเดือนล่าช้าเป็นเวลาตั้งแต่ 5 เดือนก่อนที่จะ
สมัครเพื่อรับสมัครแรงงานในประเทศจนถึงวันที่สมัครขออนุญาตว่าจ้าง
- ง) สถานที่ทำงานซึ่งมีประกันการว่าจ้างและประกันอุบัติเหตุทาง
อุตสาหกรรม (ยกเว้นสถานที่ทำงานซึ่งไม่ถูกกำหนดให้มีประกันดังกล่าว)

4) คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว

- ก) อายุ 18 ปีหรือมากกว่า
- ข) ถือหนังสือเดินทางที่ถูกต้อง
- ค) ไม่เป็นผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศภายใต้บทบัญญัติ
ของมาตรา 11 ของกฎหมายควบคุมการตรวจคนเข้าเมือง
- ง) ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี

5) ขั้นตอนการคัดเลือก/ว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ก) นายจ้างที่พยายามแล้วแต่ไม่สามารถหาคนงานในประเทศ (เป็นเวลาเจ็ดวัน) ผ่านทางศูนย์สนับสนุนการว่าจ้าง (ESC) สามารถสมัครขออนุญาตว่าจ้าง

ข) นายจ้างที่ได้สมัครขออนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างด้าวจะได้รับการแนะนำผู้สมัครในรายชื่อผู้หางานต่างด้าวที่ผ่านข้อกำหนดการรับสมัครของนายจ้าง เพื่อคัดเลือกภายใน 3 เดือนนับจากวันที่สมัครขออนุญาตว่าจ้าง

ค) นายจ้างที่ได้เลือกคนงานที่ถูกแนะนำแล้วจะได้รับใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งระบุชื่อและข้อมูลอื่นๆ ของคนงานต่างด้าว ที่ถูกเลือก

ง) นายจ้างลงนามในสัญญาแรงงานมาตรฐานกับคนงานต่างด้าวที่เลือกภายใน 3 เดือนนับจาก วันที่ออกใบอนุญาต กำหนดเงื่อนไขของสัญญาและข้อตกลงอื่นๆ ได้แก่ ค่าแรง เวลาทำงาน วันหยุด สถานที่ทำงาน ฯลฯ นายจ้างอาจทำสัญญาแรงงานโดยตรงหรือโดยอ้อมโดยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) เป็นผู้ทำ

- สัญญาแรงงานมาตรฐานต้องทำเป็นสองฉบับ โดยต้องส่งไปให้คนงานต่างด้าวฉบับหนึ่ง

- ระยะเวลาของสัญญาแรงงานต้องไม่เกิน 1 ปี โดยสามารถต่อสัญญาได้ไม่เกิน 3 ปีนับจากวันที่ทำ และนายจ้างที่ต่อสัญญา แรงงานต้องสมัครขอต่อเวลาใบอนุญาตว่าจ้างโดยใช้ใบสมัครขอต่อเวลาใบอนุญาตว่าจ้าง

- ผลของสัญญาแรงงาน สัญญาจะมีผลบังคับใช้นับจากวันที่คนงานต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศเกาหลี

จ) หากนายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตว่าจ้างไม่สามารถทำสัญญาแรงงานกับคนงานต่างด้าวด้วยเหตุผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น การเสียชีวิตของคนงานต่างด้าว และต้องการว่าจ้างคนงานต่างด้าวคนอื่น จะต้องสมัครเพื่อขอให้ออกใบอนุญาตว่าจ้างใหม่ภายใน 7 วันนับจากการเกิดเหตุที่ทำให้ต้องออกใบอนุญาตใหม่

ฉ) นายจ้างที่ได้ลงนามในสัญญาแรงงานกับคนงานต่างด้าวต้องสมัครขอออก ประกาศนียบัตรการออกวีซ่าจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มีอำนาจ และส่งประกาศนียบัตรนั้นไปให้คนงานเพื่อให้คนงาน สามารถดำเนินการที่สถานทูตเกาหลีเพื่อเดินทางเข้าประเทศเกาหลี

ช) นายจ้างส่งประกาศนียบัตรการออกวีซ่าไปให้คนงานต่างด้าว

ซ) คนงานต่างด้าวจะได้รับวีซ่าทำงานจากสถานทูตเกาหลีและเดินทางเข้าประเทศเกาหลี

ฅ) คนงานต่างด้าวที่เข้าประเทศเกาหลีจะต้องผ่านหลักสูตรอบรมการว่าจ้างภายใน 15 วัน

ญ) แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการตรวจร่างกายระหว่างการอบรม ผู้ที่ไม่ผ่านการตรวจร่างกายจะต้องได้รับการตรวจร่างกายครั้งที่สองที่ละเอียดขึ้น การไม่ผ่านการตรวจครั้งที่สองจะมีผลให้ต้องเดินทางกลับ

ฎ) คนงานไปยื่นจดทะเบียนคนต่างด้าวที่สำนักงานจดทะเบียนในท้องถิ่นภายใน 90 วันหลังเข้าประเทศ

ฏ) แรงงานต่างด้าวต้องสมัครขอเอาประกันภัยเบ็ดเตล็ดและประกันค่าเดินทางกลับภายใน 15 วันและ 80 วันตามลำดับ นับจากวันที่สัญญาว่าจ้าง (ต้องทำสัญญาประกันดังกล่าวและมีผลบังคับใช้ระหว่างช่วงอบรม)¹⁷

แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีได้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในเกาหลีได้มาก เนื่องจาก

1) เกาหลีใต้ขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

2) ค่านิยมของคนเกาหลีใต้ที่ไม่นิยมทำงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) ซึ่งงานเหล่านี้คืองานไร่ฝีมือหรืองานสำหรับกรรมกร

3) ตั้งแต่ปี 1987 จนถึงปัจจุบัน ค่าจ้างแรงงานในเกาหลีใต้สูงขึ้นอย่างรวดเร็วถึงสามเท่าตัว นับ เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลังไหลเข้าไปทำงานมากขึ้นทั้งโดยถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้าไปในรูปแบบต่างๆ เช่น เข้าไปในฐานะนักท่องเที่ยว หนีสัญญาจ้าง ฯลฯ¹⁸

ตารางที่ 2.14 จำนวนคนงานไทยในประเทศเกาหลี ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2551

คนงานถูกกฎหมาย	คนงานผิดกฎหมาย	รวม
34,000	14,800	48,800

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย ประเทศเกาหลีใต้

¹⁷ <http://english.molab.go.kr/english/Foreign/Foreign-overview.jsp>

¹⁸ http://www.mol.go.th/mol_korea07_1.html

ตารางที่ 2.15 จำนวนคนไทยที่จัดส่งผ่านระบบ EPS

ปี	จำนวน (คน)
2547	558
2548	5,964
2549	6,746
2550	5,798

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย ประเทศเกาหลีใต้

2.3.4.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในเกาหลีใต้

1) ปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย

ในประเทศเกาหลีใต้มีแรงงานไทยมาทำงานประมาณ 48,800 ราย เป็นแรงงานถูกกฎหมาย 34,000 ราย และเป็นแรงงานผิดกฎหมายประมาณ 14,800 ราย โดยสาเหตุของการเป็นแรงงานผิดกฎหมายมีทั้งแรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีวีซ่าซึ่งจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศเกาหลีใต้ 3 เดือน แล้วแอบเข้ามาทำงานโดยไม่ยอมออกจากประเทศเกาหลีตามกำหนดระยะเวลาในวีซ่า กลายเป็นแรงงานที่ทำงานโดยผิดกฎหมาย และประเภทที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายตามระบบ EPS ซึ่งเป็นระบบการจัดส่งคนงานแบบรัฐต่อรัฐ แต่ต่อมาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างเดิมก็จะมี การเปลี่ยนงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายทำให้กลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายไป

2) ปัญหาทางด้านภาษา

แรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้ที่ผ่านการจัดส่งตามระบบ EPS จะได้รับการอบรมและผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี แต่เมื่อมาทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้กลับพบว่าแรงงานไทยเหล่านั้นมีความรู้ภาษาเกาหลีเพียงขั้นพื้นฐาน ไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน¹⁹

3) ปัญหาการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเกาหลี

เนื่องจากประเทศเกาหลีใต้มีวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศไทยมาก ทำให้แรงงานไทยที่มาทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้มีปัญหาในการปรับตัว ทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า "Cultural Shock" บางรายปรับตัวไม่ได้ขังตนเองไว้ในห้องพักไม่ยอมออกมาทำงานก็มี

¹⁹ สัมภาษณ์, พรพงศ์ กนิษฐานนท์, อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล, 20 มีนาคม 2551.

4) ปัญหาคุณภาพของแรงงาน

เนื่องจากแรงงานไทยที่มาทำงานในประเทศเกาหลีใต้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้เมื่อมาถึงแล้วปรากฏว่าแรงงานเหล่านั้นไม่ได้มีคุณภาพอย่างที่นายจ้างต้องการ ประกอบกับแรงงานไทยที่มาทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้ที่มีอายุมาก ผ่านการทำงานในประเทศอื่นมาก่อนทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง จึงเสียเปรียบในการแข่งขันกับแรงงานชาติอื่น เช่น แรงงานจากประเทศเวียดนามซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานหนุ่มสาวมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

5) ปัญหาการใช้เวลาว่าง

เนื่องจากแรงงานไทยในเกาหลีใต้ต้องทำงานหนักมีความเครียดสูง ทำให้แรงงานไทยบางส่วนใช้เวลาว่างในการพักผ่อนด้วยการดื่มสุรา และบางคนก็ติดยาเสพติด และยังพบว่าแรงงานไทยบางคนเป็นผู้จำหน่ายยาเสพติดให้แก่แรงงานไทย

6) นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติในระบบ EPS ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็กมีทุนประกอบการไม่มาก กิจการยังไม่มีความมั่นคง ทำให้เกิดปัญหาด้านการจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการหรือหยุดกิจการ

7) ลักษณะงานที่ทำมีความยาก ลำบากเกินกว่าที่คณงานจะคาดถึง เช่น แบกของหนัก ทำงานกลางแจ้งที่มีอากาศหนาวจัด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คณงานเหนื่อยล้า เกิดความท้อถอย และในที่สุดเมื่อไม่สามารถขอเปลี่ยนการทำงานได้ คณงานก็จะหนีงาน

8) คณงานเห็นว่าการจัดส่งโดยระบบ EPS เป็นบริการของรัฐ เสียค่าใช้จ่ายน้อย จึงขาดความอดทน ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานก็ถอดใจ ทิ้งงาน ขอเปลี่ยนงานหรือขอเดินทางกลับ

9) สภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพภูมิอากาศ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสภาพวัฒนธรรมใหม่ ทำให้คณงานเกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ²⁰

2.3.5 ญี่ปุ่น

2.3.5.1 สถานการณ์แรงงานไทยในญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเฉพาะผู้ประกอบการวิชาชีพและแรงงานมีฝีมือเท่านั้น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือนั้นยังไม่มียโยบายเปิดรับ โดยกฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพ (The Immigration Control and Refugee Recognition Law) ระบุสถานะการ

²⁰ สัมภาษณ์, เขียวลักษณ์ ยั่งยืน, ผู้อำนวยการ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงโซล, 21 มีนาคม 2551.

พำนัก พร้อมทั้งประเภทงาน, คุณสมบัติและเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติไว้ 14 สถานะ ได้แก่

- ศาสตราจารย์
- ศิลปิน
- นักข่าว
- ผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา
- นักกฎหมาย/นักบัญชี
- นักลงทุน/ผู้บริหาร
- ผู้ให้บริการทางการแพทย์
- นักวิจัย
- ผู้ทำงานด้านการศึกษา
- วิศวกร
- ผู้มีความรู้ทางวัฒนธรรม/ กิจกรรมต่างประเทศ
- ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ
- นักแสดง
- ผู้ชำนาญการ (แรงงานฝีมือ) มี 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ ผู้ปรุงอาหาร

สถาปนิกหรือวิศวกรโยธา ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตหรือซ่อมแซมผลิตภัณฑ์ ช่างเจียรไนเพชร พลอยอัญมณี ผู้เชี่ยวชาญการผลิตผลิตภัณฑ์ขนสัตว์ นักฝึกสัตว์ นักขุดเจาะน้ำมันในทะเล หรือนักพัฒนาพลังงานความร้อนโลก นักบิน และผู้ฝึกสอนกีฬา

รัฐบาลญี่ปุ่นได้ตั้งเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงานเป็นแรงงานฝีมือได้อย่างเข้มงวด และต้องมีระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานสาขานั้นๆ เกินกว่า 10 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการเข้ามาทำงานแรงงานฝีมือในญี่ปุ่นนั้นค่อนข้างยาก และต้องผ่านการตรวจสอบอย่างละเอียด

นอกจากนี้ คนต่างชาติที่มีสถานะประเภทคู่สมรสของชาวญี่ปุ่น ผู้มีถิ่นพำนักถาวร คู่สมรสของผู้มีถิ่นพำนักถาวร ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจกรรมตามที่กำหนดก็สามารถทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้

ส่วนนักเรียนต่างชาติและนักศึกษาต่างชาตินั้นสามารถทำงานได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนดโดยต้องขออนุญาตจากกระทรวงยุติธรรมก่อน และจะได้รับอนุญาตเมื่อได้รับการพิจารณาแล้วว่าไม่กระทบต่อการเล่าเรียน (ทำงานได้ไม่เกิน 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับนักเรียนต่างชาติที่ทำงาน Part-time กำหนดอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง)

คาดว่าปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นไม่น้อยกว่า 800,000 คน จำแนกเป็น คนต่างชาติที่เข้ามาเพื่อการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (14 สถานะการพำนัก) ประมาณ

180,000 คน แรงงานอื่นที่มีวิชาประเภทที่ทำงานได้ไม่จำกัดประเภท (เช่น คู่สมรสชาวญี่ปุ่น ผู้สืบเชื้อสายชาวญี่ปุ่น ผู้มีถิ่นพำนักถาวร) อีกไม่ต่ำกว่า 370,000 คน, ผู้ฝึกงานเทคนิค (ผู้ฝึกงาน JITCO ปีที่ 2 และ 3) ประมาณ 85,000 คนและนอกจากนี้ยังมีแรงงานผิดกฎหมาย (ผู้อยู่เกินกำหนดที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย) อีกประมาณ 170,000 คน

แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นมีทั้งส่วนที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย ซึ่งรวมทั้งหมดมีอยู่ราว 21,000 คน²¹ ดังนี้

ตารางที่ 2.16 จำนวนแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น ณ สิ้นปี พ.ศ. 2549

ประเภทแรงงาน	จำนวน (คน)
แรงงานถูกกฎหมาย	12,500
- แรงงานมีฝีมือ(14 สถานะ)	2,000
- ผู้ฝึกงาน	5,000
- แรงงานไทยในสถานะอื่นๆที่ได้รับอนุญาตทำงานได้	5,500
แรงงานผิดกฎหมาย	8,500
รวม	21,000

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย ประเทศญี่ปุ่น

ตามสถิติของกรมตรวจคนเข้าเมืองระบุว่า ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2549 มีแรงงานไทยที่ได้รับการอนุญาตให้เข้ามาเพื่อการทำงานโดยเฉพาะ (รวม 14 สถานะการพำนัก) จำนวน 1,794 คน

²¹ http://www.mol.go.th/mol_japan07.html

ตารางที่ 2.17 จำนวนแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยที่ขึ้นทะเบียนพำนักในญี่ปุ่น
ณ 1 มกราคม พ.ศ. 2549

ประเภทการลงตรา (วีซ่า)	แรงงานต่างชาติ (รวม)	แรงงานไทย
ผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์และกิจการ ตปท.	55,276	261
นักแสดง	36,376	273
วิศวกร	29,044	221
แรงงานมีฝีมือ	15,112	640
ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ	11,977	175
ครู, ผู้สอน	9,449	1
ศาสตราจารย์	8,406	115
นักลงทุน/ผู้บริหาร	6,743	41
ผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา	4,588	37
นักวิจัย	2,494	29
ศิลปิน	448	1
นักข่าว, นักหนังสือพิมพ์	280	-
ผู้ให้บริการทางการแพทย์	146	-
นักกฎหมาย/นักบัญชี	126	-
รวม	180,465	1,794

ที่มา : สถิติคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในญี่ปุ่น ณ สิ้นปี 2548, กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น

นอกจากการเปิดรับแรงงานมีฝีมือแล้ว ญี่ปุ่นยังมีการเปิดรับผู้ฝึกงานต่างชาติให้เข้ามาฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งหลายฝ่ายวิจารณ์ว่าเป็นการรับแรงงานกึ่งมีฝีมือเข้ามาทำงาน และพยายามผลักดันให้เปิดรับแรงงานต่างชาติโดยเสรีแทนที่จะแบ่งการรับแรงงานกึ่งมีฝีมือมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในรูปแบบของการรับผู้ฝึกงาน

ผู้ฝึกงานที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ สิ้นปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนทั้งสิ้น 54,107 คน เป็นผู้ฝึกงานจากประเทศจีนมากที่สุด (ร้อยละ 74.9) ส่วนผู้ฝึกงานไทยมีจำนวน 1,692 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ของยอดรวม มีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 5 รองจากจีน อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ตามลำดับ เฉพาะผู้ฝึกงานจาก 5 ประเทศดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 96.0 ของยอดรวมผู้ฝึกงานจากทุกชาติ

ตารางที่ 2.18 จำนวนผู้ฝึกงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ สิ้นปีต่างๆ (หน่วย : คน)

ผู้ฝึกงานจากประเทศ	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548
1. จีน	26,954	30,763	30,763	40,136	40,539
2. อินโดนีเซีย	3,813	4,234	4,234	4,189	3,440
3. เวียดนาม	2,516	2,516	3,528	3,491	3,380
4. ฟิลิปปินส์	2,329	2,329	2,689	2,888	2,906
5. ไทย	1,421	1,421	1,314	1,566	1,692
6. อื่นๆ	2,043	2,043	1,936	2,047	2,150
รวม	39,067	39,067	44,464	54,317	54,107

ที่มา : กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม ประเทศญี่ปุ่น

นอกเหนือจากจำนวนผู้ฝึกงานไทยที่ขึ้นทะเบียนพำนักแล้ว ยังมีผู้ฝึกงานอีกส่วนหนึ่งที่เข้ามาฝึกงานโดยถือวีซ่าผู้พำนักระยะสั้น วีซ่าดูงาน ซึ่งคาดว่า ณ ปัจจุบันมี ผู้ฝึกงานไทยทั้ง 2 ประเภทนี้อยู่ราว 3,500 คน

แรงงานไทยในสถานะอื่นที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้

ส่วนใหญ่ได้แก่ คนไทยที่เป็นคู่สมรสของชาวญี่ปุ่น ผู้มีถิ่นพำนักถาวร ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจกรรมตามที่กำหนด(ผู้ช่วยงานบ้าน, ผู้ฝึกงานเทคนิคในปีที่ 2 และ 3) ซึ่งคาดว่ามีความในส่วนของนี้อยู่ไม่ต่ำกว่า 5,500 คน

แรงงานผิดกฎหมาย (ผู้อยู่เกินกำหนดที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย)

รายงานของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่นระบุว่า ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 มีคนต่างชาติที่หลบหนีไปเป็นผู้อยู่เกินกำหนดซึ่งส่วนใหญ่ลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวนทั้งสิ้น 170,839 คน ลดลงจากปีก่อนหน้า 22,906 คน หรือลดลงร้อยละ 11.8 (ปีก่อนหน้าลดลงเพียงร้อยละ 5.5) จำแนกเป็นชาย 86,885 คน และหญิง 83,954 คน ผู้อยู่เกินกำหนดแทบจากทุกชาติมีจำนวนลดลง ในอดีตผู้ที่อยู่เกินกำหนดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอดในช่วงปี พ.ศ. 2533-2536 และหลังจากปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นมาก็เริ่มมีจำนวนลดลงทีละเล็กละน้อย เรื่อยมา และมาลดลงมากใน 2-3 ปีนี้เนื่องจากทางการญี่ปุ่นเร่งรณรงค์ปราบปรามผู้ลักลอบอยู่อย่างผิดกฎหมาย

ผู้อยู่เกินกำหนดเป็นผู้ที่มาจากประเทศเกาหลีมากที่สุด (ร้อยละ 21.3) มีชาวไทยมากเป็น อันดับที่ 4 รองจากเกาหลี ฟิลิปปินส์ และจีนตามลำดับ ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 มีผู้อยู่เกินกำหนด ชาวไทย จำนวนทั้งสิ้น 8,460 คน (ร้อยละ 5.0) ลดลงจากปีก่อนถึงร้อยละ 18.3

จำแนกเป็นเพศชาย 3,146 คนและเพศหญิง 5,314 คน โดยผู้อยู่เกินกำหนดชายไทยลดลงถึงร้อยละ 24.9 และผู้อยู่เกินกำหนดชาติอื่นๆที่เหลือส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่เกินกำหนดที่มาจากทวีปเอเชีย²² ดังนี้

ตารางที่ 2.19 จำนวนผู้อยู่เกินกำหนดสัญชาติไทย

เพศ	1 ม.ค. 46	1 ม.ค. 47	1 ม.ค. 48	1 ม.ค. 49	1 ม.ค. 50
ชาย	7,307	6,148	5,274	4,188	3,146
หญิง	8,386	8,186	7,513	6,164	5,314
รวม	15,693	14,334	12,787	10,352	8,460

ที่มา : กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม

แรงงานไทยที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นมีทั้งส่วนที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมาย ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ก็แตกต่างกันไป ดังนี้

1) แรงงานถูกต้องกฎหมาย

ส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ดีเช่นเดียวกับพนักงานชาวญี่ปุ่นทั่วไป คือ มีที่พักที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน มีสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างเป็นไปตามเกณฑ์ และไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบ แรงงานเหล่านี้มักมีการทำสัญญาจ้างงาน และตระหนักในสิทธิของตน

2) แรงงานผิดกฎหมาย

เพศชาย ส่วนใหญ่ทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้าง งานในโรงงาน และเพศหญิงพบว่าส่วนมากทำงานในสแน็คบาร์ หรืองานในโรงงาน สภาพความเป็นอยู่พบว่าอาจไม่ดีเท่ากับแรงงานถูกต้องกฎหมาย และต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ หากอยู่ในเมืองใหญ่ที่มีค่าเช่าที่พักแพง อาจเช่าห้องพักอยู่ร่วมกันหลายคน โดยเฉพาะหญิงที่มาค้าบริการและยังทำงานใช้หนี้ให้แก่ นายจ้างที่ซื้อตัวหญิงนั้นมากก็จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีและถูกบังคับให้ค้าประเวณีจนกว่าจะใช้หนี้หมด แต่ก็มีแรงงานไทยผิดกฎหมายจำนวนมากที่มีความอยู่อย่างสุขสบายและมีรายได้ที่ดี และพบว่ามีความผิดกฎหมายจำนวนไม่น้อยที่มีรายได้และความเป็นอยู่ดีกว่าแรงงานถูกต้องกฎหมาย โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานตามต่างจังหวัดที่อยู่ญี่ปุ่นมานานมีรายได้ค่อนข้างดี (วันละ

²² http://www.mol.go.th/mol_japan07_1.html

มากกว่า 3,000 บาท) คนงานเหล่านี้ไม่ต้องชำระค่าประกันสังคมต่างๆ รายได้ก็ได้รับเต็มเม็ดเต็มหน่วย สามารถส่งเงินกลับไปเลี้ยงครอบครัวทางประเทศไทยและสร้างบ้านได้²³

2.3.5.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในญี่ปุ่น

1) การหลบหนีไปเป็นผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่น
อย่างผิดกฎหมาย

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีค่าแรงสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นจึงเป็นแรงจูงใจให้คนต่างชาติดาทางเข้ามาและหลบหนีอยู่ในประเทศญี่ปุ่นแม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือเข้าประเทศญี่ปุ่นก็ตาม เนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูงนักจึงมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและมักได้รับการข่มขู่จากนายจ้างว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ละจะถูกเนรเทศกลับประเทศ ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าร้องเรียนสิทธิผลประโยชน์ที่ตนเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ลูกจ้างส่วนใหญ่มักไม่ทราบว่าการกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดหรือมีสถานะการพำนักที่ถูกต้องหรือไม่ก็ตาม ปัญหาที่มักเกิดกับผู้อยู่เกินกำหนดและลักลอบทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายในเรื่องการทำงาน ได้แก่

- ก) นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง
- ข) นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกันไว้
- ค) ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- ง) ถูกให้ออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- จ) ถูกนายจ้างหักค่าใช้จ่ายต่างๆที่สูงเกินความจริง
- ฉ) ถูกนายจ้างลดค่าจ้างโดยอ้างว่าเศรษฐกิจไม่ดี
- ช) ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานแต่นายจ้างไม่รับผิดชอบ
- ซ) ผู้ฝึกงานปีแรกยังทำงานล่วงเวลาไม่ได้ก็คิดหลบหนีทำให้

ทำลายตลาดแรงงานของญี่ปุ่น

ฅ) การไม่สามารถเข้าร่วมทำประกันสุขภาพของรัฐได้ ดังนั้นเมื่อเกิดเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนที่สูงมาก บางครั้งเจ็บป่วยต้องหายารับประทานเอง โดยไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงของโรค ทำให้รักษาได้ไม่ถูกจุด อาการสะสมจนป่วยเรื้อรัง รักษาไม่หาย สุดท้ายอาจต้องเสียชีวิตในญี่ปุ่น

²³ http://www.mol.go.th/mol_japan07_2.html

2) ถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศในญี่ปุ่น

มีหญิงไทยจำนวนมากที่ได้รับการชักชวนจากนายหน้าให้มาทำงานที่ญี่ปุ่นโดยไม่ทราบว่าจะถูกหลอกให้มาขายบริการทางเพศ แต่เมื่อเข้ามาในญี่ปุ่นแล้วถูกขายต่อให้กับเจ้าของร้านสเน็ค ซึ่งก็คือ แหล่งขายบริการทางเพศในราคาสูงมาก (ประมาณคนละ 3 ล้าน 5 แสนเยนถึง 5 ล้านเยน) ซึ่งกลายเป็นหนี้ ซึ่งหญิงดังกล่าวต้องชดใช้หนี้เหล่านี้โดยการถูกบังคับให้หาเงินจากการบริการทางเพศไปจนกว่าจะใช้หนี้หมดแล้วจึงได้รับอิสระ

3) นายจ้างละเมิดสัญญาจ้าง

กรณีแรงงานที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมายมักมีปัญหาเรื่องนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ให้ทำงานเกินกว่าเวลาที่ระบุในสัญญาจ้าง จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ระบุในสัญญาจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือจ่ายน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น

4) ความเป็นอยู่และความสามารถในการปรับตัว

เนื่องจากต้องจากบ้านมาใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นเป็นเวลานาน ประกอบกับ ภาษา วัฒนธรรมและอาหารการกินก็แตกต่างจากที่เคยเป็นอยู่ทำให้เหงาและคิดถึงบ้าน ยิ่งหากเป็นผู้อยู่เกินกำหนดก็ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ หากเจอนายจ้างที่ไม่ดีก็จะเกิดความเครียดและความเบื่อ ทำให้เกิดความเครียดทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ดี

5) อบายมุข

มีแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ติดอบายมุขเข้าบ่อนการพนัน หรือติดการเล่นปาลิงโกะ เงินที่หามาได้จึงหมดไปกับบ่อนและปาลิงโกะ และเมื่อหมดเงินก็ต้องไปกู้หนี้ยืมสิน หรือนำของไปจำนำเพื่อที่จะหาเงินมาเข้าบ่อน ในญี่ปุ่นแม้หนังสือเดินทางไทยก็พบว่ามีมารับจำนำกันได้

6) คนไทยหากินกับคนไทยด้วยกันเอง

คนไทยที่ไม่มีวีซ่าเมื่อต้องการทำงานก็จำเป็นต้องมีคนแนะนำงานให้ และเมื่อได้งานทำแล้วก็จ่ายเงินตอบแทนให้แก่คนไทยที่พาไปหางานให้ ซึ่งจะเรียกกันว่าค่าโชว์งาน นอกจากนี้มีคนไทยแฉ่งมาที่สถานทูตอยู่เนือง ๆ เรื่องพฤติกรรมคนไทยที่ชอบหลอกลวงคนไทยด้วยกันเอง เช่น หางานให้โดยไม่มีงานจริง ยืมเงินแล้วไม่ใช้คืนให้ จัดตั้งวงแชร์แล้วเซดเงินหนีไป แอบอ้างรับเงินผลประโยชน์จากทายาทคนไทยเสียชีวิต เป็นต้น

7) ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้งและเด็กไร้สัญชาติ

หญิงไทยผู้อยู่เกินกำหนดจำนวนมาก (ส่วนใหญ่ขายบริการทางเพศ) ที่ชอบพอกับชายชาวญี่ปุ่นโดยมิได้จดทะเบียนสมรส ต่อมาได้ให้กำเนิดบุตรแต่สามีชาวญี่ปุ่นไม่รับรองบุตรที่เกิดมา และหลายรายหลบหนีไป ประกอบกับหญิงเหล่านี้ไม่ได้ไปแจ้งเกิดต่อสถาน

เอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียวเพื่อขอรับสัญชาติไทยให้บุตรเนื่องจากเกรงว่าจะถูกทางการส่งตัวกลับประเทศไทย ทำให้เด็กที่เกิดมากลายเป็นเด็กไร้สัญชาติ เมื่อเกิดปัญหาเรื่องการดำรงชีวิตหรือปัญหาการทำงานทำให้ไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ก็มักนำเด็กไปฝากศูนย์เลี้ยงเด็กหรือหน่วยงานสวัสดิการของรัฐแล้วมักหลบหนีไป ทำให้หน่วยงานญี่ปุ่นไม่สามารถส่งเด็กกลับประเทศได้ เนื่องจากไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติของเด็กได้ มีหญิงไทยจำนวนไม่น้อยที่มาขายบริการทางเพศและต่อมาอยู่กินกับชายญี่ปุ่นแล้วมีปัญหาและเกิดความเครียดในการดำรงชีวิตจนมีปัญหาทางจิตใจจนก่อให้เกิดอาการทางประสาทตามมา

8) ปัญหาการหลบหนีของผู้ฝึกงาน

สาเหตุของการหลบหนีของผู้ฝึกงานนั้นมาจากตัวผู้ฝึกงานตั้งใจอยู่แล้วที่จะหลบหนีหรือมีเพื่อนหรือญาติชักชวนหลบหนีหรือทนสภาพการฝึกงานซึ่งมีรายได้น้อยไม่ได้ผลที่ตามมาคือ หากผู้ฝึกงานไทยขององค์กรผู้รับได้หลบหนีเกินกว่าอัตราที่กำหนดไว้จะต้องถูกลงโทษ อาจถูกสั่งพักหรือถอนใบอนุญาต ทำให้ผู้ฝึกงานในความดูแลต้องถูกย้ายไปฝึกงานกับองค์กรผู้รับอื่น หรือหากไม่มีผู้รับจะต้องถูกส่งกลับประเทศ ซึ่งอาจมีผลทำให้มีการหนีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อภาพพจน์ของผู้ฝึกงานไทยที่อัตราการหลบหนีปัจจุบันอยู่ในอัตราต่ำ อาจทำให้องค์กรรับ/บริษัทปรับเปลี่ยนเป้าหมายไปรับผู้ฝึกงานจากประเทศอื่น เช่น เวียดนาม บังคลาเทศ โดยเฉพาะเวียดนาม²⁴

ตารางที่ 2.20 สถิติคนงานร้องทุกข์/ผลการติดตามเงินผลประโยชน์ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา

	งปี 2545	งปี 2546	งปี 2547	งปี 2548	งปี 2549
จำนวนคนงานร้องทุกข์ (คน)	1,182	1,136	1,075	1,328	2,016
เงินผลประโยชน์คนงานที่ติดตามได้ (ล้านบาท)	18.84	20.03	19.50	29.71	30.49

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย ประเทศญี่ปุ่น

2.3.6 สิงคโปร์

2.3.6.1 สถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์

สิงคโปร์แบ่งกลุ่มผู้ทำงานชาวต่างชาติเป็น 2 ระดับคือ ระดับใช้วิทยาการความรู้กับระดับใช้ทักษะฝีมือและแรงงาน ซึ่งในระดับล่างนี้มีการแบ่งกลุ่มของประเทศที่จะได้รับใบอนุญาตทำงานออกเป็น

²⁴ http://www.mol.go.th/mol_japan07_2.html

1) กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ประกอบด้วย มาเลเซีย และ สาธารณรัฐประชาชนจีน

2) กลุ่มประเทศ Non-Traditional Sources (NTS) ประกอบด้วย ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน

3) กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ประกอบด้วย ฮังกง มาเก๊า เกาหลีใต้และไต้หวัน²⁵

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ให้แก่ชาวต่างชาติ ภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Worker Act) แตกต่างกันดังนี้

1) Employment Pass (P Pass และ Q Pass) สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงาน ระดับบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Professions, Manager, Executives and Specialists) ผู้ถือบัตร Employment Pass (ทั้ง P และ Q) ได้รับอนุญาตให้นำผู้ติดตามประเภท 1 คือ คู่สมรส บุตร ที่ยังไม่สมรสหรือบุตรบุญธรรมตามกฎหมายที่อายุต่ำกว่า 21 ปี ติดตามได้โดยถือบัตรผู้ติดตาม (Dependant's Pass) หรือ ผู้ถือ P Pass ได้รับอนุญาตเพิ่มเติมให้นำ ผู้ติดตามประเภท 2 คือ บิดามารดาตนเอง และบิดามารดาของคู่สมรส หรือ บุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งก่อนของคู่สมรส บุตรพิการ บุตรหญิงที่ยังไม่สมรสและอายุเกิน 21 ปี ติดตามได้โดยยื่นขอบัตร Long-Term Social Visit Pass ทั้งนี้ การพิจารณาให้ใบอนุญาต P หรือ Q ดูจากเงินเดือน ตำแหน่งและ ประสบการณ์เป็นหลัก ดังนี้

- P1 Pass เงินเดือนพื้นฐาน 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป
- P2 Pass เงินเดือนพื้นฐานระหว่าง 3,500 – 7,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน
- Q Pass เงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไปและต้องมี คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน (ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีในงานที่ เกี่ยวข้องรวมทั้งทักษะฝีมืออาจนำมาพิจารณาถ้าจำเป็น)
- Personalized Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตทำงาน ชนิดใหม่ซึ่งนำมาใช้ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป โดยผู้ถือบัตร Employment Pass และทำงานในสิงคโปร์มาแล้วอย่างน้อย 2 ปี (สำหรับ P Pass) หรือ 5 ปี (สำหรับ Q1 Pass) และรับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่าปีละ 30,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือนักศึกษาที่ศึกษาระดับสูงใน

²⁵ http://www.mol.go.th/mol_singapore07.html

สิงคโปร์และมีประสบการณ์ทำงานในสิงคโปร์ภายใต้ Employment Pass อย่างน้อย 2 ปี มีสิทธิ์ขอ PEP ซึ่งจะมีอายุการอนุญาต 5 ปีโดยไม่ต้องต่อ

ทั้งนี้ ระดับ P, Q และ PEP ไม่จำกัดเรื่องโควตาการจ้างและนายจ้างไม่ต้องจ่าย ภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ให้รัฐบาล

2) S Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับกลางด้วยความรู้และทักษะ เฉพาะทางเช่น ช่างเทคนิค พ่อครัว และอื่นๆ โดยได้รับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญ สิงคโปร์ ทั้งนี้ จำกัดโควตาการจ้างคือบริษัทจ้างได้เพียงร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างท้องถิ่น และนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม levy 50 เหรียญสิงคโปร์ต่อการจ้างลูกจ้างต่างชาติต่อคนต่อ เดือนให้กับรัฐบาล ผู้ถือ S Pass ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2,500 เหรียญสิงคโปร์สามารถขอรับสิทธิ์ ในเรื่องการนำบุคคลในครอบครัวติดตามได้

3) R Pass (Work Permit) สำหรับชาวต่างชาติระดับช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่ไม่เข้าคุณสมบัติประเภท S Pass ซึ่งกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามประเภทของ ธุรกิจและกลุ่มประเทศ (ตามรายละเอียดข้างต้น) ดังนี้

- ก่อสร้าง (Construction) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS
- อยู่ต่อเรือ (Marine) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS
- งานรับใช้ในบ้าน (Domestic Worker) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS
- การผลิต (Manufacturing) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS
- บริการ (Services) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS
- เกษตรกรรม (Agri-technology) อนุญาตแรงงานจาก NTS

4) Entre Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการประกอบธุรกิจขนาดกลางและ เล็กในสิงคโปร์ โดยยกเว้นธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหาร นวดฝ่าเท้า นวด สถานบันเทิง คาราโอเกะ แลกเปลี่ยนเงินหรือโอนเงิน กวดวิชาหรืออาชีพอื่นๆที่เหมือนกัน

5) Training Visit Pass (TVP) สำหรับผู้ฝึกงานของบริษัทซึ่งถือเป็น ส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยผู้ฝึกงานต้องได้รับเงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป หรือเป็นนักเรียนที่ฝึกงานตามหลักสูตรของสถาบันศึกษา หรือลูกจ้างของบริษัทที่มีสำนักงานสาขา นอก สิงคโปร์ ทั้งนี้ ผู้ยื่นขออนุญาตอาจได้รับพิจารณาให้ฝึกงานภายใต้ประเภท Training Work Permit (TWP) หากไม่ผ่านคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ TVP

6) Dependant Pass/ Letter of Consent (DP/LOC) เป็นใบอนุญาต สำหรับ ผู้ติดตามประเภท 1 ของผู้ถือบัตร Employment Pass ทั้งนี้ ผู้ได้บัตร DP หรือ LOC

สามารถขออนุญาตทำงานได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของ ใบอนุญาตแต่ละประเภท

7) Long Term Social Visit Pass (LTSVP) เป็นใบอนุญาตสำหรับ ผู้ติดตามประเภท 2 ของผู้ถือบัตร Employment Pass²⁶

ปี พ.ศ. 2550 สิงคโปร์ประกาศใช้ใบอนุญาตทำงานประเภทใหม่ (Personalized Employment Pass : PEP) ที่มุ่งหวังให้ชาวต่างชาติระดับวิชาชีพ (ถือใบอนุญาตประเภท Employment Pass) หรือนักศึกษาต่างชาติในสิงคโปร์เลือกสิงคโปร์เป็นที่ทำงานหรือที่อาศัยถาวร และถ่ายทอดความรู้ความสามารถช่วยพัฒนาสิงคโปร์

สำหรับชาวต่างชาติระดับแรงงาน (ถือใบอนุญาตประเภท Work Permit) สิงคโปร์ มีข้อกำหนดให้ผ่านการทดสอบของทางการสิงคโปร์ เช่น ด้านก่อสร้างต้องได้รับ Skill Evaluation Certificate (SEC) ส่วนแรงงานสตรีที่จะเข้าทำงานรับใช้ในบ้าน (Foreign Domestic Worker : FDW) ต้องมีพื้นฐานการศึกษาสามัญมาแล้วไม่ต่ำกว่า 8 ปี และผ่านข้อเขียนก่อนได้รับใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติในหลายภาค เช่น ก่อสร้าง งานเรือ งานการผลิต และงานรับใช้ในบ้านต้องเข้ารับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดความสูญเสียงบประมาณ²⁷

สำหรับจำนวนแรงงานไทยนั้น ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 มีจำนวนแรงงานไทยประมาณ 47,500 คน จำแนกแรงงานไทยตามภาคต่างๆ ได้ดังนี้ ก่อสร้างประมาณ 43,100 คน อยู่ต่อเรือ/ซ่อมเรือ 4,000 คน คนรับใช้ในบ้าน 150 คน พ่อครัวแม่ครัว 200 คน อื่นๆ 50 คน²⁸

2.3.6.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในสิงคโปร์

1) ปัญหานายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาตามที่ระบุไว้ในสัญญา นายจ้างขาดการดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของแรงงาน บางครั้งเมื่อแรงงานเจ็บป่วยก็ต้องช่วยเหลือตนเอง

2) ปัญหาคุณภาพแรงงาน แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานไม่มีฝีมือตามที่นายจ้างต้องการและมีข้อจำกัดด้านภาษา ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของประเทศสิงคโปร์

²⁶ http://www.mol.go.th/mol_singapore07_1.html

²⁷ http://www.mol.go.th/mol_singapore07_2.html

²⁸ http://www.mol.go.th/mol_singapore07_3.html

3) ปัญหาการใช้เวลาว่างในทางที่ผิด เมื่อถึงวันหยุดแรงงานไทยมักไปรวมตัวกันที่อาคารโกลเด้นไมล์และมักจะมีการดื่มสุรา เสพยาเสพติด ซึ่งเมื่อมีเมามากก็มักจะมีการทะเลาะวิวาทกัน ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของแรงงานไทย

4) บริษัทจัดหางานไม่มีผู้แทนประจำในสิงคโปร์ ทำให้แรงงานไทยไม่มีผู้คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่แรงงานไทยในปัญหาเบื้องต้น เช่น การส่งเงินกลับประเทศไทย การแก้ปัญหากรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา การพาไปร้องทุกข์ เป็นต้น

5) ปัญหานายจ้างในประเทศสิงคโปร์นำแรงงานไทยไปเร่ขายแรงงานหรือนำแรงงานไทยไปให้นายจ้างอื่นยืมโดยเรียกเก็บเงินค่าใช้แรงงานเป็นรายหัวต่อวันจนกว่าจะหมดงานก็เปลี่ยนไปทำงานที่อื่น สภาพดังกล่าวก่อความวิตกกังวลและความตึงเครียดแก่แรงงานไทย

6) แรงงานไทยในสิงคโปร์จะได้รับอนุญาตให้ทำงานสองปี แต่เมื่อมีการทำสัญญาจริง นายจ้างจะทำสัญญาปีต่อปี ทำให้แรงงานไทยต้องต่ออายุใบอนุญาตทำงานเมื่อครบหนึ่งปี และส่วนใหญ่ นายจ้างจะเรียกเก็บค่าต่ออายุใบอนุญาตทำงานจากแรงงาน ซึ่งแต่ละบริษัทจะเรียกเก็บไม่เท่ากัน โดยเป็นเงินประมาณ 300-1,200 เหรียญสิงคโปร์

7) ก่อนที่แรงงานไทยจะมาทำงานในสิงคโปร์ได้จะต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานเสียก่อน แต่ส่วนมากเมื่อแรงงานได้มาทำงานที่สิงคโปร์กลับพบว่างานที่ทำไม่ตรงกับฝีมือแรงงานที่ทดสอบมา

8) ปัญหาบริษัทจัดหางานไม่ทำตามข้อตกลง มีบริษัทจัดหางานบางแห่งไม่ได้ติดต่อกับนายจ้างในสิงคโปร์โดยตรง แต่ติดต่อกับตัวแทนจัดหางานในสิงคโปร์ เมื่อแรงงานไทยมาถึงสิงคโปร์ก็จะถูกส่งให้กับตัวแทนจัดหางานให้หางานให้กับแรงงาน ซึ่งแรงงานที่มาทำงานผ่านบริษัทจัดหางานเหล่านี้มักจะได้รับรายได้ที่ไม่เท่ากับที่ตกลงในประเทศไทยหรือนายจ้างมักมีปัญหาเรื่องการจ่ายเงิน²⁹

²⁹ http://www.mol.go.th/mol_singapore07_3.html

ตารางที่ 2.21 สถิติจำนวนแรงงานไทยขอความช่วยเหลือ

ปีงบประมาณ	จำนวนแรงงานร้องทุกข์ (คน)	เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ (คน)	ไม่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ (คน)	มูลค่าเงินสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ (ล้านบาท)
2547	5,787	1,268	4,519	70.46
2548	5,558	1,446	4,112	50.05
2549	4,891	949	3,942	50.35
2550 (ณ สิ้นก.พ.50)	2,358	461	1,897	17.80

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย ประเทศสิงคโปร์

2.3.7 มาเลเซีย

2.3.7.1 สถานการณ์แรงงานไทยในมาเลเซีย

รัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติ ยกเว้น แรงงานจากอินโดนีเซีย จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภาษาวัฒนธรรมและกฎหมายของประเทศมาเลเซีย (Induction Course) ณ ประเทศต้นทางก่อนเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยนายจ้างจะต้องได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซียก่อนจึงจะสามารถขอรับการตรวจลงตราอนุญาตให้ทำงาน ซึ่ง ณ ปัจจุบัน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 จังหวัดสงขลา ได้เป็นผู้รับผิดชอบในการอบรมหลักสูตร (Induction Course) ให้แก่แรงงานไทย และมีผู้ผ่านการอบรมไปแล้วหลายรุ่น

สาขาอาชีพของแรงงานไทยที่เป็นความต้องการของมาเลเซียในปัจจุบัน สาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของมาเลเซียได้แก่สาขานวดแผนไทย ซึ่งมีการเสนอความต้องการอย่างต่อเนื่อง เป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้แก่แรงงานไทยได้เป็นอย่างดี จึงมีแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานในสาขาอาชีพนี้เป็นจำนวนมาก จนในที่สุดทางการมาเลเซียได้แก่กระทรวงสาธารณสุขและสมาคมกายภาพบำบัด (Malaysian Society for Complementary Therapists: MSCT) ได้กำหนดคุณสมบัติของแรงงานไทยที่จะเข้ามาประกอบสาขาอาชีพนี้ โดยกำหนดให้มีคุณสมบัติจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรการนวดแผนไทยอย่างน้อย 372 ชั่วโมงและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสาขานวดแผนไทย ระดับที่ 2 จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเหตุผลเพื่อกลั่นกรองมิให้เข้ามาประกอบอาชีพแฝงเร้นในด้านค่าบริการทางเพศ³⁰

³⁰ http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_3.html

วิธีการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย

การเข้ามาทำงานของคนหางานเพื่อมาทำงานในประเทศมาเลเซีย นั้น มีหลายวิธี ดังนี้

- 1) กรณีนายจ้างได้แจ้งให้ สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จัดหาคนหางานและให้สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียตรวจสอบสัญญาจ้าง เมื่อได้คนหางานแล้วนายจ้างจะดำเนินการขอวีซ่าทำงานและนำคนหางานเดินทางมาทำงานในภายหลัง
- 2) กรณีนายจ้างติดต่อกับคนหางานด้วยตนเองและขอให้ สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียรับรองสัญญาจ้าง และภายหลังจากการที่นายจ้างดำเนินการขอวีซ่าทำงานได้แล้วคนหางานใช้วิธีแจ้งการเดินทางมาทำงานในประเทศมาเลเซียด้วยตนเอง
- 3) กรณีนายจ้างติดต่อกับคนหางานและตกลงสภาพการจ้างกันเองโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตวีซ่าทำงานและนำพาคนหางานเข้ามาทำงานโดยไม่แจ้งให้ สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียรับรองสัญญาจ้าง โดยอาจเดินทางเข้ามาด้วยวีซ่าประเภทท่องเที่ยวและเปลี่ยนเป็นวีซ่าทำงานภายหลัง
- 4) กรณีนายจ้างติดต่อกับคนหางานและตกลงสภาพการจ้างกันเองโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตวีซ่าทำงานและนำพาคนหางานเข้ามาทำงานโดยไม่แจ้งให้ สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียรับรองสัญญาจ้างและนายจ้างจะให้คนงานแจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง
- 5) กรณีคนหางานเดินทางมาด้วยวีซ่าประเภทท่องเที่ยวและเข้าทำงานโดยไม่แจ้งหน่วยงานใดเลย (ลักลอบทำงาน) โดยจะกลับเข้าประเทศไทยเพื่อประทับตราวีซ่าเข้ามาเลเซียทุกเดือน
- 6) กรณีคนหางานเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยใช้ ลักษณะเอกสาร Border Pass และเข้ามาทำงานประเภทประมงและเกษตร ตามชายแดน ซึ่งกรณีนี้นายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการขอเอกสารในการทำงานจากเจ้าหน้าที่แรงงานท้องถิ่น แรงงานกลุ่มนี้จะทำงานอยู่ตามแนวชายแดนไทย - มาเลเซียและเกาะลังกาวิ³¹

ในปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายอยู่ประมาณ 1.8 ล้านคน ร้อยละ 65.94 เป็นชาวอินโดนีเซีย ร้อยละ 10.92 เป็นชาวเนปาล ร้อยละ 7.56 เป็นชาวอินเดีย ที่เหลือเป็นชาวบังกลาเทศ เวียดนาม พม่า กัมพูชา และไทย ซึ่งขึ้นทะเบียนกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

³¹ http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_5.html

มาเลเซียว่ามีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่เป็นจำนวน 7,901 คน³² โดยแบ่งเป็นสาขาอาชีพต่างตามรายละเอียดตารางที่ 2.22 ดังนี้

ตารางที่ 2.22 จำนวนแรงงานไทยในมาเลเซียจำแนกตามสาขาอาชีพ ณ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2549

แม่บ้าน (Maid)	451	คน
ก่อสร้าง (Construction)	1,388	คน
อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing)	849	คน
ธุรกิจบริการ (Services)	4,776	คน
เพาะปลูก	211	คน
การเกษตร	226	คน
รวม	7,901	คน

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทย ประเทศมาเลเซีย

กรณีข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการนั้น เชื่อว่ามีแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีประมาณกว่า 20,000 คน ที่มีได้มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของมาเลเซีย จากตัวเลขดังกล่าวนี้ จะเป็นแรงงานที่ถือวีซ่าประเภทท่องเที่ยว และมีสิทธิในการอาศัยเพื่อลักลอบทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียได้เพียง 30 วัน ส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพ การเกษตร เช่นตัดอ้อย ปลูกปาล์ม ปลูกผัก ประมง พนักงานในร้านอาหาร นวดแผนไทย ช่างทำผม และก่อสร้าง ดังนั้น แรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่อยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซียทั้งสิ้น ซึ่งจะเดินทางเข้าออกตามด่านต่างๆของชายแดนไทยเพื่อประทับตราวีซ่าในทุกๆเดือน ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างไม่สนใจในการทำวีซ่าทำงาน ซึ่งเป็นการเสี่ยงต่อการถูกจับกุม

2.3.7.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในมาเลเซีย

1) ในปัจจุบันมีแรงงานไทยได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเดินทางเข้ามาทำงานด้วยตนเอง โดยการติดต่อตรงระหว่างนายจ้างกับคนหางาน ซึ่งดูเหมือนว่าเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ซึ่งไม่ผ่าน

³² http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_2.html

กรมการจัดหางาน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ การให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ก็ไม่สามารถทำได้เต็มที่เหมือนกับแรงงานที่เข้าทำงานโดยผ่านกรมการจัดหางาน

2) ในปัจจุบันได้มีนายหน้าชาวมาเลเซียได้เดินทางเข้าไปติดต่อและหาคนหางานในประเทศไทยด้วยตนเอง โดยมีได้เป็นบริษัทจัดหางานแต่อย่างใดและเมื่อนำแรงงานไทยมาแล้วจะดำเนินการหักค่าใช้จ่ายและหักค่าธรรมเนียมทำวีซ่าทำงานจากเงินเดือนที่ได้รับทำให้คนหางานมีรายได้น้อย

3) แรงงานไทยที่มาทำงานด้วยตนเองส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้าง จึงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานของมาเลเซีย เช่น ไม่มีวันหยุด ไม่มีค่าล่วงเวลา ไม่มีสวัสดิการ เป็นต้น³³

2.3.8 อิสราเอล

2.3.8.1 สถานการณ์แรงงานไทยในอิสราเอล

ความต้องการแรงงานต่างชาติในอิสราเอลมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือ งานสกปรก อันตราย และงานหนัก ซึ่งชาวอิสราเอลไม่ต้องการทำ แต่ทางการอิสราเอลอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติใน 4 ประเภทกิจการเท่านั้น คือ ภาคงานเกษตร ภาคการก่อสร้าง ภาคงานบริการ (ดูแลคนชราและผู้พิการ) และภาคอุตสาหกรรมบริการและร้านอาหาร

นอกจากนี้ รัฐบาลอิสราเอลมีการควบคุมและกำหนดโควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติทุกปีโดยในปี พ.ศ. 2549 ได้กำหนดโควตาอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1) ภาคก่อสร้าง จำนวน 15,000 คน โดยได้เปลี่ยนแปลงระบบการจ้างงาน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2548 เป็นต้นมา โดยให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลที่รัฐบาลคัดเลือกจำนวน 42 บริษัทเป็นนายจ้างแทนที่ให้ผู้รับเหมาก่อสร้างเป็นนายจ้างเช่นเดิม บริษัทจัดหางานเหล่านี้จะได้โควตาวีซ่าจากรัฐบาลโดยตรง เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ทำประกัน รวมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างของตนด้วย ซึ่งโควตาจำนวน 15,000 คนนี้ รวมถึงแรงงานต่างชาติที่ทำงานก่อสร้างในประเทศอิสราเอลอยู่แล้ว โดยรัฐบาลอิสราเอลจะพิจารณาให้นำเข้าต่อเมื่อมีแรงงานคนเก่าเดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว เป็นการนำเข้าเพื่อทดแทนแรงงานเก่าเท่านั้น

2) งานอุตสาหกรรมบริการและร้านอาหาร ได้แยกโควตาเป็นงานอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 1,500 คน และงานในร้านอาหารที่ต้องการผู้ชำนาญงานและมีฝีมือ ซึ่งคนอิสราเอลทำไม่ได้ เช่น ประกอบอาหารไทย ญี่ปุ่น จีน จำนวน 1,150 คน

³³ http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_6.html

3) งานเกษตรจำนวน 26,000 คน โควตาแรงงานเกษตร 26,000 คน นี้ รวมถึงคนงานเกษตรที่กำลังทำงานในประเทศอิสราเอลด้วยซึ่งโดยปกติในเดือนมกราคมของทุกปีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกระทรวงมหาดไทยอิสราเอล กระทรวงเกษตร และกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานของอิสราเอล จะมีการพิจารณาทบทวนจำนวนโควตาแรงงานเกษตร โดยในเบื้องต้นกำหนดให้นายจ้างเก่าที่มีแรงงานต่างชาติแล้วและมีวีซ่าว่างแต่ต้องการแรงงานเพิ่ม ต้องจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ถูกจับกุมก่อน และให้เวลาแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งตนต้องการจ้างต่อไปให้ไปต่อวีซ่าที่กระทรวงมหาดไทยภายในเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเมื่อทุกคนต่อวีซ่าให้ลูกจ้างของตนแล้วจะทำให้ทราบว่ามีส่วนที่ขาดเท่าใด จึงจะอนุญาตให้นายจ้างนั้น ๆ นำเข้าแรงงานใหม่ไปทำงานแทนคนงานเดิมซึ่งเดินทางกลับ หรือเปลี่ยนนายจ้างใหม่

4) งานดูแลคนชราและผู้พิการ ในปี 2549 ทางกรอิสราเอลไม่จำกัดจำนวนโควตาเพราะมีคนชราและผู้พิการต้องการคนดูแลมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ประกอบกับคนอิสราเอลไม่นิยมทำงานนี้ หรือถ้าจ้างคนอิสราเอลต้องจ้างในอัตราค่าจ้างสูงมาก อย่างไรก็ตามก่อนจะอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ จะมีการตรวจสอบ หากเห็นว่าจำเป็นจึงจะอนุญาตให้จ้างได้ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติมาก ขณะนี้จึงมีบริษัทจัดหางานอิสราเอลที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติไปทำงานดูแลคนชรา คนป่วย และผู้พิการในประเทศอิสราเอลประมาณ 400 บริษัท³⁴

การควบคุมและการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

1) การนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอล ต้องผ่านการพิจารณาของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละด้านก่อน เช่น งานเกษตรจะต้องผ่านกระทรวงเกษตรและการพัฒนาชนบทงานก่อสร้างจะต้องผ่านกระทรวงการก่อสร้าง งานดูแลคนชราและผู้พิการจะต้องผ่านกระทรวงสาธารณสุข โดยกระทรวงดังกล่าวรวบรวมความต้องการแรงงานในสาขาที่ตนควบคุมอยู่ ส่งให้กระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติจำนวนโควตา แล้วส่งให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาออกวีซ่า โดยประสานกับสถานทูตอิสราเอลในแต่ละประเทศ เพื่อประทับตราวีซ่าในหนังสือเดินทางแก่คนงานต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงาน ซึ่งเป็นวีซ่าอนุญาตให้ทำงาน เมื่อคนงานเดินทางไปถึงประเทศอิสราเอลแล้ว นายจ้างต้องไปขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งปกติอนุญาตให้ทำงานปีต่อปี โดยประทับตราในหนังสือเดินทางของคนงาน

2) การให้วีซ่าแรงงานต่างชาตินั้น อิสราเอลยึดหลักการให้วีซ่าแก่นายจ้าง โดยในใบอนุญาตทำงานซึ่งประทับอยู่ในหนังสือเดินทางของคนงานจะระบุชื่อนายจ้างอยู่ด้วย วีซ่ามิได้

³⁴ http://www.mol.go.th/mol_israel07.html

ให้แก่แรงงานต่างชาติแรงงานต่างชาติเป็นเพียงได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างรายนั้น ๆ ที่ได้รับโควตาวีซ่า ซึ่งจะกำหนดว่าจะมีคนงานได้จำนวนเท่าใด หากคนงานต้องการย้ายนายจ้าง ต้องมีนายจ้างรายใหม่ที่มีวีซ่าว่างก่อนและพร้อมจะรับโอนคนงานมาโดยความยินยอมของนายจ้างรายเก่าด้วย และต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยด้วยเช่นกัน เมื่อกลางปี 2549 ศาลอิสราเอลมีคำพิพากษาให้แรงงานต่างชาติเปลี่ยนนายจ้างได้โดยที่นายจ้างเดิมไม่จำเป็นต้องยินยอม แต่ในทางปฏิบัติ การเปลี่ยนนายจ้างจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทยอิสราเอลก่อนเสมอ

3) งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้ทั้ง 4 ประเภทนั้น ไม่สามารถเปลี่ยนประเภทวีซ่าได้ กล่าวคือแรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลด้วยวีซ่าประเภทใด จะได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะงานนั้น ๆ เท่านั้น หากตรวจพบว่าทำงานผิดประเภท หรือผิคนายจ้างถือว่าผิดกฎหมาย จะถูกจับกุมทันที

4) นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้ เริ่มจากนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานก่อนว่าสามารถจ้างได้จำนวนเท่าใด หลังจากนั้นต้องไปแจ้งต่อกระทรวงมหาดไทยว่า จะนำเข้าแรงงานต่างชาติด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า ถ้านำเข้าโดยตรงต้องประสานสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในประเทศของคนงานให้ออกวีซ่าให้คนงานที่ต้องการจ้างไปทำงาน แต่ถ้ามอบบริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้า บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการแทนจนกระทั่งคนงานเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

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

6) ต้องจ่ายภาษีรายได้ ขึ้นอยู่กับรายได้แต่ละเดือน ประมาณร้อยละ 10-20 ของค่าจ้าง

7) กรณีแรงงานต่างชาติของนายจ้างรายใดหลบหนี วีซ่าของนายจ้างรายนั้น จะไม่ถือว่าว่างลง และจะยังไม่มีสิทธิจ้างแรงงานต่างชาติใหม่ทดแทน จนกว่าจะมีหลักฐานและศรัทธาทางการอิสราเอลว่าแรงงานต่างชาติที่หลบหนีไปนั้นได้เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว

8) กฎหมายอิสราเอลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการ และกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับจากนายจ้างชาวอิสราเอลในบางเรื่องอีกด้วย เช่น สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สิทธิ

ในการให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้ตน และสิทธิที่จะมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมซึ่งนายจ้างต้องจัดให้อีกด้วย โดยหักค่าที่พักได้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

9) เนื่องจากกฎหมายอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลได้ไม่เกิน 5 ปี (นอกจากงานดูแลคนชราหรือผู้พิการ) แต่แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบ 5 ปีแล้ว มักต้องการกลับไปทำงานอีก จึงเดินทางกลับประเทศเพื่อเปลี่ยนชื่อ นามสกุล และเอกสารการเดินทางใหม่ แล้วกลับไปทำงานในประเทศอิสราเอลอีกครั้ง ดังนั้นเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมายอิสราเอล ทว่าการอิสราเอลจึงออกระเบียบเพิ่มเติมในการอนุญาตวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยต้องแสดงหลักฐานใบสูติบัตรด้วย รวมทั้งพิมพ์ลายนิ้วมือ หากตรวจพบว่าผู้ใดเคยอยู่ในประเทศอิสราเอลมา 5 ปี แล้วจะปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศอิสราเอล หรือส่งกลับประเทศภูมิลำเนาเดิม นอกจากนี้ ทว่าการอิสราเอลไม่อนุญาตแรงงานต่างชาติที่เป็นคู่สามีภรรยา หรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เช่น ลูกพี่หรือน้องเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลโดยเฉพาะกับนายจ้างคนเดียวกัน

10) เพิ่มมาตรการในการป้องกันแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าประเทศ โดยเพิ่มจำนวนตำรวจชายแดน โดยเฉพาะที่ภาคใต้ของประเทศซึ่งมีเขตติดต่อกับประเทศอียิปต์ เพิ่มการตรวจสอบก่อนพิจารณาให้วีซ่ารวมทั้งเพิ่มการตรวจสอบที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกจุดด้วย

11) จัดตั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ขึ้นกับกรมตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจจับกักกันและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายซึ่งแต่ละปีได้รับเงินงบประมาณจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าในแต่ละเดือนสำหรับการตรวจจับและเนรเทศแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าที่กำหนดด้วย นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบขึ้นในกรมแรงงานต่างชาติ เพื่อทำหน้าที่ลงโทษนายจ้างอิสราเอลที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย หรือไม่จัดสิทธิประโยชน์ให้แรงงานต่างชาติของตนตามกฎหมาย³⁵

เนื่องจากแรงงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล ทำให้ประเทศอิสราเอลถูกนานาชาติตำหนิว่าใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างชาติเสมือนทาส ทำให้ภาพพจน์ของประเทศเสียหาย รัฐบาลอิสราเอลจึงมีนโยบายลดค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างชาติในการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยมอบหมายให้องค์กรระหว่างประเทศสำหรับการอพยพแรงงาน (International Organization for Migration หรือ I.O.M) เป็นผู้จัดส่งแรงงานต่างชาติไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยเริ่มจากประเทศไทยเป็นประเทศแรก หากได้ผลจะได้ขยายไปสู่การนำแรงงาน

³⁵ http://www.mol.go.th/mol_israel07_1.html

ต่างชาติไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในประเทศอิสราเอลและกับประเทศอื่นต่อไป ขณะนี้ อยู่ระหว่างการหารือของกระทรวงแรงงานของไทยกับ I.O.M.³⁶

ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2550 ทางกรอิสราเอลคาดว่า มีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ประมาณ 133,800 คน โดยเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย 66,800 คน จำแนกเป็น

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

สำหรับแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายมีประมาณ 67,000 คน ซึ่งมีทั้งเดินทางเข้าประเทศโดยไม่ถูกต้อง และอยู่เกินวีซ่า ทำงานอยู่ทั่วประเทศอิสราเอล โดยตัวเลขแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายนี้ เป็นการประมาณการของกระทรวงอุตสาหกรรมการค้าและแรงงานของอิสราเอล ซึ่งประมาณว่าในแต่ละปีมีจำนวนคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายทำงานในอิสราเอลในจำนวนที่ใกล้เคียงกับแรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล ประกอบด้วย

1. ฟิลิปปินส์ 24 % ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศ
2. ไทย 21 % ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศ
3. โรมานีเย 13 % ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศ
4. จีน 10 % ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศ

นอกจากนี้เป็นแรงงานจากชาติอื่น ๆ เช่น ตุรกี จอร์แดน ยูเครน โปแลนด์ บัลแกเรีย มอลโดเวีย และเนปาล³⁷

แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 งานที่ทำในระยะแรกได้แก่ พ่อครัว แม่ครัว และช่างฝีมือต่างๆ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างซ่อมรถยนต์ ในปี 2527 จำนวนแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นเป็นพันคน โดยเข้าไปทำงานในรูปอาสาสมัครตามคิบบุตส์ และโมซาฟ ในปี 2537 หลังจากปิดพรมแดนอิสราเอลกับเขตยึดครองเพื่อป้องกันปัญหาการก่อการร้ายจากกลุ่มปาเลสไตน์หัวรุนแรง ทางกรอิสราเอลได้อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติแทนคนงานปาเลสไตน์ในภาคก่อสร้างและภาคเกษตรคนไทยจึงเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลมาก

³⁶ http://www.mol.go.th/mol_israel07_1.html

³⁷ http://www.mol.go.th/mol_israel07.html

ขึ้นเรื่อยๆ จนถึงจำนวนเกือบ 26,000 คนในปัจจุบัน โดยทำงานในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Kibbutz จำนวน 267 แห่ง และในชุมชนอิสราเอลที่เรียกว่า Moshav จำนวน 448 แห่งทั่วประเทศ

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

คิบบูตส์ คือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคอมมูน ซึ่งสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกัน และได้รับการแบ่งปันผลกำไรตามผลงานที่ทำได้

ในแต่ละปีแรงงานไทยในอิสราเอลส่วนใหญ่ทำงานในฐานะคนงานภาคเกษตร โดยสามารถยึดตลาดแรงงานภาคเกษตรได้เกือบทั้งหมด อัตราการเรียกเก็บค่าบริการสำหรับแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลอยู่ระหว่าง 60,350 - 350,000 บาท (ประมาณ 1,700 - 10,000 เหรียญสหรัฐ) ซึ่งค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เก็บจากคนหางานนี้ บริษัทจัดหางานในประเทศไทยต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางานอิสราเอลสำหรับค่าการตลาด ค่าดูแลคนงานตลอดสัญญาจ้าง ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับ ค่าประกันสุขภาพสำหรับ 2 ปีแรก และจ่ายให้นายจ้างอีกจำนวนหนึ่งด้วย³⁸

2.3.8.2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยในอิสราเอล

- 1) ปัญหาสภาพการทำงานที่หนักมาก โดยเฉพาะคนงานเก็บผลไม้ เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา เพราะเก็บเข้าผลไม้จะเน่าเสีย และการให้ค่าจ้างคิดตามจำนวนผลไม้ที่เก็บได้ ซึ่งต้องเก็บให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดจึงจะได้ค่าจ้างตามที่ตกลง ทำให้ในแต่ละวันต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ทั้งต้องทำงานกลางแจ้ง อากาศหนาวจัด
- 2) คนงานไทยส่วนใหญ่มาจากภาคการเกษตรที่มีความรู้น้อยทำให้ไม่เข้าใจกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของอิสราเอล จึงมีปัญหาในการปรับตัว
- 3) ปัญหาการได้รับค่าจ้างไม่ตรงเวลา การจ่ายเงินไม่มีใบเสร็จ ไม่แสดงยอดว่าหักค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง ทำงานเกินเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา
- 4) ปัญหานายจ้างอิสราเอลในบางโมซาฟ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามสัญญาที่คนงานทำกับบริษัทจัดหางานไทยและต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายของอิสราเอลกำหนด

³⁸ http://www.mol.go.th/mol_israel07_2.html

5) บริษัทจัดหางานในอิสราเอลเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างแทนนายจ้าง เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและเกิดปัญหา บริษัทจัดหางานในอิสราเอลไม่สามารถแก้ไข ปัญหาให้แก่แรงงานไทยได้ และเข้าข้างนายจ้าง เพราะยังมีความต้องการตำแหน่งงานจาก นายจ้างต่อไป อีกทั้งบริษัทจัดหางานของประเทศไทยก็ไม่สามารถสั่งการให้บริษัทจัดหางาน อิสราเอลดำเนินการให้ความช่วยเหลือ หรือแก้ปัญหาใด ๆ ให้แก่แรงงานไทยได้เพราะเกรงว่าจะ ไม่ได้รับตำแหน่งงานในอนาคต

6) แรงงานไทยที่ไปทำงานก่อสร้าง จะประสบปัญหาคือ แม้ว่าสัญญา จ้างงานจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้เป็นรายเดือน แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างจะเปลี่ยนสภาพการจ้าง เป็นรายชั่วโมง หรือเหมาจ่าย ทำให้คนงานไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญาที่ตกลงไว้ ประกอบกับ คนงานไทยไม่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาฮิบรู จึงไม่สามารถต่อรองหรือเจรจากับ นายจ้างได้ ทำให้ตกอยู่ในภาวะจำยอม

7) ปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย โดยมักเกิดจากการที่นายจ้างเดิมให้ แรงงานทำงานหนัก จ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วน หรือจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา ทำให้แรงงานบางส่วน เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ขออนุญาต กลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายในที่สุด

8) แรงงานไทยอาจถูกส่งเข้าไปในพื้นที่อันตรายที่มีการสู้รบ และการลอบ ก่อการร้ายของชาวปาเลสไตน์ ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย

2.4 สรุปสถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงยังคงเป็นตลาดที่มีแรงงานไทยไปทำงาน มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้วันและเกาหลีใต้ ส่วนกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะสิงคโปร์ บรูไน และมาเลเซียก็ยังคงมีแรงงานไทยหลังไหลไปทำงานอย่างต่อเนื่อง ใน ขณะเดียวกันท่ามกลางการพัฒนาประเทศแบบก้าวกระโดดของกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง อาทิ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และกาตาร์ทำให้แรงงานไทยหลังไหลเข้าไปใช้แรงงานในธุรกิจก่อสร้างใน ประเทศเหล่านั้นเป็นจำนวนมาก

แม้ว่าจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ยังคงมีจำนวนแรงงานประมาณ 150,000 คน เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยถูกกฎหมายทุกปี แต่รูปแบบการไปทำงานนั้นมีแนวโน้มที่จะลดการพึ่งพาบริษัทจัดหางานลง แต่เป็นการเดินทางไป ทำงานต่างประเทศด้วยตนเองมากขึ้นทั้งจากผู้ที่เดินทางไปทำงานครั้งแรกและผู้ที่ได้รับการต่อ สัญญาจ้าง และการไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของรัฐก็มีจำนวนมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่ง สอดคล้องกับข้อมูลวุฒิการศึกษาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีแนวโน้มที่มี

วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และเป็นการไปทำงานที่ไซท์กะมีฝีมือมากขึ้นกว่าการไปขายแรงงานอย่าง แรงงานไร้ฝีมือเช่นในอดีต

แนวโน้มในประเทศไทยนี้สอดคล้องกับแนวโน้มที่พบในต่างประเทศ กล่าวคือ จากข้อมูล ในประเทศต่าง ๆ ที่ทำการศึกษพบว่าแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือของไทยที่ทำงานใน ต่างประเทศมีแนวโน้มที่ลดลงเรื่อย เนื่องเศรษฐกิจของไทยดีกว่าประเทศที่เป็นคู่แข่งในการส่งออก แรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทยยังสูงกว่าค่าแรงในอินเดีย บังคลาเทศ อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ จีน ฯลฯ ซึ่งแรงงานของประเทศคู่แข่งพร้อมที่จะรับค่าแรงงานต่ำกว่าแรงงานไทยมาก ดังที่ คุณธัชพร สุนทรอาจารย์ กงสุล ประจำสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง ได้แสดงความคิดเห็น ว่า “แรงงานอินโดนีเซียภาษาอังกฤษยังไม่ค่อยดีเท่าใด คุณภาพด้อยกว่าแรงงานไทย แต่มีคนจ้าง เยอะมาก เนื่องจากแรงงานอินโดนีเซียยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่า เพราะถือว่าเป็นจำนวนเงินที่เยอะ มากเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างของประเทศอินโดนีเซีย”³⁹

ในปัจจุบันแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ อย่างเช่น เมืองดูไบและกรุงอาบูดาบี ก็ ได้รับค่าแรงงานสูงกว่าแรงงานของประเทศคู่แข่ง นายจ้างยังยอมจ้างแรงงานไทยด้วยค่าแรงงานที่ สูงกว่าเนื่องจากแรงงานไทยมีประสบการณ์ในงานก่อสร้างรถลอยฟ้า รถไฟฟ้าใต้ดินหรืออาคารสูง เป็นต้น⁴⁰ ในอนาคตแรงงานของประเทศคู่แข่งก็จะมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะมาแย่ง ตลาดแรงงานไทย อีกประการหนึ่งเศรษฐกิจของประเทศไทยก็พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะ ทำให้ค่าแรงงานในประเทศไทยสูงขึ้นไปเรื่อยๆ ทำให้แรงงานไทยไม่สนใจที่จะไปทำงานใน ต่างประเทศเนื่องจากค่าแรงงานที่จะได้รับในต่างประเทศเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงงานในประเทศไทย ไม่ชักจูงให้ไปทำงานในต่างประเทศ คาดว่าในระยะเวลาประมาณ 10 ปี ข้างหน้าแรงงานไทย ทั่วไปคงจะไม่ไปทำงานในต่างประเทศอีกแล้ว

ในขณะเดียวกัน แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยใช้วิชาชีพนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้น เรื่อยๆ แรงงานเหล่านี้ไปด้วยตนเองหรือบริษัทต่างชาติในประเทศไทยส่งตัวไปทำงานใน ต่างประเทศ หากมีการส่งเสริมก็จะทำให้แรงงานประเภทนี้ไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้นได้มาก ซึ่งจะเป็นแหล่งนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศได้มากด้วย ซึ่งรัฐบาลควรจะส่งเสริมให้ออกไป ทำงานในต่างประเทศเพื่อหาประสบการณ์และหาความรู้เพิ่มเติมในต่างประเทศแรงงานประเภทนี้

³⁹ สัมภาษณ์, ธัชพร สุนทรอาจารย์, กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง, 9 มกราคม 2551.

⁴⁰ สัมภาษณ์, สุรพล มณีหงษ์, อัครราชทูต สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี, 14 กุมภาพันธ์ 2551.

จะมีโอกาสไปทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ฯลฯ เนื่องจากในประเทศเหล่านั้นมีค่าแรงงานสูงกว่าประเทศไทยมาก

สภาพปัญหาที่เกิดกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น กว่าจะได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ แรงงานไทยยังต้องเสี่ยงกับการถูกหลอกลวงจากนายหน้าจัดหางานเถื่อน ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานด้วยการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด และบริษัทจัดหางานก็ยังคงดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และยังพบปัญหาการลักลอบไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย

เมื่อได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ แรงงานไทยยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ด้วยการยึดหนังสือเดินทางโดยอ้างว่าเพื่อป้องกันการหลบหนี ถูกบังคับให้ทำสัญญาจ้างซ้อน ถูกบังคับให้ทำหนังสือยินยอมให้นายจ้างมีสิทธิหักเงินกันหนี้ มีการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดและจ่ายน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย ตัวอย่างเช่น แรงงานไทยในไต้หวัน ดังที่ คุณสุพจน์ พงศ์สุพัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป ได้สะท้อนสภาพปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวันว่า "คนงานที่เข้ามาทำงานอยู่ในไต้หวัน มีสภาพการจ้างไม่เหมือนที่ใดในโลก ที่แปลกที่สุดเลยก็คือว่า ตามเงื่อนไขของการทำงานหรือสภาพการจ้างมีรายรับและรายจ่ายเยอะแยะไปหมด รายได้ประกอบด้วยค่าจ้างและค่าล่วงเวลา เป็น 2 ส่วนหลัก แต่รายจ่ายมีเยอะแยะไปหมด ทั้งค่าภาษี ค่าจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันภัยแรงงาน สบทบกองทุนประกันสังคม เงินหักฝากเพื่อกันหนี้ เงินค่า ID Card หรือที่เรียกว่า "ค่ากามา" ค่าอาหารและที่พัก ค่าบริการAgent รายเดือน ซึ่งรายจ่ายที่หักไปเหล่านี้เป็นตัวปัญหาเนื่องจากนายจ้างหักไปแล้วไม่คืนให้"⁴¹

นอกจากนั้นปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศยังเกิดจากตัวแรงงานเองที่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่ดีพอจึงไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และขาดทักษะฝีมือในการทำงาน ไม่ใช้เวลาว่างและโอกาสจากการไปทำงานต่างประเทศพัฒนาตนเองแต่กลับใช้เวลาว่างในการดื่มสุรา เล่นการพนัน หรือเที่ยวเตร่ ดังที่ คุณวศิน ธีระเวชฌาน เอกอัครราชทูตประจำประเทศเกาหลีใต้ได้ ในสัมภาษณ์คณะผู้วิจัยถึงปัญหาของแรงงานไทยในเกาหลีใต้ว่า "ปัญหาเกิดจากแรงงานของเรา ด้อยคุณภาพ ประการที่หนึ่ง พวกนี้ภาษาไม่ได้เรื่อง พอมีปัญหา บางทีเข้าใจผิดก็ทะเลาะเบาะแว้งกัน หนีจากนายจ้างไปทำงานที่อื่น หรือฆ่ากันตายก็มี ประการที่สอง พอว่างก็กินเหล้า เล่นการ

⁴¹ สัมภาษณ์, สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์, ผู้อำนวยการ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, 24 มกราคม 2551.

พจน์ ผลของมันคือ ทำร้ายร่างกาย ชำคนตายเยอะพอสสมควร ประการที่สาม คือทำงานมากเกินไป ทำให้เหนื่อย พอนอนก็หลับตายไปเลย"⁴²

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัญหาเรื้อรังที่ภาครัฐจะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือให้แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและได้รับการคุ้มครองทั้งจากหน่วยงานภาครัฐของประเทศต้นทางและหน่วยงานภาครัฐของประเทศปลายทาง

⁴² สัมภาษณ์, วศิน วีระเวชฌาน, เอกอัครราชทูต สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงไซลอน, 21 มีนาคม 2551.

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นในการวิจัยนี้จะทำการศึกษากฎหมายไทยซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เปรียบเทียบกฎหมายของฟิลิปปินส์ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบของกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานของประเทศอื่น ๆ ที่มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ

ในส่วนของกฎหมายของประเทศปลายทางนั้น ในการวิจัยนี้จะศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศปลายทาง 8 ประเทศภายใต้ขอบเขตของการวิจัยคือ ฮองกง ไต้หวัน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และอิสราเอล โดยจะศึกษากฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

3.1 กฎหมายของประเทศต้นทาง

3.1.1 กฎหมายไทย

กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยนั้น ในปัจจุบันได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ "เนื่องจากปัจจุบันนี้ได้มีผู้ประกอบการจัดหางานโดยส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหานานาประการ เช่น มีการโฆษณาหลอกลวงคนหางานไปสมัครงานโดยไม่มีงานให้ทำ เรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร คนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง คนงานหญิงถูกนายจ้างหรือญาติของนายจ้างลวนลามข่มขืน ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้รับความทุกข์ยากนานาประการ คนหางานที่มีปัญหาเหล่านี้มักจะหลบหนีไปอยู่ที่สำนักงานแรงงานไทยหรือสถานทูตไทย ทำให้เกิดปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย อาหาร และค่าพาหนะเดินทางกลับประเทศไทย ผู้จัดหางานส่วนมากอ้างว่าไม่มีเงินช่วยเหลือคนหางานดังกล่าว และจะเรียกเงินจากผู้ค้าประกันคนหางานในการขอหนังสือเดินทางก็กระทำได้ยาก เพราะติดตามหาตัวผู้ค้าประกันไม่ได้ นอกจากนี้ ยังมีคนหางานบางรายซึ่งไปกระทำความผิดอาญาในต่างประเทศอีก ทำให้ทางราชการต้องเข้าไปช่วยเหลือ และตกเป็นภาระหนักแก่งบประมาณของประเทศ เพราะมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ไม่สามารถให้ความ

คุ้มครองคนหางานในต่างประเทศได้"¹ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จึงได้กำหนดมาตรการควบคุมการจัดหางานให้รัดกุมยิ่งขึ้น แยกการควบคุมการจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งต่างหาก จัดให้มีกองทุนสำหรับช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศขึ้นโดยเฉพาะ รวมทั้งปรับปรุงค่าธรรมเนียมให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจด้วย พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ถูกแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอแนวทางการพัฒนาระบบจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน และเพิ่มความคุ้มครองคนหางานเพิ่มขึ้นโดยให้รวมไปถึงการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานด้วย และควบคุมสถานทดสอบฝีมือและการดำเนินการทดสอบฝีมือไว้เป็นการเฉพาะเพื่อให้เป็นที่เชื่อถือแก่การจ้างงาน และให้มีบทบัญญัติควบคุมการส่งลูกจ้างไปฝึกงานขึ้นไว้เพื่อป้องกันการหลีกเลียงกฎหมายโดยการนำลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ และยังสามารถปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการคืนหลักประกันและการส่งเงินกับการได้รับประโยชน์จากกองทุนและกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น² และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ถูกแก้ไขเพิ่มเติมอีกครั้งโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544 โดยขยายระยะเวลาในการช่วยเหลือคนหางานที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนอยู่ก่อนแล้ว และยังคงทำงานในต่างประเทศให้ได้รับความช่วยเหลือต่อไปเป็นระยะเวลาห้าปีนับแต่วันครบกำหนดตามสัญญาจ้าง³

ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้⁴ ซึ่งหากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵ และได้กำหนดโทษของผู้ที่หลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือ

¹ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

² หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2528

³ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528

⁴ มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵ มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกลดทอน โดยผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดย จำแนกรูปแบบของการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนี้

1) รูปแบบการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องได้รับใบอนุญาต จากนายทะเบียนจัดหางานกลาง⁷ และได้กำหนดคุณสมบัติ สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของบริษัท จัดหางานไว้ดังนี้

ก) คุณสมบัติของบริษัทจัดหางาน

คุณสมบัติของบริษัทจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมีดังต่อไปนี้

(1) ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดและต้องมี คุณสมบัติดังต่อไปนี้⁸ คือ มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท⁹ มีทุนเป็นของผู้ ถือหุ้นสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นสัญชาติ ไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานอยู่แล้ว ไม่เป็นผู้ อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน มี หลักประกันไม่น้อยกว่าห้าล้านบาท¹⁰ วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็นหลักประกัน การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

(2) ผู้จัดการของบริษัทจัดหางานต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้¹¹ มี สัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่าง ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นคนไร้ ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือ บกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอน

⁶ มาตรา 91 ตรี แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷ มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁸ มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁹ ข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 8 ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁰ ข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 8 ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹¹ มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ใบอนุญาตจัดหางานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบหรือในความผิดตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

ข) หน้าที่ของบริษัทจัดหางาน

(1) ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียน โดยหากจดทะเบียนต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท¹² โดยลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน¹³ และต้องไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานอยู่แล้ว ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบหรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้¹⁴

ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน บริษัทจัดหางานต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนเป็นจำนวนเงินคนละห้าหมื่นบาท¹⁵ ไว้กับนายทะเบียนเพื่อเป็นหลักประกันในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน¹⁶

¹² มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹³ มาตรา 15 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁴ มาตรา 9 ประกอบมาตรา 15 และมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁵ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 8 ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁶ มาตรา 16 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ผู้ที่แสดงตนเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของบริษัทจัดหางานอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี และปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁷

การกระทำเกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย¹⁸

(2) ต้องจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาทำงาน

(3) เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง¹⁹ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท²⁰

(4) ห้ามมิให้บริษัทจัดหางานจัดหาคนงานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง²¹ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท²² และเมื่อจะขออนุญาต ให้บริษัทจัดหางานดำเนินการคัดเลือกคนหางานจากรายชื่อคนหางานที่แจ้งความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศไว้แก่ศูนย์ทะเบียนคนหางาน กรมการจัดหางาน ในกรณีไม่มีรายชื่อคนหางานที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง หรือมีแต่ไม่ครบจำนวนตามที่ต้องการ ก็ให้ดำเนินการขออนุญาตต่อไป²³

¹⁷ มาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁸ มาตรา 15 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁹ มาตรา 20 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²⁰ มาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²¹ มาตรา 19 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²² มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²³ ข้อ 10 ของระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต พ.ศ. 2545

(5) ในการจัดหางาน บริษัทจัดหางานต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน²⁴ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท²⁵

(6) ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานแทนบริษัทจัดหางาน เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือจากบริษัทจัดหางานและได้แจ้งการมอบอำนาจให้นายทะเบียนทราบแล้ว²⁶ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท²⁷

(7) ต้องจัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน²⁸ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²⁹ และหากลงรายการอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ³⁰

(8) ต้องจัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือนต่อนายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป³¹ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ³² และหากทำรายงานอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ³³

²⁴ มาตรา 23 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²⁵ มาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²⁶ มาตรา 24 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²⁷ มาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²⁸ มาตรา 25 (1) ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

²⁹ มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³⁰ มาตรา 78 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³¹ มาตรา 25 (2) ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³² มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³³ มาตรา 78 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(9) การโฆษณาจัดหางานต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2545³⁴ หากโฆษณาจัดหางานโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ³⁵

(10) ห้ามบริษัทจัดหางานรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน³⁶ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท³⁷ และบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียน คนหางาน ณ ศูนย์ทะเบียนคนหางานหรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ในกรณีที่ศูนย์ทะเบียนคนหางาน ไม่มีรายชื่อคนหางานที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง หรือมีแต่ไม่ครบจำนวนตามที่ต้องการ ก็ให้รับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าได้ และต้องแจ้งรายชื่อคนหางานที่ตนรับสมัครไว้เพื่อลงทะเบียนต่อศูนย์ทะเบียนคนหางานของกรมการจัดหางานภายในห้าวันนับแต่วันที่สิ้นสุดระยะเวลาการอนุญาต³⁸

³⁴ มาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³⁵ มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³⁶ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³⁷ มาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

³⁸ ข้อ 12 ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. 2547

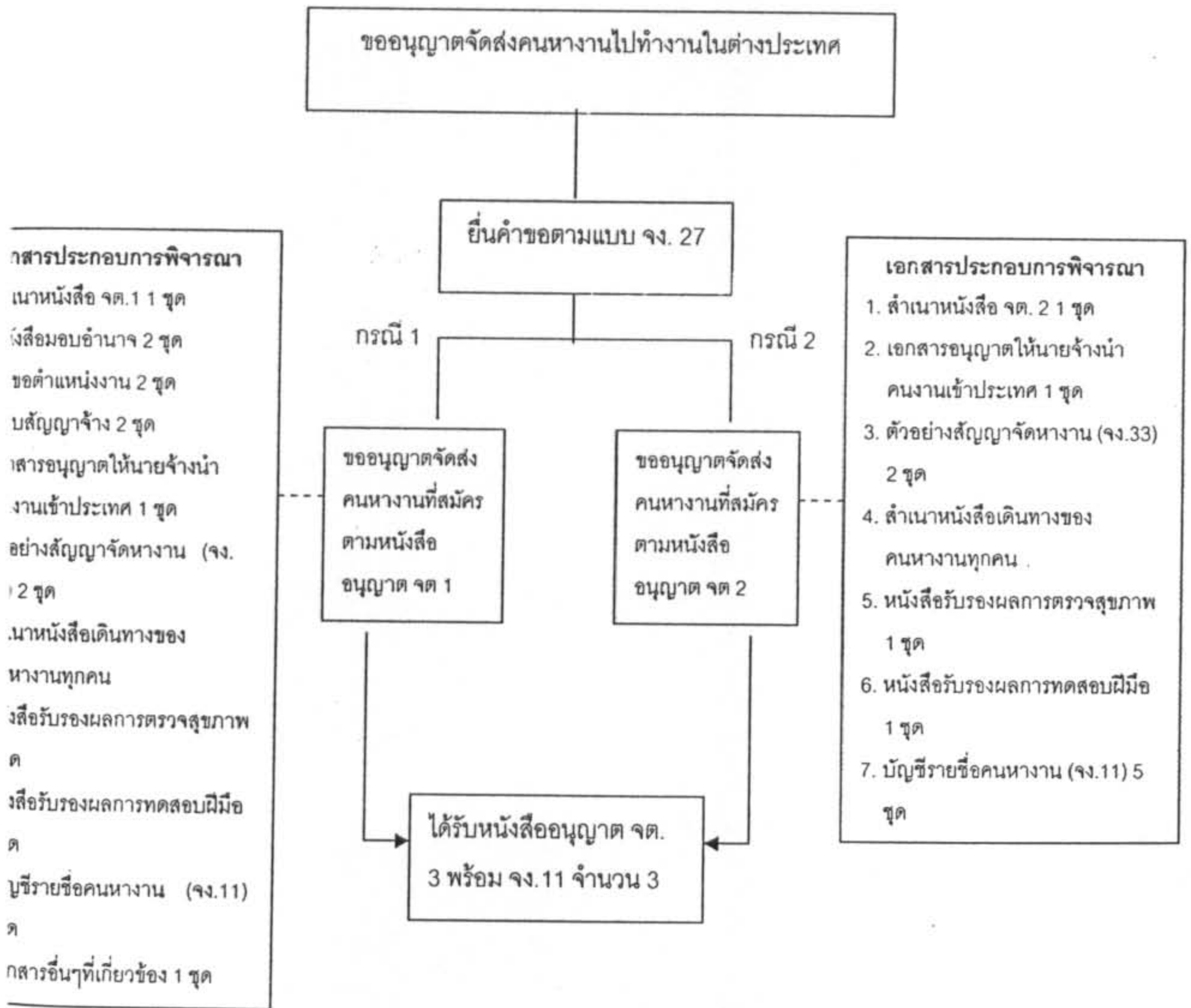
แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนการเตรียมคนหางาน



(11) ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ บริษัท
จัดหางานต้องปฏิบัติดังนี้³⁹

(ก) ส่งสัญญาจัดหางานที่ทำกับคนหางาน ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางาน และหลักฐานอื่น ๆ เพื่อการพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁴⁰

แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการขออนุญาตจัดส่ง



³⁹ มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁴⁰ มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(ข) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁴¹

(ค) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือ เว้นแต่คนหางานจะมีใบรับรองการทดสอบฝีมือในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท⁴²

(ง) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁴³

(จ) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁴⁴

(ฉ) แจกเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁴⁵

(ช) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปตามสัญญาจ้างแรงงาน หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท⁴⁶

(12) บริษัทจัดหางานจะต้องจัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศสำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของบริษัท

⁴¹ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁴² มาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁴³ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

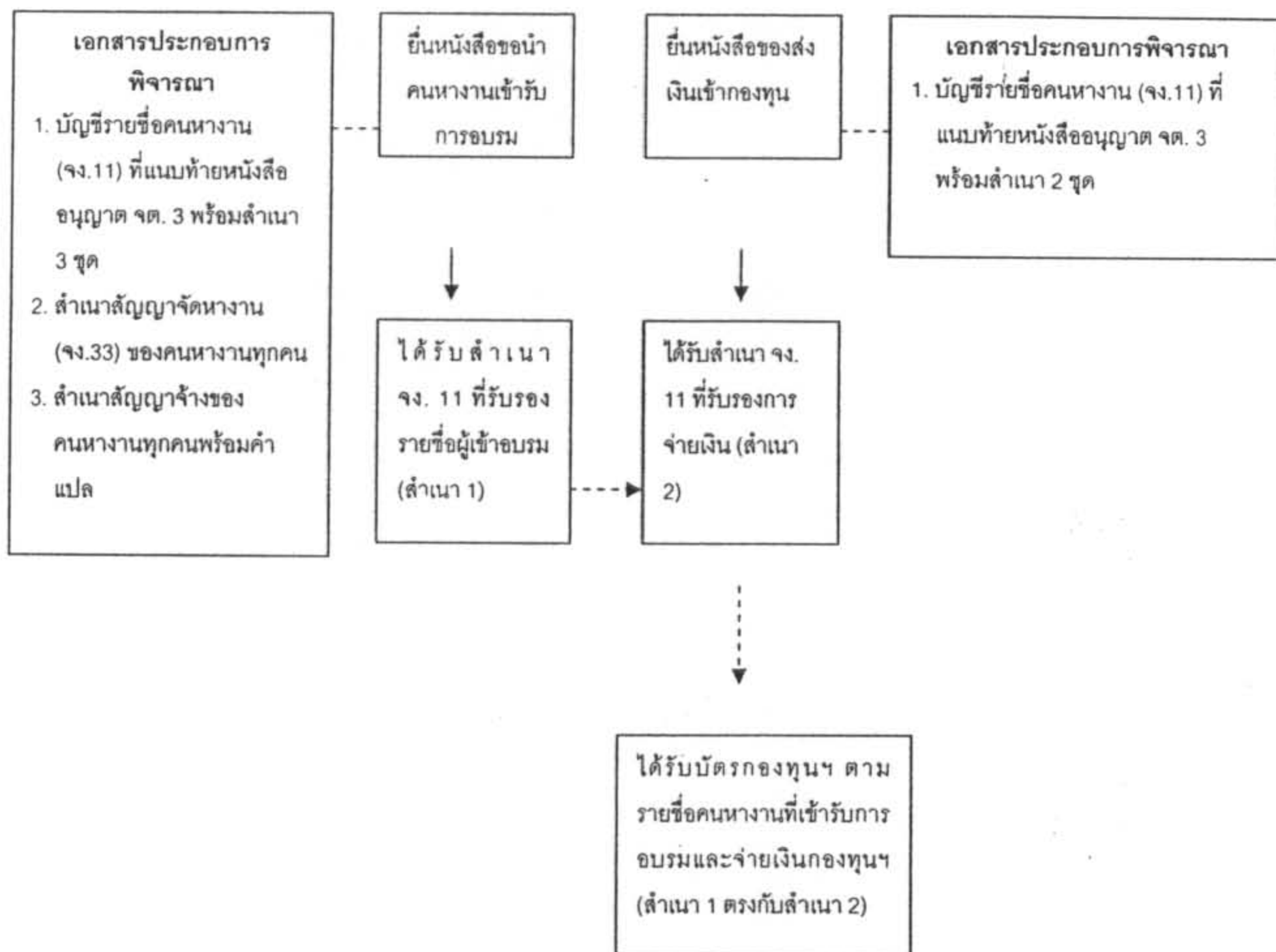
⁴⁴ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁴⁵ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁴⁶ มาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

จัดหางานต้องส่งเงินเข้ากองทุน⁴⁷ หากไม่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท หรือสามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุน สุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า⁴⁸

แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน



ค) สิทธิของบริษัทจัดหางาน

สิทธิของบริษัทจัดหางานนั้นก็คือสิทธิที่จะได้รับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางาน แต่สิทธิดังกล่าวมีข้อจำกัดตามกฎหมาย คือ

⁴⁷ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁴⁸ มาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(1) ห้ามมิให้บริษัทจัดหางานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย⁴⁹ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกิน⁵⁰

(2) ห้ามมิให้บริษัทจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นและได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางให้ขยายระยะเวลาดังกล่าว โดยการขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน⁵¹ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกล่วงหน้า⁵²

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย บริษัทจัดหางานจะต้องออกไปรับให้แก่คนหางาน⁵³ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกล่วงหน้า⁵⁴

หากบริษัทจัดหางานรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้ว ไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁵

(3) ห้ามบริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ก) ให้เรียกเก็บค่าบริการได้ไม่เกินจำนวนหนึ่งเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่

⁴⁹ มาตรา 26 ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵⁰ มาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵¹ มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵² มาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵³ มาตรา 2 วรรคสอง ประกอบมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵⁴ มาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁵⁵ มาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

คนหางานเข้าทำงานสำหรับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีที่สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีให้ลดค่าบริการลงตามส่วน⁵⁶

(ข) ให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวนสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนงาน จะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาเก้าสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน⁵⁷ เว้นแต่

1) กรณีการจัดหางานเพื่อไปทำงานในประเทศอิสราเอล และประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่มีสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาตั้งแต่สองปีขึ้นไป ให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนงานได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวนสี่เท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนงาน จะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันแรกที่คนงานเข้าทำงาน⁵⁸

2) กรณีการจัดหางานเพื่อไปทำงานในไต้หวันที่มีสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี ให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนงานได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวนสองเท่าครึ่งของค่าจ้างรายเดือนที่คนงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาเจ็ดสิบห้าวันแรกที่คนงานเข้าทำงาน⁵⁹

โดยค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บได้ ได้แก่

- 1) ค่าจัดหาตำแหน่งงาน
- 2) ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในการจัดการให้คนงานได้เข้าไปทำงาน ได้แก่ ค่ารับรองเอกสาร ค่าแปลเอกสาร ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง(วีซ่า)

⁵⁶ ข้อ 6 วรรคหนึ่งของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนงาน พ.ศ. 2547

⁵⁷ ข้อ 6 วรรคสองของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนงาน พ.ศ. 2547

⁵⁸ ข้อ 7 (1) ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนงาน พ.ศ. 2547

⁵⁹ ข้อ 7 (2) ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนงาน พ.ศ. 2547

3) ค่าดูแลคนหางานในต่างประเทศตามที่
กฎหมายของประเทศนั้น ๆ กำหนด⁶⁰

และค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ไม่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายในการ
จัดหางานแต่เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บจากคนหางาน
ไม่ได้

- 1) ค่าหนังสือเดินทาง
- 2) ค่าตรวจสุขภาพ
- 3) ค่าทดสอบฝีมือ
- 4) ค่าโดยสารเครื่องบิน
- 5) ค่าธรรมเนียมสนามบิน
- 6) ค่าอบรมภาษาและวัฒนธรรมในการเข้าไป

ทำงานในต่างประเทศ⁶¹

ง) ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน

(1) กรณีที่คนหางานเดินทางถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้
งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน บริษัทจัดหางานต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(ก) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดย
ออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นแก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทาง
กลับถึงประเทศไทย หากไม่ดำเนินการต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่น
บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶²

(ข) แจกเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศ
นั้นทราบภายในสิบห้าวัน และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักทะเบียนจัดหางานกลางทราบ
ด้วย⁶³ หากไม่ทำการแจ้งต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁶⁴

⁶⁰ ข้อ 8 ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่
เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. 2547

⁶¹ ข้อ 9 ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่
เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. 2547

⁶² มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁶³ มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁶⁴ มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(2) กรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดในสัญญาจ้างงาน หากคนหางานจะขอให้บริษัทจัดหางานจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย โดยได้แจ้งความประสงค์เป็นหนังสือให้บริษัทจัดหางานหรือตัวแทนทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่า จะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดในสัญญาจ้างงาน บริษัทจัดหางานต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(ก) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นแก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย หากไม่ดำเนินการต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁵

(ข) แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย⁶⁶ หากไม่ทำการแจ้งต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁶⁷

(3) ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน บริษัทจัดหางานไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย⁶⁸ หากไม่ทำการแจ้งต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁶⁹

(4) ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญาบริษัทจัดหางานไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน และส่งสำเนาหนังสือ

⁶⁵ มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁶⁶ มาตรา 40 วรรคหนึ่งและวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁶⁷ มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁶⁸ มาตรา 40 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁶⁹ มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ดังกล่าวให้สำนักทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย⁷⁰ หากไม่ทำการแจ้งต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁷¹

(5) ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงานและสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลามากกว่านั้นตามที่ระบุในสัญญาจัดหางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว บริษัทจัดหางานไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย⁷² หากไม่ทำการแจ้งต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁷³

(6) ในกรณีที่บริษัทจัดหางานไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่รับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าหรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานและคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น บริษัทจัดหางานต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่รับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้า หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย แล้วแต่กรณี⁷⁴

(7) ในกรณีที่คนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานเพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวันนับแต่คนหางานขอรับคืน⁷⁵

(8) ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจาก

⁷⁰ มาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷¹ มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷² มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷³ มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷⁴ มาตรา 46 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷⁵ มาตรา 46 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

คนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่
คนหางานขอรับคืน⁷⁶

จ) มาตรการทางปกครอง

มาตรการทางปกครองที่พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดขึ้นเพื่อลงโทษบริษัท
จัดหางานนั้นได้แก่

(1) ในกรณีที่บริษัทจัดหางานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ
ต้องห้าม หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่
ออกตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือ
จัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกิน
หนึ่งร้อยยี่สิบวัน⁷⁷

(2) ในกรณีที่บริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้
ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือบริษัทจัดหางานเคยถูกสั่งพักใช้
ใบอนุญาตมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปีหรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วสองครั้งและมีเหตุที่จะต้อง
ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก หรือนายทะเบียนเห็นว่าบริษัทจัดหางานไม่สามารถปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติฉบับนี้หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้อีกต่อไป
แล้ว หรือนายทะเบียนเห็นว่าการที่บริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม
พระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัติฉบับนี้นั้นเป็นการร้ายแรง
หรือเป็นการหลอกลวงประชาชน นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้⁷⁸

2) รูปแบบการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง

ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง โดยมีได้ทำ
สัญญาจ้างงานกับบริษัทจัดหางาน จะต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบก่อนเดินทางไม่
น้อยกว่าสิบห้าวัน⁷⁹ ซึ่งแรงงานไทยที่ละเลยไม่แจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง
ต่ออธิบดีกรมการจัดหางานต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท⁸⁰

กรณีคนหางานซึ่งอยู่ในประเทศไทยที่ติดต่อทำสัญญาจ้างกับนายจ้างใน
ต่างประเทศด้วยตนเองโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานซึ่งมีอายุต่ำกว่ายี่สิบปี

⁷⁶ มาตรา 46 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷⁷ มาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷⁸ มาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁷⁹ มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

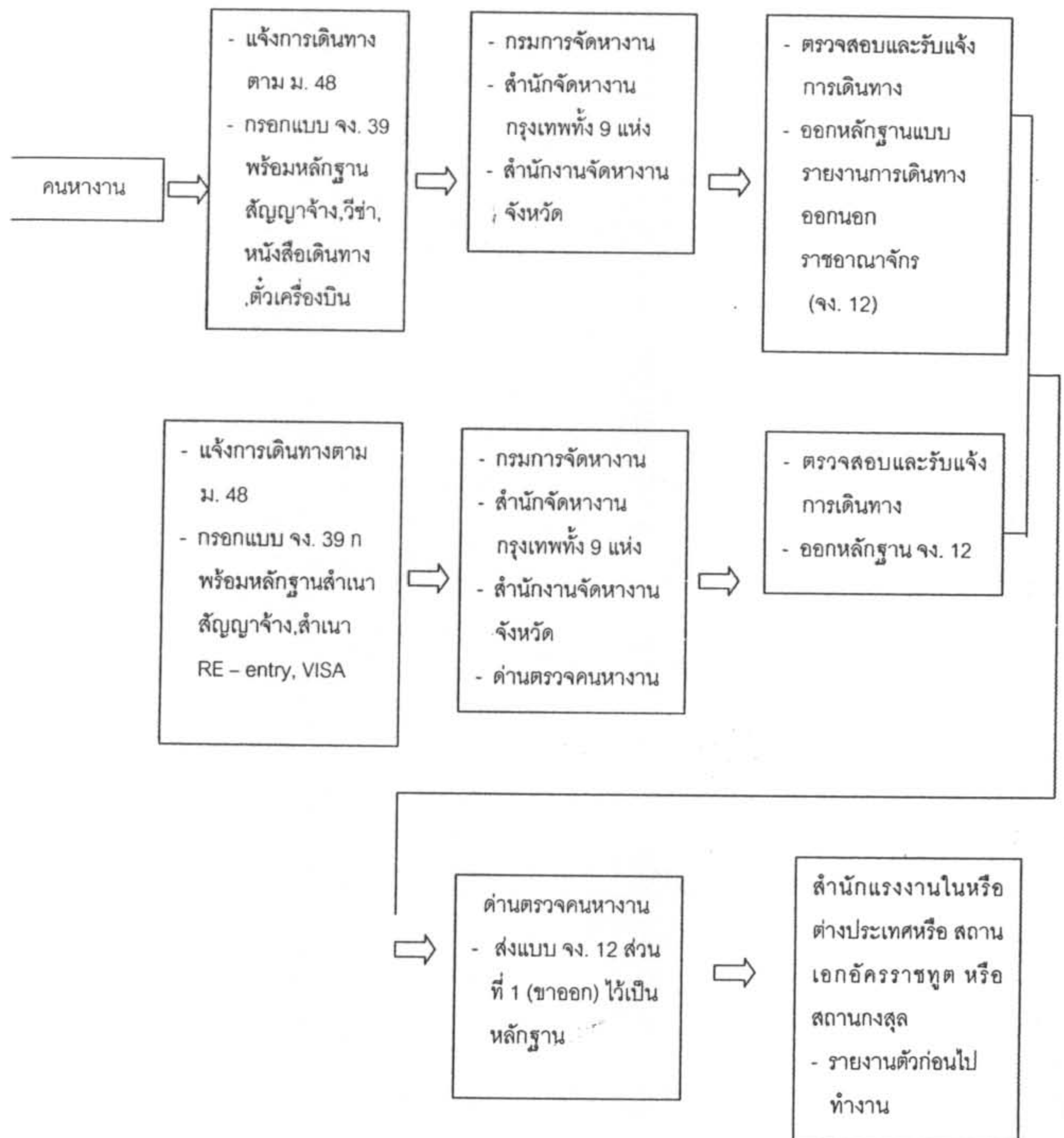
⁸⁰ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

บริบูรณ์ ให้มีบุคคลในครอบครัว เช่น บิดา มารดา หรือคู่สมรส มารับทราบและให้ความยินยอมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วย⁸¹ และต้องแนบสำเนาสัญญาจ้างซึ่งผ่านการรับรองจากสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นด้วย⁸²

⁸¹ ข้อ 5 ของระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการเดินทางไปทำงาน
ต่างประเทศด้วยตนเองของคนหางาน พ.ศ. 2546

⁸² แบบแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองทำยประกาศกรมการจัดหา
งาน เรื่อง กำหนดแบบแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง ประกาศ ณ วันที่ 4
มิถุนายน พ.ศ. 2550

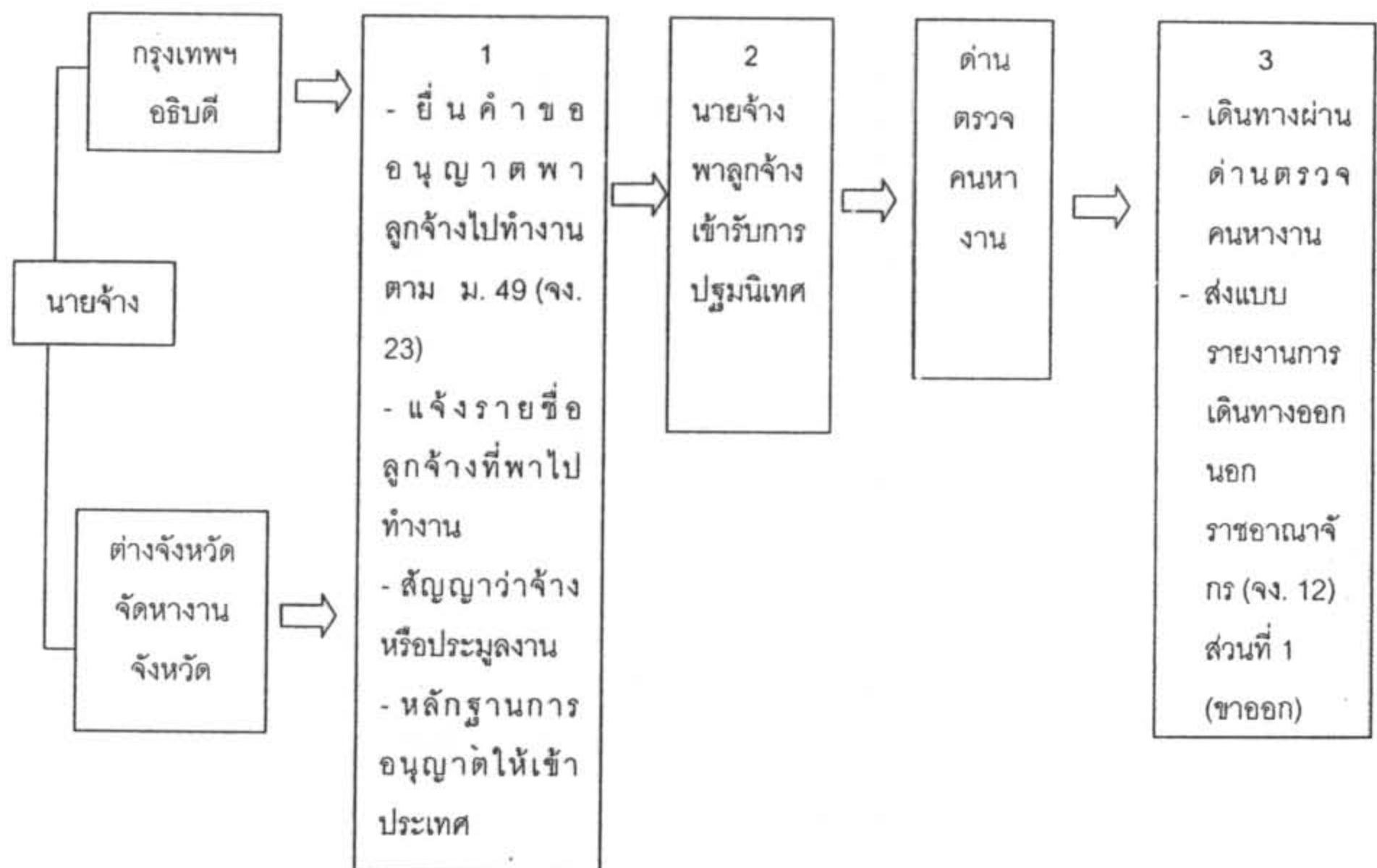
แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง



3) รูปแบบนายจ้างพาไปทำงานในต่างประเทศ

นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยจะพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน⁸³ นายจ้างที่ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸⁴

แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน



⁸³ มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁸⁴ มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

4) รูปแบบนายจ้างพาไปฝึกงานในต่างประเทศ

นายจ้างที่ส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ ต้องปฏิบัติดังนี้

ก) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

ข) กรณีตาม ก) ถ้าลูกจ้างได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์ที่จะพึงได้รับในต่างประเทศต่ำกว่าอัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานก่อน

ค) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวันต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานก่อน

หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸⁵

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸⁶

นายจ้างซึ่งส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาในราชอาณาจักรของลูกจ้าง⁸⁷ ซึ่งหากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸⁸

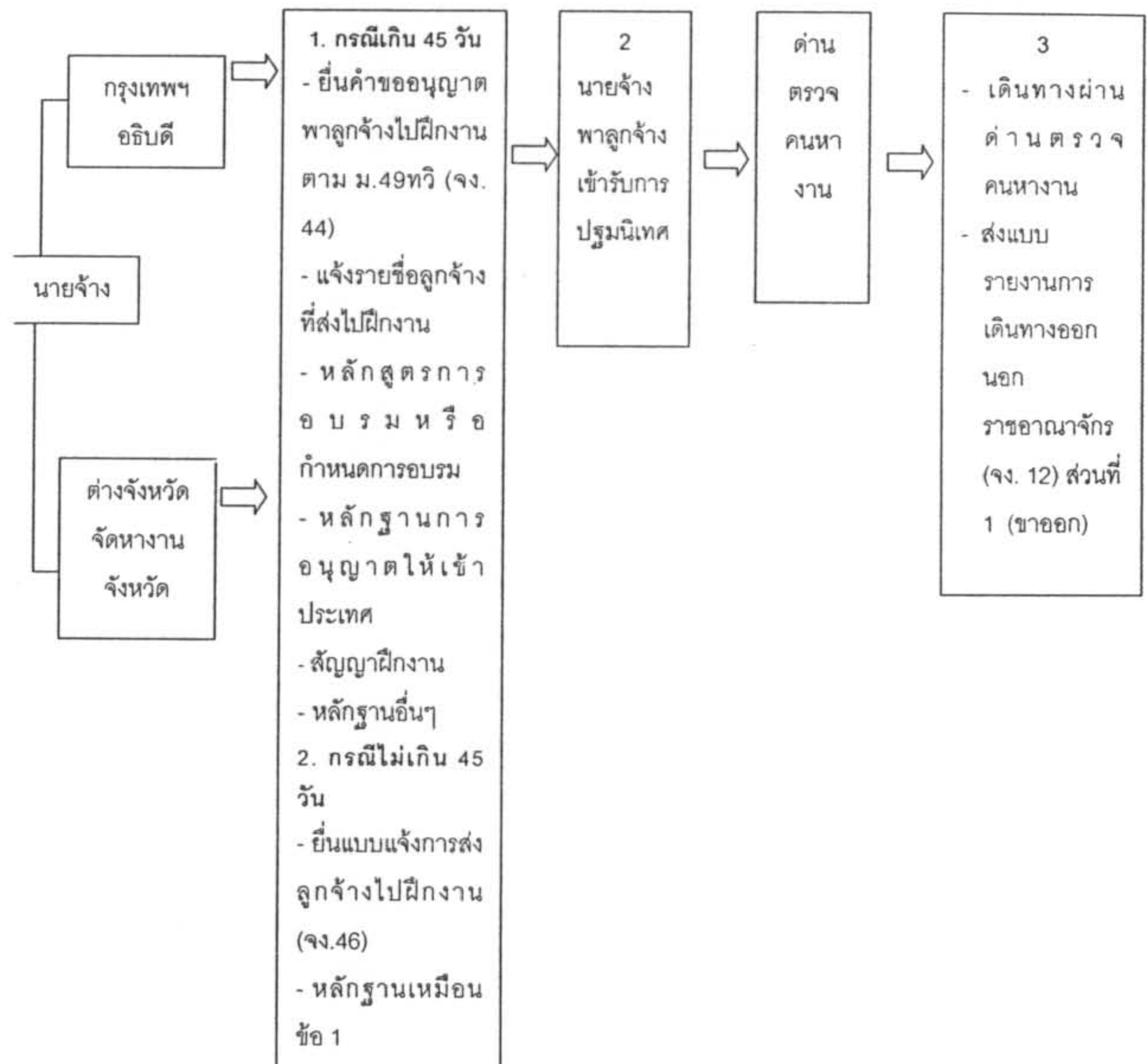
⁸⁵ มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁸⁶ มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁸⁷ มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁸⁸ มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน



5) รูปแบบรัฐเป็นผู้จัดส่ง

เนื่องจากนายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานไม่สามารถเข้ามาหาคนงานด้วยตนเอง ต้องดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานเท่านั้น นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางาน สามารถใช้บริการของรัฐโดยจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2546 ซึ่งทั้งนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างและคนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมสนามบิน ค่าวีซ่า เป็นต้น⁸⁹

⁸⁹ ข้อ 12 ของระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2546

แผนภูมิที่ 7 ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง

นายจ้าง



- สำนักจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ



กระบวนการรับสมัครคนหางาน
เพื่อไปทำงานต่างประเทศ

- ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น
- ดูวัน เวลา และสถานที่ในการคัดเลือก
- การจัดเอกสาร
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาบัตรประชาชน
- ใบผ่านงาน (กรณีตำแหน่งช่าง)



เข้ารับการคัดเลือก



ทดสอบฝีมือตำแหน่งช่าง



- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาใบรับรองการศึกษา
- สำเนาใบสำคัญ สด. 9 (ถ้ามี)
- ใบสำคัญการเปลี่ยนชื่อ (ถ้ามี)
- ใบตรวจโรค (ไม่เกิน 3 เดือน)
- สำเนาหนังสือเดินทาง
- ใบรับรองประวัติอาชญากรรม (CD ไม่เกิน 6 เดือน)
- รูปถ่ายหน้าตรงขนาด 2 นิ้ว 2 โหล
- ขนาด 1 นิ้ว 2 โหล



ผ่านการทดสอบฝีมือ
และได้รับการคัดเลือก

- ตรวจสอบสุขภาพ
- ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม



เข้ารับการอบรมก่อนการเดินทาง



ทำบัตรสมาชิกกองทุนฯ



เดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่าน
ด่านตรวจคนหางาน

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ยังได้กำหนดหน้าที่ของคนหางานไว้ 2 ประการด้วยกันคือ

1) คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปโดยผ่านทางด่านตรวจคนหางาน⁹⁰ หากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁹¹ และในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรได้เท่าที่จำเป็นตามพหุติการณ์แห่งกรณี โดยหากมีความเสียหายเกิดขึ้นให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้เสียค่าเสียหาย หากคนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการของบริษัทจัดหางานให้คนหางานเป็นผู้เสีย⁹²

2) เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ตนไปทำงาน คนหางานจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในกรณีที่ไม่ได้มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เดินทางไปถึงโดยระบุชื่อ ภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ⁹³

นอกจากการควบคุมการจัดส่งแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบต่าง ๆ แล้วพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ยังได้จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศขึ้นโดยที่มาของเงินของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศนั้นมาจาก

1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

2) เงินที่บริษัทจัดหางาน นายจ้างหรือคนหางานส่งเข้ากองทุน

โดยอัตราการส่งเงินเข้ากองทุนนั้นแตกต่างกันตามประเทศที่จะไปทำงานดังนี้

ก) ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี ให้จัดส่งในอัตราห้าร้อยบาท ต่อคนหางานหนึ่งคน

ข) ประเทศเนการาบรูไนดารุสซาลาม รัฐกาตาร์ รัฐคูเวต รัฐสุลต่านโอมาน รัฐอิสราเอล ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย ราชอาณาจักรโมร็อกโก ราชอาณาจักรอียิปต์ จอร์แดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ สาธารณรัฐจิบูตี สาธารณรัฐตูนิเซีย สาธารณรัฐประชาธิปไตย

⁹⁰ มาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁹¹ มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁹² มาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

⁹³ มาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ชุดาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยโซมาลี สาธารณรัฐสังคมนิยมอาหรับลิเบีย สาธารณรัฐสิงคโปร์
 สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย สาธารณรัฐอาหรับเยเมน สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์ สาธารณรัฐอิรัก
 สาธารณรัฐอิสลามมอริเตเนีย สาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน และฮ่องกง ให้จัดส่งในอัตราสี่ร้อยบาท
 ต่อคนงานหนึ่งคน

ค) ประเทศอื่นให้จัดส่งในอัตราสามร้อยบาท ต่อคนงานหนึ่งคน⁹⁴

3) ดอกผลของกองทุน

4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุน⁹⁵

โดยกิจการที่จะใช้จ่ายเงินกองทุนได้⁹⁶ นั้นมีดังนี้

1) จัดการให้คนงานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศ
 ไทย ซึ่งมีค่าใช้จ่ายดังนี้

ก) ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่
 จำเป็นโดยให้จ่ายตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท

ข) ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ในการจัดการให้สมาชิกกองทุนเดินทางกลับ
 ประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ให้กระทำได้ในกรณีที่เป็น

ค) ค่าชดเชยให้แก่บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมการจัดหา
 งาน

2) ให้การสงเคราะห์แก่คนงานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือ
 ทายาทโดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว

ก) กรณีสมาชิกกองทุนประสบอันตรายอ่อนไปทำงานในต่างประเทศหรือ
 ประสบอันตรายในต่างประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินคน
 ละสามหมื่นบาท

⁹⁴ ข้อ 2 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 11 ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและ
 ค้ำครองคนงาน พ.ศ. 2528

⁹⁵ มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและค้ำครองคนงาน พ.ศ. 2528

⁹⁶ มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและค้ำครองคนงาน พ.ศ. 2528 และข้อ 5
 ของระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานใน
 ต่างประเทศ พ.ศ. 2549

ข) กรณีสมาชิกกองทุนต้องเดินทางกลับประเทศไทยเพราะถูกเลิกจ้าง โดยมีสาเหตุมาจากการประสบอันตรายและเข้ารับการรักษาทัวในต่างประเทศให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์คนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ค) กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพในระหว่างที่เป็นสมาชิกกองทุนไม่ว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในประเทศไทยหรือต่างประเทศให้จ่ายเงินเป็นเงินสงเคราะห์กรณีพิการคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท หรือกรณีทุพพลภาพคนละสามหมื่นบาท กรณีเกิดเหตุในต่างประเทศ ให้จ่ายเมื่อสมาชิกกองทุนกลับเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว

ง) กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ ได้แก่ รอคอยเข้าทำงานใหม่ รอคอยส่งกลับประเทศไทย รอคอยดำเนินคดี เป็นเหตุให้สูญเสียรายได้จากการทำงานหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างโดยมิใช่ความผิดของสมาชิกกองทุนหรือกรณีอื่นในลักษณะเดียวกัน ให้จ่ายเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นให้แก่สมาชิกกองทุนระหว่างที่อยู่ในต่างประเทศโดยให้จ่ายตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท

จ) กรณีต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนเนื่องจากผลการตรวจสุขภาพของสถานพยาบาลของประเทศนั้น พบว่าสมาชิกกองทุนเป็นโรคที่ตามข้อบังคับของประเทศนั้นห้ามมิให้ทำงานในประเทศต่อไปให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์คนละสองหมื่นห้าพันบาท สำหรับสมาชิกกองทุนที่ถูกส่งกลับภายในหกเดือนแรกของการเป็นสมาชิกกองทุนหรือคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท สำหรับสมาชิกกองทุนที่ถูกส่งกลับเกินกว่าหกเดือนแต่ยังไม่สิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน

ฉ) กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนเนื่องจากภัยสงครามหรือปัญหาความไม่สงบหรือจากภัยธรรมชาติหรือเกิดโรคระบาด ซึ่งทางการของประเทศนั้น ๆ ประกาศกำหนดแล้วให้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ช) กรณีจัดที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศ ให้จ่ายเป็นค่าเช่าสถานที่ ค่าสาธารณูปโภคและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมทั้งค่าภาษีเท่าที่จำเป็นในการจัดการและการบริหารที่พักฉุกเฉิน

ซ) กรณีสมาชิกกองทุนถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดซึ่งมิใช่เกิดจากการกระทำโดยเจตนาในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งแก่นายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงานซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างการเป็นสมาชิกกองทุน ให้จ่ายเป็นค่าจ้างทนายความเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งแสนบาท

ณ) กรณีสมาชิกกองทุนประสบอันตรายก่อนไปทำงานในต่างประเทศ จนถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสามหมื่นบาท กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิต ขณะกลับมาประเทศไทย ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสามหมื่นบาท กรณีสมาชิกกองทุน เสียชีวิตในต่างประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสี่หมื่นบาท ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการจัดการศพในต่างประเทศเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสี่หมื่นบาท

3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ให้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีต่าง ๆ ในอัตราที่ประหยัด ได้แก่

ก) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว ค่าวิทยากรและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นของทางราชการในการคัดเลือกและฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ข) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการทดสอบฝีมือคนหางานซึ่งจะไปทำงานในต่างประเทศ

และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดระยะเวลา การได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเพื่อช่วยคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไว้ดังนี้

1) กรณีที่มีการส่งเงินเข้ากองทุนก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร จะได้รับ สิทธิประโยชน์เป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่คนหางานนั้นมีอยู่

2) กรณีคนหางานซึ่งยังอยู่หรือยังทำงานอยู่ในต่างประเทศให้ได้รับสิทธิประโยชน์ เป็นระยะเวลาห้าปีนับแต่วันครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง

3) คนหางานตามข้อ 2) หากไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างใหม่หรือนายจ้างเดิม และประสงค์จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไป ให้คนหางานหรือนายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนภายในหกสิบ วันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามข้อ 2)⁹⁷

3.1.2 กฎหมายฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก จึงเป็นประเทศเริ่มแรกที่มีกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานที่เป็นต้นแบบของการจัดหางานของประเทศอื่น ๆ ที่มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศอีกด้วย โดยกฎหมายของฟิลิปปินส์ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น ประกอบด้วย

⁹⁷ มาตรา 48/1 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

- 1) The Labor Code of the Philippines
- 2) The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995
- 3) POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers
- 4) POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Seafarers

การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของฟิลิปปินส์นั้นมีทั้งการจัดส่งโดยภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมี "Philippine Overseas Employment Administration : POEA" สังกัดกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labor) เป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ โดย POEA มีหน้าที่ตั้งแต่การรับสมัครคนหางาน การจัดส่ง การพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาตลาดแรงงาน การคุ้มครองความเป็นอยู่ของแรงงานในต่างประเทศ ตลอดจนการพิจารณาตัดสินคดี เป็นการปฏิบัติงานอย่างครบวงจรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 ได้กำหนดให้ประเทศที่ฟิลิปปินส์จะจัดส่งแรงงานไปนั้นจะต้องเป็นประเทศที่มีการคุ้มครองสิทธิของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ โดยพิจารณาจากประเทศที่

- 1) มีกฎหมายแรงงานและสังคมที่ปกป้องสิทธิของแรงงานอพยพ
- 2) เป็นสมาชิกของอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอพยพ
- 3) ได้มีการทำความตกลงทวิภาคีกับฟิลิปปินส์เพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานฟิลิปปินส์ และ

- 4) มีมาตรการที่ชัดเจนแน่นอนในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพ⁹⁸

นอกจากนี้กฎหมายนี้ยังให้สิทธิรัฐบาลฟิลิปปินส์ที่จะระงับหรือห้ามการส่งแรงงานได้⁹⁹ การจัดหางานนั้น The Labor Code of the Philippines ห้ามนายจ้างติดต่อจ้างแรงงานฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศโดยตรง เว้นแต่จะเป็นการจ้างงานของคณะทูต องค์กรระหว่างประเทศ หรือนายจ้างผู้ได้รับอนุญาตให้จัดหางานจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน¹⁰⁰ และห้ามมิให้บุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใดนอกจากสำนักจัดหางานของรัฐ (The Public Employment Office) ประกอบธุรกิจจัดหางานโดยมิได้รับอนุญาตตามที่กฎหมายบัญญัติไว้¹⁰¹ โดยภาคเอกชน

⁹⁸ The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, Section 4.

⁹⁹ The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, Section 5.

¹⁰⁰ The Labor Code of the Philippines, Article 18.

¹⁰¹ The Labor Code of the Philippines, Article 16.

เว้นแต่ผู้ที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือตัวแทนขายของสายการบิน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดส่งแรงงานได้โดยต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเสียก่อน¹⁰²

ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติดังนี้¹⁰³

1) ต้องมีสัญชาติฟิลิปปินส์หรือห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่หุ้นอย่างน้อยร้อยละ 75 ถือและควบคุมโดยคนสัญชาติฟิลิปปินส์

2) ต้องมีทุนขั้นต่ำ 2,000,000 เปโซ ในกรณีกิจการเจ้าของคนเดียว หรือห้างหุ้นส่วน หรือต้องมีทุนที่ชำระแล้วขั้นต่ำ 2,000,000 เปโซ สำหรับบริษัท

3) ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้¹⁰⁴

ก) เป็นผู้ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือตัวแทนขายของสายการบิน

ข) เป็นเจ้าหน้าที่หรือกรรมการหรือหุ้นส่วนในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยว

ค) เป็นห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เจ้าหน้าที่หรือกรรมการหรือหุ้นส่วนในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยว

ง) เป็นบุคคลธรรมดา ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีประวัติอาชญากรรม

จ) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหรือมีญาติเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐที่บังคับใช้กฎหมาย The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995

ฉ) เป็นบุคคล ห้างหุ้นส่วน เจ้าหน้าที่ หรือกรรมการของนิติบุคคลที่เคยถูกยกเลิกหรือเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากการทำผิดกฎหมายจัดหางาน

4) ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ด้วย¹⁰⁵

¹⁰² The Labor Code of the Philippines, Article 26.

¹⁰³ The Labor Code of the Philippines, Article 27 and POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II Rule I Section 1.

¹⁰⁴ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II Rule I Section 2.

ก) ข้อบังคับของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน หรือหนังสือรับรองการจดทะเบียนกรณีกิจการเจ้าของคนเดียว

ข) หลักฐานทางการเงิน กรณีเป็นกิจการเจ้าของคนเดียวหรือห้างหุ้นส่วน ได้แก่ แบบการชำระภาษี 2 ปีย้อนหลังและใบรับรองการฝากเงินที่มีเงินฝากไม่น้อยกว่า 500,000 เปโซ

ค) กรณีเป็นบริษัทที่จัดตั้งใหม่ ได้แก่ ใบรับรองการฝากเงินที่มีเงินฝากไม่น้อยกว่า 500,000 เปโซ กรณีเป็นบริษัทที่จัดตั้งอยู่แล้ว ได้แก่ แบบการชำระภาษี 2 ปีย้อนหลังและใบรับรองการฝากเงินที่มีเงินฝากไม่น้อยกว่า 500,000 เปโซ

ง) หลักฐานแสดงความสามารถทางการตลาด

จ) ใบรับรองการไม่มีประวัติอาชญากรรมของกรรมการ หุ้นส่วนหรือเจ้าของกิจการ

ฉ) ต้องให้คำรับรองว่า

(1) จะประกอบกิจการโดยจะคัดเลือกเฉพาะแรงงานที่มีสุขภาพและฝีมือดี

(2) จะรับผิดชอบต่อสิทธิเรียกร้องและหนี้สินทั้งหมดที่เกิดจากการประกอบธุรกิจตามที่ได้รับอนุญาต

(3) จะร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง

(4) จะปฏิบัติตามกฎหมายจัดหางาน

(5) จะรับผิดชอบต่อการกระทำของเจ้าหน้าที่ลูกจ้างและตัวแทน

(6) จะเจรจาให้ได้เงื่อนไขที่ดีที่สุดในการจ้างงาน

(7) จะเปิดเผยข้อสัญญาการจ้างงานทั้งหมดต่อผู้สมัครงาน

(8) จะจัดส่งแรงงานอย่างน้อย 100 คนภายใน 1 ปีนับแต่ได้รับ

ใบอนุญาต

(9) จะดำเนินการปฐมนิเทศแรงงาน

(10) จะดำเนินการอพยพคนงานกลับหากเกิดความจำเป็น

ช) ในกรณีเป็นห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ต้องให้คำรับรองว่า บรรดาเจ้าหน้าที่ กรรมการ หุ้นส่วนจะร่วมรับผิดชอบกับห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

¹⁰⁵ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II Rule II Section 1.

ข) แบบการชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาย้อนหลัง 2 ปีของเจ้ากิจการ
หุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น/ผู้เริ่มก่อการ

ฅ) หลักฐานวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและประสบการณ์ทำงาน 3
ปีของเจ้าของกิจการ หุ้นส่วน หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ญ) รายชื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน

ฎ) สำเนาสัญญาเช่าหรือหลักฐานการเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์สำนักงานที่
มีพื้นที่อย่างน้อย 100 ตารางเมตร

ฏ) หลักฐานการโฆษณาการขอใบอนุญาตจัดหางาน

ฐ) ใบรับรองการเข้าร่วมอบรมการเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับ
ใบอนุญาตจัดหางาน

5) ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องวางหนังสือค้ำ
ประกันธนาคารจำนวน 1,000,000 เปโซ และสัญญาค้ำประกันจำนวน 100,000 เปโซ เพื่อเป็น
หลักประกันในการใช้สิทธิเรียกร้องจากผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ละเมิดกฎหมาย¹⁰⁶

ผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องปฏิบัติดังนี้

1) ต้องไม่รับสมัครงานที่อื่นนอกจากที่สำนักงานที่ได้จดทะเบียนไว้โดยไม่ได้รับ
อนุญาตล่วงหน้าจาก POEA¹⁰⁷

2) ต้องเก็บค่าบริการจัดหางานจากนายจ้างสำหรับการบริการรับสมัครงาน การ
ดำเนินการด้านเอกสารและค่าคัดเลือกแรงงาน¹⁰⁸

3) ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บได้จากนายจ้าง ได้แก่ ค่าวีซ่า ค่าตัวเครื่องบิน ค่า
ดำเนินการของ POEA และค่าสมาชิกของ Overseas Workers Welfare Administration: OWWA

4) ในกรณีที่จัดส่งแรงงานไปยังประเทศที่กฎหมาย นโยบาย หรือทางปฏิบัติของ
ประเทศนั้นห้ามเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ให้คิดค่าบริการจัดหางานจากแรงงานได้

¹⁰⁶ The Labor Code of the Philippines, Article 31 and POEA Rules and
Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas
Workers, Part II Rule II Section 4.

¹⁰⁷ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of
Land-based Overseas Workers, Part II Rule II Section 15.

¹⁰⁸ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of
Land-based Overseas Workers, Part II Rule V Section 1.

ในจำนวนที่เท่ากับค่าจ้างรายเดือนหนึ่งเดือนแต่ค่าบริการนี้ไม่รวมค่าเอกสารซึ่งเรียกเก็บได้ตามความเป็นจริงตามใบเสร็จ ซึ่งค่าเอกสารนั้นได้แก่

- ก) ค่าหนังสือเดินทาง
- ข) ค่าใบประวัติอาชญากรรม
- ค) ค่ารับรองเอกสาร
- ง) ค่าใบรับรองการเกิด
- จ) ค่าประกันสุขภาพ
- ฉ) ค่าทดสอบความรู้ทางการค้า (ถ้ามี)
- ช) ค่าฉีดวัคซีน (ถ้าประเทศปลายทางบังคับ)
- ซ) ค่าตรวจโรค

ค่าบริการและค่าเอกสารนั้นต้องได้รับอนุมัติจากทางราชการก่อนและจะเก็บได้เมื่อมีการทำสัญญาจ้างแล้วเท่านั้น¹⁰⁹

5) การโฆษณารับสมัครงานนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจาก POEA ก่อน หากเป็นนายจ้างหรือโครงการที่ได้รับการจดทะเบียนหรือรับรองจาก POEA แล้ว¹¹⁰

6) การโฆษณารับสมัครงานล่วงหน้าไม่จำเป็นต้องรับอนุญาตจาก POEA ถ้า

ก) ในการโฆษณาได้ระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นการรับสมัครล่วงหน้า และไม่มีการเก็บค่าสมัคร และ

ข) ในการโฆษณาได้ระบุชื่อ ที่อยู่ และเลขที่ใบอนุญาตของผู้จัดหางาน และระบุชื่อและสถานที่ทำงานของนายจ้างที่ได้จดทะเบียนหรือรับรองไว้แล้ว¹¹¹

7) ก่อนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศต้องขออนุมัติจาก POEA เสียก่อน และต้องมอบสำเนาสัญญาจ้างแรงงานที่ได้รับการอนุมัติให้แก่แรงงานด้วย¹¹²

¹⁰⁹ The Labor Code of the Philippines, Article 32 and POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II Rule V Section 3.

¹¹⁰ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II Rule VII Section 1.

¹¹¹ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II Rule VII Section 2.

¹¹² POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part III Rule III Section 1.

8) ต้องจัดส่งแรงงานภายใน 60 วันนับแต่วันออกใบรับรองการทำงานต่างประเทศ (Overseas Employment Certificate)¹¹³

9) หากล่วงเลยเวลาตามข้อ 8) ไปแล้ว 30 วันยังจัดส่งแรงงานไม่ได้ ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องรายงานต่อ POEA เพื่อยกเลิกเอกสารการอนุญาต¹¹⁴

10) ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานและของใช้ส่วนตัวกลับประเทศ รวมถึงต้องรับผิดชอบในการส่งของใช้ส่วนตัวของแรงงานที่เสียชีวิตกลับประเทศด้วย โดยต้องรับผิดชอบร่วมกับนายจ้างเว้นแต่การสิ้นสุดสัญญาจ้างนั้นเกิดจากความผิดของแรงงานเพียงฝ่ายเดียว¹¹⁵

สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างต่างประเทศกับแรงงานฟิลิปปินส์อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้

1) ต้องรับประกันค่าจ้างทั้งจากการทำงานตามชั่วโมงทำงานปกติและจากการทำงานล่วงเวลา โดยจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศปลายทาง หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามความตกลงทวิภาคีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศปลายทางและประเทศฟิลิปปินส์ให้สัตยาบันและต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของฟิลิปปินส์ แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่า

2) นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งไปและกลับ หรือมีผลประโยชน์ชดเชยให้

3) นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าอาหารและที่พัก หรือมีผลประโยชน์ชดเชยให้

4) การเลิกจ้างต้องคำนึงถึงประเพณี ทางปฏิบัติ นโยบายของบริษัท และการหมายแรงงานของประเทศปลายทาง¹¹⁶

ผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องไม่กระทำการที่ถือว่าเป็นการจัดหางานผิดกฎหมาย ซึ่งได้แก่¹¹⁷

¹¹³ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part III Rule III Section 3.

¹¹⁴ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part III Rule III Section 4.

¹¹⁵ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part VIII Rule III Section 1.

¹¹⁶ POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part V Rule I Section 2.

¹¹⁷ The Labor Code of the Philippines, Article 34.

- 1) การเรียกหรือรับค่าบริการที่เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หรือเรียกหรือรับค่าเอกสารจากแรงงานเกินกว่าจำนวนที่ได้ทรงจ่าย
- 2) แจ้งหรือโฆษณา ใบประกาศ ข้อมูล หรือเอกสารใด ๆ ซึ่งข้อความอันเป็นเท็จเกี่ยวกับการจัดหางานหรือการจ้างงาน
- 3) ให้ข้อความ คำให้การ ข้อมูลหรือเอกสารใด ๆ อันเป็นเท็จหรือหลอกลวงเพื่อให้ได้ใบอนุญาตภายใต้ The Labor Code of the Philippines
- 4) ชักชวนหรือพยายามชักชวนแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วให้ลาออกจากงานเพื่อจัดส่งไปทำงานกับนายจ้างอื่น เว้นแต่เป็นการชักชวนให้ออกจากงานที่มีเงื่อนไขคดีแรงงาน
- 5) ชักจูงหรือพยายามชักจูงให้บุคคลหรือองค์กรใดไม่จ้างแรงงานที่ไม่ได้ผ่านการจัดหางานจากผู้รับอนุญาต
- 6) จัดหางานในตำแหน่งงานที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีและเกียรติภูมิของประเทศฟิลิปปินส์
- 7) ชัดขวางหรือพยายามขัดขวางการตรวจสอบของเลขาธิการแรงงาน(The Secretary of Labor) หรือของผู้ที่เลขาธิการแรงงานมอบหมาย
- 8) ไม่รายงานสถานการณ์จ้างงาน การจัดหาตำแหน่งงานว่าง การส่งกลับเงินได้ การจัดแบ่งตำแหน่งงาน การเดินทาง หรือรายงานเรื่องใด ๆ ที่เลขาธิการแรงงานกำหนด
- 9) นับแต่เวลาที่ลงนามในสัญญาจ้างแรงงานจนถึงเวลาที่หมดสัญญาจ้าง กระทำการเปลี่ยนหรือแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานซึ่งได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการแรงงาน
- 10) เป็นเจ้าหน้าที่หรือกรรมการของบริษัทที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือเข้าไปเกี่ยวข้องไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการจัดการของหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยว
- 11) ยึดเอกสารการเดินทางของแรงงานก่อนการเดินทางเพื่อเรียกเรื่องเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากที่มีสิทธิเรียกร้องภายใต้ The Labor Code of the Philippines
- 12) ไม่ส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- 13) ไม่ชดใช้ค่าใช้จ่ายแก่แรงงานในกรณีที่ไม่ได้จัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยมิใช่ความผิดของแรงงาน

ผู้ที่กระทำความผิดฐานจัดหางานผิดกฎหมายนั้นต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 6 ปีถึง 12 ปี และปรับตั้งแต่ 200,000 เปโซ ถึง 500,000 เปโซ

หากการจัดหางานที่ผิดกฎหมายนั้นเป็นการทำลายเศรษฐกิจกล่าวคือ เป็นการกระทำความผิดโดยร่วมกระทำความผิดตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป หรือมีผู้เสียหายตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ต้องระวางโทษจำคุกตลอดชีวิตและปรับตั้งแต่ 500,000 เปโซ ถึง 1,000,000 เปโซ

หากการจัดหางานที่ผิดกฎหมายนั้นกระทำต่อผู้เสียหายที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี หรือกระทำโดยผู้ที่มิได้รับใบอนุญาตต้องระวางโทษในอัตราโทษชั้นสูง¹¹⁸

กรณีที่มีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นายจ้างและสำนักงานจัดหางานซึ่งต้องร่วมกันรับผิดชอบนั้นจะต้องคืนค่าบริการจัดหางานทั้งหมดและดอกเบี้ยร้อยละ 12 ต่อปี และค่าจ้างตามระยะเวลาจ้างที่เหลือตามสัญญาหรือค่าจ้าง 3 เดือนต่อระยะเวลาตามสัญญาที่เหลือทุกหนึ่งปีแล้วแต่จำนวนใดจะน้อยกว่ากันให้แก่แรงงาน¹¹⁹

นอกจากนั้นประเทศฟิลิปปินส์ยังมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเรียกว่า "Welfare Fund For Overseas Workers" เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานในด้านสวัสดิการ สังคม กฎหมาย การสมัครงาน การประกันชีวิต และการส่งเงินกลับประเทศ โดยแหล่งทุนหลักจากการเก็บค่าสมาชิกจากนายจ้างต่างชาติหรือลูกจ้างที่ไปทำงานต่างประเทศ คนละ 25 เหรียญสหรัฐ โดยมีขอบเขตในการให้สวัสดิการและการช่วยเหลือ ดังนี้

- 1) จ่ายเป็นค่าช่วยเหลือในการทำศพแรงงาน
- 2) จ่ายเป็นค่าช่วยเหลือแรงงานที่ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานจนทุพพลภาพ และไม่สามารถประกอบหน้าที่การงานต่อไปได้
- 3) จ่ายเป็นค่าฝึกอบรมทักษะแรงงาน เพื่อดำเนินการฝึกฝนทักษะจัดสอนวิชาชีพให้กับครอบครัวของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศที่ถึงแก่ความตาย และฝึกสอนเทคนิคและทักษะในการทำงานให้กับแรงงานที่ทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบอาชีพได้
- 4) จ่ายเป็นเงินทดรองให้แรงงานยืม โดยระบุจ่ายเฉพาะแรงงานที่เตรียมเดินทางที่จะไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านขั้นตอนถูกต้องตามกฎหมายแล้ว
- 5) จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมวัฒนธรรม การบันเทิงและการกีฬาซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเจ็บเหงาและคิดถึงบ้านของแรงงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาวัฒนธรรมของประเทศที่จะไปทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) จ่ายเป็นค่าช่วยเหลือการดำเนินคดีทางกฎหมายแก่แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยการจัดส่งแรงงานที่ไม่ได้รับอนุญาตจัดหางานถูกต้องตามกฎหมาย การไม่สามารถส่งเงินกลับประเทศ การถูกไล่ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม
- 7) จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในกิจการแนะแนวทางธุรกิจ ตลอดจนการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ รวมทั้งครอบครัวของแรงงานต่อไป
- 8) จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือจัดส่งแรงงานกลับประเทศ

¹¹⁸ The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, Section 7.

¹¹⁹ The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, Section 10.

9) จ่ายเป็นค่าสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวแรงงานในการบริหารจัดการส่งเงินกลับมายังครอบครัวแรงงานได้อย่างรวดเร็วอันเป็นการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัวของแรงงาน และจัดให้มีการให้คำแนะนำในการรักษาและการตรวจสุขภาพของคนงานด้วย¹²⁰

3.1.3 บทสรุปเปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายฟิลิปปินส์

ตารางที่ 3.1 แสดงการเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศของประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์

ประเด็น	กฎหมายไทย	กฎหมายฟิลิปปินส์
ชื่อกฎหมาย	-พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	-The Labor Code of the Philippines -The Migrant Workers and Filipinos Act of 1995 -POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Oversea Workers - POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Seafarers
ประเทศที่อนุญาตให้แรงงานไปทำงาน	-ไม่จำกัด	-จะต้องเป็นประเทศที่มีการคุ้มครองสิทธิของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ โดยพิจารณาจากประเทศที่ 1) มีกฎหมายแรงงานและสังคมที่ปกป้องสิทธิของแรงงานอพยพ 2) เป็นสมาชิกของอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอพยพ 3) ได้มีการทำความตกลงทวิภาคีกับฟิลิปปินส์เพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานฟิลิปปินส์ และ 4) มีมาตรการที่ชัดเจนแน่นอนในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพ

¹²⁰ สุดาศิริ วศวงค์, คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528, (กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ, 2545), หน้า 299.

ประเด็น	กฎหมายไทย	กฎหมายฟิลิปปินส์
การรับสมัครงานโดยตรงระหว่างนายจ้างต่างชาติกับแรงงาน	-ห้าม เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้	-ห้าม เว้นแต่จะเป็นการจ้างงานของคณะทูตองค์การระหว่างประเทศ หรือนายจ้างผู้ได้รับอนุญาตให้จัดหางานจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ผู้มีสิทธิจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ	-กรมการจัดหางาน -บริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาต -นายจ้าง	-สำนักจัดหางานของรัฐ -สำนักงานจัดหางานเอกชนที่ได้ไปรับอนุญาต
รูปแบบองค์กรธุรกิจของสำนักงานจัดหางาน	-บริษัทจำกัด -บริษัทมหาชนจำกัด	-กิจการเจ้าของคนเดียว -ห้างหุ้นส่วน -บริษัท
คุณสมบัติของสำนักงานจัดหางาน	<ul style="list-style-type: none"> -มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท -มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด -มีจำนวนผู้ถือหุ้นสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด -ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานอยู่แล้ว -ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน -ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน 	<ul style="list-style-type: none"> -ต้องมีทุนขั้นต่ำ 2,000,000 เปโซ ในกรณีกิจการเจ้าของคนเดียว หรือห้างหุ้นส่วน หรือต้องมีทุนที่ชำระแล้วขั้นต่ำ 2,000,000 เปโซ สำหรับบริษัท -ต้องมีสัญชาติฟิลิปปินส์หรือห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่หุ้นอย่างน้อยร้อยละ 75 ถือและควบคุมโดยคนสัญชาติฟิลิปปินส์ -ไม่เป็นผู้ที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือตัวแทนขายของสายการบิน -ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือกรรมการหรือหุ้นส่วนในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยว -ไม่เป็นห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เจ้าหน้าที่หรือกรรมการหรือหุ้นส่วนในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่ประกอบธุรกิจท่องเที่ยว -ไม่มีประวัติอาชญากรรม -ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหรือมีญาติเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐที่บังคับใช้กฎหมาย The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 -ไม่เป็นบุคคล หุ้นส่วน เจ้าหน้าที่ หรือกรรมการของนิติบุคคลที่เคยถูกยกเลิกหรือเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากการทำผิดกฎหมายจัดหางาน

ประเด็น	กฎหมายไทย	กฎหมายฟิลิปปินส์
หลักประกันการปฏิบัติตามกฎหมายของสำนักงานจัดหา	-เงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร ไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท	-หนังสือค้ำประกันธนาคารจำนวน 1,000,000 เปโซ และสัญญาค้ำประกันจำนวน 100,000 เปโซ
การจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน	-ต้องจดทะเบียนและต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนเป็นเงินคนละ 50,000 บาท	-ต้องยื่นรายชื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน (แต่ไม่ต้องวางหลักประกัน)
การโฆษณารับสมัครงานเป็นการล่วงหน้า	-ต้องห้าม เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน	-ไม่จำเป็นต้องรับอนุญาตจาก POEA ถ้า ก) ในการโฆษณาได้ระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นการรับสมัครล่วงหน้า และไม่มีการเก็บค่าสมัคร และ ข) ในการโฆษณาได้ระบุชื่อ ที่อยู่ และเลขที่ใบอนุญาตของผู้จัดหางาน และระบุชื่อและสถานที่ทำงานของนายจ้างที่ได้จดทะเบียนหรือรับรองไว้แล้ว
การรับสมัครงาน	-ห้ามมิให้บริษัทจัดหางานจัดหาคนงานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน	-ต้องไม่รับสมัครงานที่อื่นนอกจากที่สำนักงานที่ได้จดทะเบียนไว้โดยไม่ได้รับอนุญาตล่วงหน้าจาก POEA
การเก็บค่าบริการจัดหางาน	ให้เรียกเก็บจากแรงงานได้ไม่เกินจำนวนหนึ่งเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่แรงงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่แรงงานเข้าทำงานสำหรับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีที่สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาน้อยกว่าหนึ่งปีให้ลดค่าบริการลงตามส่วน	-ต้องเก็บค่าบริการจัดหางานจากนายจ้างสำหรับการบริการรับสมัครงาน การดำเนินการด้านเอกสารและค่าคัดเลือกแรงงาน ยกเว้นในกรณีที่จัดส่งแรงงานไปยังประเทศที่กฎหมาย นโยบาย หรือทางปฏิบัติของประเทศนั้นห้ามเก็บค่าบริการ ให้คิดค่าบริการจัดหางานจากแรงงานได้ในจำนวนที่เท่ากับค่าจ้างรายเดือนหนึ่งเดือน
การเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน	ให้เรียกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวนสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนงานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาเก้าสิบวันแรกที่คนงานเข้าทำงานเว้นแต่ 1) กรณีการจัดหางานเพื่อไปทำงานในประเทศอิสราเอล และประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่มีสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาดั้งแต่สองปีขึ้นไป ให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนงานได้	-เรียกเก็บได้จากนายจ้าง โดยได้แก่ ค่าวีซ่า ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าดำเนินการของ POEA และค่าสมาชิกของ Overseas Workers Welfare Administration: OWWA ยกเว้นในกรณีที่จัดส่งแรงงานไปยังประเทศที่กฎหมาย นโยบาย หรือทางปฏิบัติของประเทศนั้นห้ามเก็บค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ให้คิดค่าใช้จ่าย(ค่าเอกสาร)จากแรงงานได้ได้ตามความเป็นจริงตามใบเสร็จ ซึ่งค่าเอกสาร

ประเด็น	กฎหมายไทย	กฎหมายฟิลิปปินส์
	<p>เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวนสีเท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางาน จะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน</p> <p>2) กรณีการจัดหางานเพื่อไปทำงานในได้วันที่มีสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาน้อยกว่าสองปี ให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนงานได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวนสองเท่าครึ่งของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาเจ็ดสิบห้าวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน</p> <p>โดยค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บได้ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ค่าจัดหาตำแหน่งงาน 2) ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในการจัดการให้คนหางานได้เข้าไปทำงาน ได้แก่ ค่ารับรองเอกสาร ค่าแปลเอกสาร ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง(วีซ่า) 3) ค่าดูแลคนหางานในต่างประเทศตามที่กฎหมายของประเทศนั้น ๆ กำหนด <p>และค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ไม่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางานแต่เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บจากคนหางานไม่ได้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ค่าหนังสือเดินทาง 2) ค่าตรวจสุขภาพ 3) ค่าทดสอบฝีมือ 4) ค่าโดยสารเครื่องบิน 5) ค่าธรรมเนียมสนามบิน 6) ค่าอบรมภาษาและวัฒนธรรมในการเข้าไปทำงานในต่างประเทศ 	<p>นั้นได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ก) ค่าหนังสือเดินทาง ข) ค่าใบประวัติอาชญากรรม ค) ค่ารับรองเอกสาร ง) ค่าใบรับรองการเกิด จ) ค่าประกันสุขภาพ ฉ) ค่าทดสอบความรู้ทางการค้า (ถ้ามี) ช) ค่าฉีดวัคซีน (ถ้าประเทศปลายทางบังคับ) ซ) ค่าตรวจโรค <p>ค่าบริการและค่าเอกสารนั้นต้องได้รับอนุมัติจากทางราชการก่อนและจะเก็บได้เมื่อมีการทำสัญญาจ้างแล้วเท่านั้น</p>

3.2 กฎหมายของประเทศปลายทาง

3.2.1 กฎหมายฮ่องกง

The Employment Ordinance Act 1968 เป็นกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองสภาพการจ้างงานในฮ่องกงซึ่งใช้บังคับสำหรับการจ้างงานทั้งลูกจ้างท้องถิ่นและลูกจ้างต่างชาติ ดังนี้

1) การคุ้มครองค่าจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ในเวลาเซ็นสัญญา หากนายจ้างฝ่าฝืนจะต้องถูกปรับสูงสุด 350,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุก 3 ปี (ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 3,480 เหรียญฮ่องกง ต่อเดือน หากว่าสัญญาจ้างได้ทำเมื่อหรือหลังวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 2007)

นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง โดยจะครบกำหนดชำระค่าจ้างในวันสิ้นสุดของระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทันทีที่ทำได้ แต่จะต้องไม่เกิน 7 วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง

หากนายจ้างไม่จ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับจากวันจ่ายเงินเดือน นายจ้างจะต้อง

- จ่ายดอกเบี้ยตามจำนวนเงินเดือนที่ยังค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และ
- ปรับสูงสุด 350,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุก 3 ปี

หากลูกจ้างไม่ได้รับเงินเดือนภายใน 1 เดือนนับจากวันครบกำหนดจ่ายเงินเดือนให้ถือว่าลูกจ้างคนนั้นถูกนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้า ในกรณีนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินชดเชยอื่น ๆ แก่ลูกจ้างด้วย

หากนายจ้างต้องการเปลี่ยนระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง และวันจ่ายเงินเดือนใหม่ นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าและต้องจ่ายเงินเดือนที่ยังค้างอยู่ในวันจ่ายเงินเดือนใหม่ที่นายจ้างระบุไว้

นายจ้างสามารถหักเงินเดือนของลูกจ้างเพื่อเป็นค่าเสียหายของทรัพย์สินของนายจ้างที่เกิดจากความประมาทเลินเล่อของตัวลูกจ้าง โดยจำนวนเงินที่หักจะต้องเท่ากับราคาของที่เสียหายซึ่งจะต้องไม่เกิน 300 เหรียญฮ่องกง ต่อหนึ่งชิ้น และการหักเงินในกรณีเช่นนี้ ต้องไม่เกินกว่า 1 ใน 4 ของเงินเดือนที่จะจ่ายแก่ลูกจ้างในเดือนนั้น

นายจ้างยังสามารถหักเงินเดือนของลูกจ้างได้ในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ก) หักเนื่องจากขาดงาน ซึ่งต้องไม่เกินกว่าค่าจ้างตามจำนวนวันที่ขาด

งาน

ข) หักเป็นเงินที่ลูกจ้างเบิกล่วงหน้า หรือเงินจ่ายเกินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเงินจำนวนที่หักทั้งหมดนั้นจะต้องไม่เกินหนึ่งในสี่ของเงินเดือนที่ลูกจ้างจะได้รับในช่วงเดือนนั้น

ค) หักเป็นค่าเงินกู้ที่ลูกจ้างได้กู้ไปจากนายจ้าง ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างเสียก่อน และ

ง) นายจ้างสามารถหักค่าแรงของลูกจ้างได้ตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้รับการยินยอมจากกฎหมาย

จำนวนเงินที่หักทั้งหมด ซึ่งไม่รวมเงินที่หักเนื่องมาจากการขาดงานของลูกจ้างที่หักในแต่ละช่วงของการจ่ายเงินเดือน จะต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ลูกจ้างจะได้รับในช่วงเดือนนั้น ทั้งนี้ยกเว้นกรณีที่ได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากอธิบดีกรมแรงงาน

2) วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วันต่อทุก ๆ 7 วัน และวันหยุดนี้ต้องมีระยะเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

นายจ้างต้องเป็นผู้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยอาจจะให้เป็นวันหยุดประจำวันนั้น ๆ ทุก ๆ สัปดาห์หรือไม่ก็ได้ หากเป็นวันหยุดไม่แน่นอน นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงวันหยุดเหล่านั้นก่อนต้นเดือนของแต่ละเดือน

นายจ้างต้องไม่บังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่ลูกจ้างยินยอม หากลูกจ้างยินยอมทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องหาวันหยุดอื่นแทนวันหยุดนั้นให้แก่ลูกจ้าง และวันหยุดทดแทนนี้จะต้องเป็นวันในเดือนเดียวกัน และก่อนวันหยุดตามปกติหรือภายใน 30 วันหลังจากวันนั้น

3) วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี มีจำนวน 12 วันในปี หากลูกจ้างคนใดรับจ้างทำงานให้นายจ้างเป็นเวลา 3 เดือนติดต่อกันก่อนถึงวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นด้วย

นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ แต่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง และต้องให้วันหยุดชดเชยภายใน 60 วัน ก่อนหรือหลังวันหยุดตามประเพณีนั้น แต่นายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ หากฝ่าฝืนมีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ถือว่าวันถัดไปของวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่ใช่วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดชดเชยของลูกจ้างแทน

4) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปกติหลังจากทำงานให้นายจ้างคนเดิมติดต่อกัน 12 เดือน วันหยุดประจำปีที่ลูกจ้างได้รับเริ่มต้นจาก 7 วันในปีที่หนึ่งและปีที่สอง และในปีที่สามจำนวนวันจะเพิ่มขึ้นปีละ 1 วันเป็นสูงสุดไม่เกิน 14 วัน

ลูกจ้างที่ต่อสัญญา กับนายจ้างคนเดิม มีสิทธิได้รับวันลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 7 วัน นอกเหนือจากวันหยุดประจำปี

5) ค่ารักษาพยาบาลและค่าจ้างในวันลาป่วย

เมื่อลูกจ้างป่วยหรือบาดเจ็บ นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้าง ไม่ว่าจะอาการป่วยหรือได้รับบาดเจ็บนั้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ค่ารักษาพยาบาลรวมถึงค่าปรึกษาแพทย์ ค่ารักษาในโรงพยาบาลและค่าทันตกรรมฉุกเฉิน

นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าจ้างในวันลาป่วยของลูกจ้าง หากลูกจ้างมีวันลาป่วยสะสม จำนวนวันที่ได้ลาป่วยไม่น้อยกว่า 4 วันติดต่อกัน และการลาป่วยมีใบรับรองแพทย์

วันลาป่วยที่ได้รับค่าจ้างสามารถเก็บสะสมได้ในอัตราส่วนวันลาป่วย 2 วันต่อทุก ๆ หนึ่งเดือนที่ได้ทำงานไปแล้วในช่วง 12 เดือนแรกของการว่าจ้างและหลังจากนั้นจะได้ 4 วันลาป่วยต่อทุก ๆ หนึ่งเดือนที่ได้ทำงานไปแล้ว ทั้งนี้รวมกันทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 120 วัน

ค่าจ้างในวันลาป่วยจะเท่ากับ 4 ใน 5 ของเงินเดือนตามปกติและต้องจ่ายให้ไม่ช้ากว่าวันจ่ายเงินเดือน

6) การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดได้ 10 สัปดาห์โดยได้รับเงินเดือนตามปกติ หากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ ก่อนเริ่มวันขอลาคลอดที่แพทย์กำหนด โดยมีใบรับรองการตั้งครรภ์ที่แพทย์ออกให้โดยระบุวันคาดว่าจะคลอดด้วย

ค่าจ้างในช่วงลาคลอดจะเท่ากับ 4 ใน 5 ของค่าจ้างตามปกติและต้องจ่ายในวันจ่ายเงินเดือน

7) การยกเลิกสัญญาจ้าง

นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดได้โดยแจ้งเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือน หรือจ่ายค่าจ้างหนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เว้นแต่

นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดดังต่อไปนี้

ก) จงใจไม่เชื่อฟังคำสั่งที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามกฎหมาย

ข) ประพฤติตัวเสื่อมเสีย

ค) หลอกหลวงหรือไม่ซื่อสัตย์ หรือ

ง) ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ของตัวเองอยู่เสมอ

ลูกจ้างก็สามารถเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้า

ก) มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความกลัวว่าอาจจะถูกทำร้ายร่างกายหรือติดโรค

ข) ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากนายจ้าง

ค) ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีและแพทย์ได้ตรวจพบว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่อีกต่อไป

8) การจ่ายเงินค่าชดเชย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่ไม่นำเป็นต้องจ้างลูกจ้างอีกต่อไป ถ้าลูกจ้างถูกให้ออก หรือไม่ต่อสัญญาเนื่องจากไม่มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างอีกต่อไป และลูกจ้างทำงานให้นายจ้างคนเดียวมาตลอดไม่น้อยกว่า 24 เดือนก่อนสัญญาจะถูกยกเลิก

ค่าชดเชย เท่ากับ เงินเดือน X 2/3 X จำนวนปีของการทำงาน

9) การจ่ายค่าทำงานนาน

นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างทำงานให้นายจ้างติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และ

ก) ลูกจ้างถูกให้ออก หรือไม่ต่อสัญญาโดยมิใช่จากการที่ลูกจ้างได้ฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดขั้นรุนแรง หรือไม่มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างอีกต่อไป

ข) ลูกจ้างขอลาออกเนื่องจากสุขภาพโดยได้รับการรับจากแพทย์ว่าไม่สามารถที่จะทำงานได้อย่างถาวร

ค) ลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก เนื่องจากมีอายุ 65 ปีหรือมากกว่านั้น

ง) เสียชีวิตขณะทำงานให้กับนายจ้าง

ค่าทำงานนาน เท่ากับ เงินเดือน X 2/3 X จำนวนปีของการทำงาน

10) กรณีลูกจ้างเสียชีวิต

ลูกจ้างเสียชีวิตในการทำงานหรือเกิดจากการทำงานหรือเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าทำศพไม่เกิน 35,000 เหรียญฮ่องกงและค่าชดเชยตามอายุของลูกจ้างดังนี้

-อายุไม่เกิน 40 ปีจะได้รับค่าจ้าง 84 เดือน

-อายุตั้งแต่ 40 ปีแต่ไม่ถึง 56 ปีได้รับค่าจ้าง 72 เดือน

-อายุ 56 ปีขึ้นไปได้รับค่าจ้าง 48 เดือน

ทั้งนี้หากไม่ถึง 344,000 เหรียญฮ่องกงจะได้รับ 344,000 เหรียญฮ่องกง

3.2.2 กฎหมายไต้หวัน

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard Law) เป็นกฎหมายใช้บังคับและคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในไต้หวัน ครอบคลุมทั้งแรงงานไต้หวันและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวัน ยกเว้นผู้ที่ทำงานแม่บ้านและผู้อนุบาลดูแลคนป่วยจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยกฎหมายมาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวันมีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าจ้าง

ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราที่นายจ้างจ่ายให้หรือตามที่เจรจาตกลงกัน ทั้งนี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างพื้นฐาน¹²¹ (นับแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2550 อัตราค่าจ้างพื้นฐานคือ 17,280 เหรียญไต้หวัน)

ทั้งลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายขึ้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น¹²²

นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาแก่ลูกจ้าง ดังนี้

ก) ไม่เกิน 2 ชั่วโมง ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 1 ใน 3 ของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง

ข) เกินกว่า 2 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 2 ใน 3 ของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง

ค) เกินกว่า 4 ชั่วโมง ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอีก 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง¹²³

ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างเป็นการล่วงหน้าเพื่อทดแทนค่าเสียหายจากการทำงาน (เงินประกันความเสียหาย)¹²⁴

2) ชั่วโมงทำงานปกติ เวลาพัก และการลา

ชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และ 84 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์¹²⁵

¹²¹ Article 21 of Labour Standard Law.

¹²² Article 22 of Labour Standard Law.

¹²³ Article 24 of Labour Standard Law.

¹²⁴ Article 26 of Labour Standard Law.

¹²⁵ Article 30 of Labour Standard Law.

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ แต่เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติแล้ว จะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงในแต่ละวัน และจำนวนชั่วโมงล่วงเวลาต้องไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมง¹²⁶

ลูกจ้างจะต้องได้รับเวลาพัก 30 นาที หลังจากทำงานมา 4 ชั่วโมงติดต่อกัน¹²⁷

ลูกจ้างสามารถหยุดงานได้ 1 วัน ทุกระยะเวลา 7 วัน¹²⁸ และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดงานในวันหยุดราชการ วันแรงงาน รวมถึงวันอื่น ๆ ที่ประกาศโดยคณะกรรมการแรงงาน¹²⁹

ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมาครบระยะเวลาหนึ่งจะได้รับสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ดังนี้

ก) ทำงานมาเกินกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปีสามารถลาหยุดได้ 7 วัน

ข) ทำงานมาเกินกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปีสามารถลาหยุดได้ 10 วัน

ค) ทำงานมาเกินกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปีสามารถลาหยุดได้ 14 วัน

ง) ทำงานมาเกินกว่า 10 ปี จะได้รับวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกปีละ 1 วัน

นอกเหนือจากจำนวนวันหยุดตามข้อ ค) แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 30 วัน¹³⁰

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับ 2 เท่าของค่าจ้างปกติ¹³¹

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตร ทั้งก่อนและหลังคลอด รวมเวลาทั้งหมด 8 สัปดาห์ กรณีลูกจ้างหญิงแท้งบุตรหลังมีครรภ์มาแล้วกว่า 3 เดือน มีสิทธิลาหยุดได้เป็นเวลา 4 สัปดาห์ และหากลูกจ้างหญิงดังกล่าวทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาด้วย หากทำงานมาน้อยกว่า 6 เดือน ให้ได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ¹³²

3) เงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างที่เจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บ สูญเสียสมรรถภาพการทำงาน หรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

¹²⁶ Article 32 of Labour Standard Law.

¹²⁷ Article 35 of Labour Standard Law.

¹²⁸ Article 36 of Labour Standard Law.

¹²⁹ Article 37 of Labour Standard Law.

¹³⁰ Article 38 of Labour Standard Law.

¹³¹ Article 39 of Labour Standard Law.

¹³² Article 50 of Labour Standard Law.

ก) ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเกิดโรคจากการทำงาน

ข) ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน แก่ลูกจ้างเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ถ้าลูกจ้างรับการรักษามาเป็นเวลา 2 ปีแล้วยังไม่หาย และสถานพยาบาลที่ให้การรักษาแสดงความเห็นว่าลูกจ้างนั้นสูญเสียสมรรถภาพการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับ 40 เท่าของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน

ค) หากลูกจ้างพิการหรือทุพพลภาพ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับจำนวนที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกันแรงงาน (Labour Insurance Law)

ง) หากลูกจ้างเสียชีวิต เพราะบาดเจ็บหรือเป็นโรคจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจัดการศพเท่ากับค่าจ้าง 5 เดือนและเงินชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 40 เดือนแก่ทายาท¹³³

4) การเลิกจ้าง

นายจ้างอาจเลิกสัญญา โดยบอกกล่าวล่วงหน้าต่อลูกจ้างได้ ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก) เมื่อมีเหตุต้องหยุดดำเนินธุรกิจชั่วคราว หรือมีการโอนกิจการไปยังผู้ประกอบการรายอื่น

ข) เมื่อประสบภาวะขาดทุนจากการดำเนินกิจการ หรือจากการทำสัญญาทางธุรกิจ

ค) เมื่อมีเหตุจำเป็น/เหตุสุดวิสัยทำให้ต้องหยุดกิจการเป็นระยะเวลาเกิน 1 เดือน

ง) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพกิจการและไม่อาจปรับเปลี่ยนลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ได้

จ) เมื่อสามารถพิสูจน์ได้ว่า ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้¹³⁴

โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก) หากลูกจ้างทำงานมาเกิน 3 เดือนติดต่อกันแต่ไม่เกิน 1 ปีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 10 วัน

ข) หากลูกจ้างทำงานมาเกินกว่า 1 ปีติดต่อกันแต่ไม่เกิน 3 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 20 วัน

¹³³ Article 59 of Labour Standard Law.

¹³⁴ Article 11 of Labour Standard Law.

ค) หากลูกจ้างทำงานมาเกิน 3 ปีขึ้นไปติดต่อกัน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน

เมื่อลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างอาจขอลางานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้โดยได้รับค่าจ้างทั้งนี้ต้องไม่เกิน 2 วันต่อสัปดาห์

หากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับจำนวนวันที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า¹³⁵

และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1 เดือน ต่ออายุการทำงานของลูกจ้างแต่ละปีติดต่อกัน กรณีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวนเงินชดเชยให้คำนวณตามส่วน เศษของเดือนให้นับเป็นหนึ่งเดือน¹³⁶

นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) เมื่อลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติตามที่กล่าวอ้างดังที่ตกลงว่าจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ข) เมื่อลูกจ้างกระทำการอันเป็นการดูหมิ่นเหยียดหยามหรือใช้กำลังรุนแรงต่อนายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน

ค) เมื่อลูกจ้างได้รับโทษจำคุก โดยไม่รอลงอาญาหรือเสียค่าปรับแทนโทษจำคุก

ง) เมื่อลูกจ้างกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานหรือสัญญาจ้างอย่างร้ายแรง

จ) เมื่อลูกจ้างจงใจทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง หรือเจตนาเปิดเผยความลับเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิต หรือเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฉ) เมื่อลูกจ้างขาดงานเกิน 3 วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือขาดงานรวม 6 วันในหนึ่งเดือน

กรณีตามข้อ ก) ข) ง) และ ฉ) ข้างต้น นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างภายใน 30 วัน นับแต่ทราบการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุการณ์ดังกล่าว¹³⁷

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่อยู่ระหว่างลาคลอดหรืออยู่ระหว่างการรักษาพยาบาลจากแพทย์ เว้นแต่นายจ้างไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อันเนื่องจากเหตุสุดวิสัย

¹³⁵ Article 16 of Labour Standard Law.

¹³⁶ Article 17 of Labour Standard Law.

¹³⁷ Article 12 of Labour Standard Law.

ธุรกิจประสบความหายนะ หรือเหตุอื่นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ต้องได้รับอนุมัติจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบก่อน¹³⁸

5) กรณีลูกจ้างเสียชีวิต

ลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีดังต่อไปนี้

- ก) เมื่อนายจ้างปิดบังข้อเท็จจริงใด ๆ ต่อลูกจ้าง ณ เวลาทำสัญญาจ้าง เป็นเหตุให้ลูกจ้างสำคัญผิดและได้รับความเสียหาย
 - ข) เมื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวของนายจ้างดูหมิ่นเหยียดหยามหรือใช้กำลังรุนแรงต่อลูกจ้าง
 - ค) เมื่องานที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างเป็นงานที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพร่างกายลูกจ้าง และนายจ้างมิได้ปรับปรุงแก้ไขเมื่อทราบหรือเมื่อได้รับการแนะนำแล้ว
 - ง) เมื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง หรือลูกจ้างอื่นในสถานประกอบการ ได้รับเชื้อซึ่งอาจติดต่อและเป็นอันตรายร้ายแรง
 - จ) เมื่อนายจ้างติดค้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญา หรือไม่จ่ายงานให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น
 - ฉ) เมื่อนายจ้างกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนสัญญาจ้าง หรือกฎหมายแรงงาน อันส่งผลเสียหายต่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง
- โดยลูกจ้างต้องบอกเลิกภายใน 30 วัน นับเหตุการณ์หรือการกระทำนั้น ๆ เกิดขึ้น กรณี ข) และ ง) หากนายจ้างไล่ผู้กระทำการละเมิดลูกจ้างออกหรือจัดการส่งตัวผู้ติดเชื้อไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลลูกจ้างก็ไม่อาจบอกเลิกสัญญาได้¹³⁹
- กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตเพราะบาดเจ็บหรือเป็นโรคจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจัดการศพเท่ากับค่าจ้าง 5 เดือนและเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 40 เดือนแก่ทายาท

3.2.3 กฎหมายสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ คือ Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations ซึ่งในส่วนของที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ มีสาระสำคัญดังนี้

¹³⁸ Article 13 of Labour Standard Law.

¹³⁹ Article 14 of Labour Standard Law.

1) เงินค่าจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

คนงานรายปีหรือรายเดือนจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ส่วนคนงานอื่น ๆ จะต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยในทุก ๆ 2 สัปดาห์¹⁴⁰

ห้ามหักเงินใด ๆ จากเงินค่าจ้าง ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

ก) ขอให้มีการชำระหนี้สินต่าง ๆ หรือจำนวนเงินใด ๆ ที่ได้ถูกจ่ายให้แก่คนงานเกินสิทธิของเขา โดยมีเงื่อนไขว่า จำนวนเงินที่จะถูกตัดไปในกรณีนี้จะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างคนงานที่เป็นช่วง ๆ / เป็นครั้งเป็นคราว

ข) เงินงวดต่าง ๆ ที่คนงานจำเป็นต้องจ่ายตามกฎหมาย โดยหักจ่ายจากเงินเดือนของเขา เช่น เกี่ยวกับระบบสวัสดิการ และการประกันสังคม เป็นต้น

ค) คนงานสมัครเข้าร่วมในกองทุนเงินสะสม หรือการชำระคืนกองทุนดังกล่าว

ง) เงินงวดต่าง ๆ ในโครงการใด ๆ ทางด้านสังคมหรือข้อดี ๆ (คุณสมบัติใด ๆ) หรือการบริการด้านอื่น ๆ ที่นายจ้างได้มอบให้แก่คนงาน และกรมแรงงานได้ให้การอนุมัติ

จ) ค่าปรับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนงานในเรื่องการฝ่าฝืนต่าง ๆ ที่คนงานได้ปฏิบัติไว้

ฉ) ทุก ๆ หนี้สินที่จะต้องชำระคืนตามคำพิพากษาคัดสิน โดยจำนวนเงินที่จะต้องถูกตัดไปตามคำพิพากษาคัดสินนั้นจะต้องไม่เกิน 1 ใน 4 ส่วนของค่าจ้างคนงานที่มีสิทธิได้รับ และถ้าหากหนี้สินมีจำนวนมาก หรือเจ้าหนี้มีจำนวนหลายคน ให้ถือว่าเพดานขั้นสูงสุดคือครึ่งหนึ่งของเงินค่าจ้างและจะต้องแบ่งจำนวนเงินที่ต้องการอายัดไว้ระหว่างผู้มีสิทธิได้รับ ออกเป็นส่วน ๆ ของบรรดาเจ้าหนี้ หลังจากได้จ่ายชำระหนี้ค่าเลี้ยงดูตามศาสนบัญญัติแล้วในอัตราส่วน 1 ใน 4 ส่วนของเงินค่าจ้าง¹⁴¹

ถ้าคนงานเป็นต้นเหตุให้เกิดการสูญหายหรือความเสียหายหรือการทำลายอุปกรณ์หรือเครื่องจักรการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ / ผลิตภัณฑ์หรือวัสดุต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพย์สินของนายจ้างโดยสิ่งดังกล่าวเกิดมาจากความผิดของคนงานหรือการที่คนงานฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิที่จะตัดเงินค่าจ้างของคนงานเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสมเพื่อนำไปซ่อมสิ่งดังกล่าวหรือทำให้มันกลับสู่สภาพปกติที่เคยเป็นอยู่ โดยเงินค่าจ้างที่จะถูกตัดไปเพื่อเป้าหมายดังกล่าวนั้น

¹⁴⁰ Article 56 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴¹ Article 60 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

จะต้องไม่เกิน 5 วันของแต่ละเดือนและนายจ้างมีสิทธิขอจากศาลที่เกี่ยวข้องโดยผ่านกรมแรงงานให้ยินยอมแก่ตน ในการตัดเงินมากกว่าที่กำหนดได้ ถ้าหากว่าคนงานมีทรัพย์สินสมบัติ หรือรายได้ทางอื่นอีก¹⁴²

ไม่อนุญาตให้นายจ้างโยกย้ายคนงานจากการรับค่าจ้างรายเดือนไปอยู่ในกลุ่มคนงานที่รับค่าจ้างรายวันหรือไปอยู่ในกลุ่มคนงานที่รับเงินค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์หรือรายชั่วโมงหรือเป็นชิ้นโดยไม่ได้รับความยินยอมจากคนงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร¹⁴³

2) เวลาทำงาน

ขั้นต่ำของเวลาทำงานปกติสำหรับคนงานที่บรรลุนิติภาวะแล้วนั้นจะต้องมี 8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ และอนุญาตให้เพิ่มเวลาทำงานออกไปเป็น 9 ชั่วโมงต่อ 1 วันได้สำหรับงานด้านการพาณิชย์ งานการโรงแรมและคาเฟ่ และหน้าที่ยาม และงานที่อนุญาตให้เพิ่มเวลาการทำงานได้โดยคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการแรงงานและให้มีการลดเวลาทำงานปกติลง 2 ชั่วโมงในเดือนรอมฎอน¹⁴⁴

3) เวลาพัก

การจัดระบบเวลาทำงานประจำวัน นั้น โดยคนงานจะต้องไม่ทำงานติดต่อกันเกินจาก 5 ชั่วโมง โดยไม่มีช่วงเวลาพักผ่อนรับประทานอาหารและปฏิบัติศาสนกิจ (ละหมาด) และโดยรวมแล้วช่วงเวลาดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และช่วงเวลาดังกล่าวจะไม่นับรวมอยู่ในชั่วโมงของการทำงาน¹⁴⁵

4) ค่าล่วงเวลา

คนงานทำงานล่วงเวลาจะได้รับค่าจ้าง = ค่าจ้างปกติบวกเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าจ้าง¹⁴⁶

กรณีทำงานในช่วงเวลาระหว่าง 21.00 น. – 04.00 น. บวกเงินเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง¹⁴⁷ และไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน เว้นแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อป้องกันการเกิดความขาดทุนอย่างมากหรือเกิดอุบัติเหตุที่อันตราย¹⁴⁸

¹⁴² Article 61 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴³ Article 62 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴⁴ Article 65 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴⁵ Article 66 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴⁶ Article 67 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴⁷ Article 68 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁴⁸ Article 69 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

5) วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์

วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์คือวันศุกร์ กรณีที่จำเป็นต้องให้ทำงานในวันดังกล่าวต้องหาวันพักผ่อนชดเชยให้ 1 วัน หรือจ่ายค่าจ้างหลักตามการทำงานปกติบวกเงินเพิ่มอีกร้อยละ 50 เป็นอย่างน้อย¹⁴⁹และไม่อนุญาตให้คนงานทำงานในวันหยุดพักผ่อนเกิน 2 วันศุกร์ติดต่อกัน¹⁵⁰

6) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

คนงานจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีทุกปี กำหนดดังนี้

ก) ระยะเวลาการทำงานเกิน 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้หยุดได้ 2 วันต่อเดือน

ข) ระยะเวลาการทำงานเกิน 1 ปี ให้หยุดได้ 30 วันต่อปี

ค) นายจ้างมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

กรณีคนงานสิ้นสุดการทำงานกับนายจ้าง มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งเป็นเศษของปีสุดท้ายด้วย โดยนายจ้างมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี¹⁵¹

หากคนงานยังไม่ได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อเลิกทำงานหรือหยุดงาน มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยคำนวณจากฐานเงินค่าจ้างซึ่งคนงานได้รับในช่วงเวลาหยุดพักก่อน¹⁵²

7) การลาป่วยหรือเจ็บป่วย

ก) นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลหากคนงานได้รับอันตรายหรืออุบัติเหตุจากการทำงานหรือป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน

ข) กรณีคนงานป่วยเป็นโรคใดโรคหนึ่งที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในเวลาไม่เกิน 2 วัน และนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบการส่งตรวจทางการแพทย์ เพื่อทราบถึงโรคที่ป่วยอย่างแน่ชัด¹⁵³

ค) ระยะเวลาทดลองงานคนงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในการหยุดลาป่วย¹⁵⁴

¹⁴⁹ Article 70 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵⁰ Article 71 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵¹ Article 75 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵² Article 79 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵³ Article 82 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵⁴ Article 83-1 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

ง) กรณีที่คนงานทำงานอย่างต่อเนื่องเกิน 3 เดือนหลังพ้นระยะทดลองงานแล้วป่วยเป็นโรค/ไม่สบาย มีสิทธิได้รับการหยุดลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วันอย่างต่อเนื่องหรือเป็นช่วง ๆ ของแต่ละปีในจำนวนปีที่ทำงาน คำนวณดังนี้

- (1) 15 วันแรก ได้รับเงินค่าจ้างเต็มสมบูรณ์
- (2) 30 วันต่อมา ได้รับเงินค่าจ้างกึ่งหนึ่ง
- (3) จำนวนวันถัดจากนั้น (หลัง 45 วันผ่านไป) ไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าจ้าง¹⁵⁵

จ) การป่วยที่มีสาเหตุจากการประทุติตนไม่ดีของคนงานเอง เช่น เสพของมึนเมา หรือยาเสพติด ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง¹⁵⁶

ฉ) การลาออกของคนงานเนื่องจากสาเหตุการเจ็บป่วย ก่อนสิ้นสุด 45 วันแรกของการหยุดลาป่วยและแพทย์ของรัฐหรือแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งไว้ให้การเห็นชอบหรืออนุมัติตามเหตุผลการขอลาออก นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้ในช่วงระยะเวลาที่เหลืออยู่จาก 45 วันแรก¹⁵⁷

8) เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน

คนงานที่ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานคำนวณดังนี้

- ก) 5 ปีแรกของการทำงาน ได้รับปีละ 20 วันของค่าจ้าง
- ข) หลังจากปีที่ 5 (ตั้งแต่ปีที่ 6) เป็นต้นไป ได้รับปีละ 30 วัน ทั้งนี้รวมแล้วต้องไม่เกินจากค่าจ้างทำงานเท่ากับ 2 ปี¹⁵⁸

ในการคำนวณ ผู้ที่รับค่าจ้างรายเดือน รายสัปดาห์ หรือรายวัน คำนวณจากฐานเงินค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่คนงานมีสิทธิได้รับ สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างรายชิ้นให้คำนวณจากฐานเฉลี่ยของเงินค่าจ้างที่คนงานได้รับจากวันที่ทำงานจริงในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมานับจากวันสิ้นสุดการทำงาน¹⁵⁹

กรณีคนงานมีสัญญาจ้างแต่ไม่ได้กำหนดอายุเวลาการจ้าง เมื่อคนงานลาออกมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานดังนี้

¹⁵⁵ Article 83-2 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵⁶ Article 84 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵⁷ Article 86 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵⁸ Article 132 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁵⁹ Article 134 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

ก) อายุงาน 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปีได้รับ 1 ใน 3 ของเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน

ข) อายุงาน 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปีได้รับ 2 ใน 3 ของเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน

ค) อายุงาน 5 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินครบเต็มสมบูรณ์¹⁶⁰

กรณีคนงานมีสัญญาจ้างซึ่งกำหนดอายุเวลาการจ้างและคนงานลาออกก่อนสิ้นสุดอายุสัญญาจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานเว้นแต่มีระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 5 ปีติดต่อกัน¹⁶¹

9) การเลิกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน หรือจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

แต่นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่คนงาน

- ปลอมบัตรประจำตัว ปลอมสัญชาติ หรือปลอมหนังสือรับรองต่างๆ
- เป็นลูกจ้างทดลองงาน
- ทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง
- ฝ่าฝืนคำแนะนำความปลอดภัยในการทำงาน
- ผิดสัญญาจ้าง
- ถูกลงโทษอาญาในความผิดที่กระทำโดยทุจริต
- เปิดเผยความลับทางการค้าของนายจ้าง
- เมาสุราหรือติดยาเสพติด
- ดูหมิ่นนายจ้าง
- ขาดงาน 20 วันต่อปีหรือ 7 วันติดต่อกัน

10) เงินทดแทนจากการเจ็บป่วย/ประสบอันตราย/อุบัติเหตุหรือเสียชีวิตจากการทำงานหรือโรคเนื่องจากการทำงาน

ก) เมื่อคนงานได้รับอันตราย/อุบัติเหตุจากการทำงานหรือป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน นายจ้างต้องแจ้งเหตุให้กรมตำรวจและกรมแรงงานทราบโดยด่วน และนายจ้างต้องจ่ายรักษาจนกว่าจะหายป่วยหรือได้รับการยืนยันว่าสูญเสียความสามารถ¹⁶²

¹⁶⁰ Article 137 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁶¹ Article 138 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁶² Article 144 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

ข) กรณีคนงานได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยทำให้ไม่สามารถทำงานได้ แพทย์ที่ทำการรักษาคนงานต้องทำรายงานแพทย์ให้นายจ้าง 1 ฉบับและให้คนงาน 1 ฉบับ และคนงานจะได้รับ

(1) เงินช่วยเหลือ โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราค่าจ้างเต็มตลอดเวลาการรักษาหรือเป็นเวลา 3 เดือน และหากการรักษามากกว่า 6 เดือน เงินช่วยเหลือจะได้รับกึ่งหนึ่งของค่าจ้างอีก 6 เดือน หรือจนกว่าจะหายป่วย หรือได้รับการยืนยันว่าสูญเสียความสามารถ(พิการ) หรือตาย ขึ้นกับว่าเวลาใดสั้นที่สุด¹⁶³

(2) เงินทดแทน กรณีที่คนงานเกิดการสูญเสียความสามารถเพียงบางส่วน(พิการบางส่วน) หรืออย่างถาวร คนงานมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้¹⁶⁴

หากผลการสอบสวนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยืนยันว่าคนงาน

(1) เจตนาให้ตัวเองได้รับอุบัติเหตุ

(2) เจตนาฆ่าตัวตายเพื่อให้ได้รับเงินทดแทนหรือได้รับวันหยุดลาป่วย

(3) เสพยาเสพติด หรือดื่มสุรา ในขณะที่เกิดอุบัติเหตุ

(4) มีเจตนาฝ่าฝืนคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันรักษาของสถานประกอบการ

นายจ้างไม่ต้องให้การรักษาคนงานหรือจ่ายเงินช่วยเหลือให้คนงานแต่อย่างใดทั้งสิ้น¹⁶⁵

ค) กรณีเสียชีวิต ทายาทมีสิทธิได้รับเงินทดแทนเท่ากับค่าจ้างหลักของคนงานที่ได้รับจากช่วงเวลาหนึ่งจำนวน 24 เดือนเป็นอย่างน้อย โดยมูลค่าที่ได้รับต้องไม่น้อยกว่า 18,000 ดอลลาร์แฮม และไม่เกิน 35,000 ดอลลาร์แฮม โดยคำนวณจากฐานค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ได้รับก่อนเสียชีวิต¹⁶⁶

¹⁶³ Article 145 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁶⁴ Article 150 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁶⁵ Article 153 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

¹⁶⁶ Article 149 of Federal Law No. 8, for 1980, on Regulation of Labour Relations.

3.2.4 กฎหมายเกาหลีใต้

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Act) เป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองแรงงานในประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน

ก) ห้ามการทำร้ายร่างกาย

ห้ามนายจ้างทำร้ายร่างกาย ตบตี ชกต่อย ผู้ใช้แรงงานต่างชาติไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม (กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 7)

ข) ห้ามบังคับทำงาน

หากปราศจากการยินยอมของแรงงานต่างชาติ ห้ามนายจ้างทำร้ายร่างกาย ช่มชู้ กักขัง หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการลดทอนสิทธิเสรีภาพทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้แรงงานต่างชาติทำงาน (กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 6)

ค) การขจัดนายหน้าที่เอาเปรียบ

ห้ามมิให้ผู้ใดหาประโยชน์ โดยการหักเงินหรือเก็บเงินค่าธรรมเนียมจากการแนะนำหรือติดต่องานให้จากผู้ใช้แรงงาน (กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 8)

ง) การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

ห้ามมิให้มีการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้น ไม่ว่าสาเหตุนั้นจะมาจาก ข้อจำกัด เพศชาย, เพศหญิง, เชื้อชาติ, ศาสนา หรืออื่นๆ (กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 5)

2) สัญญาจ้างงาน

ก) การทำสัญญาจ้างงาน

- นายจ้างกับผู้ใช้แรงงานต้องใช้หนังสือสัญญาจ้างงานมาตรฐานเท่านั้น
- ในหนังสือสัญญาจ้างงานมาตรฐาน จะต้องกล่าวถึง ค่าแรง, จำนวน ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการทำงานต่างๆ เป็นต้น

ข) ระยะเวลาการจ้างงานและการต่อสัญญาใหม่

- ระยะเวลาการจ้างงาน กำหนดไม่เกิน 1 ปี
- การต่อสัญญาใหม่ ต้องไม่เกิน 1 ปีด้วยเช่นกัน
- ผู้ใช้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานในเกาหลีได้นานสูงสุด 3 ปี

ค) การปฏิบัติตามและปรับเปลี่ยนสัญญาจ้างงาน

- ผู้ใช้แรงงานมีหน้าที่ต้องใช้แรงงานในการทำงานเพื่อและกับค่าแรงจาก นายจ้าง
- นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างงาน หรือไม่จ่ายค่าแรง หากผู้ใช้แรงงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา

- หากนายจ้างเป็นฝ่ายที่ทำให้เงื่อนไขสัญญาจ้างงานต่ำกว่ามาตรฐานสัญญาในส่วนนั้นให้ถือเป็นโมฆะ และให้นำเอาเงื่อนไขสัญญาที่ทำกับผู้ใช้แรงงานผู้นั้นก่อนสัญญาที่โมฆะนั้นมาใช้ปฏิบัติ

- นายจ้างจะได้รับโทษหากไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานอื่นทั้งที่ยังถูกยกเลิกการจ้างแรงงานด้วย

- นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างงานใหม่ได้ขณะผู้ใช้แรงงานทำงานอยู่หรือหลังจากหมดสัญญา แต่ต้องอยู่ในความยินยอมของผู้ใช้แรงงาน

- ห้ามมิให้การตกลงทำสัญญาจ้างงานกันใหม่ระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน ต่ำกว่าที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานกำหนดไว้

ง) การเปลี่ยนสถานทำงานและสัญญาจ้างงาน

- ตามระเบียบจะไม่อนุญาตให้ผู้ใช้แรงงานเปลี่ยนสถานทำงานได้ หรือหลบหนีออกจากสถานทำงานโดยพลการ หากเป็นเช่นนั้น ผู้ใช้แรงงานจะกลายเป็นผู้ใช้แรงงานผิดกฎหมายทันที และไม่มีสิทธิ์ประกอบอาชีพในเกาหลี

- กรณีที่ความสัมพันธ์แรงงานเป็นอุปสรรคจนทำให้ไม่สามารถทำงานต่อในสถานทำงานเดิมได้นั้น อนุญาตให้เปลี่ยนสถานทำงานได้

- ต้องแจ้งความจำนงขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ศูนย์จัดหางาน (Job center) และทำสัญญาจ้างกับสถานประกอบการที่ศูนย์แนะนำให้

- หลังจากสัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงแล้ว หากไม่แจ้งความจำนงขอเปลี่ยนสถานทำงานใหม่ภายใน 1 เดือน หรือแจ้งความประสงค์ไว้แล้วแต่ภายใน 2 เดือน ยังไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่ใหม่ได้ ผู้ใช้แรงงานต้องออกนอกประเทศ

จ) ผลบังคับใช้ของสัญญาจ้างงาน

- สัญญาจ้างงานมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ผู้ใช้แรงงานเดินทางเข้าประเทศเกาหลี

- กรณีที่เปลี่ยนแปลงสถานทำงาน สัญญาจ้างงานจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้น

ฉ) สัญญาการฝึกงาน

- สัญญาการฝึกงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานฝึกทักษะการทำงาน หรือเป็นช่วงปรับตัวในการทำงาน หลังจากเซ็นสัญญาจ้างงาน

- แม้จะเป็นช่วงเวลาฝึกงาน แต่ก็มีผลตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ยกเว้นการฝึกงานที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 3 เดือน ไม่จำเป็นต้องแจ้งหากมีการให้ออก อีกทั้งหาก

ปราศจากการอนุมัติของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแล้ว กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำจะไม่มีผลบังคับใช้ หากระยะเวลาฝึกงานน้อยกว่า 3 เดือน

- เงื่อนไขการทำงานในช่วงฝึกงานและเงื่อนไขการให้ออก อาจน้อยกว่า หรือยืดหยุ่นกว่าช่วงเวลาปฏิบัติงานจริง

ข) ห้ามสัญญาประเภทต่างๆ ดังนี้

(1) ห้ามมิให้มีการเรียกเก็บเงินประกันความเสียหาย

- ห้ามมิให้มีการเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายล่วงหน้า หรือ เงินประกันการละเมิดสัญญาใดๆ ทั้งสิ้น หากยังมีได้ดำเนินการใดๆ ตามสัญญาการจ้างงาน

- แต่หากผู้ใช้แรงงานต่างชาติการทำ ความผิดทางกฎหมายและ อื่นๆ จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างสามารถเรียกร้องเงินชดเชยค่าเสียหาย ตามที่เกิดขึ้นจริงได้

- นายจ้างสามารถหักเงินค่าแรงตามชั่วโมง หากผู้ใช้แรงงานมา สายเลิกงานก่อนเวลา หรือขาดงานโดยไม่ลาได้

(2) ห้ามนายจ้างบังคับให้มีการออมเงินหรือควบคุมการเงินออม

- สัญญาจ้างแรงงานจะไม่มีผลบังคับใช้หากในสัญญามีข้อตกลง บังคับให้มีการออมเงินหรือให้นายจ้างเป็นผู้ควบคุมเงินออม เว้นแต่ลูกจ้างสมัครใจและยินยอมให้ นายจ้างเป็นผู้ดูแลเงินออมหรือเป็นการหักเงินเพื่อเป็นค่าประกันต่างๆ ตามกฎหมาย

5) ชั่วโมงทำงาน

ก) ชั่วโมงทำงานมาตรฐาน

ผู้ใช้แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน และไม่เกิน 44 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์

ข) กำหนดเวลาทำงาน

สถานประกอบการต้องกำหนดให้มีเวลาเริ่มทำงาน และเวลาเลิกงาน โดยการ กำหนดเวลาทำงานนั้นจะต้องไม่เกินจำนวนชั่วโมงทำงานตามกฎหมาย และการให้ลูกจ้างทำงาน นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

ค) การทำงานล่วงเวลา

(1) การทำงานล่วงเวลาตามการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลาจะต้องมีการตกลงและยินยอมระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2550 เป็นต้นไป สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง
ปกติมากกว่า 50 คน ลูกจ้างสามารถทำงานได้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และสามารถทำงานล่วงเวลา
ได้ไม่เกิน 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ค่าล่วงเวลาจะมากกว่าค่าแรงปกติร้อยละ 50

(2) การทำงานล่วงเวลากรณีพิเศษ

กรณีที่สถานประกอบการได้รับความเสียหายจากอุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ
หรืออื่น ๆ ทำให้ต้องรีบเร่งในการผลิต ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้ล่วงเวลาได้เกินกว่า 12 ชั่วโมง
ต่อสัปดาห์ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

ค่าล่วงเวลากรณีพิเศษก็มากกว่าค่าแรงปกติร้อยละ 50

ง) การทำงานกะกลางคืน

การทำงานกะกลางคืน คือ การทำงานตั้งแต่ช่วงเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ของ
วันใหม่ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

6) ชั่วโมงพัก วันหยุด วันลา

ก) ชั่วโมงพัก

นายจ้างต้องจัดให้มีชั่วโมงพักแก่ผู้ใช้แรงงาน โดย พัก 30 นาที ทุกการทำงาน 4
ชั่วโมง แต่อาจมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้พักหลังจากการสิ้นสุดการทำงานก็ได้
และพัก 1 ชั่วโมงทุกการทำงาน 8 ชั่วโมง ชั่วโมงพักงานจะไม่นับรวมกับชั่วโมงทำงาน

ข) วันหยุด

นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง โดยจ่ายเบี้ยเลี้ยงใน
วันหยุดให้ด้วย หากลูกจ้างทำงานมาตลอดทั้งสัปดาห์โดยไม่ขาดหรือลา แต่จะไม่จ่ายเบี้ยเลี้ยงใน
วันหยุดแก่ลูกจ้างที่ขาดงานหรือลา

การทำงานในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

การจ่ายค่าแรงในวันหยุดให้เป็นอย่างนี้

(1) เบี้ยเลี้ยงวันหยุดซึ่งจ่ายให้แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานก็ตาม เท่ากับ
ค่าแรงปกติ

(2) ค่าแรงในวันหยุดซึ่งจ่ายให้ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เท่ากับ
ค่าแรงปกติ

(3) เบี้ยเลี้ยงพิเศษซึ่งเป็นเบี้ยเลี้ยงที่เพิ่มให้เป็นพิเศษหากทำงานใน
วันหยุด ให้เพิ่มอีกร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

สามารถเปลี่ยนแปลงวันหยุดได้ โดยหากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานใน
วันหยุดแทน โดยวันทำงานที่จะถึงก็จะเปลี่ยนเป็นวันหยุดแทน

ค) การลาพัก

(1) การลาพักประจำปีและการลาพักประจำเดือน

กรณีที่ตลอดทั้งปี ลูกจ้างไม่มีการขาดงาน นายจ้างต้องให้วันลาพักแก่ลูกจ้าง 10 วัน หากลูกจ้างมาทำงานตลอดทั้งปีโดยมีวันทำงานจริงมากกว่าร้อยละ 90 ของวันทำงานทั้งหมด นายจ้างต้องให้วันลาพัก 8 วัน

นายจ้างต้องจัดให้มีวันลาพักก่อนประจำเดือน 1 วันให้แก่ลูกจ้างทำงานตลอดวันทำงานปกติ โดยลูกจ้างอาจลาทั้งวันหรือแบ่งลาเป็นชั่วโมงได้

นายจ้างต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นจำนวนเท่ากับค่าแรงปกติก่อนวันลาพักหรือทันทีที่ลูกจ้างลาพัก

วันลาพักนั้น นายจ้างอาจปรับเปลี่ยนได้หากสถานการณ์ประกอบมีความล่าช้าอย่างมากและจำเป็นต้องเร่งการผลิต

หากลูกจ้างไม่ใช่สิทธิลาพักจะไม่สามารถสะสมข้ามปีได้ แต่ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าแรงแทน

วันลาพักอาจแลกเปลี่ยนกับวันปฏิบัติงานได้ หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงยินยอม

(2) การลาพักช่วงมีรอบเดือนของสตรี

นายจ้างต้องให้วันลาพักงานช่วงมีรอบเดือน 1 วัน แก่ลูกจ้างสตรี โดยต้องจ่ายค่าแรงด้วย

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2550 สถานประกอบการที่มีผู้ใช้แรงงานปกติมากกว่า 50 คนขึ้นไป ไม่ต้องจ่ายค่าแรงเมื่อมีการลาพักช่วงมีรอบเดือนของสตรี

7) ค่าแรง

ก) ประเภทค่าแรง

(1) ค่าแรงปกติ จะคำนวณจากชั่วโมงการทำงาน

(2) ค่าแรงเฉลี่ย เป็นจำนวนเงินเฉลี่ยที่ได้รับจริงใน 1 วันทำงาน โดยให้นับย้อนจากวันนั้นขึ้นไป 3 เดือน โดยนำยอดรวมของค่าแรงทั้งหมดมาหารกับจำนวนวันที่ทำงาน

ข) ค่าแรงขั้นต่ำ

ค่าแรงขั้นต่ำ ใช้กับสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานยกเว้นงานแม่บ้านและฝึกงาน โดยค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบัน คือ 3,770 วอน ต่อชั่วโมง

ค) การจ่ายเบี้ยเลี้ยงขณะพักงาน

หากเป็นการพักงานสืบเนื่องมาจากสาเหตุหรือความผิดพลาดของนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่ผู้ใช้แรงงานเท่ากับค่าแรงปกติหรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าแรงเฉลี่ย

ง) การรับประกันการจ่ายค่าแรง

นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงแก่ลูกจ้างโดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ทั้งสิ้น โดยห้ามมิให้นายจ้างหักเงินเดือนและต้องจ่ายเงินเดือนทั้งหมดในครั้งเดียว

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนอื่น ๆ และลูกจ้างขอเบิกค่าแรงล่วงหน้านั้น นายจ้างต้องจ่ายให้ตามที่ลูกจ้างร้องขอ เฉพาะค่าแรงที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว

หากสถานประกอบการล้มละลาย นายจ้างต้องจ่าย "ค่าแรง 3 เดือนสุดท้าย" และ "ค่าชดเชยความเสียหายจากการทำงาน" เป็นอันดับแรก

8) เงินบำเหน็จ

ลูกจ้างจะได้รับเงินบำเหน็จเมื่อทำงานที่สถานประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่งติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยลูกจ้างจะได้เงินบำเหน็จไม่น้อยกว่าค่าแรงเฉลี่ย 30 วัน

9) การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ก) การสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยอัตโนมัติ

เมื่อสถานประกอบการปิดกิจการ หรือผู้ใช้แรงงานเสียชีวิต จะถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องมีมาตรการใดมาเกี่ยวข้อง

ข) การเลิกจ้าง

หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องหยุดงานเพื่อพักฟื้นรักษาตัว ในระหว่างที่หยุดพักฟื้น รักษาตัวและหลังจากนั้นอีก 30 วัน นายจ้างไม่สามารถไล่หรือให้ลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานได้ เว้นแต่เกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุ เช่น อัคคีภัย การปิดกิจการ นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้

เมื่อพ้นกำหนดคุ้มครองดังกล่าว หลังจากเสร็จสิ้นการพักฟื้นลูกจ้างไม่สามารถทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ต่อได้นั้น นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง

ค) การปลดลูกจ้างเนื่องจากปัญหาของสถานประกอบการ

นายจ้างสามารถปลดลูกจ้างได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎดังนี้

(1) ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารอย่างเร่งด่วน

(2) ต้องมีมาตรการพยายามหลีกเลี่ยงที่จะปลดพนักงาน

(3) ต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการปลดออกจากงานและกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะถูกปลดอย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรม

(4) ต้องมีการแจ้งล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 60 วัน

การเลือกให้แรงงานต่างชาติออกจากงานก่อนชาวเกาหลี จะถือว่าผิดกฎหมาย

ง) การไล่ออก

นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างออกจากงาน พักงาน หยุดงาน ย้ายงาน โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

การที่ลูกจ้างกระทำผิดจนเป็นเหตุให้นายจ้างลงโทษหรือไล่ออกนั้น นายจ้างจะต้องมีเหตุผลที่เหมาะสมและสอดคล้อง ไม่ขัดต่อแนวคิดทางสังคม โดยเหตุผลในการลงโทษหรือไล่ออกนั้นมีดังนี้

(1) ทำงานไม่มีประสิทธิภาพและเกียจคร้าน ก่อความวุ่นวายในสถานประกอบการ รวมไปถึงการทำลายความเชื่อใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(2) กระทำการที่ละเมิดต่อกฎหมาย

(3) ทำงานซ้ำซ้อน 2 แห่ง

แม้จะเป็นการกระทำผิดเช่นเดียวกัน แต่ความรุนแรงในการลงโทษจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการ ตำแหน่งของลูกจ้าง ประเภทของงาน เนื้อหารายละเอียดของงาน

ห้ามลงโทษซ้ำซ้อนในความผิดเดียวกัน

เมื่อนายจ้างไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าแรง ค่าชดเชย ค่าบำเหน็จ และเงินอื่นๆ ภายใน 14 วันนับจากวันที่ลูกจ้างสิ้นสุดการทำงาน ณ สถานประกอบการนั้น ๆ

10) นายจ้างต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างที่บาดเจ็บหรือป่วยจากการทำงาน

11) ในกรณีลูกจ้างเสียชีวิตจากการทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพเท่ากับค่าจ้าง 90 วัน และต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1,000 วันให้แก่ทายาท

3.2.5 กฎหมายญี่ปุ่น

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นมีสาระสำคัญดังนี้

1) เงื่อนไขการทำงานต่างๆ เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องเจรจาตกลงกันและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายและเมื่อตกลงกันแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยพลการ

2) ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน โดยอ้างเหตุเรื่องเชื้อชาติหรือสถานภาพการทำงาน

- 3) ห้ามนายจ้างเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิง
- 4) ขอบเขตการบังคับใช้ ใช้กับสถานประกอบการในประเภทกิจการที่กำหนด 17 ประเภท แต่ไม่รวมถึงสถานประกอบการที่จ้างเฉพาะญาติพี่น้องซึ่งอยู่กับนายจ้างในฐานะสมาชิกของครอบครัว และไม่รวมถึงลูกจ้างงานบ้าน
- 5) สัญญาจ้างที่กำหนดสภาพการจ้างต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไม่มีผลบังคับใช้ และสัญญาจ้างยกเว้นกรณีที่ไม่ได้กำหนดอายุของสัญญา หรือเป็นสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดของโครงการไว้ให้ถือว่ามิใช่สัญญาไม่เกิน 1 ปี และในการทำสัญญาจ้างจะต้องระบุเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการจ้างให้ชัดเจนและนายจ้างไม่อาจทำสัญญาจ้างที่จะเรียกเรื่องค่าปรับกรณีลูกจ้างผิดสัญญา
- 6) การบอกเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หรือนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 30 วันแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุภัยธรรมชาติหรือเหตุอื่นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือการบอกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากความประพฤติของลูกจ้างและไม่รวมถึงลูกจ้างรายวันที่จ้างติดต่อกันเกิน 1 เดือน หรือลูกจ้างที่จ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 2 เดือน หรือลูกจ้างที่จ้างตามฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 4 เดือนหรือลูกจ้างทดลองงาน
- 7) การจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสดและจ่ายโดยตรงให้กับลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยกำหนดวันจ่ายที่แน่นอน โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะแบ่งตามภูมิภาค โดยต่ำที่สุดวันละ 4,712 เยน และสูงที่สุดวันละ 5,465 เยน
- 8) กรณีสถานประกอบการหยุดดำเนินกิจการด้วยเหตุจากฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่หยุดดำเนินการนั้นๆ
- 9) การจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างตามผลงานหรืองานเหมา นายจ้างจะต้องให้หลักประกันเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าจ้างที่จะจ่ายให้โดยคิดตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน
- 10) การจ่ายค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างที่กำหนดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
- 11) ชั่วโมงทำงานปกติ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง (ไม่รวมเวลาพัก) กรณีทำงานเกิน 6 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 45 นาที และกรณีงานเกิน 8 ชั่วโมง จะต้องให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- 12) การจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มอีกในระหว่างร้อยละ 25 - 50 ของค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ หรือของค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ กรณีเป็นการทำงานในช่วงเวลา 22.00 - 05.00 น. ของวันถัดไป หรือ 23.00 - 6.00 น. ของวันถัดไป จะต้องจ่ายเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 25

13) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 1 วัน และกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- สำหรับผู้ที่ทำงานติดต่อกัน 6 เดือนและมีจำนวนวันทำงานตั้งแต่ 80% ขึ้นไป ให้ นายจ้างจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน

- สำหรับผู้ที่ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 1 ปี 6 เดือนขึ้นไป ให้หยุดเพิ่มขึ้นได้อีก 1 วัน และให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน คิดเป็นปีๆ ละ 1 วัน มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีครบ 20 วัน ในส่วนที่หยุดเกิน 20 วัน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุด นั้นๆ

14) การใช้แรงงานเด็ก

- นายจ้างจะจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานไม่ได้

- นายจ้างจะต้องเก็บหลักฐานสูติบัตรของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไว้ ณ ที่ทำงาน

- ผู้ปกครอง หรือ บิดา มารดา จะทำสัญญาการจ้างและขอรับค่าจ้างแทนเด็กมิได้

- ชั่วโมงทำงานปกติของแรงงานเด็ก 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมชั่วโมงเรียนด้วย) และ 7 ชั่วโมงต่อวัน (รวมชั่วโมงเรียนด้วย)

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 05.00 น. ไม่ได้เว้นแต่เป็นการจ้างลูกจ้างชายอายุเกินกว่า 16 ปีบริบูรณ์ในลักษณะงานกะ

- นายจ้างจะต้องไม่จัดให้ผู้ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์

* ทำงานด้านการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจสอบ หรือซ่อมแซม เครื่องจักรที่อาจเป็นอันตรายหรืออุปกรณ์เครื่องกำเนิดไฟฟ้า

* ใส่หรือถอดสาย DRIVING BELT ของเครื่องจักรในขณะที่ทำงาน

* ใช้เครื่องยกหรือทำงานที่อาจเกิดอันตรายหรือทำงานยกของหนัก

ตามที่ระบุในกฎกระทรวง

- ห้ามนายจ้าง จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุมีพิษยา หรือวัสดุที่อาจก่ออันตราย ระเบิดวัตถุไวไฟหรือทำงานในสถานที่ที่มีฝุ่น แก๊ส รังสี ความร้อน แรงดัน หรือสถานที่ที่อาจก่ออันตรายต่อสุขภาพ สวัสดิภาพและความปลอดภัย

15) การใช้แรงงานหญิง

- ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งทำงานในประเภท 1-5 (รายละเอียดสอบถามสำนักงานแรงงานฯ) ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าสัปดาห์ละ

6 ชั่วโมง หรือเกินกว่าปีละ 150 ชั่วโมง หรือทำงานในวันหยุดและไม่ให้ใช้แรงงานหญิงทำงานล่วงเวลาเกิน 12 ชั่วโมง ภายในช่วงระยะเวลา 2 สัปดาห์

- ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงที่อายุไม่เกิน 18 ปี บริบูรณ์ทำงานในระหว่าง 22.00 น. – 05.00 น. ของวันใหม่ เว้นแต่เป็นงานในกิจการลำดับที่ 6,7,13 หรือ 14 หรือกิจการโทรศัพท์หรือเป็นงานที่ระบุในกฎกระทรวงว่าไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิการของแรงงานหญิง หรือเป็นงานในลักษณะของงานจำเป็นต้องทำงานภาคกลางคืน เช่น งานผลิตและแปรรูปอาหาร เป็นต้น

- ห้ามนายจ้างใช้แรงงานหญิงต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานใต้ดิน เว้น แต่เป็นงานที่ระบุตามกฎกระทรวงว่าอนุญาตให้ทำงานได้ตามความจำเป็นและเป็นกรชั่วคราว

- ห้ามนายจ้างจ้างหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่คลอดบุตรแล้วภายใน 1 ปี ทำงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายวัตถุหนักหรือทำงานในสถานที่ที่มีแก๊สอันตราย หรืองานอื่นที่เป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร ซึ่งลักษณะงานของงานเหล่านี้จะกำหนดโดยกฎกระทรวง

- ห้ามนายจ้างจัดให้มีหญิงที่คลอดบุตรแล้วภายใน 8 สัปดาห์ทำงานที่แพทย์เห็นว่า เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

- กรณีที่ได้รับการร้องขอให้นายจ้างจัดให้หญิงมีครรภ์ทำงานเบา

- กรณีที่หญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่อยู่ในระหว่างการเลี้ยงดูบุตรร้องขอไม่ให้นายจ้างจัดทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานกะกลางคืน

- หญิงที่อยู่ระหว่างการเลี้ยงดูบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี สามารถขอพักเพิ่มเติมเพื่อการเลี้ยงดูบุตรวันละ 2 ครั้ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 30 นาที

- สำหรับแรงงานหญิงที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนจากการมีรอบเดือนให้นายจ้างสั่งให้หยุดพักการทำงาน

16) การจ่ายค่าทดแทน

ก) ค่ารักษาพยาบาล

ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือรับผิดชอบในส่วนของการรักษาทางการแพทย์ที่จำเป็นหากมีโรคอันเนื่องมาจากการทำงานและขอข้ายการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นไปตามกฎกระทรวง

ข) ค่าทดแทนเนื่องมาจากการหยุดงาน

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากประสบอันตรายต้องเข้ารับการรักษายาบาล ไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตรา 60% ของค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างหยุดงาน

ค) ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพการทำงานของอวัยวะ

สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเป็นผลให้สูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพการทำงานของอวัยวะ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนซึ่งคำนวณตามความรุนแรงของการสูญเสีย จำนวนเงินทดแทนที่จะจ่ายเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยคูณจำนวนวันที่กำหนดในกฎกระทรวงตามความรุนแรงของการสูญเสียนั้นๆ

หากภายใน 3 ปี นับแต่วันที่เข้ารับการรักษายาบาล อาการของลูกจ้างไม่ดีขึ้น นายจ้างอาจจะเลือกจ่ายค่าทดแทนเนื่องจากการหยุดงานเป็นจำนวนเท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 1,200 วันก็ได้ และเมื่อจ่ายแล้วก็ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมายนี้

สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่วินิจฉัยว่า ลูกจ้างประมาทเดินเล่อเป็นผลให้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนในระหว่างหยุดงานและการสูญเสียอวัยวะ

ง) กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้ทายาทเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราคูณเฉลี่ย 1,000 วัน และจ่ายค่าทำศพให้ผู้จัดการศพเท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยคูณ 60 วัน

นายจ้างจะต้องไม่จ่ายค่าทดแทนตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน หากได้มีการจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมายประกันภัย หรือกฎหมายอื่น

บุคคลที่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการวินิจฉัยเรื่องการเจ็บป่วยประสบอันตราย หรือตายเนื่องมาจากการทำงานวิธีการรักษาทางการแพทย์ จำนวนเงินค่าทดแทน หรือเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับค่าทดแทนสามารถยื่นคำร้องขอให้มีการตรวจสอบและวินิจฉัยชี้ขาดและยังสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ต่อคณะกรรมการเงินทดแทน (Workmen's Accident Compensation Insurance Referee)

3.2.6 กฎหมายสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติหลายฉบับ อาทิเช่น กฎหมายจ้างงาน (Employment Act) กฎหมายจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา (Employment (Part-Time Employees) Regulations) กฎหมายภาษี (Taxation) กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act) กฎหมายเข้าเมือง (Immigration Act) เป็นต้น โดยกฎหมาย

หลักในการคุ้มครองแรงงานคือ กฎหมายจ้างงาน (Employment Act) ซึ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างท้องถิ่นหรือลูกจ้างต่างชาติ แต่ยกเว้นไม่คุ้มครองลูกจ้างระดับบริหาร (Managerial, Executive) ผู้ได้รับการว่าจ้างโดยไม่เปิดเผย (Confidential Employees) คนรับใช้ (Domestic Workers) ลูกเรือ (Seamen) และข้าราชการ โดยผู้ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ต้องยึดสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก ซึ่งสัญญาจ้างต้องครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้เป็นพื้นฐานคือ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุด วันลา การสิ้นสุดสัญญา ผลตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง การเกษียณ ลาคลอด ลาดูแลบุตร

นอกจากกฎหมายการจ้างงานแล้ว กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอีกฉบับคือ กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act) ซึ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างระดับใช้แรงงาน (Manual Labour) โดยไม่จำกัดรายได้ และลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป (Non-manual Labour) ที่มีรายได้ไม่เกิน 1,600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ทั้งนี้กฎหมายนี้ไม่คุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว ผู้รับเหมาอิสระ อาชีพรับใช้ในบ้าน ตำรวจ ซึ่งขอบเขตการคุ้มครองคือค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ค่าจ้างระหว่างลาป่วยตามคำสั่งแพทย์ ค่าทดแทนกรณีพิการหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

ก) ค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ข) ชั่วโมงการทำงาน

-8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน และไม่เกิน 44 ชั่วโมง ต่อ สัปดาห์

-ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน

ค) ค่าล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อย 1.5 เท่าของค่าแรงรายชั่วโมง

ง) วันหยุด

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน และต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยคิดตามอายุการทำงานดังนี้

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน กรณีทำงานมา 1 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 8 วัน กรณีทำงานมา 2 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 9 วัน กรณีทำงานมา 3 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน กรณีทำงานมา 4 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 11 วัน กรณีทำงานมา 5 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 12 วัน กรณีทำงานมา 6 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 13 วัน กรณีทำงานมา 7 ปี

-มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 14 วันกรณีทำงานมา 8 ปีขึ้นไป

จ) สิทธิประโยชน์

แรงงานในประเทศสิงคโปร์จะได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

1) กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคภัยไข้เจ็บ

ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ) หากทำงานกับนายจ้างไม่ต่ำกว่า 6 เดือน และมีสิทธิลาโดยมีใบรับรองแพทย์ดังนี้

- ถ้าไม่ต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปี

- ถ้าต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อปี

โดยหลังจากครบกำหนดข้างต้นแล้วลูกจ้างจะไม่ได้ค่าจ้าง

2) กรณีประสบอุบัติเหตุ/บาดเจ็บ/เสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

ก) กรณีบาดเจ็บหรือทุพพลภาพ

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ)

และลาได้ดังนี้

- ถ้าไม่ต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปี

- ถ้าต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อปี

หลังจากครบกำหนดข้างต้น ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้าง 2 ใน 3 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ได้รับอุบัติเหตุ และนายจ้างต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล

ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งแบ่งออกเป็น

(1) กรณีพิการทุพพลภาพถาวรเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทดแทนตามการประเมินผลการสูญเสียจากแพทย์และอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

(2) กรณีสูญเสียสมรรถภาพจากการทำงานบางส่วน ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทดแทนระหว่างร้อยละ 1-50 ของอัตราค่าจ้างและขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลของแพทย์

ข) กรณีเสียชีวิตจากการทำงาน

ทายาทจะได้รับค่าทดแทนซึ่งคำนวณจากรายได้แต่ละเดือนและอายุของคณงานโดยทายาทที่มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนตามกฎหมาย คือ

- สามีหรือภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย

- บุตร

- บิดา/มารดา

อายุความในการเรียกร้องเงินทดแทนคือ 1 ปี นับจากวันที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

ทั้งนี้ นายจ้างจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่แจ้งการประสบอันตรายต่อ Work Injury Compensation Department กระทรวงกำลังแรงงาน เพื่อวินิจฉัยว่าการประสบอันตรายดังกล่าว เนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ หากการประสบอันตรายดังกล่าวเนื่องมาจากการทำงานจะ ประสานงานกับแพทย์ผู้รักษาเพื่อประเมินว่ามีการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย หรือไม่ และจะสั่งให้บริษัทประกันภัยจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ประสบอันตรายต่อไป

3) กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตรายบาดเจ็บ/เสียชีวิตที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินค่าทดแทนเนื่องจากไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

ฉ) การเลิกจ้าง

การบอกเลิกจ้างนั้นนายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า ดังนี้

- ทำงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์ แจ้งล่วงหน้า 1 วัน
- ทำงาน 26 สัปดาห์แต่ไม่เกิน 2 ปี แจ้งล่วงหน้า 1 สัปดาห์
- ทำงาน 2 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี แจ้งล่วงหน้า 2 สัปดาห์
- ทำงาน 5 ปีขึ้นไป แจ้งล่วงหน้า 4 สัปดาห์

หรือจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เว้นแต่ลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร 2 วันติดต่อกันหรือผิดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง นายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า

3.2.7 กฎหมายมาเลเซีย

กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในมาเลเซีย ได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมือง (The Immigration Act) กฎหมายการจ้างงาน (The Employment Act) และกฎหมายสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (The Occupational Safety and Health Act) โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของมาเลเซีย คือ กฎหมายการจ้างงาน (The Employment Act) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ค่าแรงขั้นต่ำ

แรงงานในประเทศมาเลเซียมีค่าแรงขั้นต่ำ 350 ริงกิตต่อเดือน

2) วันเวลาทำงาน

วันทำงานปกติคือ 6 วันทำงานต่อสัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมง รวมเวลาทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

3) วันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน

4) วันหยุดตามประเพณี

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้างปีละ 10 วัน

5) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยคำนวณจากระยะเวลาการทำงาน
ดังนี้

ก) ทำงานไม่ถึง 2 ปี ได้หยุดพักผ่อน 8 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

ข) ทำงาน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ได้หยุดพักผ่อน 12 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

ค) ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ได้หยุดพักผ่อน 16 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

6) การทำงานล่วงเวลา

ก) การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่า
ของค่าจ้างปกติ

ข) การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณี จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 2
เท่าของค่าจ้างปกติ

7) การทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตรา 2 เท่า
ของค่าจ้างปกติ แต่ถ้าทำงานในวันหยุดตามประเพณีซึ่งได้รับค่าจ้างปกติอยู่แล้ว ลูกจ้างจะได้รับ
ค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีในอัตราสองเท่าของค่าจ้างปกติ

8) การลาป่วย

ก) ทำงานไม่ถึง 2 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 14 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

ข) ทำงาน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 18 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

และนายจ้างต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่การป่วยเกิดจากการทำงานหรือมี
สาเหตุจากการทำงาน

9) เงินทดแทน

ก) นายจ้างต้องทำประกันให้แก่แรงงานทุกคน โดยประกันดังกล่าวจะครอบคลุม
ถึงการจ่ายเงินทดแทน กรณีต่าง ๆ ดังนี้

(1) สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต

ได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 18,000 ริงกิต และได้รับเงินเพิ่มพิเศษตาม
โครงการประกันคนงานต่างชาติ 2,000 ริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือน แล้วแต่จำนวนได้น้อยกว่า
กรณีเสียชีวิตนั้นรวมถึงการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุนอกเวลางานด้วย
ยกเว้นการเสียชีวิตตามธรรมชาติ การฆ่าตัวตาย หรือการตายเนื่องจากการเสพยาเสพติด

ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนคือทายาท ซึ่งมีลำดับทายาทดังนี้

(ก) ภรรยา หรือสามี

(ข) บุตร

(ค) บิดามารดา

(ง) พี่น้องที่ไม่ได้ทำงาน

(2) สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บ

สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บ แบ่งออกเป็น

(ก) พิจารณไม่สามารถทำงานได้ หรือเป็นอัมพาต ได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 23,000 ริงกิต

(ข) พิจารณบางส่วน คิดเป็นสัดส่วนตามสภาพความพิการ โดยได้รับเงินทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 ริงกิต

(ค) พิจารณชั่วคราว ได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 165 ริงกิต หรือ 1 ใน 3 ของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่จำนวนใดจะน้อยกว่ากัน

ข) หากเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล นายจ้างต้องรับผิดชอบทั้งหมด

9) การบอกเลิกสัญญา

หากลูกจ้างหรือนายจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะบอกเลิกสัญญาต่อกันต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือล่วงหน้าดังนี้

ก) ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 2 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์

ข) ลูกจ้างทำงาน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 6 สัปดาห์

ค) ลูกจ้างทำงาน 5 ปีขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 8 สัปดาห์

10) การเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกล่วงหน้า

ความผิดต่อไปนี้เป็นการผิดร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ก) ลูกจ้างกระทำความผิด และไม่อยู่ในกฎระเบียบตามเงื่อนไขในสัญญา

ข) ลูกจ้างทำผิดกฎหมาย

ค) ลูกจ้างจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก

นายจ้าง

ง) ลูกจ้างเสพของมีเมาหรือมีอาการมีเมาในขณะที่ทำงาน

จ) ลูกจ้างขาดงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

ฉ) ลูกจ้างเป็นโรคที่จำเป็นต้องรักษาเป็นเวลานาน

ช) ลูกจ้างไม่ผ่านการตรวจโรคในการขอใบอนุญาตทำงาน

ซ) ลูกจ้างเล่นการพนัน

3.2.8 กฎหมายอิสราเอล

เฉพาะแรงงานต่างชาติ นอกจากกฎหมายอิสราเอลจะให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติ เท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการแล้ว ยังกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับจากนายจ้างมากกว่าแรงงานชาวอิสราเอลในบางเรื่องอีกด้วย เช่น สิทธิในการมีสัญญาจ้าง เป็นลายลักษณ์อักษร สิทธิในการให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้ตน และสิทธิที่จะมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมซึ่งนายจ้างต้องจัดให้อีกด้วย

สรุปสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของอิสราเอล

1) สัญญาจ้างงาน

แรงงานต่างชาติทุกคนมีสิทธิได้รับสัญญาจ้างงานจากนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรใน ภาษาที่ตนเข้าใจ ซึ่งต้องระบุเงื่อนไขการจ้างงานโดยละเอียด เช่นชื่อนายจ้าง ชื่อลูกจ้าง ลักษณะ งานที่ทำ ค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลาป่วย การประกันสุขภาพ ที่พักซึ่ง นายจ้างจัดให้ และรายละเอียดการหักค่าจ้าง

2) ค่าจ้างพื้นฐาน

ทุกคนที่ทำงานในประเทศอิสราเอลมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ กฎหมายกำหนด ซึ่งทางการจะประกาศปรับเป็นระยะ ๆ ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงาน เต็มเวลา 186 ชั่วโมงต่อเดือน คือ 3710.70 เซคเกล อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อการทำงานเป็นราย ชั่วโมงคือชั่วโมงละ 19.95 เซคเกล

3) ค่าล่วงเวลา

ลูกจ้างซึ่งทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป โดย 2 ชั่วโมงแรกที่เกินชั่วโมงทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 125 % ของค่าจ้างปกติ ส่วน ชั่วโมงที่ 3 เป็นต้นไป จะได้รับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 150 % ของค่าจ้างปกติ

สำหรับงานบ้าน หรือทำงานดูแลนายจ้าง และอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้าง ซึ่งมีการ ทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ ศาลแรงงานแห่งชาติได้เคยมีคำพิพากษาให้คำนวณค่าล่วงเวลา โดยคิดรวมเพิ่มขึ้นอีก 30 % ของค่าจ้างปกติ

4) เงินรางวัลพิเศษ

กรณีลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลพิเศษ โดยคำนวณวันละ 306 เซคเกล คูณกับจำนวนวัน โดยเงินนี้จ่ายปีละครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกันยายน ดังนี้

- ทำงาน 1 ปีแรก 5 วัน
- ทำงานปีที่ 2-3 6 วัน
- ทำงาน 4-10 ปี 7 วัน

5) วันรับค่าจ้าง

ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าจ้างภายในวันที่ 9 ของเดือนถัดไป

6) การหักเงินจากค่าจ้าง

นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างของแรงงานต่างชาติได้ตามที่กฎหมายกำหนด คือ ภาษีรายได้ การประกันสุขภาพ ค่าที่พักอาศัย รวมทั้งเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อน ทั้งนี้ การหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง จะต้องได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และจำนวนเงินที่หักในแต่ละเดือนรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 25 % ของค่าจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินลูกจ้างเกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ในกรณีต่อไปนี้

ก) ภาษีรายได้ โดยส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและทันที ส่วนค่าธรรมเนียมหรือภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ จะหักเงินส่วนนี้จากค่าจ้างลูกจ้างไม่ได้

ข) การประกันแห่งชาติ (National Insurance) แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจะได้รับความคุ้มครองจากสถาบันประกันแห่งชาติในกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน นายจ้างเสียชีวิต หรือบริษัทนายจ้างล้มละลาย ซึ่งการจ่ายเงินสมทบ นายจ้างมีสิทธิหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง 0.17-0.69 % ของค่าจ้างลูกจ้างในแต่ละเดือน

ค) การประกันสุขภาพ (Health Insurance) นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพกับบริษัทเอกชนให้ลูกจ้างแรงงานต่างชาติของตนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ซึ่งเงินประกันสุขภาพนี้ นายจ้างมีสิทธิหักจากค่าจ้างลูกจ้างส่วนหนึ่ง ดังนี้

- งานดูแลคนชราหรือพิการ หักได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไป หรือ 100 เซคเกล แล้วแต่จำนวนใดต่ำกว่ากัน

- งานอื่น ๆ หักได้ไม่เกิน 1/3 ของเงินที่จ่าย หรือ 100 เซคเกล แล้วแต่จำนวนใดต่ำกว่ากัน

7) ที่พักอาศัยที่เหมาะสม

นายจ้างจะต้องจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง (เฉพาะแรงงานต่างชาติ) ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน และอนุญาตให้ลูกจ้างอยู่ได้ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 7 วัน หลังจากเลิกจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้างงานระหว่างกัน

นายจ้างสามารถหักค่าที่พักได้ตามกฎหมาย ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| - เขตเจอร์ซาเล็ม | เดือนละ 318.99 เซคเกล |
| - เขตเทลอาวีฟ | เดือนละ 363.00 เซคเกล |
| - เขตไฮฟาและภาคกลางของประเทศ | เดือนละ 242.03 เซคเกล |

14) การเลิกจ้าง

ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน หากต้องการลาออก ต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้าดังนี้

- ทำงาน 1 ปีแรกต้องแจ้งล่วงหน้า 1 วัน คุณจำนวนเดือนที่ได้ทำงานมา
- ปีที่สอง ต้องแจ้งล่วงหน้า 14 วัน
- ปีที่สามต้องแจ้งล่วงหน้า 21 วัน
- อายุงาน 3 ปีขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน

สำหรับนายจ้างซึ่งต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามเกณฑ์ข้างต้นเช่นกัน หากทั้งนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้อีกฝ่ายหนึ่งเท่ากับค่าจ้างปกติ 1 เดือน ยกเว้นเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

15) การเลิกจ้างและการย้ายนายจ้าง

เฉพาะนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานเท่านั้น ที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้

แรงงานต่างชาติจะเริ่มทำงานยังไม่ได้ จนกว่ากระทรวงมหาดไทยได้ตรวจสอบว่านายจ้างนั้นได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ และออกใบอนุญาตทำงานให้โดยประทับในหนังสือเดินทางแล้ว

แรงงานต่างชาติที่ยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้าง จะต้องแจ้งสำนักงานทะเบียนประชากร ซึ่งจะอนุญาตให้หานายจ้างใหม่ระยะเวลาหนึ่ง หากลูกจ้างได้นายจ้างใหม่โดยได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติแล้ว ต้องแจ้งกระทรวงมหาดไทยอิสราเอล เพื่อเปลี่ยนชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานก่อน จึงจะทำงานกับนายจ้างใหม่ได้

หากไม่ปฏิบัติตาม กรณีเป็นนายจ้าง จะถูกยกเลิกการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ กรณีเป็นคณงาน จะถูกเนรเทศกลับประเทศ

16) การร้องเรียนกรณีนายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้าง

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้างเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ที่พักไม่เหมาะสม ไม่มีประกันสุขภาพ ไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ลูกจ้างสามารถเรียกร้องกับสำนักงานของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงานได้

หากนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือลดค่าจ้าง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ร้องเรียนนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ถือว่านายจ้างมีความผิดทางอาญา

17) หนังสือเดินทาง

นายจ้างต้องให้ลูกจ้างเป็นผู้เก็บรักษาหนังสือเดินทางเอง นายจ้างใดที่เก็บรักษาหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้โดยที่ลูกจ้างไม่เต็มใจ สามารถร้องเรียนเจ้าหน้าที่ตำรวจได้

18) ห้ามเรียกรับเงินค่าบริการจัดหางาน

กฎหมายแรงงานอิสราเอลห้ามบริษัทจัดหางานเรียกรับเงินค่าบริการจัดหางานจากลูกจ้างในการจัดหางานให้ทำ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าเป็นแรงงานชาวอิสราเอล หรือแรงงานต่างชาติ

3.2.9 บทสรุปเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทาง
 ตารางที่ 3.2 แสดงการเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทาง

ประเด็น	ฮ่องกง	ไต้หวัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
ค่าจ้างขั้นต่ำ	3,480 เหรียญ ฮ่องกงต่อเดือน (ผู้ช่วยแม่บ้าน)	17,280 เหรียญ ไต้หวันต่อเดือน	-	3,770 วอน ต่อ ชั่วโมง	แบ่งตามภูมิภาค ต่ำสุดวันละ 4,712 เยน สูงสุดวันละ 5,465 เยน	-	350 ริงกิตต่อเดือน	19.95 เซคเกลต่อ ชั่วโมง
ชั่วโมงทำงาน	-	ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และ 84 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ จำนวนชั่วโมง ส่วนเวลาต้องไม่เกิน เดือนละ 46 ชั่วโมง	-8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ -ให้มีการลดเวลา ทำงานปกติลง 2 ชั่วโมงในเดือนรอ มาฎอน	-8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน และไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่สถาน ประกอบการที่มี ลูกจ้างปกติมากกว่า 50 คนไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ -ทำงานล่วงเวลาได้ ไม่เกิน 16 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์	ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง (ไม่รวมเวลา พัก)หรือ 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์	-8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน และไม่เกิน 44 ชั่วโมง ต่อ สัปดาห์ -ทำงานล่วงเวลาได้ ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อ วัน และไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน	วันละ 8 ชั่วโมง รวม เวลาทำงานสัปดาห์ ละ 48 ชั่วโมง	วันละ 8 ชั่วโมง
ค่าล่วงเวลา	-	-ไม่เกิน 2 ชั่วโมง เพิ่มขึ้น 1 ใน 3 ของ อัตราค่าจ้างปกติ	-บวกเพิ่มอีกไม่น้อย กว่า 25% ของ ค่าจ้าง	มากกว่าค่าแรงปกติ ร้อยละ 50	เพิ่มอีกในระหว่าง 25% - 50% ของ ค่าจ้างในชั่วโมง	อย่างน้อย 1.5 เท่า ของค่าแรงราย ชั่วโมง	-ในวันทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลา ในอัตรา 1.5 เท่า	2 ชั่วโมงแรกที่เกิดขึ้น ชั่วโมงทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลา จะได้รับค่าล่วงเวลา

ประเด็น	ช่องก	ได้หวัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
		รายชั่วโมง -เกินกว่า 2 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง เพิ่มขึ้น 2 ใน 3 ของ อัตราค่าจ้างปกติ รายชั่วโมง -เกินกว่า 4 ชั่วโมง เพิ่มขึ้น 2 เท่าของ อัตราค่าจ้างปกติ รายชั่วโมง	-ทำงานในช่วงเวลา ระหว่าง 21.00 น. - 04.00 น. บวกเงิน เพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้าง		ทำงานปกติ หรือ ของค่าจ้างในวัน ทำงานปกติ กรณี เป็นการทำงานใน ช่วงเวลา 22.00 - 05.00 น. ของวัน ถัดไป หรือ 23.00 - 06.00 น. ของวัน ถัดไป จะต้องจ่าย เพิ่มพิเศษอีก 25%		ของค่าจ้างปกติ -ในวันหยุดตาม ประเพณี จะได้รับ ค่าล่วงเวลาในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้าง ปกติ	ชั่วโมงละ 125 % ของค่าจ้างปกติ ส่วนชั่วโมงที่ 3 เป็น ต้นไป จะได้รับค่า ล่วงเวลาชั่วโมงละ 150 % ของค่าจ้าง ปกติ
วันหยุดประจำ สัปดาห์	อย่างน้อย 1 วันต่อ ทุก 7 วัน	หยุดงานได้ 1 วัน ทุกระยะเวลา 7 วัน	วันศุกร์	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ต่อสัปดาห์	ไม่น้อยกว่า 1 วัน	สัปดาห์ละ 1 วัน	สัปดาห์ละ 1 วัน	ไม่ต่ำกว่า 36 ชั่วโมง ติดต่อกัน ซึ่งอาจ เป็นวันศุกร์ เสาร์ หรืออาทิตย์ตาม ความเชื่อทาง ศาสนา
วันหยุด พักผ่อน ประจำปี	7 วันในปีหนึ่งและ ปีที่สอง และในปีที่ สามจำนวนวันจะ เพิ่มขึ้นปีละ 1 วัน	-ทำงานเกิน 1 ปี ไม่ เกิน 3 ปีลาหยุดได้ 7 วัน -ทำงานเกิน 3 ปี ไม่	-ทำงานเกิน 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้ หยุดได้ 2 วันต่อ เดือน	-10 วันกรณีทีตลอด ทั้งปี ลูกจ้างไม่มี การขาดงาน -8 วันหากลูกจ้าง	-10 วันกรณีทำงาน ติดต่อกัน 6 เดือน และมีจำนวนวัน ทำงานตั้งแต่ 80%	-7 วันกรณีทำงาน 1ปี -8 วันกรณีทำงาน 2 ปี	-ทำงานไม่ถึง 2 ปี ได้หยุดพักผ่อน 8 วัน -ทำงาน 2 ปี แต่ไม่ ถึง 5 ปี 16 วัน	-ทำงาน 1-4 ปี ปี ละ 14 วัน -ทำงาน 5 ปี ปีละ 16 วัน

ประเด็น	ช่องก	ได้วัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
	เป็นสูงสุดไม่เกิน 14 วัน	เกิน 5 ปีลาหยุดได้ 10 วัน -ทำงานเกินกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปีลาหยุดได้ 14 วัน -ทำงานเกินกว่า 10 ปีหยุดเพิ่มขึ้นอีกปี ละ 1 วัน แต่รวม ต้องไม่เกิน 30 วัน	-ทำงานเกิน 1 ปี ให้หยุดได้ 30 วัน ต่อปี	ตลอดทั้งปีโดยมีวันทำงานจริงมากกว่า ร้อยละ 90 ของวันทำงานทั้งหมด	ขึ้นไป -ทำงานติดต่อกัน ตั้งแต่ 1 ปี 6 เดือน ขึ้นไป ให้หยุด เพิ่มขึ้นได้อีก 1 วัน -เพิ่มขึ้นตาม ระยะเวลาการงาน ทำงาน คิดเป็นปี ละ 1 วัน แต่ไม่เกิน 20 วัน	-9 วันกรณีทำงาน 3 ปี -10 วันกรณีทำงาน 4 ปี -11 วันกรณีทำงาน 5 ปี -12 วันกรณีทำงาน 6 ปี -13 วันกรณีทำงาน 7 ปี -14 วันกรณีทำงาน 8 ปีขึ้นไป	ถึง 5 ปี ได้หยุดพักผ่อน 12 วัน -ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ได้หยุดพักผ่อน 16 วัน	-ทำงาน 6 ปี ปีละ 18 วัน -ทำงาน 7 ปีขึ้นไป ละ 21 วัน
คำรักษาพยาบาล	นายจ้างต้องจ่าย ค่าอาการป่วยหรือ ได้รับบาดเจ็บนั้น เกี่ยวเนื่องจากการ ทำงานหรือไม่ก็ตาม	นายจ้างจ่ายหาก ลูกจ้างได้รับ บาดเจ็บหรือเกิดโรคจากการ ทำงาน	นายจ้างต้องจ่าย เมื่อนางานได้รับ อันตราย/อุบัติเหตุ จากการทำงานหรือ ป่วยเป็นโรค เนื่องจากการทำงาน	นายจ้างต้อง รับผิดชอบค่า รักษาพยาบาล ลูกจ้างที่บาดเจ็บ หรือป่วยจากการ ทำงาน	กรณีที่ถูกจ้าง เจ็บป่วย หรือ ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะต้องจ่าย ค่ารักษาพยาบาล	นายจ้างจ่ายค่า รักษาพยาบาลเมื่อ เกิดอุบัติเหตุ ระหว่างทำงาน	นายจ้างรับผิดชอบ ค่ารักษาพยาบาลที่ เกิดจากการทำงาน กรณี: ไข้หวัด การทำงาน	ใช้ระบบประกัน สุขภาพ
การเลิกจ้าง	ได้ แต่ต้องแจ้งเป็น หนังสือล่วงหน้าไม่	-ต้องมีเหตุตามที่ กฎหมายกำหนด	ต้องบอกกล่าว ล่วงหน้า 30 วัน	การปลดลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาของ	จะต้องแจ้งลูกจ้าง ให้ทราบล่วงหน้า	-ทำงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์ แจ้ง	-ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 2 ปี ต้องแจ้ง	-ทำงาน 1 ปีแรก ต้องแจ้งล่วงหน้า 1

ประเด็น	ข้อบกพร่อง	ได้วัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
	น้อยกว่า 1 เดือน หรือจ่ายค่าจ้างหนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	และต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า -ทำงานไม่เกิน 3 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี = 10 วัน -ทำงานเกินกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี = 20 วัน -ทำงานไม่เกิน 3 ปี ขึ้นไป = 30 วัน และลูกจ้างมีสิทธิลางานเพื่อไปหางานใหม่ 2 วันต่อสัปดาห์	หรือจ่ายค่าชดเชย แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	สถานประกอบการ ต้องมีการแจ้งล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 60 วัน -การเลือกให้แรงงานต่างชาติ ออกจากงานก่อน ชาวเกาหลี จะถือว่าผิดกฎหมาย	อย่างน้อย 30 วัน หรือนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย เป็นระยะเวลา 30 วันแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้	ล่วงหน้า 1 วัน -ทำงาน 26 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 2 ปี แจ้งล่วงหน้า 1 สัปดาห์ -ทำงาน 2 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี แจ้งล่วงหน้า 2 สัปดาห์ -ทำงาน 5 ปีขึ้นไป แจ้งล่วงหน้า 4 สัปดาห์ หรือจ่ายค่าชดเชย แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	ล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์ -ลูกจ้างทำงาน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่าง น้อย 6 สัปดาห์ -ลูกจ้างทำงาน 5 ปี ขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 8 สัปดาห์	วัน คุณจำนวนเดือน ที่ได้ทำงานมา - ปีที่สอง ต้องแจ้งล่วงหน้า 14 วัน -ปีที่สามต้องแจ้งล่วงหน้า 21 วัน -อายุงาน 3 ปีขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน
การเลิกจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า	-งใจไม่ซื้อฟังคำสั่งที่ สมเหตุสมผล และเป็นไปตาม	-ไม่มีคุณสมบัติ ตามที่กล่าวอ้างเป็นเหตุให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย	-ปลอมบัตร ประจำตัว ปลอม สัญชาติ หรือปลอม หนังสือรับรองต่างๆ	-ไม่มีประสิทธิภาพ และเกียจคร้าน ก่อ ความวุ่นวายใน สถานประกอบการ	-เลิกจ้างเนื่องจาก ภัยธรรมชาติหรือ เหตุอื่นอันหลีกเลี่ยง ไม่ได้	-ลูกจ้างขาดงาน 2 วันติดต่อกัน -ลูกจ้างผิดเงื่อนไข ในสัญญาจ้าง	-ลูกจ้างกระทำความผิด และไม่อยู่ในกฎระเบียบตามเงื่อนไขในสัญญา	ลูกจ้างทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ประเด็น	ฮ่องกง	ไต้หวัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
กฎหมาย -ประพาศิตัวเสียม เสียม -หลอกหลวงหรือไม่ ชื่อสัตย์ หรือ -ละเลยหรือละทิ้ง หน้าที่ของตัวเองอยู่ เสมอ	-ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือใช้กำลังรุนแรง ต่อนายจ้าง -ได้รับโทษจำคุก -ฝ่าฝืนข้อบังคับการ ทำงานหรือสัญญา จ้างอย่างร้ายแรง -จงใจทำให้ ทรัพย์สินของ นายจ้างได้รับความ เสียหายร้ายแรง -เมื่อถูกจ้างขาดงาน เกิน 3 วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอัน สมควร หรือขาด งานรวม 6 วันใน หนึ่งเดือน	-เป็นลูกจ้างทดลอง งาน -ทำให้เกิดความ เสียหายอย่าง ร้ายแรงแก่นายจ้าง -ฝ่าฝืนคำแนะนำ ความปลอดภัยใน การทำงาน -ผิดสัญญาจ้าง -ถูกลงโทษอาญาใน ความผิดที่กระทำ โดยทุจริต -เปิดเผยความลับ ทางการค้าของ นายจ้าง -เมาสุราหรือติด ยาเสพติด -ดูหมิ่นนายจ้าง -ขาดงาน 20 วันต่อ ปีหรือ 7 วัน	รวมไปถึงการ ทำลายความเชื่อใจ ระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง -กระทำการที่ละเมิด ต่อกฎหมาย - ทำงานซ้ำซ้อน 2 แห่ง	-เลิกจ้างเนื่องจาก ความประพฤติของ ลูกจ้าง -เลิกจ้างลูกจ้าง รายวัน ลูกจ้างตาม ฤดูกาล หรือลูกจ้าง ทดลองงาน			-ถูกจ้างทำผิด กฎหมาย -ถูกจ้างใจไม่ ปฏิบัติตามคำสั่ง ของนายจ้างหรือผู้ที่ ได้รับมอบหมาย จากนายจ้าง -ถูกจ้างเศษของมีน เมาหรือมีอาการมีน เมาในขณะที่ทำงาน -ถูกจ้างขาดงานโดย ปราศจากเหตุผลอัน สมควร -ถูกจ้างเป็นโรคที่ จำเป็นต้องรักษา เป็นเวลานาน -ถูกจ้างไม่ผ่านการ ตรวจโรคในการขอ ใบอนุญาตทำงาน -ถูกจ้างเล่นการ	

ประเด็น	ช่องก	ได้วัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
ถูกจ้างเสียชีวิต	เสียชีวิตในการ ทำงานหรือเกิดจาก การทำงานหรือเป็น โรคที่เกิดจากการ ทำงานนายจ้างต้อง รับผิดชอบค่าทำศพ ไม่เกิน35,000 เหรียญฮ่องกงและ ค่าชดเชยตามอายุ ของลูกจ้างดังนี้ -อายุไม่เกิน40ปีจะ ได้รับค่าจ้าง84 เดือน -อายุตั้งแต่40ปีแต่ ไม่ถึง56ปีได้รับ ค่าจ้าง72เดือน -อายุ56ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้าง 48 เดือน	เสียชีวิต เพราะ บาดเจ็บหรือเป็น โรคจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่า จัดการศพเท่ากับ ค่าจ้าง 5 เดือนและ เงินชดเชยเป็น จำนวนเท่ากับ ค่าจ้าง 40 เดือนแก่ ทายาท	ติดต่อกัน ค่าจ้าง 24 เดือน เป็นอย่างน้อย โดย มูลค่าที่ได้รับต้องไม่ น้อยกว่า 18,000 เดอรัม และ ไม่ เกิน 35,000 เดอรัม แถม	ในกรณีลูกจ้าง เสียชีวิตจากการ ทำงานนายจ้างต้อง จ่ายค่าทำศพเท่ากับ ค่าจ้าง 90 วันและ ต้องจ่ายค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 1,000 วันให้แก่ ทายาท	จ่ายค่าทดแทนให้ ทายาทเป็นจำนวน เงินเท่ากับอัตราคุณ เฉลี่ย 1,000 วัน และจ่ายค่าทำศพ ให้ผู้จัดการศพ เท่ากับอัตราค่าจ้าง เฉลี่ยคุณ 60 วัน	ถ้าเกิดจากการ ทำงานทายาทจะ ได้รับค่าทดแทนซึ่ง คำนวณจากรายได้ แต่ละเดือนและอายุ ของคนงาน	พินัน รวมถึงการเสียชีวิต จากอุบัติเหตุนอก เวลางานด้วย ยกเว้นการเสียชีวิต ตามธรรมชาติ การ ฆ่าตัวตาย หรือการ ตายเนื่องจาก เสพยาเสพติด โดย ได้รับค่าทดแทนไม่ เกิน 18,000 ริงกิต และได้รับเงินเพิ่ม พิเศษตามโครงการ ประกันคนงาน ต่างชาติ 2,000 ริง กิต หรือ 60 เท่าของ เงินเดือน แล้วแต่ จำนวนได้น้อยกว่า	ใช้ระบบประกัน แห่งชาติ

ประเด็น	ช่องก	ได้วัน	UAE	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	มาเลเซีย	อิสราเอล
	ช่องก ทั้งหมดไม่ถึง 344,000เหรียญ ช่องกจะได้รับ 344,000เหรียญ ช่องก							

3.4 สรุปกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

จากแนวโน้มสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในบทที่ 2 ซึ่งแนวโน้มของแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือซึ่งเป็นแรงงานที่มีการศึกษาน้อยที่ไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนลดลงแต่แรงงานวิชาชีพที่มีการศึกษาสูงนั้นไปทำงานต่างประเทศในจำนวนที่มากขึ้น ซึ่งหากมีการส่งเสริมจากภาครัฐก็จะทำให้แรงงานวิชาชีพไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นได้อีกมาก แรงงานวิชาชีพเหล่านี้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยการติดต่อด้วยตนเองหรือถูกส่งไปทำงานโดยนายจ้างที่ส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติ โดยไม่ได้รับการส่งเสริมใด ๆ จากภาครัฐ ซึ่งเมื่อศึกษาพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กลับพบว่ากฎหมายฉบับนี้ได้สร้างอุปสรรคแก่แรงงานวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศในการไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากมีการห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในต่างประเทศด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้ ซึ่งแรงงานวิชาชีพนั้นเป็นแรงงานที่มีการศึกษาสูง โอกาสถูกหลอกลวงนั้นมีน้อย สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ทางภาครัฐจึงควรส่งเสริมให้แรงงานวิชาชีพไปทำงานต่างประเทศ ด้วยแก่อนุญาตให้นายจ้างในการเข้ามาติดต่อกับแรงงานวิชาชีพของไทยเพื่อสร้างโอกาสในการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเหล่านี้

นอกจากนั้นการที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้แรงงานที่เดินทางไปทำงานประเทศด้วยตนเองต้องแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางานทราบก่อนการเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนเป็นโทษปรับห้าพันบาทนั้น ยังเป็นการสร้างอุปสรรคแก่แรงงานวิชาชีพโดยไม่จำเป็น เนื่องจากแรงงานวิชาชีพมีการศึกษาสูง โอกาสถูกหลอกลวงมีน้อย จึงไม่จำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเข้าไปตรวจสอบอีก ทางภาครัฐจึงควรเปิดเสรีให้แรงงานวิชาชีพที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นต้องเผชิญกับการหลอกลวงจากตัวแทนจัดหางานเถื่อน พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จึงได้กำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน และต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนเป็นเงินจำนวนคนละห้าหมื่นบาทเพื่อเป็นหลักประกัน ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวและทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน และให้ถือว่าการกระทำของตัวแทนจัดหางานเป็นการกระทำของบริษัทจัดหางานด้วย เพื่อให้บริษัทจัดหางานต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำของตัวแทนจัดหางานของตน แต่ในความเป็นจริงบริษัทจัดหางานมักหลีกเลี่ยงไม่ยอมจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานเนื่องจากต้องการตัดความรับผิดชอบไม่ให้นำมาถ่วงบริษัทจัดหางาน ทำให้มาตรการทางกฎหมายในส่วนนี้จึงไม่มีผลในทางปฏิบัติ และโดยที่ระบบการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานนั้นจำเป็นต้องพึ่งพาตัวแทนจัดหางานเพื่อทำ

หน้าที่เป็นคนกลางในการหาคนงานให้กับบริษัทจัดหางาน ทำให้ตัวแทนจัดหางานเดือนที่มักจะมีพฤติกรรมหลอกลวงคนหางานจึงคงอยู่ในระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งทางคณะผู้วิจัยเห็นว่า การจะแก้ปัญหาหลอกลวงคนหางานได้นั้นจะต้องมีการตัดตัวแทนจัดหางานออกไปจากระบบการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ โดยให้บริษัทจัดหางานหันมาพึ่งพาการจัดหาแรงงานผ่านช่องทางอื่นแทน ซึ่งช่องทางที่เหมาะสมก็ได้แก่ การคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานของกรมการจัดหางานเป็นช่องทางหลัก ซึ่งหากการจัดหาแรงงานผ่านศูนย์ทะเบียนคนหางานเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประหยัดแล้ว การพึ่งพาตัวแทนจัดหางานก็จะต้องลดลงอย่างแน่นอน

นอกจากการให้บริษัทจัดหางานจัดหาแรงงานผ่านศูนย์ทะเบียนจัดหางานแล้ว ยังอาจเปิดกว้างให้บริษัทจัดหางานสามารถรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้าได้ง่ายขึ้น โดยการให้บริษัทจัดหางานสามารถรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้าได้โดยไม่ต้องขออนุญาตในบางกรณี ดังเช่นที่กฎหมายจัดหางานของฟิลิปปินส์ (POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers) ก็มีการให้สำนักงานจัดหางานสามารถรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าได้โดยไม่ต้องขออนุญาต หาก ในการโฆษณาได้ระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นการรับสมัครล่วงหน้า และไม่มีการเก็บค่าสมัคร และในการโฆษณาได้ระบุชื่อ ที่อยู่ และเลขที่ใบอนุญาตของผู้จัดหางาน และระบุชื่อและสถานที่ทำงานของนายจ้างที่ได้จดทะเบียนหรือรับรองไว้แล้ว การให้บริษัทจัดหางานสามารถรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้าได้โดยไม่ต้องขออนุญาตในบางกรณีได้นั้นจะทำให้บริษัทจัดหางานมีฐานข้อมูลคนหางานพร้อมสำหรับการจัดส่งแรงงานให้แก่ นายจ้างในอนาคต ซึ่งจะทำให้บริษัทจัดหางานไม่จำเป็นต้องพึ่งการจัดหาแรงงานจากตัวแทนจัดหางาน

การตัดตัวแทนจัดหางานออกจากระบบ หรืออย่างน้อยก็ลดการพึ่งพาตัวแทนจัดหางานลงนั้น ย่อมจะทำให้ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยลดลงไปด้วย และยังทำให้บริษัทจัดหางานไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ตัวแทนจัดหางาน ซึ่งจะทำให้ค่าบริการจัดหางานที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บจากแรงงานลดลงไปด้วย

ปัญหาการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่สูงเกินสมควรนั้น แม้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะมีการควบคุมค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บจากแรงงาน แต่มาตรการที่กำหนดนั้นก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เนื่องจากกฎที่กำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องมีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท แต่ต้องวางหลักประกันจำนวน 5 ล้านบาทนั้น เป็นการกำหนดที่ไม่สอดคล้องกัน เพราะเป็นการสร้างภาระให้บริษัทจัดหางานต้องรับภาระเป็นหนี้เพื่อหาหลักทรัพย์มาวางต่อนายทะเบียนตั้งแต่การเริ่ม

ดำเนินการซึ่งจะเป็นภาระต้นทุนที่บริษัทจัดหางานต้องผลัดภาระนี้ไปยังแรงงานโดยการเก็บค่าบริการในอัตราที่สูงเพื่อให้ได้กำไรมาชดเชยภาระหนี้สินที่เกิดขึ้น

การที่จะลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศลงนั้น แทนที่จะไปควบคุมอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากแรงงาน กรมการจัดหางานควรจะหาวิธีในการลดต้นทุนของบริษัทจัดหางาน ซึ่งอาจทำได้ในหลายขั้นตอนด้วยกัน เช่น การเปิดโอกาสให้นายจ้างรับสมัครแรงงานในประเทศไทยได้ในกรณีที่เป็นแรงงานวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการลดขั้นตอนลงไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางานทำให้ไม่ต้องเสียค่าบริการ คงเสียเฉพาะค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงาน หรืออาจจะใช้วิธีการลดการพึ่งพาตัวแทนจัดหางานซึ่งจะทำให้บริษัทจัดหางานไม่ต้องจ่ายค่าหัวให้แก่ตัวแทนจัดหางาน ส่วนต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจัดหาตำแหน่งงานที่บริษัทจัดหางานไทยต้องจ่ายให้นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานในประเทศปลายทางนั้นคงจะลดลงได้ยาก เพราะสภาวะการแข่งขันในตลาดแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศนั้นมีสูง หากบริษัทจัดหางานไทยไม่จ่ายก็ย่อมมีบริษัทจัดหางานจากประเทศอื่นที่พร้อมจะจ่ายค่าจัดหาตำแหน่งงานเพื่อให้ได้งานอยู่แล้ว แต่ในส่วนของค่าดูแลแรงงานในต่างประเทศนั้น อาจจะลดลงได้ด้วยการที่หน่วยงานของรัฐรับภาระในส่วนนี้แทนบริษัทจัดหางาน ซึ่งจะทำให้ต้นทุนของบริษัทจัดหางานในส่วนนี้ลดลงหรือหมดไป อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเก็บจากคนหางานก็จะลดลงไปด้วย

นอกจากนั้นการที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ควบคุมบริษัทจัดหางานอย่างเข้มงวดรัดกุมเกินไป จนบริษัทจัดหางานไม่สามารถปฏิบัติตามได้หมด ทำให้เกิดการกระทำผิดกฎหมายจนถูกปรับและถูกดำเนินคดี กฎระเบียบเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการส่งแรงงานไปต่างประเทศ ซึ่งหากมีการตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสม ก็จะทำให้ปัญหาบริษัทจัดหางานทำผิดกฎหมายลดลงได้

แม้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะเป็นกฎหมายภายในของไทยซึ่งใช้บังคับในประเทศไทย แต่ก็ได้คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศด้วย โดยการกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานที่แม้ว่าจะได้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศแล้วก็ตาม แต่ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานก็อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่แรงงานไทยไม่ได้งานตามที่กำหนดในสัญญา หรือในกรณีที่แรงงานได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามสัญญาและแรงงานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น บริษัทจัดหางานก็ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยของแรงงานเหล่านั้น และต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บไปแล้วทั้งหมดให้แก่แรงงานด้วย และในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริง

นอกจากนั้นในกรณีที่แรงงานไม่สามารถทำงานได้จนถึงสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานเพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวันนับแต่คนหางานขอรับคืน

การที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับและให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วนแล้วแต่กรณีดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นการกำหนดความรับผิดชอบที่ทางคณะผู้วิจัยเห็นว่าน้อยเกินไป เพราะความเสียหายที่เกิดแก่แรงงานไทยนั้นมีมากกว่าที่กฎหมายกำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องรับผิดชอบ อาทิเช่น ค่าเสียโอกาสในการทำงานหารายได้ เป็นต้น จึงควรมีการกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานให้ต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่แรงงานด้วย โดยอาจจะนำกฎหมายฟิลิปปินส์ (The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, Section 10) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาเพื่อกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานให้เพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อให้การเยียวยาความเสียหายที่เกิดแก่แรงงานครอบคลุมยิ่งขึ้น และจะทำให้บริษัทจัดหางานต้องเพิ่มความระมัดระวังในการคัดเลือกนายจ้าง เพราะหากนายจ้างทำผิดสัญญาจ้างแรงงานบริษัทจัดหางานก็ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย

และจากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทางทั้ง 8 ประเทศ พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเหล่านั้นให้การคุ้มครองแรงงานไทยเท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น โดยมีการคุ้มครองในระดับที่ดี ทำให้แรงงานไทยที่ไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายมีสภาพการจ้างสภาพการทำงานและได้รับสวัสดิการที่ดีตามสมควร แม้ว่าจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ เช่น จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จ่ายค่าจ้างล่าช้า จ่ายค่าล่วงเวลาไม่ครบหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์อื่นใดที่แรงงานไทยพึงได้รับตามกฎหมายท้องถิ่น แต่เมื่อมีการร้องเรียนเกิดขึ้น นายจ้างก็มักจะปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากแรงงานไทยขาดความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ ทำให้ไม่สามารถร้องเรียนด้วยตนเองได้ จึงทำให้นายจ้างกล้าเสี่ยงที่จะทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะไม่ต้องกลัวการจะถูกแรงงานร้องเรียน หากหน่วยงานภาครัฐ อาทิเช่น สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่หรือสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศเข้ามาให้การช่วยเหลือเป็นสื่อกลางในการร้องเรียนการกระทำที่ผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างต่อหน่วยงานแรงงานท้องถิ่น ก็จะเป็นการช่วยเสริมให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทางมากขึ้น

บทบาทของทูตไทยในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาในต่างประเทศ สิ่งที่เป็นที่พึงแก่แรงงานไทยเหล่านั้นก็คือ การให้ความคุ้มครองดูแลและให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งประเทศไทยเองก็ได้มีการจัดตั้ง สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ 93 แห่งในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทำหน้าที่ดูแล ปกป้อง คุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย และให้ความช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยาก และยังมี สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศจำนวน 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ ที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแล ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งแม้สำนักงาน แรงงานไทยในต่างประเทศจะเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่ ในการออกไปปฏิบัติหน้าที่ยังต่างประเทศของผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ นั้น ผู้อำนวยความสะดวกก็จะได้รับการแต่งตั้งเป็นส่วนหนึ่งของคณะผู้แทนทางการทูตด้วย โดยตำแหน่งที่ ได้รับก็จะเป็นอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน)- Minister Counsellor (Labour) เพราะฉะนั้นใน การศึกษาวิจัยนี้ก็จะทำการศึกษาบทบาทในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งของสถาน เอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

4.1 บทบาทของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ในการคุ้มครองแรงงานไทยใน ต่างประเทศ

ในปัจจุบันกระทรวงการต่างประเทศ มีสำนักงานในต่างประเทศทั่วโลกรวมทั้งหมด 93 แห่ง แบ่งเป็นสถานเอกอัครราชทูต 67 แห่ง และสถานกงสุลใหญ่ 26 แห่ง และสำหรับสำนักงาน ของไทยที่ได้วันนั้น ด้วยเหตุผลของการเมืองระหว่างประเทศ จึงเรียกชื่อสำนักงานที่ได้วันว่า "สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจ กรุงเทพฯ"

โดยสถานเอกอัครราชทูต มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกงสุล ตลอดจนดูแล ปกป้อง คุ้มครอง ผลประโยชน์ของประเทศไทยและคนไทยในประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานสภาพการณ์และพัฒนาการทางการค้า เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบมายังกระทรวง

(4) กำกับและดูแลการปฏิบัติงานของสถานกงสุลกิตติมศักดิ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนสถานกงสุลใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกงสุล ตลอดจนดูแล ปกป้อง ค้ำครองผลประโยชน์ของประเทศไทยและคนไทยในประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และรายงานสภาพการณ์ทางการค้า เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบมายังกระทรวง

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่นั้นจะเห็นได้ว่า หน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การดูแล ปกป้อง ค้ำครองผลประโยชน์ของคนไทยในประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งรวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

บทบาทของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศนั้นเริ่มต้นก่อนที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ จะทำการตรวจสอบเอกสารการจ้างแรงงานไทย อาทิ Power of Attorney, demand Letter ใบทะเบียนบริษัท สัญญาจ้างงาน เป็นต้นโดยจะเป็นการตรวจสอบว่า ได้ให้สิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทยตรงตามกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายของประเทศที่แรงงานไปทำงานหรือไม่ บริษัทผู้ว่าจ้างมีสถานะและผลการดำเนินงานที่เชื่อถือได้สมควรให้มีการจ้างแรงงานไทย หรือบริษัทดังกล่าวเคยมีการจ้างแรงงานไทย และมีงานให้แรงงานไทยทำงานจริง

นอกจากการตรวจสอบจากเอกสารแล้ว ก็จะมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบสถานประกอบการ สถานภาพของนายจ้างและคนงาน ตลอดจนสภาพการทำงาน รวมทั้งที่พักอาศัยของคนงานเพื่อดูถึงความเหมาะสมสำหรับคนงานไทยก่อนที่จะรับรองเอกสารการจ้างงานแรงงานไทย

การตรวจสอบเอกสารการจ้างแรงงานไทยและการตรวจสอบนายจ้างที่ดำเนินการโดยสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่นั้นเป็นบทบาทที่สำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นบทบาทในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดแก่แรงงานไทยที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในอนาคตให้ลดน้อยลง และยังเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตรงตามกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยก็ได้พบว่า นอกจากการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตรงตามกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายของประเทศที่แรงงานไทยไป

ทำงานแล้วนั้น ในประเทศที่แรงงานไทยมีศักยภาพในการแข่งขันกับแรงงานชาติอื่น สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ ก็ยังได้เข้าไปมีบทบาทในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับมากกว่าที่แรงงานต่างด้าวชาติอื่นได้รับ ตัวอย่างเช่น ที่สหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ นั้น อัตราค่าจ้างทั่วไปสำหรับการจ้างแรงงานไร้ฝีมือจะอยู่ที่ประมาณ 900 ดีแรนท์ แต่เนื่องจากแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีฝีมือในการก่อสร้าง ทำให้ได้รับความนิยมนายจ้าง ทางสถานเอกอัครราชทูตไทยได้มีการเจรจาต่อรองอัตราค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือเป็น 1,200 ดีแรนท์ ซึ่งหากนายจ้างจ้างแรงงานไทยในอัตราค่าจ้างที่น้อยกว่านี้ ทางสถานเอกอัครราชทูตไทยก็จะไม่รับรองเอกสารการจ้างแรงงานไทยให้ ทำให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานชาติอื่น

บทบาทในการตรวจสอบเอกสารการจ้างแรงงานไทยและการตรวจสอบนายจ้างที่ดำเนินการโดยสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่นั้น สำหรับในประเทศที่มีสำนักงานแรงงานของไทยตั้งอยู่นั้น ภารกิจในส่วนนี้ก็จะตกอยู่กับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแล ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อสำนักงานแรงงานตรวจสอบเอกสารการจ้างและนายจ้างแล้ว ก็จะมีการให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ทำการรับรองเอกสารการจ้างหรือที่เรียกกันว่า Legalization อีกครั้งหนึ่งเสียก่อนที่นายจ้างจะนำเอกสารการจ้างไปดำเนินการจัดจ้างแรงงานไทยต่อไป

เมื่อแรงงานไทยเดินทางไปถึงต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ก็จะ มีบทบาทในการปฐมนิเทศแรงงานไทยให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรม รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศนั้น เพื่อให้แรงงานไทยสามารถปรับตัวกับสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศไทยได้ ซึ่งการปฐมนิเทศแรงงานไทยนี้ เป็นบทบาทที่สำคัญในการช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศไทยได้

นอกจากนั้นทางกระทรวงการต่างประเทศได้กำหนดให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ที่มีแรงงานไทยที่พักอาศัยอยู่จะต้องทำรายงานปฏิบัติการทางด้านกงสุล ซึ่งการเยี่ยมเยียนแรงงานไทยถือเป็นหน้าที่หลักที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จะต้องปฏิบัติ ในกรณีที่มีสำนักงานแรงงานประจำการอยู่อาจจะดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานในรูปที่มประเทศไทย บทบาทในการออกเยี่ยมเยียนแรงงานไทยในสถานที่ประกอบการและที่พักอาศัยของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่นั้นก็เป็นบทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดแก่แรงงานไทย เนื่องจากการออกเยี่ยมเยียนแรงงานไทยนั้นจะทำให้นายจ้างชาวต่างชาตินั้นไม่กล้าเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทย และยังทำให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ได้รับทราบปัญหาต่าง ๆ

ที่แรงงานไทยต้องเผชิญเพื่อที่จะได้ดำเนินการความคุ้มครองช่วยเหลือได้ทันเวลาที่ ซึ่งจะเป็นมาตรการในเชิงรุกในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย

การออกเยี่ยมเยียนแรงงานไทยยังเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่กับแรงงานไทยซึ่งทำให้แรงงานไทยมีโอกาสได้ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการทำงานในต่างประเทศ

แรงงานไทยส่วนใหญ่นั้นมักจะมีความรู้ภาษาต่างประเทศน้อยมาก สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้อย่างจำกัด ทำให้ในบางครั้งแรงงานไทยต้องการล่ามเพื่อช่วยในการเจรจากับนายจ้าง ซึ่งแม้ว่าในบางกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยจำนวนมาก ทางนายจ้างจะมีล่ามให้แก่แรงงานไทย แต่ในกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยจำนวนไม่มากนัก ก็มักจะไม่มีการล่ามคอยให้บริการ ทางสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ก็จะเข้ามามีบทบาทในการเป็นล่ามช่วยในการเจรจากับนายจ้าง แต่จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ภาษาท้องถิ่นก็มักจะมีไม่เพียงพอในการให้บริการแก่แรงงานไทยอย่างทั่วถึง จึงน่าจะต้องการเพิ่มจำนวนล่ามประจำสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในมากขึ้น

เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง อาทิ เรื่องค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าสัญญาจ้าง สภาพการทำงานที่ไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง หรือสถานที่พักอาศัยไม่ดี และได้มาร้องทุกข์กับสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ก็จะเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ก็จะดำเนินการไกล่เกลี่ยปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น โดยทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในกรณีที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ก็จะมามีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานไทยในการร้องเรียนต่อหน่วยงานแรงงานของประเทศนั้น ๆ ให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาต่อไป

นอกจากนั้นบทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยในต่างประเทศก็คือ การติดตามผลประโยชน์ทางกฎหมาย อาทิ เงินพึงได้ ในกรณีที่แรงงานไทยประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือเสียชีวิตลงจากการทำงาน หรืออุบัติเหตุ หรือจากสาเหตุธรรมชาติ ให้แก่แรงงานหรือทายาท

เมื่อแรงงานไทยถูกจับกุมดำเนินคดี สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จะส่งเจ้าหน้าที่ออกไปเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือ โดยจัดหาทนายความให้ และให้การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม อาทิ จัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ประจำตัวให้

ในกรณีที่แรงงานไทยร้องขอให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ช่วยดำเนินการส่งตัวกลับสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จะพิจารณาให้ความช่วยเหลือ โดยในขั้นต้นจะตรวจดูว่าแรงงานไทยผู้นั้นมีเอกสารเดินทางหรือไม่ หากไม่มีจะพิจารณาออกเอกสารเดินทางที่เหมาะสมให้ (หนังสือสำคัญประจำตัว หรือหนังสือเดินทางชั่วคราว 1 ปี และพิจารณาจัดหาบัตรโดยสารเครื่องบินให้ หากไม่มีผู้รับผิดชอบ ผู้ร้องจะต้องทำสัญญาคุ้มภัยจากราชการ

ในบางประเทศเมื่อแรงงานไทยถูกเลิกจ้าง หรือต้องเปลี่ยนนายจ้าง หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีกับนายจ้างนั้น แรงงานไทยมีความจำเป็นต้องหาที่พักชั่วคราวในระหว่างนั้น บางสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จึงได้มีการเข้าไปให้ความช่วยเหลือโดยการจัดที่พักฉุกเฉินให้แก่แรงงานไทย เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานไทยให้มีที่พักที่เหมาะสมแก่การพักอาศัยเป็นการชั่วคราว

ปัญหาอีกประการที่มักจะเกิดแก่แรงงานไทยในต่างประเทศก็คือปัญหาทางด้านสุขภาพ เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศนั้น เป็นการไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย ทำให้แรงงานไทยมีปัญหาในการปรับตัวทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจและสภาพร่างกายทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ บางคนเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งแม้ในหลายๆ ประเทศจะบังคับให้ต้องมีการประกันสุขภาพ แต่แรงงานไทยก็มักมีปัญหาในการสื่อสารกับแพทย์ท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการประกันสุขภาพได้อย่างเต็มที่ บางสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ จึงเข้ามามีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือในปัญหาทางด้านสุขภาพโดยการนำแพทย์จิตแพทย์และพยาบาลจากประเทศไทยเข้าไปตรวจรักษาแก่แรงงานไทย

นอกจากบทบาทในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทางสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ยังได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานในต่างประเทศให้แก่แรงงานไทย โดยเนื่องมาจากแรงงานไทยมีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศน้อยมาก ทางสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จึงมักจะจัดโครงการสอนภาษาอังกฤษให้แก่แรงงานไทย และในบางประเทศก็ยังสามารถสอนภาษาอื่น ๆ แก่แรงงานไทยด้วย เช่น โครงการสอนภาษาจีนกลางแก่แรงงานไทยในฮ่องกง เป็นต้น

นอกจากการสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ แก่แรงงานไทยแล้ว ในบางประเทศก็ได้มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมทักษะอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการทำงานให้แก่แรงงานไทย ตัวอย่างเช่น ที่ฮ่องกงได้มีการดำเนินการฝึกอบรมการแกะสลักผลไม้ไทย การจัดดอกไม้แบบสากล การสอนการประกอบอาหารต้มยำให้แก่แรงงานไทยในฮ่องกง

4.2 บทบาทของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

ในปัจจุบันประเทศไทยยังมีสำนักงานแรงงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 13 แห่ง ตั้งอยู่ใน 11 ประเทศ โดยที่แต่ละแห่งมีพื้นที่และเขตอาณา หรือพื้นที่ในการดูแลรับผิดชอบคนงานไทยดังนี้

1. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (รียาด) ดูแลพื้นที่ ซาอุดีอาระเบีย กาตาร์ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน และสาธารณรัฐเยเมน
2. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์) ดูแลพื้นที่ เจดดาห์ ยันบู เมกกะห์ มาดีนะห์ ตาอีฟ อัลบาศา รอบิค บิซา และปัญญาเรชี
3. สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ดูแลพื้นที่ ประเทศคูเวต ซีเรีย อัลจีเรีย อิหร่าน และ บาห์เรน
4. สำนักงานแรงงานในประเทศกรีซ ดูแลพื้นที่ ประเทศกรีซ อิตาลี และลิเบีย
5. สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ดูแลพื้นที่ประเทศญี่ปุ่น และ เกาหลี
6. สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง ดูแลพื้นที่ เมืองฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน หมู่เกาะเซาท์ แปซิฟิก และสาธารณรัฐปาเลา
7. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา(ส่วนที่ 2) ดูแลพื้นที่ เมืองไทเป จีหลง เกาหยวน อี้ หลาน ชินจู เหมียวลี่ ไถจง ฮวาเหลียน จางฮัว หนานโถว และหยุนหลิน
8. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา(ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง ดูแลพื้นที่ เมืองเกาสง ไถหนาน เจียอี้ ผิงตง ไถตง และเกาะผิงหู
9. สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ดูแลพื้นที่ประเทศสิงคโปร์
10. สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน ดูแลพื้นที่ประเทศบรูไน
11. สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย ดูแลพื้นที่ประเทศมาเลเซีย
12. ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ดูแลพื้นที่ประเทศ อิสราเอล
13. ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ดูแล พื้นที่ ประเทศสวิสเซอร์แลนด์

โดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศนั้นมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) ดูแล ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและคุ้มครองคนงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งติดตามดูแลสิทธิประโยชน์ของคนงานไทยในต่างประเทศ
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

(3) ประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศเพื่อการรักษาสิทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

เนื่องจากสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศนั้นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแล ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งติดตามดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ในขณะที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ก็มีหน้าที่ในการดูแล ปกป้อง คุ้มครองผลประโยชน์คนไทยในประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่มีขอบเขตบางส่วนซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นในประเทศที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศจึงเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานไทย โดยสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศจะทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่จะเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในฐานะที่เป็นคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยาก แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยก็พบว่าในทางปฏิบัติไม่ได้มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจนนัก แต่การให้ความคุ้มครองจะขึ้นอยู่กับว่าแรงงานไทยจะมาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือต่อหน่วยงานใด แม้จะเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย หากมาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือต่อสำนักงานแรงงานทางสำนักงานแรงงานก็ให้ความช่วยเหลือในฐานะที่ผู้ที่มาร้องทุกข์เป็นคนไทยที่พึงได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานของรัฐไทย และในหลาย ๆ ครั้งก็เป็นการให้การคุ้มครองแรงงานไทยโดยการให้ความร่วมมือกันระหว่างสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงาน ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงไม่เกิดปัญหาว่ามีการปฏิเสธไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยด้วยสาเหตุของการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงาน

สำนักงานแรงงานมีบทบาทในการให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศตั้งแต่ก่อนที่แรงงานไทยจะเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ โดยจะทำหน้าที่การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในประเทศที่รับผิดชอบ

นอกจากนั้นสำนักงานแรงงานยังต้องติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของประเทศนั้น ๆ เพื่อติดตามข่าวสาร รายงานการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ นโยบายด้านแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของประเทศนั้น ๆ ด้วย ในบางแห่งจึงได้มีการจัดโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานและเจ้าหน้าที่ของประเทศปลายทางของแรงงานในชั้น เช่น ที่ฮ่องกงได้มีการจัดโครงการนำมิตรของประเทศไทยจากหน่วยงาน

ราชการของจีนเยือนไทยโดยได้เชิญอธิบดีกรมแรงงานมาเก๊า Mr. Shuen Ka Hung เยือนไทย ระหว่างวันที่ 21-25 เมษายน 2550 ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกงกับกรมการจัดหางานมาเก๊า ทำให้สามารถติดต่อประสานงานกันได้ราบรื่น

สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศจะมีบทบาทในการตรวจสอบเอกสารการจ้างแรงงานไทยและทำหน้าที่ในการตรวจสอบนายจ้าง แล้วให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ Legalization รับรองเอกสารการจ้างอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อแรงงานเดินทางมาถึง สำนักงานแรงงานก็จะจัดปฐมนิเทศคนงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรม กฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ แก่แรงงานไทยที่มาทำงาน

สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศยังมีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ให้ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายและสัญญาจ้าง รวมทั้งการติดตามและเรียกร้องเงินสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ เช่น เงินคืนภาษี เงินค่าจ้าง เงินทดแทน เป็นต้นให้แก่แรงงานที่เดินทางกลับไปแล้วและทายาทของแรงงานในกรณีที่แรงงานเสียชีวิต

นอกจากนั้นสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศยังมีหน้าที่เยี่ยมเยียนแรงงานไทย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่แรงงานไทยในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในต่างประเทศ และการทำงานในต่างประเทศ

ในกรณีที่แรงงานประสบปัญหา ก็สามารถมาร้องทุกข์ต่อสำนักงานแรงงาน ทางสำนักงานแรงงานก็จะเข้าไปแก้ไขปัญหาคือร้องทุกข์ ข้อขัดแย้งและยุติข้อพิพาทระหว่างแรงงานไทยกับนายจ้าง

นอกจากบทบาทข้างต้นแล้ว ทางสำนักงานแรงงานบางประเทศ เช่นที่ ฮ่องกง ก็ได้มีการจัดโครงการที่พักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกงขึ้น โดยได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2537 โดยได้รับการสนับสนุนจากเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานและคนไทยในฮ่องกง รวมทั้งดินแดนในเขตอาณาให้มีที่พักที่เหมาะสมในการพักอาศัยเป็นการชั่วคราว เนื่องจาก ไม่มีนายจ้างรับผิดชอบ อยู่ระหว่างรอการเข้าทำงานใหม่ อยู่ระหว่างดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฮ่องกง หรือถูกนายจ้างฟ้องร้องดำเนินคดีอาญาหรือความผิดอื่น โดยได้จัดให้มีผู้ดูแลที่พักฉุกเฉินซึ่งนอกจากจะมีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการที่พัก จัดเตรียมการเข้าพัก ดูแลสุขอนามัย และความปลอดภัยของผู้เข้าพัก จัดหาอาหาร น้ำดื่ม จัดทำบัญชี เบิกจ่ายเงิน จัดทำงบเดือน ประสานงานกับเจ้าของบ้านผู้ให้เช่า แล้วนั้น ผู้ดูแลที่พักฉุกเฉินยังได้ให้บริการตอบปัญหาทางโทรศัพท์ ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรับข้อร้องทุกข์ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย การทำงานในฮ่องกง และแนะแนวการดำรงชีพในฮ่องกง ช่วยนำ

ถูกจ้างไปสถานีตำรวจ กรมตรวจคนเข้าเมือง ศาลแรงงาน โรงพยาบาล หรือสถานที่ราชการอื่น ๆ อีกด้วย

สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศบางแห่งยังมีบทบาทในการช่วยพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย เช่นที่สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป และ สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง ก็ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้แก่แรงงานไทย

และเพื่อบรรเทาความเครียดที่เกิดจากการทำงานและคิดถึงบ้านให้แก่แรงงานไทย สำนักงานแรงงานทุกแห่งจึงได้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่แรงงานไทยในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง เป็นต้นซึ่งก็มีส่วนช่วยในการบรรเทาความเครียดที่เกิดจากการทำงานและคิดถึงบ้านให้แก่แรงงานไทยได้พอสมควร

4.3 สรุปบทบาทของทูตไทยในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ มีบทบาทสูงมากในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไทย การส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ การตรวจสอบสัญญาจ้างและการตรวจสอบนายจ้าง การทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงได้รับ การเข้าไปช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยที่ประสบปัญหา นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศ อาทิเช่น โครงการศึกษาทางไกล โครงการอบรมภาษาท้องถิ่นและภาษาอังกฤษ โครงการที่หักถูกเงิน โครงการตรวจสอบสุขภาพแรงงานไทย และโครงการสันตนาการในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าได้มีการให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีจุดที่ควรปรับปรุงซึ่งจะทำให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1) ในการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศควรจะให้สำนักงานแรงงานไทยและสถานเอกอัครราชทูตไทยหรือสถานกงสุลใหญ่ในต่างประเทศติดต่อกับนายจ้างในธุรกิจต่างๆ ที่มีโอกาสจะจ้างแรงงานไทยเพื่อเป็นการสร้างตลาดแรงงานไทยให้กว้างขวางขึ้น อย่างเช่น ในเกาหลีใต้แรงงานไทยส่วนมากจะไปทำงานในโรงงานขนาดเล็กหรือทำงานก่อสร้างถนน สะพาน ซึ่งอยู่นอกเมืองหรือกลางป่าเขาเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยอาจจะเจรจาขอให้ประเทศเจ้าภาพเปิดโอกาสให้แรงงานไทยทำงานในโรงงานขนาดใหญ่อย่างเช่น โรงงานประกอบรถยนต์ ตู้ต่อเรือหรืองานก่อสร้างอาคารสูงในตัวเมืองเพิ่มขึ้น

2) โดยที่การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศจะต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับงานกงสุลจึงควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่แรงงานที่จะไปประจำการในต่างประเทศให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานกงสุล

เพื่อจะได้ดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในบางกรณีแรงงานไทย อาจมีปัญหาจะสอบถามเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกงสุลเจ้าหน้าที่แรงงานรู้งานกงสุลก็สามารถช่วย รับงานกงสุลมาปฏิบัติได้โดยไม่ต้องโอนเรื่องไปให้เจ้าหน้าที่ของสถานทูตดำเนินการอีกต่อหนึ่งเพื่อ ความสะดวกรวดเร็วในลักษณะการให้บริการที่จุดเดียว

การอบรมงานกงสุลนี้อาจทำได้โดยการจัดอบรมในกรุงเทพฯ ก่อนที่เจ้าหน้าที่แรงงานจะ เดินทางไปรับตำแหน่งในต่างประเทศ สำหรับหลักสูตรการอบรมก็จะมีเกี่ยวกับเอกสิทธิ์และความ คุ่มกั้นทางการทูตและกงสุล หน้าที่ของเจ้าหน้าที่การทูตและกงสุล การดูแลคนไทยในต่างประเทศ ฯลฯ การอบรมนี้จะใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์เท่านั้น และเจ้าหน้าที่กระทรวงต่างประเทศจะ สามารถเป็นวิทยากรได้

3) เจ้าหน้าที่แรงงานที่ได้รับการอบรมงานกงสุลก็อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานกงสุล จากกงสุลใหญ่หรือเอกอัครราชทูตได้ อย่างเช่น การตรวจสัญญาจ้างมาตรฐานที่ทำระหว่าง นายจ้างกับแรงงานไทยที่ฮ่องกง เมื่อเจ้าหน้าที่แรงงานตรวจสัญญาจ้างเรียบร้อยแล้วจะส่งสัญญา จ้างให้สถานกงสุลใหญ่ทำ Legalization อีกครั้งหนึ่งซึ่งจะทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง หากเจ้าหน้าที่แรงงานมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานกงสุลก็อาจได้รับการมอบหมายจาก กงสุลใหญ่ให้ทำ Legalization สัญญาจ้างเหล่านั้นได้ซึ่งจะเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย และไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนกับในเพราะเจ้าหน้าที่แรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสถานกงสุลใหญ่เช่นกัน

4) ในขณะนี้ปัญหาแรงงานในต่างประเทศที่สำคัญที่สุดคือแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่รู้ ภาษาอังกฤษจึงมีปัญหาในการติดต่อและฟังคำสั่งจากนายจ้าง นายจ้างมักจะต้องจัดหาล่ามไว้ ในบริษัทเพื่อที่จะติดต่อกับแรงงานไทยหรืออาจจะให้บริษัทจัดหางานจัดหาล่ามไว้บริการบริษัท เล็กๆ หลายบริษัทพร้อมกัน หากสำนักงานแรงงานและสถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศ มีล่ามไว้เพียงพอที่จะบริการปัญหาต่างๆ ที่แรงงานไทยติดต่อกมาก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงานไทยกับนายจ้างดีขึ้น ทำให้แรงงานไทยสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและช่วยให้แรงงานไทย มีความเป็นอยู่ดีขึ้นด้วย อนึ่งในกรณีที่สำนักงานแรงงานและสถานทูต สถานกงสุลมีล่ามไว้บริการ อย่างเพียงพอก็จะช่วยให้บริษัทจัดหางานและนายจ้างไม่ต้องจัดหาล่ามไว้บริการซึ่งจะเป็นการลด ค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้างและบริษัทจัดหางานด้วย อันจะมีผลทำให้ลดค่าหัวที่แรงงานไทยต้อง จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการจัดหาล่ามเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก

5) โดยที่แรงงานไทยในต่างประเทศมีปัญหาเรื่องภาษาและมีโอกาสที่จะไปปรึกษาแพทย์ น้อยมาก นายจ้างจะพาคนงานหาแพทย์ก็ต่อเมื่อมีอุบัติเหตุร้ายแรง คนงานไทยมีปัญหาในเรื่อง โรคประจำตัวหรือปัญหาทางด้านจิตใจ ก็ไม่มีโอกาสที่จะปรึกษาหาแพทย์รัฐบาลไทยควรจะส่ง แพทย์ไปตรวจคนงานไทยในต่างประเทศเป็นครั้งเป็นคราวอาจจะปีละ 2 ครั้งต่อประเทศเพื่อช่วย ให้คนงานไทยมีสุขภาพดี

6) แรงงานไทยโดยทั่วไปจะมีปัญหาเรื่องภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นที่แรงงานไทยไปทำงาน รัฐบาลควรจะมีโครงการสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นให้แก่แรงงานไทย ก่อนที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศหรือในขณะที่ทำงานในต่างประเทศแล้วทั้งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย เมื่อแรงงานไทย กลับมาประเทศไทยก็ยังสามารถใช้ประโยชน์จากภาษาที่ได้เรียนรู้

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษาด้านกฎหมายและบทบาทของทูตในประเทศต่าง ๆ” พบว่า แรงงานไทยจำนวนมากยังคงมีความต้องการไปทำงานในต่างประเทศ โดยแนวโน้มของรูปแบบการไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานนั้นมีจำนวนที่ลดลง ในขณะที่เดียวกันผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองก็มีปริมาณที่มากขึ้น โดยแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบันนั้นเป็นแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสาขาอาชีพที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานซึ่งตำแหน่งช่างฝีมือต่าง ๆ เป็นสาขาอาชีพที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกันที่สถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศที่แนวโน้มของแรงงานไร้ฝีมือที่ไปทำงานในต่างประเทศมีจำนวนที่ลดลง ในขณะที่เดียวกันแรงงานมีฝีมือกลับมีปริมาณเพิ่มขึ้นและยังมีโอกาสที่จะส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นอีกมาก ในส่วนของปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น ก่อนการไปทำงานในต่างประเทศปัญหาที่แรงงานไทยต้องประสบมากที่สุดคือปัญหาการหลอกลวงแรงงานซึ่งแม้ว่าจะมีปริมาณของปัญหาที่ลดลงแต่รูปแบบในการหลอกลวงกลับมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาอีกปัญหาที่เป็นปัญหาใหญ่ของแรงงานไทยคือการเก็บค่าบริการจัดหางานที่สูงมาก ส่วนสภาพปัญหาเมื่อแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ในส่วนของแรงงานถูกกฎหมายมักจะได้รับการคุ้มครองที่ดีพอสมควร ตรงกันข้ามกับแรงงานผิดกฎหมายที่มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่ควรจะได้รับ นอกจากนั้นสภาพปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาทางด้านภาษา ปัญหาทางด้านสุขภาพ ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันแทบทุกประเทศ ในด้านกฎหมายนั้น กฎหมายไทยโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นในการควบคุมธุรกิจจัดหางานมิให้มีการหลอกลวงคนงานทำให้เป็นกฎหมายที่มีการควบคุมธุรกิจจัดหางานอย่างเข้มงวดไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการทำธุรกิจจัดหางาน ทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงกฎหมายมากขึ้น ในส่วนของกฎหมายของประเทศปลายทางพบว่าการคุ้มครองแรงงานที่ดีพอสมควร ส่วนสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศนั้นมีบทบาทสูงในการให้การคุ้มครองแรงงานไทย ผ่านการตรวจสอบสัญญาจ้างและการตรวจสอบนายจ้าง การทำหน้าที่เป็นคนกลางในการติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงจะได้รับ และการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานไทย ซึ่งในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศนั้นควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยควรจัดตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนขึ้นทำหน้าที่ปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวรวมทั้ง

การเปิดเสรีสำหรับแรงงานบางประเภทเพื่อให้ไปทำงานในต่างประเทศได้สะดวกขึ้น นอกจากนี้ควรจะเพิ่มการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสามารถทำงานในต่างประเทศได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น

5.1 บทสรุป

1) สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ในปัจจุบันการไปทำงานในต่างประเทศยังคงได้รับความนิยมจากแรงงานไทยเป็นอย่างมาก ในปี พ.ศ. 2550 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนสูงถึง 161,917 คน โดยเมื่อเปรียบเทียบกับย้อนหลังไประหว่างปี พ.ศ. 2548-2550 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ อยู่ระหว่าง 139,667-177,709 คน โดยประเทศที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากที่สุดได้แก่ ไต้หวันและเกาหลีใต้ โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ต้องการไปทำงานในสาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือ เช่น ช่างประเภทต่าง ๆ โดยในบรรดาผู้ที่มาลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษามาลงทะเบียนมากที่สุด

ส่วนรูปแบบในการไปทำงานต่างประเทศนั้น ในปัจจุบันแรงงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างและได้รับอนุญาตให้เดินทางกลับไปทำงาน (Re-entry) มีจำนวนมากกว่าผู้ที่ไปทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานซึ่งมีแนวโน้มที่ลดลงจากจำนวน 98,363 คนในปี 2543 เหลือเพียง 62,141 คน ในปี 2550 และจำนวนผู้ที่ไปทำงานโดยกรมการจัดหางานจัดส่งนั้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาก จากจำนวน 737 คน ในปี 2543 เป็นจำนวน 8,290 คนในปี 2550 ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำความตกลงจัดส่งแรงงานระหว่างรัฐต่อรัฐ และแรงงานที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเองก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากขึ้น เช่นกัน จากจำนวน 4,196 คนในปี 2543 เพิ่มขึ้นเป็น 15,784 คนในปี 2550

แรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศนั้นแรงงานที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่านั้นมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างมาก จากจำนวน 138,077 คนในปี 2543 เหลือเพียงจำนวน 79,773 คนในปี 2550 ในขณะที่เดียวกันแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่สูงกว่านั้นกลับมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นมาเพิ่มขึ้นจาก 30,365 คนในปี 2543 เป็น 58,164 คนในปี 2550 แรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ปวช. ปวท. ปวส. และอนุปริญญา เพิ่มขึ้นจาก 5,417 คนในปี 2543 เป็น 13,464 คนในปี 2550 และแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาตรีก็เพิ่มขึ้นจาก 3,850 คนในปี 2543 เป็นจำนวน 10,516 คนในปี 2550

และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศจากสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศจะพบแนวโน้มที่ลดลงของ

จำนวนแรงงานไทย อาทิ จำนวนผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง มีจำนวนลดลงจากประมาณ 7,000 คน เหลือเพียง 4,094 คน ในเดือนตุลาคม 2550 จำนวนแรงงานไทยในไต้หวันลดลงจากจำนวนกว่าแสนคนเหลือเพียง 87,653 คน ในเดือนพฤศจิกายน 2550

2) แนวโน้มของแรงงานไทยในการทำงานในต่างประเทศ

จากการศึกษาได้พบว่ามีแนวโน้มของแรงงานไทยแยกเป็น 2 ทิศทางคือ แรงงานทั่วไปและแรงงานที่ใช้วิชาชีพ แรงงานทั้งสองประเภทนี้มีแนวโน้มในทิศทางที่ตรงข้ามกัน

ก) แรงงานทั่วไป

สำหรับแรงงานทั่วไปที่จะไปทำงานในต่างประเทศเราจะพบว่าแนวโน้มจะลดลงไปเรื่อยๆ ทั้งนี้เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศไทยยังดีกว่าประเทศที่เป็นคู่แข่งในการส่งแรงงานไปต่างประเทศ ค่าแรงงานในประเทศไทยยังสูงกว่าค่าแรงงานในอินเดีย บังคลาเทศ อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ จีน ฯลฯ ซึ่งแรงงานของประเทศคู่แข่งพร้อมที่จะรับค่าแรงงานต่ำกว่าแรงงานไทยมากในขณะนี้แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ อย่างเช่น คูโบ อาบูดาบี ก็ได้รับค่าแรงงานสูงกว่าแรงงานของประเทศคู่แข่งนายจ้างยังยอมจ้างแรงงานไทยด้วยค่าแรงงานที่สูงกว่าเนื่องจากแรงงานไทยมีประสบการณ์ในงานก่อสร้างรถลอยฟ้า รถไฟฟ้าใต้ดินหรืออาคารสูง เป็นต้น ในอนาคตแรงงานของประเทศคู่แข่งก็จะมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะมาแย่งตลาดแรงงานไทย

อีกประการหนึ่งเศรษฐกิจของประเทศไทยก็พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะทำให้ค่าแรงงานในประเทศไทยสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้แรงงานไทยไม่สนใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศเนื่องจากค่าแรงงานที่จะได้รับในต่างประเทศเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงงานในประเทศไทยไม่ชักจูงให้ไปทำงานในต่างประเทศ คาดว่าในระยะเวลาประมาณ 10 ปี ข้างหน้าแรงงานไทยทั่วไปคงจะไม่ไปทำงานในต่างประเทศอีกแล้ว

ข) แรงงานที่ใช้วิชาชีพ

สำหรับแรงงานที่ใช้วิชาชีพรัฐบาลควรส่งเสริมให้ออกไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อหาประสบการณ์และหาความรู้เพิ่มเติมในต่างประเทศแรงงานประเภทนี้จะมีโอกาสไปทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ฯลฯ เนื่องจากในประเทศเหล่านั้นมีค่าแรงงานสูงกว่าประเทศไทยมาก ขณะนี้มีแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยใช้วิชาชีพนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แรงงานเหล่านี้ไปด้วยตนเองหรือบริษัทต่างชาติในประเทศไทยส่งตัวไปทำงานในต่างประเทศ หากมีการส่งเสริมก็จะทำให้แรงงานประเภทนี้ไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้นได้มากซึ่งจะเป็นแหล่งนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศได้มากด้วย

3) ปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

ก) ปัญหาของแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศนั้นต้องประสบกับปัญหาใหญ่อยู่สองประการ กล่าวคือ ปัญหาการหลอกลวงแรงงาน และปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดงานสูงมาก ซึ่งปัญหาทั้งสองประการนั้นเป็นปัญหาที่เรื้อรังมานาน แม้ว่าภาครัฐจะได้พยายามในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมาโดยตลอดก็ตาม

ปัญหาการหลอกลวงแรงงานนั้นแม้ว่าในปัจจุบันจะมีปริมาณที่ลดลง จะเห็นได้จากข้อมูลจากกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางานที่แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันมีการรับเรื่องร้องทุกข์จากคนหางานมีแนวโน้มที่ลดลงจาก 7,266 คน คิดเป็นจำนวนเงินที่เกี่ยวข้อง 479,050,312 บาท ในปี 2545 เหลือเพียง 3,139 คนคิดเป็นจำนวนเงินที่เกี่ยวข้อง 203,578,847 บาทในปี 2549 ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีแนวโน้มที่ลดลงก็ตาม แต่ก็ยังถือว่ามี การหลอกลวงเป็นจำนวนมากสร้างความเสียหายแก่คนหางานในแต่ละปีหลายร้อยล้านบาท

ส่วนปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่สูงนั้น เนื่องจากเกิดจากการสมยอมกันระหว่างบริษัทจัดหางานและคนหางานทำให้ปัญหานี้ยังคงพบเห็นอยู่เสมอ

ข) ปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศ

แรงงานไทยในต่างประเทศนั้นมีทั้งที่เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ทำงานโดยผิดกฎหมาย ในส่วนของแรงงานที่ถูกกฎหมายนั้นมักจะได้รับ การปฏิบัติตามกฎหมายจากนายจ้างทำให้ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ครบถ้วนตามกฎหมายแรงงานของประเทศปลายทาง แต่แรงงานที่ผิดกฎหมายนั้นมักจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบทั้งในเรื่องค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อยู่เสมอ เพราะแรงงานที่ผิดกฎหมายนั้นไม่กล้าที่จะร้องเรียนต่อหน่วยงานต่าง ๆ เพราะเกรงว่าจะถูกจับและถูกส่งกลับ จึงต้องตกเป็นเบี้ยล่างของนายจ้าง

นอกจากนั้นปัญหาทางด้านภาษาและปัญหาทางด้านสุขภาพก็เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศเช่นกัน โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ภาษาท้องถิ่นและภาษาอังกฤษที่ดีพอ ส่วนใหญ่มีความรู้เพียงแค่ว่าสามารถเข้าใจคำสั่งของนายจ้างได้ ทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารเป็นอย่างมาก

แรงงานไทยในต่างประเทศส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางด้านสุขภาพ คือ เป็นโรคเครียด และป่วยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งถึงแม้ว่าจะได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล แต่แรงงานไทยก็ไม่สามารถสื่อสารกับแพทย์หรือพยาบาลได้ ทำให้ไม่ได้รับการรักษาที่ถูกวิธี ทำให้สภาพปัญหาทางด้านสุขภาพยิ่งร้ายแรงไปอีก

4) การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศด้านกฎหมาย

ก) กฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานเป็นหลัก ทำให้มีบทบัญญัติที่ควบคุมการไปทำงานต่างประเทศอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานที่มีการควบคุมบริษัทจัดหางานอย่างเข้มงวด มีการกำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน โดยต้องมีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท และต้องวางหลักประกันไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท ต้องมีการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน และยังคงควบคุมวิธีการประกอบธุรกิจจัดหางานไว้ทุกขั้นตอนของการจัดหางาน นอกจากนั้นยังมีการควบคุมการไปทำงานในต่างประเทศในรูปแบบอื่นทั้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง การที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานหรือไปฝึกงานในต่างประเทศ ซึ่งการควบคุมอย่างเข้มงวดดังกล่าวแทนที่จะทำให้ปัญหาการหลอกลวงแรงงานลดลงหรือหมดไป กลับทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงไม่ยอมเข้าระบบที่เข้มงวดของกฎหมายดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเถื่อนหรือนายหน้าเถื่อน การไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองโดยไม่ยอมแจ้งต่อกรมการจัดหางาน เป็นต้น ซึ่งทางคณะผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องดังนี้

(1) การที่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องมีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท และต้องวางหลักประกันไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท นั้นเป็นการกำหนดที่ไม่สอดคล้องกัน เพราะทำให้บริษัทจัดหางานที่มีทุนจดทะเบียนเพียง 1 ล้าน ต้องรับภาระเป็นหนี้ในการหาหลักทรัพย์มาวางเป็นหลักประกันจำนวน 5 ล้านบาทตั้งแต่เริ่มเปิดดำเนินการซึ่งเป็นต้นทุนที่สูงมาก ทำให้บริษัทจัดหางานต้องผลัดภาระดังกล่าวไปยังคนหางาน ทำให้ค่าบริการในการจัดหางานสูงเกินความจำเป็น

(2) การที่กำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานนั้น ทำให้บริษัทจัดหางานต่าง ๆ พยายามหลีกเลี่ยงไม่จดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน เพราะตัวแทนจัดหางานมักจะก่อปัญหาหลอกลวงคนหางานทำให้บริษัทจัดหางานไม่ต้องการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานเพื่อเป็นการตัดความรับผิดชอบไม่ให้นำมาถ่วง

(3) การควบคุมมิให้บริษัทจัดหางานรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า จะทำให้บริษัทจัดหางานไม่มีข้อมูลคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศทำให้ต้องพึ่งพาการจัดหาแรงงานจากตัวแทนจัดหางานซึ่งมักจะก่อปัญหาหลอกลวงคนหางานหรือทำให้ค่าบริการสูงขึ้น

(4) การห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานที่มีการศึกษาสูงเพราะเป็นการปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลแหล่งงานในต่างประเทศทั้ง ๆ ที่แรงงานที่มีการศึกษาสูงนั้น โอกาสที่จะถูกหลอกลวงย่อมมีน้อยกว่า

(5) การกำหนดให้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบก่อนการเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน มิฉะนั้นต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท เป็นการสร้างภาระให้แก่แรงงานที่มีวิชาชีพโดยไม่จำเป็นทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงไปทำงานต่างประเทศโดยไม่แจ้งต่ออธิบดี

ข) กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศปลายทาง

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทาง พบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเหล่านั้นให้การคุ้มครองแรงงานไทยเท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น โดยมีการคุ้มครองในระดับที่ดี ทำให้แรงงานไทยที่ไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายมีสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี แต่ปัญหามักจะเกิดกับแรงงานไทยที่ไปทำงานโดยผิดกฎหมายทั้งจากการลักลอบเข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมายและจากการที่หลบหนีนายจ้างไปทำงานโดยผิดกฎหมายซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างทำให้ไม่ได้รับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานของประเทศปลายทาง

5) บทบาทของทูตไทยในต่างประเทศ

สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ มีบทบาทสูงมากในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไทย การส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ การตรวจสอบสัญญาจ้างและการตรวจสอบนายจ้าง การทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงได้รับ การเข้าไปช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยที่ประสบปัญหา นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศ อาทิเช่น โครงการศึกษาทางไกล โครงการอบรมภาษาท้องถิ่นและภาษาอังกฤษ โครงการที่พักฉุกเฉิน โครงการตรวจสอบสุขภาพแรงงานไทย และโครงการสันทนากการในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าได้มีการให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีจุดที่ควรปรับปรุงซึ่งจะทำให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

1) การเปิดเสรีสำหรับแรงงานที่ใช้วิชาชีพ

ระเบียบกฎหมายต่างๆที่มีอยู่ในขณะนี้มุ่งให้ควบคุมดูแลมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานทั่วไป ควบคุมมิให้มีการหลอกลวงแรงงานซึ่งการควบคุมการส่งแรงงานไปต่างประเทศอย่างรัดกุมเช่นนี้ไม่เป็นการเอื้ออำนวยให้แรงงานที่มีวิชาชีพไปทำงานในต่างประเทศ เราจึงควรปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศในจุดที่เป็นปัญหาอย่างเช่น การห้ามโฆษณารับแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ การช่วยติดต่อหางานในต่างประเทศและการดูแลแรงงานในต่างประเทศโดยหน่วยงานของรัฐ

2) การให้โฆษณารับสมัครแรงงานที่ใช้วิชาชีพไปทำงานในต่างประเทศ

เนื่องจากการห้ามโฆษณาชักจูงให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศนอกจากกรณีที่มีตำแหน่งที่แท้จริงแล้ว เป็นอุปสรรคในการรวบรวมผู้ที่สนใจจะไปทำงานในต่างประเทศ ทำให้การจัดหางานในต่างประเทศดำเนินไปอย่างยากลำบาก หากมีการเปิดโอกาสให้โฆษณาอย่างเสรีสำหรับแรงงานที่ใช้วิชาชีพ บริษัทจัดหางานก็จะมีฐานข้อมูลสำหรับใช้ในการจัดหางานในต่างประเทศได้คล่องตัวไม่ต้องใช้วิธีการติดต่อโดยตรงระหว่างบริษัทจัดหางานและแรงงานที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่ตอนเริ่มต้นเพราะเมื่อมีการโฆษณาแล้วผู้สนใจเพียงแต่ส่งข้อมูลมาให้บริษัทจัดหางาน ซึ่งเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและเป็นการประหยัด

อนึ่งการห้ามโฆษณาชักจูงให้ไปทำงานในต่างประเทศอาจเป็นอุปสรรคในบางกรณี ทำให้บริษัทจัดหางานต้องไปพึ่ง "สาย" ที่จะเป็นผู้พาแรงงานมาสมัคร ทำให้ต้องจ่ายค่าบริการให้แก่ "สาย" ด้วย

สำหรับแรงงานที่ใช้วิชาชีพ นายจ้างในต่างประเทศย่อมจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการจัดหาตัวแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้ย่อมไม่ต้องจ่ายค่าหัว ฉะนั้นการเปิดโอกาสให้มีการโฆษณาชักจูงให้แรงงานที่มีวิชาชีพไปทำงานในต่างประเทศก็ไม่สร้างความเสี่ยงให้เกิดการหลอกลวงเพราะโดยหลักการไม่มีการเก็บค่าหัวอยู่แล้ว และแรงงานที่มีวิชาชีพก็ย่อมมีความรู้พอที่จะไม่ถูกหลอกลวงได้โดยง่าย ฉะนั้นจึงควรแยกแรงงานที่มีวิชาชีพออกจากแรงงานทั่วไปและเปิดให้มีการโฆษณาจัดหางานได้อย่างเสรี

3) สำนักงานแรงงานและสถานทูตในต่างประเทศช่วยติดต่อนายจ้าง

ในการส่งเสริมตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศควรจะให้สำนักงานแรงงานไทยและสถานทูตไทยในต่างประเทศติดต่อนายจ้างในธุรกิจต่างๆ ที่มีโอกาสจะจ้างแรงงานไทยเพื่อเป็นการสร้างตลาดแรงงานไทยให้กว้างขวางขึ้นอย่างเช่น ในเกาหลีใต้แรงงานไทยส่วนมากจะไปทำงานในโรงงานขนาดเล็กหรือทำงานก่อสร้างถนน สะพาน ซึ่งอยู่นอกเมืองหรือกลางป่าเขา

เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยอาจจะเจรจาขอให้ประเทศเจ้าภาพเปิดโอกาสให้แรงงานไทยทำงานในโรงงานขนาดใหญ่อย่างเช่น โรงงานประกอบรถยนต์ ตู้ต่อเรือหรืองานก่อสร้างอาคารสูงในตัวเมืองเพิ่มขึ้น

4) การตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐเอกชนสำหรับดูแลเรื่องกฎระเบียบแรงงาน

โดยที่การกำหนดระเบียบของภาครัฐเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปต่างประเทศได้ควบคุมอย่างรัดกุมเพื่อมิให้มีการหลอกลวงแรงงานไทยไปต่างประเทศ กฎระเบียบเหล่านี้จะทำให้บริษัทจัดหางานภาคเอกชนไม่สามารถปฏิบัติตาม ได้ทำให้เป็นอุปสรรคในการส่งแรงงานไปต่างประเทศหากมีการตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐเอกชนเพื่อดูแลเกี่ยวกับการวางกฎระเบียบต่างๆให้เหมาะสมก็จะทำให้สามารถดูแลเรื่องปัญหาการหลอกลวงและการส่งเสริมไปพร้อมกัน อย่างเช่น การเปิดเสรีเรื่องการโฆษณาการจัดหาแรงงานที่มีวิชาชีพ

5) การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ในขณะนี้ภาครัฐได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลแรงงานในต่างประเทศอย่างเต็มที่โดยมีสำนักงานแรงงานและสถานทูตไทยในต่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบ การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศก็มีเรื่องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานโดยเฉพาะและยังมีปัญหาเกี่ยวกับงานกงสุล นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ล่ามและปัญหาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของแรงงานไทยเรา จึงควรมีการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(ก) การอบรมงานกงสุลให้แก่เจ้าหน้าที่แรงงานที่ประจำการในต่างประเทศ

โดยที่การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศจะต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับงานกงสุลจึงควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่แรงงานที่จะไปประจำการในต่างประเทศให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานกงสุลเพื่อจะได้ดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในบางกรณีแรงงานไทยอาจมีปัญหาคงจะสอบถามเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกงสุลเจ้าหน้าที่แรงงานรู้งานกงสุลก็สามารถช่วยรับงานกงสุลมาปฏิบัติได้โดยไม่ต้องโอนเรื่องไปให้เจ้าหน้าที่ของสถานทูตดำเนินการอีกต่อหนึ่งเพื่อความสะดวกรวดเร็วในลักษณะการให้บริการที่จุดเดียว

การอบรมงานกงสุลนี้อาจทำได้โดยการจัดอบรมในกรุงเทพฯ ก่อนที่เจ้าหน้าที่แรงงานจะเดินทางไปรับตำแหน่งในต่างประเทศ สำหรับหลักสูตรการอบรมก็จะมีเกี่ยวกับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูตและกงสุล หน้าที่ของเจ้าหน้าที่การทูตและกงสุล การดูแลคนไทยในต่างประเทศ ฯลฯ การอบรมนี้จะใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์เท่านั้น และเจ้าหน้าที่กระทรวงต่างประเทศจะสามารถเป็นวิทยากรได้

(ข) การมอบหมายงานกงสุลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้เจ้าหน้าที่แรงงานปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่แรงงานที่ได้รับการอบรมงานกงสุลก็อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานกงสุลจากกงสุลใหญ่หรือเอกอัครราชทูตได้ อย่างเช่น การตรวจสัญญาจ้างมาตรฐานที่ทำระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทยที่ฮ่องกง เมื่อเจ้าหน้าที่แรงงานตรวจสัญญาจ้างเรียบร้อยแล้วจะส่งสัญญา

จ้างให้สถานกงสุลใหญ่ทำ Legalization อีกครั้งหนึ่งซึ่งจะทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หากเจ้าหน้าที่แรงงานมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานกงสุลก็อาจได้รับการมอบหมายจากกงสุลใหญ่ให้ทำ Legalization สัญญาจ้างเหล่านั้นได้ซึ่งจะเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายและไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนกับในเพราะเจ้าหน้าที่แรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสถานกงสุลใหญ่เช่นกัน

(ค) การจัดล่ามให้เพียงพอ

ในขณะนี้ปัญหาแรงงานในต่างประเทศที่สำคัญที่สุดคือแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่รู้ภาษาอังกฤษจึงมีปัญหาในการติดต่อและฟังคำสั่งจากนายจ้าง นายจ้างมักจะต้องจัดหาล่ามไว้ในบริษัทเพื่อที่จะติดต่อกับแรงงานไทยหรืออาจจะให้บริษัทจัดหางานจัดหาล่ามไว้บริการบริษัทเล็กๆ หลายบริษัทพร้อมกัน หากสำนักงานแรงงานและสถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศมีล่ามไว้เพียงพอที่จะบริการปัญหาต่างๆ ที่แรงงานไทยติดต่อมาก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับนายจ้างดีขึ้น ทำให้แรงงานไทยสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและช่วยให้แรงงานไทยมีความเป็นอยู่ดีขึ้นด้วย อนึ่งในกรณีที่สำนักงานแรงงานและสถานทูต สถานกงสุลมีล่ามไว้บริการอย่างเพียงพอก็จะช่วยให้บริษัทจัดหางานและนายจ้างไม่ต้องจัดหาล่ามไว้บริการซึ่งจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้างและบริษัทจัดหางานด้วย อันจะมีผลทำให้ลดค่าหัวที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการจัดหาล่ามเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก

(ง) การส่งแพทย์ไปตรวจแรงงานไทยในต่างประเทศ

โดยที่แรงงานไทยในต่างประเทศมีปัญหาเรื่องภาษาและมีโอกาสที่จะไปปรึกษาแพทย์น้อยมาก นายจ้างจะพาคนงานหาแพทย์ก็ต่อเมื่อมีอุบัติเหตุร้ายแรง คนงานไทยมีปัญหาในเรื่องโรคประจำตัวหรือปัญหาทางด้านจิตใจ ก็ไม่มีโอกาสที่จะปรึกษาหาแพทย์รัฐบาลไทยควรส่งแพทย์ไปตรวจคนงานไทยในต่างประเทศเป็นครั้งเป็นคราวอาจจะปีละ 2 ครั้งต่อประเทศเพื่อช่วยให้คนงานไทยมีสุขภาพดี

(จ) โครงการสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่น

แรงงานไทยโดยทั่วไปจะมีปัญหาเรื่องภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นที่แรงงานไทยไปทำงาน รัฐบาลควรจัดให้มีโครงการสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นให้แก่แรงงานไทยก่อนที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศหรือในขณะที่ทำงานในต่างประเทศแล้วทั้งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย เมื่อแรงงานไทยกลับมาประเทศไทยก็ยังสามารถใช้ประโยชน์จากภาษาที่ได้เรียนรู้

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน. สถิติจัดหางาน 2549. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2549.
- กมล เมฆรัชากิจ. การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- กรพัฒน์ สุภานันท์. มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมบริษัทจัดหางาน ศึกษาเฉพาะกรณี การส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549.
- กาญจน์ ชีรานนท์, เอกอัครราชทูต สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี. สัมภาษณ์. 14 กุมภาพันธ์ 2551.
- ไตรวุฒิ นพรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปได้ในวันต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- พรพงศ์ กนิษฐานนท์, อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. สัมภาษณ์. 20 มีนาคม 2551.
- พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. แรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหากฎหมายในประเทศต้นทาง. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ไพรัช ลำยอง. ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง พฤติกรรม และมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2545.
- ผาติชนม์ สุวรรณมนตรี. การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ:ศึกษากรณีแรงงานไทยในไต้หวัน. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- ปิยธิดา สุขเจริญ, ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2548.
- ปิยะวัฒน์ คงช่วย. ระบบการจัดงานไปต่างประเทศในประเทศไทย และการร้องเรียนของแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ธัชพร สุนทรจารย์, กงสุล สถานกงสุล ณ เมืองฮ่องกง. สัมภาษณ์. 9 มกราคม 2551.

มยุรา คงนุ่น, เจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง. สัมภาษณ์. 10 มกราคม 2551.

นางลักษณะ ตั้งคะบุรี. สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไป
ไต้หวัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.

วศิน วีระเวชฌาน, เอกอัครราชทูต สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. สัมภาษณ์. 21 มีนาคม
2551.

วราพรรณ ปั่นเทียน และคณะ. ปัญหาด้านการเงินของแรงงานไทยในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ. ขอนแก่น : ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2544.

วิชัย วราศิริกุล, กงสุลใหญ่ สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง. สัมภาษณ์. 9 มกราคม 2551.

เยาวลักษณ์ ยั่งยืน, ผู้อำนวยการ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงโซล. สัมภาษณ์. 21 มีนาคม 2551.

รติวัฒน์ สุนทราม. ทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมือง
ฮ่องกง. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน,
2547.

สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ. ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของรัฐดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์.
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ : สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ, 2550. (อัดสำเนา).

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป. เอกสารบรรยายสรุปประกอบการศึกษา
งานปัญหาแรงงานไทยในไต้หวันของคณะวิจัย โครงการนิติศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกริก. ไต้หวัน : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป, 2551.
(อัดสำเนา).

สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป. ประมวลปัญหาคนงานไทยในไต้หวัน
เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน. ไต้หวัน : สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)
ไทเป, 2551. (อัดสำเนา).

สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง. สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยใน
เมืองฮ่องกง มาเก๊า ไชปิ้ง. ฮ่องกง : สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง, 2551. (อัด
สำเนา).

สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์, ผู้อำนวยการ สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป. สัมภาษณ์.
24 มกราคม 2551.

สุภางค์ จันทวานิช. ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับ
ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 : รายงานผล
สังเคราะห์. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2544.

ศรัณยา บุณนาคและเสาวภา ชัยมุสิก. แรงงานไทยในสิงคโปร์. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2528.

ศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์. ยุทธศาสตร์การป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2547.

สุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ. การเตรียมความพร้อมเพื่อการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ, กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ศศิพรรณ พวงพันธ์. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

เออิชิโร คิมุระ. การคุ้มครองแรงงานต่างชาติ : กรณีศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

เอกสารภาษาต่างประเทศ

Atsushi Kondo. "Immigration Law and Foreign Workers in Japan". in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.

Chiaki Ito and Phannee Chunjitkaruna. "Overview of Thai Migrant Workers in Japan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.

Chuta Manusphaibool. "The Costs and Benefits of Migration". in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.

- Kang. Thai Migrant Workers in South Korea. ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- Khadija Muhamad and Supang Chantavanich. "Thai Migrant Worker in Malaysia", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Michael Ewing-Chow. "Singapore : Legal Issues Relating to Thai Migrant Workers". in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Nagayama. Thai Migrant Workers in Japan. ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- Noriyuki Suzuki. "Recruitment and Problems of Thai Trainees in Japan", in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Ng and Lee. A Report on Thai Migrant Workers in South-east and East Asia : A Hong Kong Study. ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- Pornchai Danvivathana. "Comparative Study on Labor Regulations in Three Destination Countries". in Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.

- _____. "Laws and International Agreements: Impact on Thai Migrant Workers in Destination Countries". in *Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession*. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Porntipa Atipas. "The Regional Economic Crisis and the Migration of Thai Workers to Singapore". in *Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession*. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Sharifah Suhanah Syed Ahmad. "Foreign Labor in Malaysia". in *Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession*. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Tsay, Chind-lung and Tseng Pi-yuan. "Labor Code on the Employment and Management of Foreign National in Taiwan". in *Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession*. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Tsay, Ching-lung. *Labour Flows From Southeast Asia to Taiwan : with Special Reference to Thai Workers*, ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น แห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- _____. "Working and Living Conditions of Thai Contract Workers in Taiwan". in *Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession*. Bangkok : Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.
- Samarn Laodumrongchai. "Undocumented Thai Migrant Workers in Taiwan". in *Thai Migrant Workers in Southeast and East Asia : The Prospects of Thailand's Migration Policy in Light of the Regional Economic Recession*. Bangkok : Asian

Research Center for Migration (ARCM), Institute of Asian Study, Chulalongkorn University, 2001.

Wong. Men Who Built Singapore : Thai Worker in The Construction Industry. ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

Internet

<http://english.molab.go.kr/english/Foreign/Foreign-overview.jsp>

http://www.mol.go.th/mol_korea07_1.html

http://www.mol.go.th/mol_japan07.html

http://www.mol.go.th/mol_japan07_1.html

http://www.mol.go.th/mol_japan07_2.html

http://www.mol.go.th/mol_singapore07.html

http://www.mol.go.th/mol_singapore07_1.html

http://www.mol.go.th/mol_singapore07_2.html

http://www.mol.go.th/mol_singapore07_3.html

http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_2.html

http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_3.html

http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_5.html

http://www.mol.go.th/mol_malaysia07_6.html

http://www.mol.go.th/mol_israel07.html

http://www.mol.go.th/mol_israel07_1.html

http://www.mol.go.th/mol_israel07_2.html