

การเดินทางไปศึกษาดูงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ณ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๔

รายชื่อคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร และผู้ร่วมเดินทาง
เดินทางไปศึกษาดูงาน
ณ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ระหว่างวันที่ 11 - 16 ธันวาคม 2544

1. นายเปรมศักดิ์ เพียยุระ	ประธานคณะกรรมการ
2. นายวิฑูรย์ วงษ์ไกร	รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
3. นายประจวบ อึ้งภากรณ์	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม
4. นายเกษม อุประ	เลขานุการคณะกรรมการ
5. นายทองดี มนิสสาร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
6. นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง
7. นางสาวเฉลิมลักษณ์ เก็บทรัพย์	โฆษกคณะกรรมการ
8. นางสาวฉนิษฐา ถิวเฉลิมวงศ์	กรรมการ (เดินทางวันที่ 14 ธค.44 จากกรุงเทพฯ – เวียดนาม โดยเที่ยวบินที่ TG 682 เวลา 07.50–09.35 นาฬิกา)
9. นายนิพนธ์ คณายัน	กรรมการ
10. นายวิจิต ปลั่งศรีสกุล	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
12. นายอดิพงษ์ ฐิติพิทยา	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
13. นายสุวรรณ สุขประเสริฐ	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
14. นางชยาทิพย์ ภาสบุตร	วิทยากร 7 กองกรรมการ 2
15. นายรังษี สุกฤณา	นิติกร 3 กองกรรมการ 2

หมายเหตุ กรรมการ หมายเลข 8 เดินทางไปศึกษาดูงานเฉพาะประเทศสาธารณรัฐ
สังคมนิยมเวียดนาม

**กำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงาน
ของ
คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ระหว่างวันที่ 11 - 16 ธันวาคม 2544
ณ ประเทศฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม**

วันอังคารที่ 11 ธันวาคม 2544 (กรุงเทพฯ - มะนิลา)

- | | |
|-------------------|--|
| เวลา 09.00 นาฬิกา | - คณะกรรมการพร้อมกันที่เคาน์เตอร์สายการบินไทย หมายเลข 1 เพื่อเช็คอินแล้วไปรอที่ห้องรับรองพิเศษ |
| เวลา 11.10 นาฬิกา | - คณะกรรมการออกเดินทางโดยสายบินไทย เที่ยวบินที่ TG 620 เพื่อเดินทางไปประเทศฟิลิปปินส์ |
| เวลา 15.20 นาฬิกา | - คณะกรรมการเดินทางถึงสนามบินกรุงมะนิลา |
| เวลา 18.30 นาฬิกา | - คณะกรรมการเยี่ยมชมการระแอกอัครราชทูตไทย ประจำประเทศฟิลิปปินส์ |
| เวลา 19.00 นาฬิกา | - ท่านเอกอัครราชทูตไทยเป็นเจ้าภาพเลี้ยงอาหารค่ำแก่ คณะกรรมการ
<u>พักที่ NEW WORLD HOTEL</u> |

วันพุธที่ 12 ธันวาคม 2544 (มะนิลา)

- | | |
|---------------------------|---|
| เวลา 07.00 นาฬิกา | - รับประทานอาหารเช้า |
| เวลา 10.00 นาฬิกา | - คณะกรรมการการแรงงานศึกษาและดูงานที่ Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของรัฐบาลสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ |
| เวลา 12.00 นาฬิกา | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา 13.00 – 17.00 นาฬิกา | - คณะกรรมการทัศนศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของประเทศฟิลิปปินส์ |
| เวลา 18.30 นาฬิกา | - รับประทานอาหารเย็น แล้วเข้าพัก
<u>พักที่ NEW WORLD HOTEL</u> |

วันพฤหัสบดีที่ 13 ธันวาคม 2544

เวลา 07.00 นาฬิกา

เวลา 10.00 นาฬิกา

เวลา 12.00 นาฬิกา

เวลา 13.00 นาฬิกา

เวลา 18.00 นาฬิกา

(มะนิลา)

- รับประทานอาหารเช้า
- คณะกรรมการพอบองค์รเอกชนในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
- รับประทานอาหารกลางวัน
- คณะกรรมการเข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงาน
- รับประทานอาหารค่ำ แล้วเข้าที่พักที่ พักที่ NEW WORLD HOTEL

วันศุกร์ที่ 14 ธันวาคม 2544

เวลา 07.00 นาฬิกา

เวลา 08.00 นาฬิกา

เวลา 11.15 นาฬิกา

เวลา 13.15 นาฬิกา

เวลา 14.55 นาฬิกา

เวลา 15.55 นาฬิกา

(มะนิลา - ฮานอย)

- รับประทานอาหารเช้า
 - คณะกรรมการออกเดินทางไปสนามบินกรุงมะนิลา เพื่อเดินทางไปประเทศเวียดนาม
 - คณะกรรมการออกเดินทางไปยังฮ่องกง โดยสายการบินคาเธ่ย์แปซิฟิก เที่ยวบินที่ CX 906 เดินทางไปต่อเครื่องที่ฮ่องกง
 - คณะกรรมการเดินทางถึงฮ่องกง
 - คณะกรรมการออกเดินทาง โดยสายการบินคาเธ่ย์แปซิฟิก เที่ยวบินที่ CX 791 เพื่อเดินทางไปประเทศเวียดนาม
 - คณะกรรมการเดินทางถึงท่าอากาศยานฮานอยไป
 - ได้รับการต้อนรับคณะที่ท่าอากาศยานฯ
- ฝ่ายเวียดนาม
- นายเชื่อง คัก สูง (Duong Dac Dung)
รองอธิบดีกรมวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานสถานแห่งชาติเวียดนาม

- นายเหวียน ดาง นาม (Nguyen Dang Nam)
เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาแห่งชาติเวียดนาม
ฝ่ายไทย
- เอกอัครราชทูต เกรียงศักดิ์ ดีศรีสุข
- เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ
- เวลา 16.15 นาฬิกา - ออกเดินทางจากท่าอากาศยานฯ ไปโรงแรม Melia Hanoi
- เวลา 17.00 นาฬิกา - ถึงโรงแรม Melia Hanoi
- เวลา 18.15 นาฬิกา - ออกจากโรงแรม Melia Hanoi ไปยังทำเนียบเอกอัครราชทูตฯ
- เวลา 18.30 นาฬิกา - เอกอัครราชทูตฯ เป็นเจ้าภาพจัดเลี้ยงอาหารค่ำเพื่อเป็นเกียรติ
แก่คณะ
สถานที่ ทำเนียบเอกอัครราชทูตฯ
เลขที่ 23 B ถนน เล หง ฟ็อง (Le Hong Phong)
- พักที่ Melia Hanoi Hotel

- สารที่ 15 ธันวาคม 2544 (ฮานอย)
- เวลา 07.00 นาฬิกา - รับประทานอาหารเช้า ณ โรงแรมที่พัก (Melia Hanoi)
- เวลา 09.00 นาฬิกา - คณะกรรมการเข้าเยี่ยมชมการระเอกอัครราชทูตไทย
ประจำประเทศเวียดนาม
- เวลา 09.50 นาฬิกา - ออกเดินทางไปสำนักงานสภาแห่งชาติเวียดนาม
สถานที่ สำนักงานสภาแห่งชาติเวียดนาม
เลขที่ 22 ถนนหลีเถื่องเกียต (Ly Thuong Kiet)
- เวลา 10.00 นาฬิกา - พบปะหารือกับนายบู้ย หง็อก แถ่ง (Bui Ngoc Thanh)
รองประธานคณะกรรมการกิจการสังคมของสภาแห่งชาติ
เวียดนาม
- เวลา 11.00 นาฬิกา - คณะกรรมการเข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมของประเทศเวียดนาม เพื่อสนทนา
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงงาน
- เวลา 11.30 นาฬิกา - ออกเดินทางจากสำนักงานสภาแห่งชาติเวียดนามกลับโรงแรม
ที่พัก
- เวลา 12.00 นาฬิกา - รับประทานอาหารกลางวัน

- เวลา 13.00 นาฬิกา - คณะกรรมการพบบองค์รเอกชนในการจัดตั้งแรงงาน
ของประเทศเวียดนาม
- เวลา 14.15 นาฬิกา - ออกเดินทางไปกระทรวงแรงงาน
ผู้ทูปพลภาพจากสงครามและกิจการสังคมเวียดนาม
(Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs –
MOLISA)
- เวลา 14.30 นาฬิกา - เยี่ยมคารวะนางเหวียน ธิ หั่ง (Nguyen Thi Hang)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ
(ผู้แทนจากหน่วยงานส่งออกแรงงานเวียดนามเข้าร่วมการ
พบปะหารือ)
- เวลา 15.30 นาฬิกา - ออกเดินทางจากกระทรวงแรงงานฯ ไปสำนักงานสภาแห่งชาติ
เวียดนาม
- เวลา 15.40 นาฬิกา - เยี่ยมคารวะนายหวู ดิง ฎั (Vu Dinh Cu)
รองประธานสภาแห่งชาติเวียดนาม
- เวลา 16.30 นาฬิกา - ออกเดินทางจากสำนักงานสภาแห่งชาติเวียดนามกลับโรงแรม
ที่พัก
- เวลา 16.35 – 18.00 นาฬิกา - ทักสนศึกษากรุงฮานอย/ตามอรัยาศัย
- เวลา 18.30 นาฬิกา - รับประทานอาหารค่ำ
โดย นายบ๋วย หง็อก แถ่ง (Bui Ngoc Thanh)
รองประธานคณะกรรมการกิจการสังคมของสภาแห่งชาติ
เวียดนาม เป็นเจ้าภาพจัดงานเลี้ยงอาหารค่ำ เพื่อเป็นเกียรติ
แก่คณะ
- สถานที่ ห้อง Function Room 1 – 2
ชั้น 1 โรงแรม Melia Hanoi
- พักที่ Melia Hanoi Hotel

วันอาทิตย์ที่ 16 ธันวาคม 2544

เวลา 07.00 นาฬิกา

เวลา 07.30 นาฬิกา

เวลา 09.15 นาฬิกา

เวลา 10.00 นาฬิกา

เวลา 10.40 นาฬิกา

เวลา 12.30 นาฬิกา

(ซานอย - กรุงเทพฯ)

- ความเป็นเส้นทางพร้อมที่หน้าห้องพักเพื่อจัดส่งไปสนามบิน
- รับประทานอาหารเช้า ณ โรงแรมที่พัก
- รถกระบะเป่าสัมภาระออกเดินทางจากโรงแรมที่พัก
- เจ้าหน้าที่ประจำคณะนำหนังสือเดินทางของคณะออกเดินทางพร้อมรถกระบะเป่าสัมภาระ
- คณะออกเดินทางจากโรงแรมที่พักไปท่าอากาศยานนอยไบ
- คณะเดินทางถึงท่าอากาศยานนอยไบ
- คณะกรรมการออกเดินทางกลับกรุงเทพฯ โดยสายการบินไทย เที่ยวบินที่ TG 683
- คณะกรรมการเดินทางถึงสนามบินดอนเมืองโดยสวัสดิภาพ.

วัตถุประสงค์ของการเดินทางไปศึกษาดูงาน

ณ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาและดูงานในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ประเทศไทย กับประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน
2. เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในการร่วมมือกันในหลักการจัดส่งแรงงานให้มาตรฐาน วิธีการ คุณภาพของแรงงาน และค่าใช้จ่ายที่ประสานประโยชน์กันได้เป็นอย่างดี ในฐานะประเทศในกลุ่มอาเซียน โดยเฉพาะประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งมีการจัดการที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน ตลาดแรงงานในต่างประเทศ มีแหล่งที่ใกล้เคียงหรือแหล่งเดียวกัน
3. เพื่อแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ เช่น
 - (1) นโยบายของรัฐบาลประเทศนั้น ๆ ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
 - (2) การบริหารและการจัดการของรัฐบาล และองค์กรธุรกิจ
 - (3) ข้อดีและข้อเสีย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ
4. เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้กฎหมาย หลักการ ประกาศ คำสั่ง ของระบบการจัดหางาน เพื่อส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศต่อไป

สารบัญ

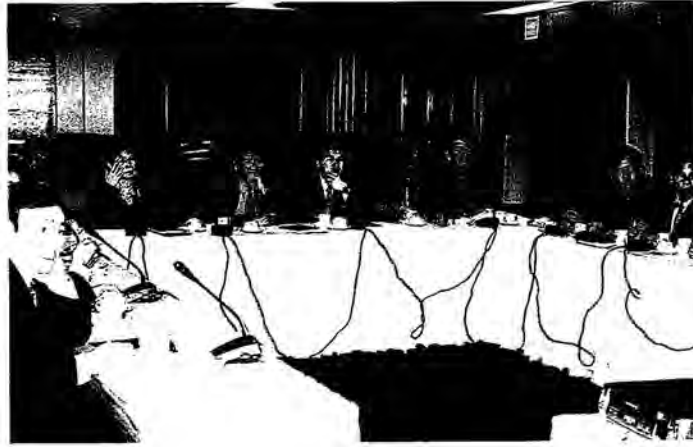
	หน้า
สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	1 - 12
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	13 - 30
สรุปการเดินทางไปศึกษาตุงาน ของคณะกรรมการและข้อเสนอแนะ	31 - 43



เยี่ยมคารวะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์
นางแพทริเซีย เอ. เอสทีโอโทมัส (Hon. Patricia A.STO Tomas)



ดูงานหน่วยงานที่ดูแลแรงงานฟิลิปปินส์ Overseas Workers Welfare Administration
(OWWA) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ และ Philippine Overseas Employment Administration
โดยเข้าพบนาง แองเจลีส์ ที. วองกราเซีย (Mrs. Angeles T. Wong-Gracia)
รองเลขาธิการสำนักงานจ้างงานและบริการสวัสดิการ (Deputy Administration of
Employment and welfare office)



ดูงานหน่วยงานที่ดูแลแรงงานฟิลิปปินส์ Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ และ Philippine Overseas Employment Administration โดยเข้าพบนาง แองเจลีส์ ที. วองกราเซีย (Mrs. Angeles T. Wong-Gracia) รองเลขาธิการสำนักงานจ้างงานและบริการสวัสดิการ (Deputy Administration of Employment and welfare office)



คณะกรรมการเข้าพบผู้อำนวยการองค์กรเอกชนในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศที่ คันลุนัน เซนเตอร์ เฟาน์เดชัน (Kanlungan Centre Foundation ,inc. Centre of Migrount Workers) นางแมรี ลู แอลแอลริ เป็นผู้ต้อนรับ



ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

๑๑-๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๔



การส่งแรงงานออกของประเทศฟิลิปปินส์และเวียดนาม

1. สองประเทศที่น่าทึ่ง

ในหลาย ๆ ครั้งที่การไปดูงานเกี่ยวกับแรงงานส่งออกของคณะกรรมการการแรงงานรัฐสภา จะไปดูงานในประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงาน เช่น ใต้หวัน ฮองกง เกาหลี ซาอุดีอาระเบีย ฯลฯ เป็นต้น แต่ในปี 2544 ทางคณะกรรมการการแรงงานที่มีคุณหมอ เปรมศักดิ์ เพ็ญยุระ เป็นประธาน ได้ตกลงกันว่า ควรจะไปดูงานที่มีการส่งแรงงานออกอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ว่า เขามีวิธีการจัดการอย่างไร เหตุใดเขาจึงส่งแรงงานได้มากกว่าใช้จ่ายค่า

ดังนั้น ประเทศเป้าหมายของการดูงานครั้งนี้ จึงเป็นประเทศฟิลิปปินส์และประเทศเวียดนาม สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ เป็นประเทศที่ส่งแรงงานออกไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีจำนวนแรงงานทำงานอยู่ในต่างประเทศมากที่สุดในโลก ประมาณ 8 ล้านคน นำรายได้เข้าประเทศได้ประมาณปีละ 7,000 ล้านดอลลาร์ หรือประมาณ 300,000 ล้านบาท เป็นรายได้อันดับหนึ่งของประเทศฟิลิปปินส์ น่าศึกษาอย่างยิ่งว่าฟิลิปปินส์ทำได้อย่างไร

ส่วนเวียดนามเป็นประเทศสังคมนิยม และเศรษฐกิจตลาดกำลังเติบโต เวียดนามใช้การส่งแรงงานออกให้เป็นทั้งการฝึกฝนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และเป็นการหารายได้เข้าประเทศไปในตัว ยุคต้น ๆ ของการส่งแรงงานออก แรงงานเวียดนามจึงไม่เกี่ยงเรื่องค่าจ้าง เพราะด้านหลักเน้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ แต่ปัจจุบันเน้นการหารายได้เข้าประเทศควบคู่กันไป ปัจจุบัน (2544) แรงงานเวียดนามทำงานอยู่ในต่างประเทศ ประมาณ 350,000 คน นำหน้าจำนวนแรงงานไทยไปแล้ว

ที่น่าทึ่ง ค่าใช้จ่ายคนงานเวียดนามไปทำงานต่างประเทศถูกมาก เช่น การไปทำงานที่ใต้หวัน ค่าใช้จ่ายต่อหัวของแรงงานประมาณ 44,000 – 50,000 บาท/คนเท่านั้น เทียบกับค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่สูงถึงประมาณ 180,000 บาท/คน จึงน่าสนใจอย่างยิ่งว่าเวียดนามทำได้อย่างไร

การเรียนรู้จากฟิลิปปินส์และเวียดนาม จะเป็นคู่มือต่อการจัดการส่งแรงงานออกของไทย เพื่อสร้างรายได้และอาชีพให้แก่คนไทย เพื่อให้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคุ้มครอง ไม่ถูกเอาเปรียบ และสุดท้ายเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศโดยรวม

ข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ภายในประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

2. ฟิลิปปินส์ผู้ครองตลาดแรงงานส่งออก

การพิจารณาแรงงานส่งออกของฟิลิปปินส์ว่าเหตุใดจึงส่งออกได้มาก ผู้เขียนพิจารณาจาก ปัจจัย 3 ด้านคือ คุณสมบัติของแรงงาน การบริหารการจัดการ การส่งแรงงานออก

2.1 คุณสมบัติของแรงงานฟิลิปปินส์

แรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศจัดได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาระดับกลางและระดับสูง ตัวเลขแรงงานไปทำงานต่างประเทศปี ค.ศ.1997 พบว่า ร้อยละ 58.08 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย ร้อยละ 23.97 สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 1.65 สำเร็จระดับอาชีวศึกษา และร้อยละ 14.05 สำเร็จการศึกษาระดับประถม

จึงกล่าวได้ว่า ส่วนใหญ่ของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี และที่สำคัญทุกคนพูดภาษาอังกฤษได้ เพราะเป็นภาษาทางการของฟิลิปปินส์ เมื่อเทียบกับแรงงานไทยก็จะพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ไปทำงานต่างประเทศมีการศึกษาระดับประถม (ป.6) และพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ ดังนั้น โอกาสที่จะได้ตำแหน่งงานดี ๆ ค่าจ้างดี ๆ จึงน้อยกว่าแรงงานฟิลิปปินส์

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานฟิลิปปินส์มีการศึกษาดี แต่ส่วนใหญ่ไม่เลือกงาน เช่น แรงงานหญิงที่ทำงานบ้าน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย ที่สำเร็จระดับอุดมศึกษาก็มีมาก ศักยภาพการแข่งขันในตลาดงานของแรงงานฟิลิปปินส์จึงสูงกว่าแรงงานจากประเทศอื่น

และถ้าดูตัวเลขของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปี 1999 ก็จะพบว่า เป็นแรงงานชายร้อยละ 36 เป็นแรงงานหญิงสูงถึงร้อยละ 64 หรือกล่าวได้ว่า ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ส่งแรงงานหญิงออกมากที่สุดในโลก โดยเฉพาะแรงงานแม่บ้านและแรงงานในโรงงาน

ตัวเลขปี ค.ศ.1999 พบว่า แรงงานฟิลิปปินส์ทำงานด้านบริการต่าง ๆ เช่น แม่บ้าน ร้านอาหาร พยาบาล และการบันเทิง รวมแล้วประมาณร้อยละ 35.46 รองลงมาทำงานก่อสร้างและในโรงงานประมาณร้อยละ 33.58 ทำงานเป็นนักวิชาชีพ และช่างเทคนิคร้อยละ 26.34 ทำงานเป็นเสมียนและพนักงานขายในห้างสรรพสินค้า รวมถึงงานด้านบริหารจัดการรวมกันแล้วประมาณร้อยละ 4.63

ในสองประเภทนี้ จัดได้ว่าเป็นแรงงานระดับฝีมือและระดับการใช้สมองและวิชาชีพ รวมกันแล้วสูงถึงประมาณร้อยละ 31 (26.34 + 4.63) ซึ่งรายได้จากงานประเภทนี้ จะดีกว่างาน บริการและงานการผลิตในโรงงาน หรือกล่าวโดยรวม แรงงานฟิลิปปินส์ทำงานทั้งในระดับตลาด บนและตลาดล่าง ขณะที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานในตลาดล่าง

แรงงานหญิงฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ทำงานด้านบริการและด้านวิชาชีพ (เช่น พยาบาล ครู นักร้อง ฯลฯ) ส่วนแรงงานชายทำงานก่อสร้าง งานเกษตร งานขนส่ง งานบริหารจัดการ งานเสมียน และงานในโรงงาน

ในประเทศฮ่องกง แรงงานหญิงฟิลิปปินส์ ครอบงำตลาดแรงงานแม่บ้าน ในไต้หวัน สิงคโปร์ และในประเทศอาหรับ แรงงานแม่บ้านส่วนใหญ่ก็เป็นแรงงานฟิลิปปินส์เช่นเดียวกัน

ในตลาดบันเทิง นักร้อง นักดนตรีในโรงแรมในสถานบันเทิง ฟิลิปปินส์ก็ครอบงำตลาด ในหลายประเทศ รวมทั้งในไทย ตลาดนำเข้านักดนตรีรายใหญ่ของฟิลิปปินส์ขณะนี้คือฉู๊ปุ่น ปราบกว่านักร้อง นักดนตรีรุ่นใหม่而去ทำงานต่างประเทศในปี 1999 ร้อยละ 99 ไปทำงานในฉู๊ปุ่น สร้างรายได้เป็นกอบเป็นกำส่งกลับประเทศฟิลิปปินส์

กล่าวโดยสรุป คุณสมบัติของแรงงานฟิลิปปินส์ที่มีการศึกษาดี มีทักษะ เป็นนักวิชาชีพ และพูดภาษาอังกฤษได้ดี เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์มีศักยภาพในการแข่งขัน เป็นที่ต้องการของตลาด จึงสามารถทำงานได้ทั้งในตลาดบน (รายได้สูง) และตลาดล่าง (ค่าจ้างต่ำ)

2.2 การบริหารจัดการการส่งแรงงานออก

เนื่องจากรายได้จากแรงงานเป็นรายได้หลักของประเทศฟิลิปปินส์ ทางการฟิลิปปินส์ จึงทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อรักษาตลาด และขยายรายได้ด้านนี้ หลักการจัดการเพื่อแรงงานจึงเน้น ความ สะดวก รวดเร็ว และค่าใช้จ่ายต่ำ เพื่อกระตุ้นให้คนงานไปทำงานในต่างประเทศมาก ๆ ยิ่งขึ้น

หน่วยงานแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อการส่งแรงงานออกของฟิลิปปินส์คือ Department of Labour and Employment หรือกรมแรงงานและจัดหางาน กรมนี้ได้มีการจัดตั้งศูนย์แรงงานโพ้น ทะเล (Oversea Labour Center) ในประเทศต่าง ๆ ทั้งในทวีปอเมริกา ยุโรป และเอเชีย เพื่อทำงาน เชิงรุกในการเจาะตลาดแรงงาน ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลด้านตลาด และด้านสภาพการจ้างงานของ ประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานฟิลิปปินส์ประสงค์จะไปทำงาน

ภารกิจหลักของหน่วยงานนี้มี 3 ประการคือ

- 1) หาตลาดและตำแหน่งงานให้คนงานฟิลิปปินส์
- 2) คຸ້ມครองคนงานและดูแลสวัสดิการของคนงานฟิลิปปินส์
- 3) ให้คำปรึกษาแนะนำให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนงานและรายงานสถานการณ์ให้รัฐบาล

ฟิลิปปินส์ได้รับรู้

จะเห็นได้ว่ารัฐบาลฟิลิปปินส์ทำงานด้านแรงงานส่งออกในเชิงรุก คือ หน่วยงานของรัฐวิ่งเข้าหาตลาดทั่วโลก และให้การดูแลคุ้มครองแรงงานฟิลิปปินส์ในทุก ๆ ประเทศที่มีแรงงานฟิลิปปินส์ทำงานอยู่ ทว่าการฟิลิปปินส์แจ้งให้ทราบว่า มีคนงานฟิลิปปินส์จำนวนมากที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีและไปทำงานต่างประเทศ หากพวกเขาเหล่านี้ประสงค์จะกลับมาทำงานในหน่วยงานของรัฐ พรารถนาจะสอบแข่งขันตำแหน่งงาน เหมือนคนที่ยังอยู่ในประเทศ รัฐบาลฟิลิปปินส์ก็พร้อมบริการ โดยมีการจัดสอบในต่างประเทศที่คนงานเหล่านั้นทำงาน แสดงให้เห็นว่า รัฐบาลฟิลิปปินส์ค่อนข้างจะเอาใจบริการแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศมาก เพราะพวกเขาและเธอคือ ผู้กอบกู้เศรษฐกิจฟิลิปปินส์

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐบาลฟิลิปปินส์มีนโยบายส่งเสริมเอาใจแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ แต่การส่งแรงงานออกประมาณร้อยละ 90 ส่งออกโดยบริษัทเอกชน มีเพียงประมาณร้อยละ 10 ที่เป็นการส่งออกโดยรัฐบาล โดยรัฐบาลมีนโยบายให้บริษัทเอกชนบุกเบิกตลาดใหม่ ๆ เช่น ในการขอจดทะเบียนบริษัทส่งแรงงานออก ถ้าบริษัทใดสามารถมีโควตาแรงงานส่งออกไปตลาดใหม่ ก็จะได้รับพิจารณาให้จดทะเบียนก่อนบริษัทอื่น ๆ ที่ยื่นขอพร้อมกัน เป็นต้น

2.3 ค่าบริการแรงงานส่งออก

ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศมี 2 ประเภท กล่าวคือ ถ้าไปทำงานในกิจการต่าง ๆ ที่ทำงานบนบก (land base) คิดค่าบริการแรงงานเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน (ไม่รวมค่าเครื่องบิน) เช่น ถ้าได้เงินเดือน 30,000 บาท ก็จ่ายค่าบริการ 30,000 บาท เป็นต้น รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้ว ถูกกว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวของแรงงานไทยประมาณร้อยละ 40 เช่นกรณีไปทำงานได้วัน แรงงานไทยต้องจ่ายประมาณคนละ 180,000 บาท ขณะที่ฟิลิปปินส์จ่ายประมาณ 100,000-120,000 เปโซ เป็นต้น แต่ถ้าเป็นการส่งโดยรัฐบาลก็จะไม่เกิน 80,000 เปโซ (1 เปโซมีค่าต่ำกว่า 1 บาทเล็กน้อย)

ประเภทที่สอง เป็นแรงงานที่ทำงานในทะเล (sea base) ได้แก่แรงงานในเรือประมง และเรือสินค้า คนงานที่ไปทำงานในทะเล มีสภาพการจ้างที่ลำบากกว่าแรงงานบนบก ดังนั้น ทางรัฐบาลฟิลิปปินส์จึงกำหนดว่า ไม่ให้เก็บค่าหัวแรงงาน อย่างไรก็ตามอาจมีบริษัทนายหน้าบางรายที่เรียกเก็บ แต่ในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานบนบกมาก

นี่เป็นข้อพิสูจน์ประการหนึ่งว่า ถ้ารัฐบาลมีความจริงจังที่จะควบคุมค่าหัวแรงงาน มิให้แรงงานถูกเอาเปรียบเกินไปก็ย่อมจะทำได้

กล่าวโดยสรุป แรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศได้รับการส่งเสริมดูแลดีกว่าแรงงานไทย และค่าใช้จ่ายไปทำงานต่างประเทศก็ต่ำกว่าไทย สองปัจจัยนี้ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศมากกว่าแรงงานไทย และเมื่อนำเอาปัจจัยด้านความรู้และภาษามาประกอบ ก็ยิ่งเห็นได้ชัดว่า แรงงานฟิลิปปินส์ได้เปรียบแรงงานไทยมาก

ส่วนปัจจัยได้เปรียบของแรงงานไทย เป็นด้านนิสัยและบุคลิก กล่าวคือ คนไทยมีความนอบน้อมต่อนายจ้างมากกว่าแรงงานฟิลิปปินส์ ไม่ค่อยมีปากมีเสียง มีความอดทนต่อสภาพการจ้างสูงกว่าแรงงานฟิลิปปินส์

2.4 ตลาดแรงงานฟิลิปปินส์

ตัวเลขปี ค.ศ.1999 พบว่า แหล่งจ้างแรงงานฟิลิปปินส์ที่ใหญ่ที่สุดคือ อเมริกา คิดเป็นร้อยละ 44 ของแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ รองลงมาคือ ตะวันออกกลางร้อยละ 21 ยุโรป ร้อยละ 7 และอื่น ๆ ร้อยละ 4.7

10 อันดับของประเทศที่จ้างแรงงานฟิลิปปินส์ (ปีค.ศ.1999)

ประเทศ	จำนวน
สหรัฐอเมริกา	2,083,517
ซาอุดีอาระเบีย	855,230
มาเลเซีย	594,682
คานาดา	302,172
ออสเตรเลีย	202,223
ญี่ปุ่น	197,701
ฮ่องกง	160,484
ไต้หวัน	141,505
อิตาลี	121,319
สิงคโปร์	120,154

ที่มา: Fast Facts on Filipino Labor Migration

10 อันดับของแหล่งรายได้จากการส่งแรงงานออกของฟิลิปปินส์

ประเทศ	จำนวนเงิน (ดอลลาร์)	%
สหรัฐอเมริกา	4,868,879,000	71.66
ญี่ปุ่น	273,831,000	4.03
ซาอุดีอาระเบีย	183,304,000	2.70
ฮ่องกง	176,738,000	2.60
อิตาลี	142,335,000	2.10
เยอรมนี	114,997,000	1.69
อังกฤษ	83,079,000	1.22
สิงคโปร์	80,180,000	1.18
โอเซเนีย	63,380,000	0.93
ไต้หวัน	53,389,000	0.79
อื่น ๆ	753,888,000	11.10
รวม	6,784,000,000	100.00

ที่มา: Fast Facts on Filipino Labor Migration

พื้นฐานสภาพแวดล้อมทั่วไป

การเกิดของประเทศฟิลิปปินส์ยังเป็นที่ตกลงกันไม่ได้ นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นต่าง ๆ กัน บ้างก็ว่าฟิลิปปินส์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่เกาะแปซิฟิก ซึ่งได้หลุดหายไป ส่วนนี้เรียกว่า มู (Mu) เหมือนกับส่วนอื่น ๆ เช่น หมู่เกาะฮาวาย สุมาตรา ซีเล เบส ซวา และบอร์เนียว บ้างก็ว่าฟิลิปปินส์เกิดขึ้นมาเพราะแรงระเบิดของภูเขาไฟ และบ้างก็ว่าฟิลิปปินส์เป็นส่วนหนึ่งของเอเชีย ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไปในปัจจุบัน

ชื่อของประเทศฟิลิปปินส์ถูกตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1543 โดยนักสำรวจชาวสเปน ชื่อ รวย โลเปซ เดอร์ วิลลาโลบอส (Ruy Lopez de Villalobos) เป็นผู้ตั้งขึ้นในนามของเจ้าชายฟิลิป ผู้ซึ่งได้กลายเป็นกษัตริย์ฟิลิปที่ 2 ของประเทศ 3 สเปนในปี ค.ศ. 1556 – 159 ชื่อฟิลิปปินส์นี้ปรากฏในแผนที่ หายากซึ่งพิมพ์ในปี ค.ศ. 1554 โดยนักภูมิศาสตร์ชาวอิตาลีเลียนชื่อ กีโวานนี รามูซิโอ (Giovanni Ramusio)

ผู้เขียนบางท่านอ้างว่า แมนโยลาส (Maniolas) คือ ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งได้ถูกกล่าวถึงโดยคลอดิอุส ปโตเลมี (Claudius Ptolemy) แห่งอเล็กซานเดรีย จึงอาจกล่าวได้ว่า แมนโยลาส อาจจะเป็นชื่อดั้งเดิมของประเทศฟิลิปปินส์

นอกจากนี้พ่อค้าชาวจีน ซึ่งได้ไปเยี่ยมประเทศฟิลิปปินส์ก่อนการเข้ามาของแมคเจนแลน เรียกประเทศฟิลิปปินส์ว่า มาอี (Ma-l, Ma-yi) ชื่อนี้ปรากฏอยู่ในหนังสือเก่าแก่ของจีน และต่อมาชื่อนี้ได้ปรากฏอย่างแพร่หลายโดยชาวจีน ชื่อ ชาน จู-ควัว (Chan Ju-kua) ซึ่งเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับการค้าต่างประเทศในจีนเกียงและฟูเกียน โดยเขาได้เขียนไว้ในผลงานทางภูมิศาสตร์ของเขาชื่อ ชู-ฟาน-ซี้ (Chu-fan-chih-Record of Foreign Nations) ซึ่งเขียนขึ้นในระหว่างปี ค.ศ. 124 และ 125

ในปี ค.ศ. 1521 เฟอร์ดินานด์ แมคเจนแลน นักเดินเรือเชื้อสายโปรตุเกส ซึ่งทำงานในสเปน ได้ขนานนามประเทศเป็นหมู่เกาะนี้ในวันพิธีฉลองของนักบวชท่านนี้

นักเดินเรือชาวยุโรปอื่น ๆ ก็ให้สมญานามต่าง ๆ กัน เช่น “หมู่เกาะทางตะวันออก” “หมู่เกาะทางตะวันตก” “หมู่เกาะของแมคเจนแลน” “หมู่เกาะเลกาซปี” และ “หมู่เกาะมะนิลา” ส่วนนักเขียนสมัยใหม่ก็ให้สมญานามว่า “เพชรพลอยแห่งทะเลตะวันออก” “ดินแดนแห่งรุ่งอรุณ” เป็นต้น ส่วนชื่อซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีในหมู่นักท่องเที่ยวก็คือ ไข่มุกแห่งตะวันออก ซึ่งเป็นชื่อที่ถูกกล่าวถึงเป็นครั้งแรก โดยนักประวัติศาสตร์ชาวสเปน ในระยะที่ฟิลิปปินส์เป็นเมืองขึ้นของสเปน ชื่อ ฮวน เจ. เดลกาโด (Juan J. Delgado- ค.ศ.1751) และแมนเวล เดอ อาซ คาร์ราโก (Manvel de Azcarrago- ค.ศ. 1871) โดยวีรบุรุษชาวฟิลิปปินส์ชื่อ โอะเซ่ ริซาล (Jose Rizal) ได้กล่าวถึงสมญานามนี้ในบทกลอนวาระสุดท้ายของเขาที่เขียนขึ้นในคุกที่ ฟอर्ट ซานติอาโก (Fort Santiago) ในเดือนธันวาคม ปี ค.ศ. 1896)

ถ้ามาพิจารณาชาติพันธุ์ดั้งเดิมของชาวฟิลิปปินส์แล้ว ผู้เชี่ยวชาญทางโบราณคดีสันนิษฐานว่า ชาวฟิลิปปินส์มาจากการผสมผสานกันของพวกเอเชีย 3 พวกด้วยกัน คือ นิกริโต อินโดเนเซียน และมาเลเซียน ในระหว่างยุคก่อนประวัติศาสตร์การอพยพของพวกมาเลย์หรือมลายู ซึ่งอพยพไปจากเกาะบอร์เนียวเมื่อประมาณ 200-300 ปี ก่อนคริสต์ศักราช พวกนี้ใช้ซุงขุดเรือแคนูขนาดใหญ่ แล้วอพยพกันเป็นคราวละมาก ๆ แล่นไปขึ้นไปทางหมู่เกาะซูลู (Zulu) และพาลาวัน (Palawan) ไปตั้งถิ่นฐานอยู่แถบวิสายาส์ตอนกลาง (Central Visayan Islands) ไปจนถึงเกาะมินโดโร (Mindoro) และทางใต้ของเกาะลูซอนด้านทิศตะวันตก เนื่องจากมีชนเผ่าต่าง ๆ ได้อพยพไปอยู่ในฟิลิปปินส์หลายเผ่าจึงมีภาษาพูด (Dialects) แตกต่างกันไป แม้จะมีการติดต่อคบหากันระหว่างกลุ่ม แต่ก็ยังรักษาภาษาพูดของแต่ละเผ่าไว้ ด้วยเหตุนี้เองฟิลิปปินส์ในปัจจุบันจึงมีภาษาพูดถึง 80 กว่าภาษา จึงต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการติดต่อระหว่างกัน ต่อมาในศตวรรษที่ 14 - 15 ชาวอาหรับ ซึ่งเข้ามามีอิทธิพลทางการค้าในเอเชีย ได้เริ่มขยายอิทธิพลไปยังตอนใต้ของฟิลิปปินส์ โดยเข้าไปตั้งถิ่นฐานในบริเวณชายฝั่งทะเลในซูลูและมินดาเนา พร้อมทั้งขยายอำนาจการปกครองเข้าไปในแถบนี้ด้วย ชาวอาหรับที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานในแถบนี้ ได้แก่ บรรพบุรุษของชาวฟิลิปปินส์ที่นับถือศาสนาอิสลามในปัจจุบันนั่นเอง

ที่ตั้งของฟิลิปปินส์ในปัจจุบันนั้นอยู่ทางใต้ของเกาะฟอร์โมซา และทางเหนือของเกาะบอร์เนียว ถูกเชื่อมโยงทางตะวันออกโดยมหาสมุทรแปซิฟิก และทางตะวันตกโดยทะเลจีน หมู่เกาะฟิลิปปินส์ประกอบด้วย 7,100 เกาะ เกาะที่มีการตั้งชื่อแล้วมี 2,773 เกาะ

พื้นที่ของฟิลิปปินส์มี 115,707 ตารางไมล์ ลูซอนเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุด มีพื้นที่ 40,814 ตารางไมล์ ส่วนเกาะมินดาเนาใหญ่รองลงมามีพื้นที่ 36,906 ตารางไมล์ และเกาะซามาร์มีพื้นที่ 5,124 ตารางไมล์

ที่ราบที่ใหญ่ที่สุดก็คือ ลูซอน ซึ่งเป็นดินแดนที่ทำการปลูกข้าวมาก หุบเขาคากายัน (Cagayan) ซึ่งอยู่ในเกาะลูซอนเป็นแหล่งที่ผลิตยาสูบได้มากที่สุด ในเอเชีย นอกจากนี้ไก่ลี่ ๆ มะนิลา คือ ลากูนา (Laguna) เป็นดินแดนแห่งทะเลสาบของประเทศด้วย

ฟิลิปปินส์เป็นภูมิภาคเขตร้อนเหมือนกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แต่ค่อนข้างจะร้อนน้อยกว่า ประเทศมักจะได้รับภัยธรรมชาติอยู่เนือง ๆ เช่น มีพายุไต้ฝุ่นและแผ่นดินไหวอยู่เป็นประจำ

ทรัพยากรธรรมชาติของฟิลิปปินส์ก็มีเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้สำหรับทำการเกษตร แต่สิ่งที่มีชื่อในการส่งเป็นสินค้าออกก็คือ น้ำมันมะพร้าว ตากแห้งนอกจากนี้พื้นที่ส่วนหนึ่งก็ทำการป่าไม้

เป็นที่รู้จักกันว่า ดอกไม้ประจำชาติของฟิลิปปินส์ คือ ชัมปากิด้า (Sampa Guita = ดอกมะลิ) และใช้เป็นสัญลักษณ์ในการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ของฟิลิปปินส์ ส่วนต้นไม้ประจำชาติก็คือ ต้นนาร์รา (Narra) ต้นไม้นี้เป็นสัญลักษณ์ของลักษณะนิสัยและอุดมการณ์ของชาวฟิลิปปินส์ ลักษณะของต้นไม้ยืนต้นสูงตระหง่านแข็งแรง เปรียบเสมือนความแข็งแกร่งและเจตจำนงของชาวฟิลิปปินส์ ที่ยืนหยัดอยู่ด้วยตัวของตัวเอง และจะไม่ยอมเป็นอาณานิคมผู้ใดอีกต่อไป

ในปัจจุบันชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ประกอบด้วยพวก ตากาล็อก (Tagalogs) บิซายัน (Bisayans) อิโลกาโน (Ilokanos) บีโคล (Bicolos) ปัมปังกัน (Pampangans) ปังกาซิแนน (Pangasinanes) อิบานาก (Ibanags) และซัมบัล (Zambals) พวกเหล่านี้สืบเชื้อสายมาจากเจ้าของเกาะต่าง ๆ ซึ่งเคยตกเป็นเมืองขึ้นของสเปน และสหรัฐอเมริกา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ โรมันคาทอลิก นอกจากนี้ก็มีชนกลุ่มน้อยที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งได้แก่ พวกมุสลิมในเกาะมินดาเนาและซูลู ซึ่งสเปนเรียกว่า พวกมอโรส กับประชาชนที่เป็นพวกชาวเขา ได้แก่ พวกอิฟูกา (Ifugaos) บอนต็อก (Bontoks) อาปาเยา (Apayaos) เบงเก (Benguets) คาลิงกัส (Kalingas) มังยัน (Mangyans) ในเกาะมินโดโร มาโกบอส (Magobos) มาโนบอส (Manobos) อิซามัล (Isamals) ซูบานัน (Subanans) ในเกาะมินดาเนา พวกบอดจา (Bodjao) ในเกาะซูลู และนิกริตอแลบพื้นแผ่นดินหลังฝั่งทะเลออกไป ประชาชนส่วนใหญ่ 93% นับถือคริสเตียน พวกที่เป็นคริสเตียน 82.9% เป็นคาทอลิก 7.6% เป็นอะกลิปายัน (Aglipayans) 2.3% เป็นโปรเตสแตนต์ และ 0.5% เป็นอิกรีเซีย นิ คริสโต (Iglesia ni Cristo) อีก 7% เป็นศาสนาอื่น ๆ เนื่องจากมีประชาชนหลายเผ่านี้เอง ทำให้ฟิลิปปินส์มีภาษาถิ่นเป็นจำนวนมาก ภาษาพื้นเมืองมี 55 ภาษา ส่วนภาษาถิ่นมี 142 ภาษา ภาษาที่ใช้เป็นทางการคือ ภาษาอังกฤษ 6 ภาษาที่ใช้พูดกันทั่วไป คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาฟิลิปปินส์โน (ตากาล็อก) และภาษาสเปน สำหรับชนชั้นทางสังคมนั้นมี 3 ชั้นด้วยกัน คือ ชั้นร่ำรวย ชั้นกลาง และประชาชนธรรมดา ชั้นร่ำรวยประกอบด้วยพวกขุนนางเก่า เจ้าของที่ดิน พวกเจ้าของธุรกิจและพวกร่ำรวยรุ่นใหม่ (nouveau riche) พวกร่ำรวยนี้มีประมาณ 10% ของประชากรทั้งหมดของประเทศ แต่เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจและมีความมั่งคั่งถึง 90% ของประเทศ พวกขุนนางเก่าหรือเศรษฐีเก่านี้ ส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าของกิจการเพาะปลูกพืชผลต่าง ๆ ส่วนพวกเจ้าของธุรกิจจะเป็นพวกนายธนาคาร เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมและโรงงานต่าง ๆ พวกร่ำรวยรุ่นใหม่จะเป็นพวกที่ร่ำรวยขึ้นอย่างฉับพลัน ด้วยการทำการค้าในตลาดมืด เล่นการพนัน และการค้าดอลลาร์

ชนชั้นกลางของประเทศมีประมาณ 20% เป็นพวกชนชั้นปัญญาชนเป็นระดับมัธยมศึกษาชาติ มีทั้งพวกที่ร่ำรวยและยากจน พวกนี้จะเป็นนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ นักการศึกษา ทนายความ นายแพทย์ วิศวกร พระ นักเรียน ฯลฯ

ส่วนประชาชนธรรมดาเป็นชนชั้นต่ำสุดของสังคม ประกอบด้วยผู้เช่าที่นา ชนบท กรรมกร พวกวณิพกยาก และพวกที่ไม่มืงานทำ ประชากรส่วนนี้มีประมาณ 70%

ประชาชนชาวฟิลิปปินส์ส่วนมากจะเป็นคนมีอารมณ์อ่อนไหว รักสันติ แต่ในขณะที่เดียวกันก็จะต่อสู้เพื่อความยุติธรรมในสังคม พร้อมทั้งจะสู้และจะเสียสละชีวิตได้ทุกเมื่อ

ชาวฟิลิปปินส์มีสัญลักษณ์เช่นเดียวกับลุงแซมของอเมริกา และจอห์นปูนของอังกฤษ นั่นก็คือ ฮวน เดอ ลา ครูซ (Juan de la Cruz) เป็นสัญลักษณ์แบบอย่างของชาวฟิลิปปินส์ ฮวน เดอ ลา ครูซ มีความสูง 5 ฟุต เป็นคนแข็งแรง ตาคำ จมูกแบน สวมเสื้อบารองตากาล็อก และกางเกงมีผ้าโพกหัวแบบชาวนา สวมรองเท้าแตะ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ทำงานหนัก กล้าหาญ สุภาพ อ่อนโยนและเป็นกันเอง

พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม

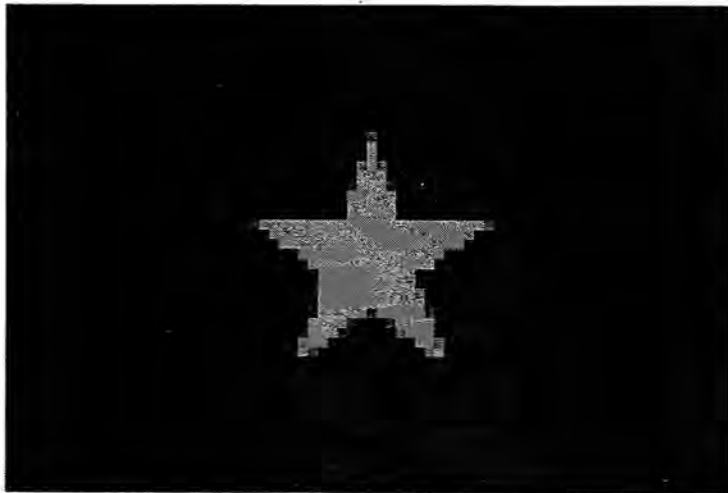
ประชากรในปี 1987 มี 58 ล้านคน และเพิ่มขึ้นเป็น 58.7 ล้านคน ในปี 1988 ปัจจุบันมี 65 ล้านคน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์โรมันคาทอลิก มีผู้นับถือศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ โปรเตสแตนต์ และนิกายอื่นๆ ในศาสนาคริสต์เป็นส่วนน้อยประชากรได้รับการศึกษากว่า 90% ความเจริญส่วนใหญ่อยู่ที่มะนิลา จึงมีผู้อพยพเข้าไปทำงานมาก ทำให้เกิดแหล่งเสื่อมโทรมและอาชญากรรมมาก ซึ่งรัฐบาลยังแก้ปัญหาไม่ได้มากนักในปัจจุบัน

วัฒนธรรมฟิลิปปินส์มีลักษณะผสมระหว่างตะวันออกและตะวันตก ได้รับอิทธิพลทางครอบครัวและศาสนาจากสเปน และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยมาจากสหรัฐอเมริกา ทำให้ชาวฟิลิปปินส์กล้าแสดงความคิดเห็น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง รวมทั้งให้สิทธิแก่สตรีเท่าเทียมกับชายด้วย สังคมฟิลิปปินส์จึงเป็นสังคมที่มีความขัดแย้งระหว่างสองวัฒนธรรมนี้ ครอบครัวชาวฟิลิปปินส์มีความใกล้ชิดกันในหมู่เครือญาติ มีความผูกพันในครอบครัวสูง นับถือผู้อาวุโสและยึดมั่นในศาสนา แต่มีความคิดเป็นประชาธิปไตย กล้าแสดงออกและกล้าวิจารณ์

ชาวฟิลิปปินส์แต่งกายแบบสากลเหมือนยุโรปและอเมริกา แต่ถ้าเป็นงานพิธีผู้ชายจะใส่เสื้อบารอง และผู้หญิงจะแต่งชุดประจำชาติมีแขนยกสูงที่เรียกว่า บาลินตาวัก ทอดด้วยใยสับปะรด ภาษาที่ใช้พูดเป็นภาษาอังกฤษ ภาษาฟิลิปปินส์และภาษาสเปน ส่วนภาษาราชการ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ

ศิลปการแสดง ฟิลิปปินส์ได้รับมาจากสเปนเป็นส่วนใหญ่ เช่น การเต้นรำบายานิฮาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการละเล่นพื้นเมืองที่ได้รับอิทธิพลมาจากชาวมุสลิมทางภาคใต้ และการเต้นรำของเผ่าดั้งเดิม

วัฒนธรรมทางการศึกษาที่ฟิลิปปินส์ได้รับมาจากสหรัฐฯ ก็คือ การปลูกฝังให้มิ้นิส์รักการอ่านและค้นคว้าด้วยตัวเองอยู่เสมอ ประชาชนทุกระดับชั้นสนใจการศึกษาโดยไม่จำกัดอายุ ประชาชนมีการศึกษากว่า 90% มีมหาวิทยาลัยสนองความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก จึงมีส่วนช่วยในการพัฒนากำลังคนได้เป็นอย่างดี การศึกษาจึงมีส่วนให้เกิดวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูง



ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๑๔ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๔



ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*

เวียดนามผู้ส่งออกแรงงานรายใหม่ที่กำลังมาแรง

การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

การส่งแรงงานออกของเวียดนาม ไม่ใช่เพิ่งเริ่มเมื่อเร็วๆ นี้ แต่ได้ทำติดต่อกันมา 20 กว่าปีแล้ว เพียงแต่ว่าการส่งออกเพื่อหารายได้เข้าประเทศ เพิ่งเริ่มอย่างจริงจังเมื่อประมาณ 10 ปีมานี้เอง การส่งแรงงานออกของเวียดนามอาจพิจารณาได้ใน 3 ด้านคือ

- ด้านวัตถุประสงค์
- ด้านการจัดการ
- ด้านพัฒนาฝึกอบรมเพื่อการส่งออก

ด้านวัตถุประสงค์

ในช่วงก่อนปี ค.ศ.1990 เวียดนามส่งแรงงานออกโดยเน้นวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ในการพัฒนาทักษะนั้น แรงงานเวียดนามส่วนหนึ่งทำการประกอบอาชีพอยู่ในประเทศนั้นด้วย ซึ่งทั้งหมดส่งไปยังอดีตประเทศสังคมนิยม ในช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1980-1990 มีรวม ๆ กันประมาณ 290,000 คน แต่ละคนฝึกอบรมและทำงานอยู่ในต่างประเทศประมาณ 3-6 ปี ส่วนใหญ่มิได้ส่งรายได้กลับเวียดนาม เพราะรายได้ในระบบสังคมนิยมมักจะเป็นตัวเงินจำนวนน้อย แต่ได้รับบริการเป็นสิ่งยังชีพเป็นส่วนใหญ่

นับตั้งแต่ ค.ศ.1991 เป็นต้นมา เวียดนามเริ่มให้ความสำคัญกับการส่งแรงงานออกเพื่อหารายได้ โดยมีแรงงานทำงานอยู่ในต่างประเทศประมาณ 350,000 คน ใน 39 ประเทศ แต่ละคนทำงานในต่างประเทศประมาณ 1-2 ปี ช่วงนี้คนที่ส่งไปทำงานคละเลล้ำกัน คือ มีทั้งวัตถุประสงค์เพื่อฝึกงานพัฒนาทักษะในต่างประเทศ และเพื่อรับจ้างหารายได้เข้าประเทศ แรงงานดังกล่าวไม่ว่าก่อนหรือหลัง ค.ศ.1990 ไม่รวมแรงงานอพยพที่เคยหนีออกจากเวียดนามเพื่อไปตั้งหลักแหล่งในต่างประเทศ รัฐบาลเวียดนามคาดว่าในปี ค.ศ.2002 นี้ จะสามารถส่งแรงงานออกเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 40,000 คน (ไม่รวมคนที่อยู่ต่างประเทศก่อนแล้ว) ปัจจุบันมีรายได้จากการส่งแรงงานออกประมาณ 50,000-60,000 ล้านบาท

*ที่มา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงฮานอย ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ล่าสุดมีรายงานจากมาเลเซียว่า รัฐบาลมาเลเซียต้องการเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวให้เข้าไปทำงานในมาเลเซียอีกประมาณ 300,000 คน ส่วนใหญ่แรงงานที่เพิ่มขึ้นนี้จะเป็นแรงงานจากเวียดนาม เหตุผลคือแรงงานเวียดนามยินดีรับค่าจ้างที่ถูกกว่า อดทน ระดับทักษะและการศึกษาคือ ถ้าเป็นเช่นนี้อีกปีสองปี เวียดนามก็จะก้าวล้ำหน้าไทยในด้านการส่งแรงงานออก ยิ่งกว่านั้น เวียดนามยังคงส่งเสริมให้แรงงานของตนเองไปทำงานฝึกฝนทักษะและเรียนรู้การประกอบอาชีพในต่างแดน ซึ่งการไปทำงานลักษณะนี้รัฐบาลจะออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

การที่รัฐบาลส่งเสริมให้แรงงานเวียดนามไปฝึกฝนทักษะในต่างประเทศ ด้านหนึ่งเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่อีกด้านหนึ่งเป็นการลดภาวะการว่างงาน และช่วยการยังชีพของแรงงาน ซึ่งแรงงานส่วนนี้ยังคงเดินทางไปฝึกฝนอาชีพในอดีตประเทศสังคมนิยม ที่เคยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมา

การบริหารจัดการการส่งแรงงานออก

การส่งแรงงานออกส่วนใหญ่จัดการโดยรัฐอย่างครบวงจร คือรัฐหาตลาด รัฐจัดเก็บค่าบริการบางอย่าง และรัฐจัดการส่งออก รัฐจัดการดูแลคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ ปัจจุบันเริ่มมีการทดลองให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งออกด้วย แต่ยังเป็นส่วนน้อย

องค์กรส่งแรงงานออกของเวียดนามมีสองประเภท ประเภทแรกเป็นหน่วยงานราชการโดยตรง หรือเป็นการส่งออกโดยกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ส่งออกไปเพื่อฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ หรือเพื่อแสวงหาประสบการณ์ทางอาชีพ มักจะเป็นการส่งออกโดยกระทรวงแรงงาน

อีกประเภทหนึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นมาในรูปบริษัทกระจายอยู่ตามเมืองต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจเหล่านี้จะส่งแรงงานออกในเชิงพาณิชย์ หรือส่งแรงงานไปทำงานรับจ้างในต่างประเทศ ซึ่งขณะนี้มียู่ประมาณ 150 บริษัท ส่วนบริษัทเอกชนยังมีบทบาทน้อย กล่าวคือมีเพียง 3 บริษัทที่เป็นบริษัทเอกชน 100% และยังอยู่ในขั้นทดลอง อีก 4 บริษัทเป็นบริษัทร่วมทุนกับรัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐบาลเวียดนามต้องการควบคุมมิให้มีการค้ากำไรจากแรงงานมากเกินไป

ในการจัดส่งแรงงานออกไปต่างประเทศนั้น รัฐบาลจะพิจารณาคนว่างงาน คนยากจนที่มีอาชีพไม่แน่นอนก่อน เพราะขณะนี้ ค.ศ. 2001 มีคนว่างงานร้อยละ 6.4 จากกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน โดยรัฐบาลจะจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะให้ก่อน ตามความต้องการของผู้ต้องการแรงงาน ดังนั้น แรงงานเวียดนามที่จะถูกส่งไปทำงานต่างประเทศจะมีใบรับรองฝีมือตามความต้องการของนายจ้าง

การส่งแรงงานออกอาจจัดได้เป็นสองลักษณะ ลักษณะแรกนายจ้างจากต่างประเทศส่งคนมาคัดเลือกแรงงานเอง การส่งออกลักษณะนี้นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด คนงานแทบจะไม่ต้องจ่ายอะไรเลยนอกจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว

ลักษณะที่สองเป็นการส่งออกโดยหน่วยงานของรัฐ คนงานที่สมัครไปทำงานต่างประเทศจ่ายค่าธรรมเนียมและค่าตัวเครื่องบิน ซึ่งรวมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แล้วคิดเป็นประมาณไม่ถึง 1/3 ของค่าใช้จ่ายของแรงงานไทย เช่น การไปทำงานได้หวัน คนงานเวียดนามเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 45,000-50,000 บาท เทียบกับแรงงานไทยที่ต้องจ่ายสูงถึง 180,000 บาท และเพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายของแรงงานส่งออกสูงเกินเหตุ กรรมการสังคมนิสิตสภาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานออก คอยตรวจสอบควบคุมมิให้มีการเก็บค่าใช้จ่ายที่เป็นการเอาเปรียบแรงงาน

ในการติดต่อตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะโดยฝ่ายนายจ้างติดต่อมาหรือว่าทางเวียดนามติดต่อไป กระบวนการติดต่อจะผ่านกระทรวงแรงงานทั้งหมด จากนั้นกระทรวงแรงงานจะติดต่อให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ให้คัดเลือกแรงงานส่งออกตามจำนวนที่ต้องการ

ในการช่วยเหลือให้คนงานสามารถไปทำงานได้โดยสะดวก ไม่คิดขัดด้านเงินทุน ทางรัฐบาลเวียดนามจึงได้จัดตั้งกองทุนให้คนงานกู้ยืม โดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน แต่รัฐบาลสามารถหักชำระหนี้จากเงินที่คนงานส่งกลับ

รัฐบาลเวียดนามถือว่า การส่งแรงงานออกเป็นยุทธศาสตร์เร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและหารายได้เข้าประเทศ เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนที่ทำธุรกิจด้านนี้จะได้รับการยกเว้นภาษี คนไปทำงานต่างประเทศก็ต้องให้มีค่าใช้จ่ายต่ำสุด เพราะถ้าค่าใช้จ่ายต่ำ คนจน คนไม่มีหลักทรัพย์ก็ไปทำงานได้ ถ้าค่าใช้จ่ายต่ำ การกู้หนี้ยืมสินก็จะมีจำนวนน้อย ไปทำงานรับค่าจ้างต่ำกว่าคนท้องถิ่นนั้น ๆ คนงานเวียดนามก็ยังดำรงชีพได้ มีเงินเหลือพอชำระหนี้ และยังเหลือส่งให้ครอบครัว จุดนี้ เป็นการสร้างศักยภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานของเวียดนาม

ในการส่งแรงงานออก มีกระทรวง 4 กระทรวง ร่วมมือกันทำงานคือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงต่างประเทศ โดยกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเป็นตัวประสาน รัฐบาลเวียดนามได้ออกกฎหมายให้มีการคุ้มครองและดูแลสวัสดิการให้แก่แรงงานในต่างประเทศ โดยมีทั้ง 4 กระทรวงนี้ร่วมรับผิดชอบ

ด้านพัฒนาและฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การศึกษาภาคบังคับของเวียดนามอยู่ในระดับมัธยม หมายความว่ากลุ่มบุตรกุลธิดาของชาวเวียดนามทุกคนจะต้องสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมต้น (9 ปี) ดังนั้น โดยพื้นฐาน แรงงานของเวียดนามมีพื้นฐานการศึกษาดีกว่าแรงงานไทย เวียดนามมีประชากรประมาณ 76 ล้านคน เป็นกำลังแรงงาน (อายุ 13 ขึ้นไป) ประมาณ 40 ล้านคน ครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานสตรี

ในแต่ละปีจะมีผู้สมัครสอบเข้าเรียนมหาวิทยาลัยประมาณ 2 ล้านคน แต่มหาวิทยาลัยเวียดนามรับได้น้อยมาก ยิ่งกว่านั้นเมื่อจบมหาวิทยาลัยแล้วประมาณครึ่งหนึ่งว่างงาน หรือได้งานทำที่ไม่ตรงกับความรู้ คนตกงานที่สำเร็จมหาวิทยาลัย เป็นกลุ่มคนเป้าหมายที่รัฐบาลต้องการให้ไปทำงานต่างประเทศ แรงงานระดับนี้สามารถแข่งขันกับแรงงานฟิลิปปินส์ได้ เพราะแรงงานฟิลิปปินส์จำนวนมากที่ทำงานบ้าน ทำงานบริการ ก็สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเช่นกัน

ตรงกันข้ามกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวะ ที่ตลาดแรงงานของเวียดนามเองก็ต้องการมาก แต่ผลิตได้ไม่พอกับความต้องการ ดังนั้น รัฐบาลเวียดนามจึงพยายามสร้างแรงจูงใจให้มีการเรียนสายอาชีวะมากขึ้น เช่น ให้มีการเรียนสายอาชีวะถึงระดับปริญญาเหมือนมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้ผู้สำเร็จมหาวิทยาลัย ฝึกอบรมด้านวิชาชีพสายอาชีวะ และหางานให้ทำในชนบทห่างไกล เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จมหาวิทยาลัย และเป็นการเร่งรัดพัฒนาชนบทไปด้วย

ในด้านการฝึกอบรมเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ทางเราได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการนี้ โดยเฉพาะ 15 ศูนย์ แต่ละคนที่จะไปทำงานจะต้องผ่านการฝึกอบรม 3 เดือน และมีใบรับรองฝีมือเฉพาะด้าน เช่น ฝีมือด้านก่อสร้าง ฝีมือการทอผ้า ฝีมือการเกษตร เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 3 เดือน รัฐบาลคิดคนละ 20 ดอลลาร์หรือประมาณ 800-900 บาทเท่านั้น แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างจากต่างประเทศเข้ามาคัดเลือกแรงงานเอง ค่าอบรมนี้นายจ้างมักจะเป็นผู้จ่ายให้

ประเด็นที่นายจ้าง เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้แก่แรงงานยังคงเป็นจริงในเวียดนาม ซึ่งครั้งหนึ่งในเมืองไทยก็เคยเป็นเช่นนี้ แต่การแข่งขันของบริษัทนายหน้าจัดหางานและความห่อหุ้มของระบบราชการด้านแรงงานของไทย ทำให้สภาพนั้นหมดไป นายจ้างต่างประเทศมองเห็นช่องทางลดค่าใช้จ่ายของตัวเองและผลัดภาระมายังคนงานไทยทั้งหมด โดยร่วมมือกับนายหน้าจัดหางานของไทย มีผลให้แรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายแพงมากดังที่เป็นอยู่ กรณีของเวียดนามยังคงเป็นหลักฐานยืนยันได้อย่างชัดเจนว่า ที่จริงแล้วนายจ้างต่างประเทศที่ต้องการแรงงาน พร้อมทั้งจะแบกรับภาระค่าใช้จ่ายแทนแรงงาน

จุดเด่นของการฝึกอบรมแรงงานของเวียดนาม มีสองลักษณะ

ลักษณะแรก ฝึกอบรมแรงงานตามลักษณะงานที่นายจ้างต้องการ เช่น ถ้าต้องการแรงงานก่อสร้าง ทางศูนย์ฝึกอบรมก็จะใช้เวลา 3 เดือน คัดเลือกแรงงานมาฝึกอบรมงานก่อสร้างเพื่อส่งมอบให้นายจ้างเป็นต้น

ลักษณะที่สอง การฝึกอบรมให้เข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเฉพาะการให้ตระหนักถึงข้อห้ามต่าง ๆ ในสังคมนั้น ๆ เช่น ในประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศมุสลิมที่คนส่วนใหญ่ไม่รับประทานเนื้อหมู ดังนั้น แรงงานเวียดนามจะต้องระมัดระวังที่จะไม่บริโภคเนื้อหมูอย่างประเจิดประเจ้อ ต้องเคารพต่อศาสนาและวัฒนธรรมของคนท้องถิ่น ดูเหมือนว่า ในเรื่องให้ตระหนักถึงข้อห้ามทางสังคมนี้ แรงงานเวียดนามได้รับการอบรมมาดีกว่าแรงงานฟิลิปปินส์ และแรงงานของเวียดนามมีลักษณะที่มีวินัยมากกว่าแรงงานฟิลิปปินส์เป็นจุดแข็งที่สร้างศักยภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานต่างประเทศ

ดังนั้น ถ้าการฝึกอบรมแรงงานของเวียดนามยังคงรักษาจุดแข็งสองประการนี้ไว้อย่างเหนียวแน่น ก็พอจะคาดการณ์ได้ว่า โอกาสที่เวียดนามจะส่งแรงงานออกแข่งกับฟิลิปปินส์และกัวลาลัมเปอร์ก็มีความเป็นไปได้สูง ถ้านำปัจจัยอื่นเข้ามาประกอบ เช่น มีวินัย อดทน พร้อมทั้งรับค่าจ้างต่ำกว่า (เพราะต้นทุนค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่ำกว่า) ก็ยิ่งเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้สูงขึ้นไปอีก

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ถ้าพิจารณาจากต้นทุนการส่งแรงงานออก พื้นฐานการศึกษา ทักษะ และภาษา ตลอดจนการฝึกอบรมแรงงานเพื่อการส่งออกแล้ว แรงงานไทยอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบแรงงานฟิลิปปินส์และแรงงานเวียดนาม ตลาดแรงงานไทยจะถูกแรงงานฟิลิปปินส์และแรงงานเวียดนามเข้าครอบครอง

ข้อได้เปรียบของแรงงานไทย น่าจะอยู่ที่บุคลิกลักษณะประจำตัวค่านิยมอ่อนถ่อมตัว ไม่ค่อยมีปากมีเสียง ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย โอบอ้อมอารีต่อผู้อื่น หรือกล่าวโดยรวมมีบุคลิกที่เหมาะสมกับงานบริการต่าง ๆ แต่อุปสรรคของตำแหน่งงานบริการของแรงงานไทยก็คือ ภาษา งานบริการเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างใกล้ชิด ภาษาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แรงงานไทยส่วนใหญ่พูดภาษาอังกฤษไม่ได้ เมื่อเทียบกับแรงงานฟิลิปปินส์ที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ทุกคน แรงงานเวียดนามก็สามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้เร็วกว่าแรงงานไทย เพราะขณะนี้ภาษาเวียดนามใช้อักษรโรมันเช่นเดียวกัน คำถามของการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของแรงงานไทยจึงมีอยู่ว่าเราจะลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของแรงงานไทยอย่างไร เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันกับแรงงานฟิลิปปินส์และเวียดนามได้

การปฏิรูประบบการส่งแรงงานออกของไทย

หากไม่มีการปฏิรูปแก้ไขระบบการส่งออกแรงงานไทยยังคงปล่อยให้ค่าจ้างแรงงานแพงเอาเปรียบแรงงาน และต้องจ่ายค่านายหน้าแรงงานให้แก่บริษัทจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ยังมีการส่งส่วยให้แก่นักการเมืองบางคนและข้าราชการบางประเภท อนาคตแรงงานส่งออกไทยมีแต่จะมีคมน ถูกฟิลิปปินส์และเวียดนามเข้ายึดครอง รายได้จากแรงงานส่งออกแทนที่จะได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ส่วนหนึ่งต้องส่งกลับไปให้นายหน้าต่างประเทศ คนยากคนจน คนไร้สินทรัพย์ที่ควรจะได้มีโอกาสไปทำงาน ก็จะไม่มีโอกาส ปัญหาการว่างงานก็จะถูกซ้ำเติมทับถม

คนที่หากินกับแรงงานนั้น แทนที่จะรู้สึกขอบคุณแรงงานที่สร้างความร่ำรวยให้ตนเอง กลับมองเห็น แรงงานเป็นเพียงวัตถุแห่งกำไร ไม่ได้เอาใจใส่ดูแล ซ้ำร้ายแรงงานบางรายยังถูกหลอกลวง เสียเงินเสียทองกู้หนี้ยืมสินมาเป็นค่าใช้จ่าย กลับไม่มีงานให้ทำ หรือได้ไปทำงานเพียงระยะเวลาสั้น ๆ รายได้ไม่พอชำระหนี้ ความยากจนกลับทับถมเพิ่มขึ้นไปอีก คุณเหมือนว่าบ้านนี้เมืองนี้ มีแต่คนที่คิดจะเอาประโยชน์และเอากำไรจากแรงงาน แต่คนที่คิดจะส่งเสริมเกื้อกูลดูแลแรงงาน มีน้อยไปหน่อย ถึงเวลาที่จะต้องปฏิรูประบบการส่งออกแรงงาน ด้านหนึ่งเป็นการช่วยเหลือแรงงานให้ได้ประโยชน์เต็มเม็ดเต็มหน่วยไม่ถูกเอาเปรียบ อีกด้านหนึ่งเป็นการหารายได้ให้แก่ประเทศอย่างเป็นกอบเป็นกำ เพื่อกอบกู้ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศ

แนวทางการปฏิบัติก็โดยการจัดตั้งองค์กรหรือบรรษัทภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ หรือเป็นบรรษัทมหาชน หรืออาจจะเป็นองค์กรอิสระมหาชน เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรนำในการจัดส่งแรงงานออก ระบบการทำงานขององค์กรนี้เป็นการผสมผสานเอาระบบของฟิลิปปินส์และเวียดนามเข้าด้วยกัน

การนำเอาระบบของฟิลิปปินส์มาใช้ ก็โดยให้บริษัทนี้ทำงานเชิงรุก เจรจาติดต่อตลาดแรงงานทั่วโลก มีหน่วยงานสาขากระจัดกระจายอยู่ในประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงาน หน่วยงานสาขาทำหน้าที่ด้านเจาะตลาดบริการข่าวสารข้อมูลมายังประเทศไทย ดูแลสวัสดิการและให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ประสานงานเชื่อมการติดต่อระหว่างแรงงานไทยในต่างประเทศกับครอบครัวในเมืองไทย เป็นหน่วยงานที่แรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนพึงพาได้ และมีทัศนคติต่อแรงงาน ในฐานะเป็นบุคคลสำคัญที่สร้างอาชีพและรายได้ให้แก่องค์กรและประเทศชาติ

การนำเอาระบบเวียดนามมาใช้ก็โดยการที่องค์กรนี้อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ สามารถเจรจาดกลางเรื่องแรงงานแทนรัฐบาลได้ เป็นองค์กรที่คอยถ่วงดุลมิให้มีการค้ำกำไรเกินควร มิให้มีการเอาเปรียบแรงงาน โดยที่องค์กรนี้สามารถเป็นผู้นำทางราคา (price leader) ในตลาด คือ สามารถที่จะส่งแรงงานออกด้วยค่าใช้จ่ายที่สู้กับเวียดนามและฟิลิปปินส์ได้ ถ้าองค์กรนี้สามารถส่งออกด้วย

ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าบริษัทเอกชนอื่น ๆ ในที่สุดบริษัทเอกชนอื่น ๆ ก็จำเป็นต้องปรับลดค่าใช้จ่ายต่อหัวของแรงงานลง เพราะถ้าไม่ลด แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศก็จะหันมาใช้บริการขององค์กรนี้

องค์กรนี้จะทำงานครบวงจรทั้งในและต่างประเทศ ในต่างประเทศจะทำหน้าที่แสวงหาตลาดเจรจากับรัฐบาล เจรจากับบริษัทที่ต้องการจ้างแรงงานไทย ดูแลแรงงาน บริการข่าวสารข้อมูล เชื่อมการติดต่อระหว่างแรงงานกับครอบครัว ดูแลการส่งแรงงานกลับบ้าน หรืออยู่ต่อในต่างประเทศ

ด้านภายในประเทศ ทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล รมรงค์ให้แรงงานมาใช้บริการขององค์กร ให้รู้สภาวะทางตลาด ค่าจ้างในต่างประเทศและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

นำเอาระบบการฝึกอบรมแบบเวียคนามมาใช้ คือ ทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมประมาณ 3 เดือน และฝึกทักษะให้แรงงานตามความต้องการของนายจ้าง มีประกาศนียบัตรรับรองการฝึกอบรม สร้างมาตรฐานการฝึกอบรมที่เป็นที่ยอมรับของตลาดต่างประเทศ

องค์กรจัดหาแหล่งทุนให้คนงานกู้โดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ค้ำประกัน แต่คนงานที่ส่งออกโดยองค์กรทุกคน องค์กรจะเป็นผู้ค้ำประกันเงินกู้ให้ โดยมีสัญญาให้คนงานส่งเงินกลับผ่านบัญชีขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้หักชำระหนี้ได้ การสร้างหลักประกันเช่นนี้ ทำให้แรงงานไม่จำเป็นต้องเสี่ยงที่จะขายไร่ขายนา หรือวิ่งเต้นไปหาหลักทรัพย์มาค้ำประกันเงินกู้ จะเป็นการส่งเสริมให้คนยากคนจนมีโอกาสเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้มากขึ้น

ในกรณีที่นายจ้างในต่างประเทศมาคัดเลือกแรงงานด้วยตนเอง และยินดีออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ต้นทุนการส่งออกจะต่ำลง องค์กรสามารถที่จะส่งแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศด้วยการรับค่าจ้างที่ต่ำลง แต่มีรายได้สุทธิเท่าเดิมหรือดีกว่าได้

กล่าวโดยสรุป องค์กรนี้ทำหน้าที่ทั้งด้านการคัดเลือกคนงาน อบรมแรงงาน พัฒนาและรับรองทักษะแรงงาน บริการด้านเงินทุนส่งแรงงานออก รับโอนเงินจากแรงงาน จัดส่งเงินให้ครอบครัวแรงงาน จัดหาตลาดและตำแหน่งงานในต่างประเทศ บริการข่าวสารข้อมูลแก่แรงงาน และรัฐบาล เป็นตัวเชื่อมประสานการติดต่อระหว่างแรงงานกับครอบครัว ดูแลสวัสดิการ ให้การคุ้มครองและแก้ไขปัญหาให้แรงงาน ดูแลการส่งแรงงานกลับบ้าน

องค์กรนี้เป็นองค์กรไม่เน้นกำไร แต่มีรายได้จากการรับโอนเงินและได้ส่วนต่างจากค่าแลกเปลี่ยนเงินตรา ได้ค่าดอกเบี้ย ค่าอบรมค่าธรรมเนียมบริการ และค่าตรวจสุขภาพ

รายได้อีกทางหนึ่งที่น่าจะเป็นไปได้ คือ รายได้จากการส่งของให้แก่แรงงานที่จัดส่งไปทำงานโดยองค์กร ของที่ส่งให้อาจจะเป็นเสื้อผ้า อาหาร และของบางอย่างจากเมืองไทย โดยทางองค์กรจะคิดค่าบริการและค่าสิ่งของจากคนงาน และหักชำระค่าสิ่งของจากเงินโอนที่คนงานโอนมาให้ครอบครัว

สมมุติถ้าจำนวนแรงงานที่องค์กรส่งออกไปในประเทศต่าง ๆ มีจำนวนหนึ่งแสนคน ก็อาจจะสามารถส่งอาหารกระป๋องพื้นเมือง ไปให้คนงานเหล่านี้ได้ถึงเดือนละแสนกระป๋องหรือมากกว่า เฉพาะรายได้ส่วนนี้ก็อาจจะได้ถึงเดือนละเป็นล้าน ถ้าคนงานสั่งให้ส่งสินค้าอื่น ๆ อีกหลายอย่าง รายได้ขององค์กรก็จะยิ่งมากขึ้น จะเห็นได้ว่า องค์กรไม่จำเป็นต้องไปเก็บค่าบริการแพง ๆ จากคนงาน ก็สามารถที่จะพอมีรายได้เพื่อการดำเนินงานอย่างพอเพียงจากธุรกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ

การปฏิรูปโดยการจัดตั้งองค์กรจัดการแรงงานส่งออกอย่างครบวงจรนี้ ผู้เขียนกำลังร่างรูปแบบองค์กร ลักษณะการถือหุ้น รูปแบบการบริหารจัดการ และแหล่งเงินทุนดำเนินการ เพื่อเป็นโครงร่างต้นแบบให้ผู้สนใจพิจารณา และช่วยกันวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมลงตัว

ตามแนวคิดและแนวทางที่เสนอมานี้ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่แรงงานและประเทศชาติได้ ถึงเวลาที่จะต้องปลดแอกให้แรงงานและเชิดชูพวกเขาเยี่ยงนักรบแรงงานผู้กอบกู้เศรษฐกิจของชาติ มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับผู้หารายได้เข้าประเทศประเภทอื่น ๆ

ข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ภายในเวียดนาม

1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อทางการ	- สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (The Socialist Republic of Vietnam)
รูปแบบการปกครอง	- สังคมนิยม
ผู้นำสำคัญทางการเมือง	- นายงง ดึก หมั่น (Nong Duc Manh) เลขาธิการพรรคคอมมิวนิสต์ - นายเจิ่น ดึก เลื่อง (Tran Duc Luong) ประธานาธิบดี/ประมุขของรัฐ - นายฟาน วัน ขาย (Phan Van Khai) นายกรัฐมนตรี/หัวหน้ารัฐบาล
รัฐมนตรีต่างประเทศ	- นายเหวียน ซี เนียน (Nguyen Dy Nien)
วันชาติ	- 2 กันยายน (ได้รับเอกราชจากฝรั่งเศส เมื่อ 2 กันยายน 2488/ ค.ศ. 1945)
เมืองหลวง	- กรุงฮานอย (Hanoi)
เขตการปกครอง	- 4 นคร (ฮานอย โฮจิมินห์ ไฮฟอง ดานัง) และ 57 จังหวัด
พื้นที่	- 331,033 ตารางกิโลเมตร ความยาวจากเหนือจรดใต้ 1,650 กิโลเมตร มีชายฝั่งทะเลยาวทั้งสิ้น 3,440 กิโลเมตร มีเขตแดนทางทะเลร่วมกับไทยยาว 97 กิโลเมตร ทิศเหนือ มีพรมแดนติดจีน ยาว 728 กิโลเมตร ทิศตะวันตก มีพรมแดนติดลาว ยาว 1,555 กิโลเมตร ทิศตะวันตกเฉียงใต้ มีพรมแดนติดกัมพูชายาว 982 กิโลเมตร ทิศตะวันออก มีพรมแดนติดทะเลจีนใต้ และทิศใต้ติดอ่าวไทย
ประชากร	- 82 ล้านคน (2543)
การเข้าเป็นสมาชิก	- เมื่อการประชุม ASEAN Ministerial Meeting (AMM)
อาเซียน	ครั้งที่ 28 ที่บันดาร์ เสรี เบกาวัน เดือนกรกฎาคม 2538 (ค.ศ.1995)

2. ข้อมูลเศรษฐกิจ

ระบบเศรษฐกิจ	- เศรษฐกิจการตลาดแบบสังคมนิยม (socialist-oriented market) ภายใต้นโยบายการปฏิรูปทางเศรษฐกิจ (Doi Moi) ที่เริ่มใช้เมื่อ ธันวาคม 2529 (ค.ศ.1986)
เงินตรา/อัตราแลกเปลี่ยน	- สกุลดอง (Dong) ประมาณ 14,500 ดอง/1 ดอลลาร์สหรัฐ
รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปี	- 400 ดอลลาร์สหรัฐ (2543)
GDP	- 31.1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (2543)
GDP Growth	- ปี 2542 ร้อยละ 4.8 และปี 2543 ร้อยละ 6.7
อัตราเงินเฟ้อ	- ร้อยละ 1.4 (ปี 2542) ร้อยละ 1 (ปี 2543)
การค้าระหว่างประเทศ	- มูลค่าส่งออกและนำเข้า เท่ากับ 14.3 และ 15.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐตามลำดับ
สินค้าออกที่สำคัญ	- น้ำมันดิบ เสื้อผ้าและสิ่งทอ ผลิตภัณฑ์อาหารทะเล รองเท้า ข้าว กาแฟ คอมพิวเตอร์ พริกไทย ถ่านหิน สินค้าหัตถกรรม ยางพารา
ตลาดส่งออกที่สำคัญ	- ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ไต้หวัน
สินค้านำเข้าที่สำคัญ	- วัตถุดิบสิ่งทอและเครื่องหนัง เครื่องจักรและอุปกรณ์ จักรยานยนต์ รถยนต์ เหล็ก ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์และชิ้นส่วน ผลิตภัณฑ์เคมี
นำสินค้าเข้าจาก	- สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ จีน
การลงทุนจากต่างประเทศ	- ปี 2543 มีมูลค่าเงินลงทุนรวม 2.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ จนถึงปัจจุบันมีจำนวน โครงการลงทุนจากต่างชาติทั้งสิ้น 2,678 โครงการ มูลค่าเงินลงทุนจดทะเบียน 36.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ
ประเทศผู้ลงทุนที่สำคัญ	- สิงคโปร์ ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฮองกง ฝรั่งเศส

3. ความสัมพันธ์กับไทย

- สถาปนาความสัมพันธ์ - 6 สิงหาคม 2519 (ค.ศ. 1976)
- กลไกความสัมพันธ์ทวิภาคี - (1) คณะกรรมาธิการร่วม (Joint Commission-JC) ตั้งเมื่อปี 2534 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของไทยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวางแผนและการลงทุนเวียดนาม เป็นประธานร่วม การประชุมครั้งล่าสุดคือ ครั้งที่ 6 เมื่อ มิถุนายน 2542 ที่กรุงฮานอย

- (2) คณะอนุกรรมการการค้าร่วม (Joint Trade Commission)

ตั้งเมื่อปี 2538 มีอธิบดีกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์และอธิบดีกรมเอเชียและแปซิฟิก กระทรวงการค้าเวียดนามเป็นประธานร่วม การประชุมครั้งล่าสุด คือ ครั้งที่ 3 เมื่อธันวาคม 2542 ที่กรุงฮานอย

การลงทุนไทยในเวียดนาม - ไทยเป็นนักลงทุนต่างชาติในเวียดนาม ลำดับที่ 11 มีการลงทุนช่วงปี 2531-43 จำนวน 93 โครงการ มูลค่า 1.1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยไทยเป็นนักลงทุนลำดับที่ 2 ในอาเซียน รองจากสิงคโปร์

การค้ากับเวียดนาม - ช่วงมกราคม-พฤศจิกายน 2543 มีมูลค่าการค้ารวม 1,030 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยไทยเป็นประเทศคู่ค้าลำดับ 5 ในกลุ่มอาเซียน

สินค้านำเข้าจากไทย - ยานพาหนะ (อุปกรณ์และส่วนประกอบ) เม็ดพลาสติก เหล็ก น้ำมันสำเร็จรูป ลำใยแห้ง อาหารสัตว์เลี้ยง เคมีภัณฑ์ เครื่องจักรกลและชิ้นส่วน วัตถุดิบสำหรับผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอ หนังสือพิมพ์

สินค้าส่งออกมาไทย - น้ำมันดิบ ถ่านหิน อาหารทะเล กาแฟ รองเท้า เสื้อผ้าและสิ่งทอ

เอกอัครราชทูตไทย - นายเกรียงศักดิ์ ศิริสุข (Kriengsak Deesrisuk)

ประจำเวียดนาม (เข้ารับหน้าที่เมื่อมีนาคม 2543)

เอกอัครราชทูตเวียดนาม - นายโด หง็อก เซิน (Do Ngoc Son)

ประจำประเทศไทย (เข้ารับหน้าที่เมื่อมีนาคม 2540)

4. สถานการณ์ทั่วไปในเวียดนาม

(1) การเมือง

• การเมืองภายในของเวียดนามมีเสถียรภาพภายใต้การนำของพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนามที่สามารถครองอำนาจได้อย่างมั่นคงต่อเนื่อง แม้ว่าจะประสบปัญหาที่ท้าทาย อาทิ ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหาความเสื่อมศรัทธาของประชาชนต่อพรรคฯ อิทธิพลของกระแสทุนนิยม

- ระหว่างวันที่ 19-22 มีนาคม 2544 มีการประชุมสมัชชาพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนาม สมัยที่ 9 ที่ประชุมฯ ได้พิจารณารายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประจำปี 2544-2554 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประจำปี 2544-2549 รวมทั้งได้เลือกคณะกรรมการกลางพรรคฯ จำนวน 150 คน และสมาชิกกรมการเมือง (Politburo) จำนวน 15 คน พร้อมทั้งแต่งตั้งนายง ด๊ก หมั่น (Nong Duc Manh) อดีตประธานสภาแห่งชาติ เป็นเลขาธิการพรรคฯ คนใหม่

(2) เศรษฐกิจ

- เศรษฐกิจเวียดนามขยายตัวอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายปฏิรูปโด่ยเหม้ย (Doi Moi) ที่เริ่มใช้เมื่อธันวาคม 2529 มีวัตถุประสงค์หลักที่จะพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมภายในปี 2563 ในปี 2543 เศรษฐกิจเวียดนามปรับตัวดีขึ้นหลังจากที่การขยายตัวชะลอตัวลงภายหลังประสบวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในภูมิภาคเมื่อปี 2540 โดยในปี 2543 มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจร้อยละ 6.7 เพิ่มขึ้นจากปี 2542 ที่มีอัตราร้อยละ 4.8 อีกทั้งยังสามารถบรรลุความตกลงทางการค้ากับสหรัฐฯ เมื่อ 13 กรกฎาคม 2543 ความตกลงดังกล่าวเมื่อมีผลใช้บังคับหลังจากที่รัฐสภาสองฝ่ายให้สัตยาบัน จะเป็นการเปิดตลาดสหรัฐฯ สำหรับสินค้าเวียดนาม และปูทางให้เวียดนามเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกต่อไป

(3) สังคม

- การเปิดประเทศและการปฏิรูปเศรษฐกิจของเวียดนามส่งผลให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมอย่างกว้างขวาง อาทิ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาการเพิ่มประชากร ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม รัฐบาลเวียดนามได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยการรณรงค์ให้ประชาชนยึดมั่นในอุดมการณ์สังคมนิยมและชาตินิยม ควบคุมสื่อมวลชนอย่างเข้มงวด ขณะเดียวกันก็พยายามลดช่องว่างระหว่างเมืองกับชนบท ตลอดจนให้สิทธิเสรีภาพในการประกอบธุรกิจและการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้น

5. สถานะความสัมพันธ์ระหว่างไทย-เวียดนาม

- ความสัมพันธ์ไทย-เวียดนาม ในปัจจุบันดำเนินไปอย่างราบรื่นและใกล้ชิด โดยเฉพาะภายหลังจากที่เวียดนามเข้าเป็นสมาชิกอาเซียนเมื่อกรกฎาคม 2538 เนื่องจากสองฝ่ายต่างเห็นถึงความสำคัญของการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จึงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาลำดับที่ตึงค้ำงกันมาในอดีตให้ลุล่วงและร่วมมือกันพัฒนาความสัมพันธ์ให้คืบหน้าในหลายด้านเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

(1) การเมือง

- ปัจจุบันมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด สองฝ่ายสามารถแก้ไขปัญหาที่ค้างค้ำมาในอดีตให้ลุล่วงด้วยสันติวิธี อันเป็นการขจัดชนวนปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ที่สำคัญได้แก่

ปัญหาเขตแดนทางทะเล ที่มีอยู่ร่วมกัน 97 กิโลเมตร ได้ลงนามความตกลงว่าด้วยการแบ่งเขตทางทะเล เมื่อสิงหาคม 2540 มีผลใช้บังคับเมื่อกุมภาพันธ์ 2541

ปัญหาประมงและจัดระเบียบทางทะเล ได้ลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างกองทัพเรือว่าด้วยการลาดตระเวนร่วมและจัดตั้ง โครงข่ายติดต่อสื่อสารตรง เมื่อมิถุนายน 2542 และได้ลาดตระเวนร่วมในพื้นที่ประชิดกันทางทะเลแล้ว 2 ครั้ง ครั้งล่าสุดคือ เมื่อ 2-4 พฤศจิกายน 2543

ปัญหาวนอพยพ ทางการไทยได้ปรับนโยบายตั้งแต่ปี 2535 เพื่อส่งเสริมให้วณอพยพผสมผสานและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไทยอย่างสงบสุข โดยการให้สถานะทางกฎหมาย ณ 31 สิงหาคม 2543 ทางการไทยได้ให้สถานะฯ แก่ วณอพยพแล้ว จำนวน 23,923 คน คงเหลืออีก 11,894 คน ซึ่งจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนได้สถานะฯ ทุกคน

- สองฝ่ายแลกเปลี่ยนการเยือนและการดูงานกันอย่างต่อเนื่อง ๑พณฯ ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ได้เยือนเวียดนามอย่างเป็นทางการเมื่อ 7 มีนาคม 2544 และ ๑พณฯ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้เยือนเวียดนามอย่างเป็นทางการ เมื่อ 25-26 เมษายน 2544

(2) เศรษฐกิจ

- ด้านการค้า เวียดนามเป็นประเทศคู่ค้าลำดับที่ 24 ของไทย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.7 ของการค้าไทยกับทั่วโลก และเป็นคู่ค้าลำดับที่ 5 ของไทยในกลุ่มอาเซียน (รองจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย) ในช่วงปี 2539-42 มูลค่าการค้ารวมไทย-เวียดนาม เพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 7.6/ปี โดยไทยเป็นฝ่ายได้เปรียบดุลการค้าเวียดนามตลอดช่วงดังกล่าว ในปี 2543 สองฝ่ายสามารถบรรลุเป้าหมายการค้า 1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ดังที่ตั้งไว้ได้ (ช่วง 11 เดือนแรกของปี 2543 สองฝ่ายมีมูลค่าการค้ารวม 1,030 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาเดียวกันของปี 2542 ที่มีมูลค่า 800.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ)

- **ด้านการลงทุน** เวียดนามเป็นแหล่งลงทุนที่นักลงทุนไทยให้ความสนใจ เนื่องจากอุดมด้วยทรัพยากรธรรมชาติ เป็นตลาดใหญ่ที่มีประชากรกว่า 80 ล้านคน อัตราค่าจ้างแรงงานถูก และมีคุณภาพ ในปี 2543 ไทยเป็นนักลงทุนต่างชาติลำดับที่ 11 ของเวียดนาม และเป็นนักลงทุนอาเซียนลำดับที่ 2 รองจากสิงคโปร์ มีมูลค่าการลงทุนรวม 1.1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ประเภทการลงทุนของไทย ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม โรงแรมอสังหาริมทรัพย์ การเกษตร อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ พื้นที่ที่เข้าไปลงทุนส่วนใหญ่ ได้แก่ โฮจิมินห์ ฮานอย ไฮฟอง ด่งไน บาเรีย เกียนยาง และดานัง

- **ความช่วยเหลือร่วมมือทางวิชาการ** ไทยเริ่มให้ความช่วยเหลือร่วมมือทางวิชาการแก่เวียดนามในปี 2535 ในรูปของการให้ทุนการศึกษา/ฝึกอบรม ทุนงาน วัสดุอุปกรณ์ การจัดส่งผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาหลัก ได้แก่ การเกษตร การสาธารณสุข และการศึกษา และต่อมาได้ขยายในหลายสาขา ในปี 2543 ไทยให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่เวียดนาม จำนวน 12.45 ล้านบาท นับเป็นประเทศที่ไทยให้ความช่วยเหลือมากเป็นลำดับที่ 3 รองจากลาวและกัมพูชา

- **ด้านประมง** ไทยและเวียดนามได้รื้อฟื้นความร่วมมือด้านประมงขึ้นมาใหม่หลังจากที่หยุดชะงักตั้งแต่มีนาคม 2537 โดยรัฐบาลเวียดนามอนุมัติให้วิสาหกิจภายใต้กระทรวงประมงเช่าเรือประมงไทยทำประมงในน่านน้ำเวียดนาม จำนวน 25 ลำ พร้อมว่าจ้างบุคลากรไทยประจำเรือลำละ 4-6 คน เมื่อสิงหาคม 2543 ฝ่ายไทยได้ส่งมอบเรือประมงแล้ว 5 ลำ จากทั้งหมด 25 ลำ ออกจับปลาแล้วหลายเที่ยวได้ผลประกอบการเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้ ส่วนราชการด้านประมงของไทยกับเวียดนามยังได้ร่วมมือกันในโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการสำรวจและจัดการทรัพยากรทางทะเลร่วมไทย-เวียดนาม โครงการจัดทำคู่มือชาวประมงเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่ชาวประมง ความร่วมมือทางวิชาการเรื่องการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

- **ด้านข้าว** ไทยและเวียดนามต่างเป็นผู้ผลิตและส่งออกข้าวรายใหญ่ของโลก เมื่อสิงหาคม 2535 สองฝ่ายได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือเรื่องข้าว และเมื่อ 19 กันยายน 2543 ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการส่งออกข้าว แต่ละฝ่ายจะนำข้าว 25% เข้าร่วมในโครงการฝ่ายละ 1 แสนตัน และส่งออกในราคาที่ตกลงร่วมกัน ขณะนี้ทั้งสองฝ่ายกำลังพิจารณาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือดังกล่าวต่อไป

(3) สังคม วัฒนธรรม

- ไทยและเวียดนามได้ลงนามความตกลงทางวัฒนธรรม เมื่อ 8 สิงหาคม 2539 ในโอกาสฉลอง ครบรอบ 20 ปีของการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกัน สำหรับโอกาสครบรอบ 25 ปีของการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตฯ ในปี 2544 สองฝ่ายได้ร่วมมือกันจัด

กิจกรรมฉลองโอกาสดังกล่าวอย่างหลากหลาย อาทิ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยน คณะนาฏศิลป์ การแข่งขันกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ การจัดทำบัตรโทรศัพท์พิเศษ

- เมื่อ 9 พฤษภาคม 2543 ไทยและเวียดนามได้ลงนามในความตกลงว่าด้วยการ ยกเว้นการตรวจลงตราสำหรับผู้ถือหนังสือเดินทางธรรมดาระหว่างกัน ส่งผลให้ประชาชนของ ทั้งสองประเทศเดินทางไปมาหาสู่และท่องเที่ยวกันมากขึ้น นอกจากนั้น ระดับจังหวัดของทั้งสอง ประเทศได้เห็นชอบที่จะสถาปนาความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกันหลายคู่จังหวัด อันจะ ช่วยส่งเสริมความร่วมมือด้านวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวให้มีความใกล้ชิดยิ่งขึ้น ล่าสุดเมื่อ 14 กันยายน 2543 จังหวัดพระนครศรีอยุธยากับจังหวัดหัวเทียนเว้ ได้ลงนามสถาปนาความสัมพันธ์ ร่วมมือกันเป็นคู่จังหวัดแรก

(4) ปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์

- แม้ทางการไทยจะได้พยายามดำเนินการตามนโยบายที่จะไม่ให้มีการดำเนินการ ใด ๆ ที่จะใช้ประเทศไทยเป็นที่พักพิง สถานที่ชุมนุม หรือฐานปฏิบัติการในการเคลื่อนไหวเพื่อ ต่อต้านรัฐบาลเวียดนาม และได้ร่วมมือกับทางการเวียดนามอย่างใกล้ชิดตามนโยบายดังกล่าว แต่ที่ ผ่านมา ยังมีบางกลุ่ม/บุคคลมีความพยายามที่จะใช้ไทยเป็นฐานหรือทางผ่านเพื่อบ่อนทำลายความ มั่นคงของเวียดนาม ล่าสุด เมื่อ 17 พฤศจิกายน 2543 นาย Ly Tong ชาวเวียดนามสัญชาติอเมริกัน ได้ซื้อเครื่องบินไทยไปรบไปพลต่อต้านรัฐบาลเวียดนามที่นคร โฮจิมินห์ อันเป็นการกระทำที่เวียดนามเห็น ว่าเป็นการละเมิดอธิปไตยและความมั่นคงของเวียดนามอย่างร้ายแรง ขณะนี้ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องของ ไทยและเวียดนามได้ร่วมมือกันเพื่อพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว มิให้ลุกลามส่งผลกระทบต่อความ สัมพันธ์อันดีในภาพรวมระหว่างกัน

ข้อมูลด้านแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1. เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2544 กระทรวงแรงงาน ผู้ทุพพลภาพจากสงคราม และกิจการ สังคมเวียดนาม ได้รายงานผลการสำรวจการใช้แรงงานของกระทรวงแรงงานฯ เวียดนาม จนถึง วันที่ 1 กรกฎาคม 2544 จากกลุ่มตัวอย่าง 109,300 ครอบครัว ใน 2,238 ชุมชน ทั่วทั้ง 61 จังหวัด ของเวียดนามสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1 ชาวเวียดนามในวัยทำงาน (อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) จำนวนประมาณ 39,489,000 คน (เป็นหญิง 19.5 ล้านคน) มีงานถาวรทำ มีผลให้อัตราการว่างงานของเวียดนามเท่ากับร้อยละ 97.24 (อัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 2.76) อย่างไรก็ดี อัตราการว่างงานในเมืองใหญ่ยังคงอยู่ใน ระดับสูงถึงร้อยละ 6.28 (โดยเฉพาะในเขตภาคเหนือของประเทศ อาทิ กรุงเทพมหานคร เมืองท่าไฮฟอง

และจังหวัดกว้างนิงห์ มีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 7.1-7.4) ซึ่งลดลงเพียงร้อยละ 0.24 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่แล้ว ในขณะที่จำนวนเฉลี่ยวันทำงานในเขตชนบทเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 71 ในปี 2539 เป็นร้อยละ 74.2 ในปีนี้

1.2 ร้อยละ 36.5 ของแรงงานในเขตเมืองใหญ่ จบการศึกษาอย่างน้อยระดับมัธยมศึกษา (สูงกว่าในเขตชนบท 3 เท่า) และร้อยละ 78 ของประชากรทั้งประเทศจบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือสูงกว่า โดยมีอัตราของผู้ไม่รู้หนังสือร้อยละ 3.8 ซึ่งแสดงถึงพัฒนาการของเวียดนามในการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่ใช้การศึกษาเป็นตัวนำ อย่างไรก็ตาม มีเพียงร้อยละ 17 ของแรงงานทั้งประเทศที่ได้รับการฝึกอบรมในสาขาอาชีพศึกษา (ร้อยละ 83 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ) ในขณะที่แผนงานแห่งชาติด้านแรงงาน ระบุว่าต้องสร้างงานถาวรให้ได้ 7.5 ล้านงานภายในปี 2548 หรือเท่ากับ 2 เท่าของจำนวนงานในปัจจุบัน โดยต้องสร้างงานเพิ่มให้ได้ 1.5 ล้านงานทุกปี พร้อมกับลดอัตราการว่างงานจากร้อยละ 6.28 ในปัจจุบัน ให้เหลือร้อยละ 5.6 และเพิ่มวันทำงานในเขตชนบทจากร้อยละ 74.2 ในปัจจุบัน ให้เป็นร้อยละ 80

1.3 รัฐบาลเวียดนามให้คำมั่นสัญญาในการพัฒนาการว่าจ้างงานในเวียดนาม โดยจัดสรรงบประมาณ จำนวน 22,580 พันล้านเวียดนามดอง (ประมาณ 1.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ หรือประมาณ 6.7 หมื่นล้านบาท) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสนับสนุนโครงการสร้างงานในช่วงระยะเวลาอีก 5 ปีข้างหน้า นอกจากนี้ รัฐบาลเวียดนามสัญญาว่าจะลงทุนเพิ่มขึ้นสำหรับการพัฒนาในภาคบริการ การท่องเที่ยว และงานสาธารณูปโภคในโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งปรับปรุงข้อกำหนดที่จะสนับสนุนการค้าและการบริการในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นและผลักดันภาคการผลิตและการบริการ อันจะนำไปสู่การสร้างงาน

1.4 ในเดือนกรกฎาคม 2544 เวียดนามมีประชากร 78.7 ล้านคน เพิ่มขึ้น 1 ล้านคนจากปีที่แล้ว ในจำนวนนี้เป็นประชากรในเขตเมืองใหญ่ 19.2 ล้านคน หรือร้อยละ 24.4 ของประชากรทั้งประเทศ ในขณะที่มีประชากรอีกประมาณ 59.5 ล้านคนอยู่ในชนบท ทั้งนี้ ประชากรเวียดนามร้อยละ 30.3 มีอายุต่ำกว่าวัยทำงาน

2. นักวิชาการแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์และนักสังคมวิทยาเวียดนาม มีความเห็นดังนี้

2.1 เวียดนามยังคงประสบปัญหาการว่างงานในระดับที่น่าวิตก ทั้งในเขตเมืองใหญ่และชนบท แม้ว่ารัฐบาลเวียดนาม จะพยายามสร้างงานให้มากขึ้นก็ตาม โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานได้เรียกร้องให้มุ่งเน้นการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมเสริมทักษะแก่แรงงานเวียดนาม เพื่อตอบสนององกระบวนการรวมตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลก และการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจของเวียดนาม

2.2 อัตราการว่างงานในเมืองใหญ่ทั่วประเทศ เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 6.35 โดยในนครโฮจิมินห์และกรุงฮานอย มีอัตราการว่างงานสูงถึงร้อยละ 6 และร้อยละ 9.5 ตามลำดับ ส่วนประชากรในชนบทซึ่งมีประมาณร้อยละ 80 ของประชากรทั้งประเทศ มีจำนวนคนว่างงานประมาณ 615,000 คน หรือร้อยละ 5 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งหากนับรวมประชากรในวัยก่อนและหลังทำงานด้วยแล้ว จะมีประชากรที่ไม่มีงานทำรวมประมาณ 1.2 ล้านคน

2.3 อุปสรรคสำคัญของการแก้ไขปัญหาการว่างงานก็คือ การอพยพของชาวนาจำนวนมาก เพื่อเข้าไปหางานทำในเขตที่ราบสูงภาคกลาง (เตยเวียน - Tay Nguyen) และเขตที่ลุ่มสามเหลี่ยมปากแม่น้ำโขง (กัวลิ่ง - Guu Long) และว่า ในกรุงฮานอยก็มีผู้อพยพจากจังหวัดใกล้เคียงเข้าไปหางานทำถึง 2 แสนคน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาการว่างงานจึงต้องคำนึงถึงประเด็นการอพยพโยกย้ายถิ่นฐานด้วย

2.4 การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจของเวียดนาม มีส่วนทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน เนื่องจากจะมีการปรับยุบองค์กรจาก 5,790 หน่วยงานให้เหลือเพียง 2,214 หน่วยงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานในรัฐวิสาหกิจดังกล่าวกว่าร้อยละ 30 หรือประมาณ 8 หมื่นคนต้องออกจากงาน

ทั้งนี้ นายเล ชวี โด่ง (Le Duy Dong) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ กล่าวว่า อาจมีแรงงานเวียดนามกว่า 1 แสน 5 หมื่นคน ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องออกจากงานภายในปี 2548 และงบประมาณในการชดเชยเงินให้แก่ผู้เกษียณอายุก่อนกำหนดอาจสูงถึง 400 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (ประมาณ 17,200 ล้านบาท) อนึ่ง แรงงานเวียดนามที่จะเข้าไปทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตการผลิตเพื่อส่งออก ก็จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพเสริมทักษะเพิ่มเติมขึ้น

2.5 กฎหมายวิสาหกิจ (Enterprise Law) ของเวียดนามฉบับที่ได้รับการแก้ไขแล้ว จะช่วยสร้างธุรกิจและงานใหม่ ๆ ให้แก่ตลาดแรงงานเวียดนาม ส่วนการส่งออกแรงงานเวียดนามไปยังต่างประเทศ โดยเฉพาะในปีหน้า ก็มีความไม่แน่นอนเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน

2.6 รัฐบาลเวียดนามควรให้ความสำคัญในการจัดโครงการฝึกอบรมเสริมทักษะวิชาชีพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาว พร้อมเสนอให้ใช้งบประมาณในเรื่องดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในส่วนการส่งเสริมการส่งออกแรงงาน ก็ควรมีการอบรมทั้งในด้านเทคนิคการทำงาน ภาษาต่างประเทศ และขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมของประเทศที่จะไปทำงาน รวมทั้งการรักษาริชธรรมเนียมการทำงานและการเคารพต่อสัญญาว่าจ้างด้วย เนื่องจากแรงงานเวียดนามที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศจะมีส่วนช่วยพัฒนาภาพลักษณ์ของแรงงานเวียดนามในตลาดแรงงานต่างประเทศอีกทางหนึ่ง ในขณะที่หน่วยงานของเวียดนามที่จัดหางานในตลาดต่างประเทศ ก็ควรเสาะหาตลาดใหม่ ๆ และรักษาพร้อมกับขยายตลาดปัจจุบัน

3. ในปี 2544 เวียดนามส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ ประมาณ 15,000 คน หรือร้อยละ 37.5 ของเป้าหมายที่ตั้งไว้ในปีนี้ ซึ่งเวียดนามได้ตั้งเป้าหมายการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศในปี 2544 ถึง 4 หมื่นคน โดยเฉพาะตลาดในตะวันออกกลาง สาเหตุสำคัญของการลดลงของตลาดแรงงานในต่างประเทศ เนื่องจากเหตุการณ์ก่อวินาศกรรมที่สหรัฐฯ เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2544 และสงครามในอัฟกานิสถาน ปัจจุบันมีแรงงานเวียดนามในต่างประเทศประมาณ 9 หมื่นคน สร้างรายได้ให้ประเทศเฉลี่ยปีละประมาณ 5 พันดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อคนต่อปี ในปี 2543 ที่ผ่านมา เวียดนามส่งออกแรงงานประมาณ 35,000 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2542 ถึงร้อยละ 44.3 (มีรายได้เข้าประเทศในปี 2543 ประมาณ 1,250 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ)

ข้อสังเกต

ก. ประชากรเวียดนามประกอบด้วยชนชาติต่าง ๆ ถึง 54 ชนชาติ แต่แทบไม่มีปัญหาในเรื่องการปกครอง เนื่องจากชนกลุ่มน้อยทั้งหมดรวมกันมีเพียงร้อยละ 13 ของประชากรทั้งประเทศ ในขณะที่มีชาวเวียดนาม เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ (ร้อยละ 73) และมีอิทธิพลโดดเด่นในด้านการเมือง การปกครอง ชนชาติต่าง ๆ ในเวียดนาม มีการผสมกลมกลืนกันพอสมควร ดังนั้นปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเวียดนาม จึงเป็นเรื่องของโอกาสการศึกษาและการประกอบอาชีพที่ยังเหลื่อมล้ำกันอยู่ค่อนข้างมากระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบท ดังปรากฏตามสถิติตัวเลขข้างต้น

ข. ในสังคมเมือง แม้จะมีสถิติของประชากรที่ได้รับการศึกษาในอัตราที่สูง แต่ขณะเดียวกันอัตราการว่างงานที่สูงในเขตเมืองใหญ่ ก็สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของปัญหาอื่น ๆ ของสังคมเมืองด้วย อาทิ ปัญหาโสเภณี ปัญหายาเสพติด และอาชญากรรม ในขณะที่สังคมชนบทอาจประสบปัญหาเหล่านี้น้อยกว่า แต่ก็มีอัตราผู้รู้หนังสือหรือได้รับการอบรมศึกษา และวิชาชีพในระดับต่ำกว่าด้วยเช่นกัน

ค. นักวิชาการแรงงานเวียดนามมีความห่วงกังวลเกี่ยวกับปัญหาการว่างงานของเวียดนามที่อาจทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งในเขตเมืองใหญ่และในชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามในการปฏิรูประบบบริหารรัฐกิจของเวียดนามที่กำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งมีเป้าหมายในการปฏิรูปหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จะนำไปสู่การปลดออกแรงงานจำนวนมากในอนาคต ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวในปัจจุบันและในปีหน้า จะยิ่งทำให้ปัญหาการว่างงานในเวียดนามทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นและนำไปสู่ปัญหาสังคมอื่น ๆ โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่ แม้ว่าทางการเวียดนามจะได้จัดเตรียมมาตรการต่าง ๆ และงบประมาณบางส่วนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่อาจประเมินได้ว่า จะประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาได้มากน้อยเพียงใด

**สรุปการเดินทางไปศึกษาดูงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ณ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ระหว่างวันที่ 11 - 16 ธันวาคม 2544**

วัตถุประสงค์ในการศึกษาและดูงาน

คณะกรรมการการแรงงาน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาและดูงานในครั้งนี้ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
2. เชื่อมความสัมพันธ์อันดีในการร่วมมือกัน ในหลักการจัดส่งแรงงานให้มีมาตรฐานวิธีการ คุณภาพ และค่าใช้จ่ายที่ประสานประโยชน์กัน ได้ดีในฐานะอยู่ในภาคพื้นเอเชียด้วยกัน โดยเฉพาะประเทศไทย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศเวียดนาม ซึ่งมีการจัดที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน และตลาดแรงงานต่างประเทศ แหล่งที่ใกล้เคียงกัน
3. แสวงหาข้อมูลต่าง ๆ เช่น
 - (1) นโยบายของรัฐบาลประเทศนั้น ๆ ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
 - (2) การบริหารและการจัดการของรัฐบาล องค์กรธุรกิจ
 - (3) ข้อดีและข้อเสีย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ
4. เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้กฎหมาย หลักการ ประกาศ คำสั่ง ของการจัดหางานต่างประเทศต่อไป

คณะกรรมการได้ปฏิบัติภารกิจในประเทศฟิลิปปินส์ (วันที่ 11 - 13 ธันวาคม 2544)

วันที่ 11 ธันวาคม 2544

1. เมื่อคณะกรรมการเดินทางถึงประเทศฟิลิปปินส์ ตามกำหนดเวลาแล้ว ได้เข้าเยี่ยมชมคารวะเอกอัครราชทูตไทยประจำประเทศฟิลิปปินส์

2. ได้รับฟังรายงานสรุปในข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประเทศฟิลิปปินส์ เช่น พลเมืองของประเทศ เศรษฐกิจ โดยเฉพาะเรื่องการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ได้รับทราบว่าเป็นประเทศฟิลิปปินส์มีพลเมืองประมาณ 73 ล้านคน มีการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ซึ่งทำให้มีรายได้เข้าประเทศประมาณครึ่งหนึ่งของรายได้ทั้งหมด ประชาชนส่วนมากให้ความสนใจในการออกไปทำงานต่างประเทศมาก มีทั้งสองประเภท คือ ไปทำงานต่างประเทศแล้วพำนักอยู่ในประเทศนั้น ๆ เลย และไปทำงานครบตามสัญญาแล้วกลับประเทศ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคตาม ทางภาครัฐบาลให้ความสนใจในการเข้าไปช่วยเหลือเมื่ออยู่ในต่างประเทศ โดยใช้สถานทูตต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางช่วยเหลือคนของประเทศเขา อีกประการหนึ่ง การเข้าทำงานได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือโดยภาครัฐบาล และคนหางานเอง มีความสามารถในเรื่องภาษาอังกฤษดีกว่าคนไทย

วันที่ 12 ธันวาคม 2544

คณะกรรมการได้เข้าพบผู้บริหารสูงสุดของ Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) ซึ่งเป็นสำนักงานบริหารในระบบคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐบาล คือ กระทรวงแรงงานฯ และการจ้างงาน (Department of Labour and Employment) จัดหน่วยงานต่าง ๆ คือ

1. หน่วยงานรับผิดชอบแรงงานในต่างประเทศ (Overseas Office)
2. หน่วยงานรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษารวมถึงครอบครัว (Educational Assistance)
3. หน่วยงานให้ความช่วยเหลือในด้านปัญหากฎหมายสำหรับผู้หญิงและครอบครัวของคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศ (Legal Assistance – Women and OFW Families)
4. หน่วยงานที่รับผิดชอบและในการช่วยเหลือคนหางานที่ถูกส่งกลับ (Workers Repatriation)
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่ทำงานในต่างประเทศและครอบครัว (Loan Assistance)
6. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการประกันชีวิตและประกันสุขภาพ (Insurance coverage and OWWA Medicare Program for OFWs)
7. โครงการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวของคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศและการฝึกอาชีพให้ครอบครัวด้วย

หน่วยงานที่กำกับดูแล OWWA นั้น อยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงแรงงานฯ และการจ้างงาน

วันที่ 13 ธันวาคม 2544

1. คณะกรรมการได้ไปดูงานในสำนักงาน Philippine Overseas Employment Administration เป็นสำนักงานกำกับดูแลในการบริหารการจ้างงานที่ไปทำงานต่างประเทศของ คนหางานชาวฟิลิปปินส์เป็นหน่วยงานระดับกรม รับผิดชอบในการจ้างแรงงานและบริหารงาน ด้านสวัสดิการแรงงาน (Employment and Welfare Office) ได้เข้าพบ นางแอนเจเลส ที. วองกราเซีย รองเลขาธิการสำนักงานจ้างงานและบริการสวัสดิการ (Mrs. Angeles T. Wong-Gracia, Deputy Administration of Employment and Welfare Office) ในการเข้าศึกษาและดูงาน หน่วยงานนี้ทำให้ ได้ทราบว่า

- (1) ฟิลิปปินส์มีนโยบายจัดส่งแรงงานให้มากที่สุด
- (2) อัตราการจัดส่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 สำหรับปีนี้และปีหน้า ค.ศ.2002 โดยเฉพาะการจัดส่งไปบริเวณตะวันออกกลาง ที่ประเทศซาอุดีอาระเบียมากที่สุด
- (3) งานทางด้านเดินเรือทะเลนั้น แรงงานฟิลิปปินส์ได้รับความนิยมมาก
- (4) ปัญหาการส่งแรงงานไปที่ประเทศได้หวั่นปกติเมื่อครบ 3 ปีแล้ว จะกลับไปทำงานอีกไม่ได้ มีการเปลี่ยนชื่อแล้วกลับไปทำงานที่ได้หวั่นใหม่อีกครั้ง
- (5) การจัดทำในพิธีการต่าง ๆ สำหรับคนหางาน ใช้เวลาเพียง 2 - 3 วัน แล้วต่อไป จะพัฒนาให้เสร็จภายใน 8 ชั่วโมง เสียค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งสัญญาจ้าง เป็นเงิน 25 เหรียญสหรัฐ

2. คณะกรรมการได้ศึกษาและดูงานที่องค์กรเอกชน ซึ่งใช้ชื่อว่า คันลุนจัน เซนเตอร์ เฟาน์เดชัน (Kanlungan Centre Foundation, Inc. Center of Migrant Workers) ซึ่งตั้งอยู่ที่ Quezon city ชานเมืองกรุงมะนิลา ซึ่งบริหารโดยองค์กรเครือข่ายของสภาองค์กรลูกจ้าง ได้รับจากต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมัน สหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้การช่วยเหลือต่อสมาชิกที่เป็นคนหางานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศทั้งภาคพื้นดิน (Land Bases) และการเดินเรือทะเล (Sea Bases) โดยจะให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย จัดสวัสดิการ การศึกษา และฝึกอบรม ซึ่งเป็นการช่วยเหลือทั้งตัวคนหางานและครอบครัว จะมีขอบเขตการช่วยเหลือกว้างกว่าภาคของรัฐบาล เพราะแม้ไม่จดทะเบียนกับทางภาครัฐ แต่ไปทำงานเมื่อมีปัญหากองทุนนี้จะเข้าช่วยเหลือได้อีกด้วย

คณะกรรมการได้รับคำบรรยายจากคุณแมรี ลู แอล แอลริค ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ มูลนิธิ ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า

- (1) การจัดส่งแรงงานไม่ใช่หลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ
- (2) จะทำการคัดค้านให้เรื่องที่ทางภาครัฐบาลจะใช้ในการส่งแรงงานไปต่างประเทศ เป็นอุตสาหกรรมส่งออก (The Labour Industries)

(3) ให้การสนับสนุนการออกกฎหมายว่าด้วย Deregulation of the Labour Export Industries)

(4) ส่งเสริมการออกกฎหมายคุ้มครองป้องกันสิทธิของสตรีผู้ใช้แรงงาน เช่น ที่ฮ่องกง การใช้งานสตรีเป็นคนรับใช้ แต่เมื่อนายจ้างถูกผู้ว่าจ้างตัดรายได้แล้ว นายจ้างถือโอกาสมาหักค่าจ้างกับแรงงานสตรีที่เป็นคนรับใช้ เป็นต้น

(5) การเปิดเสรีมากเกินไปสำหรับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ จะเป็นเหตุให้ “คนหางาน” ถูกหลอกลวงมากขึ้น ขณะนั้นรัฐบาลต้องเข้าตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

(6) ยังไม่เชื่อว่าหน่วยงานของรัฐบาล เช่น OWWA จะช่วยเหลือ “คนหางาน” อย่างจริงจัง อาจจะช่วยเหลือแต่ใช้วิธีจ่ายให้น้อย เพื่อปล่อยให้ “คนหางาน” ค้ำคะนาค้นตัวเอง ซึ่งในที่สุด NGOs จะเข้าช่วยเหลือ

(7) มีข้อมูลที่น่าเชื่อได้ว่า มีแรงงานของฟิลิปปินส์อยู่ในส่วนต่าง ๆ ของโลก คือ

(1) สหรัฐอเมริกา	1,016,848	คน
(2) ยุโรป	654,627	คน
(3) เอเชียตะวันออกและใต้	1,656,630	คน
(4) ตะวันออกกลาง	1,222,642	คน
(5) แอฟริกา	31,742	คน
(6) โอเชียเนีย	50,760	คน
(7) เดินเรือทะเล	<u>198,342</u>	คน
รวมเป็นจำนวน	<u>5,029,915</u>	คน

3. คณะกรรมาธิการได้เข้าเยี่ยมคารวะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและจ้างงานของประเทศฟิลิปปินส์ นางแพททริเซีย เอ. เอสทีโอ โทมัส (HON. Patricia A. STO Tomas Secretary of Labour and Employment) ซึ่งนอกจากจะเป็นรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแล้ว ยังทำหน้าที่ประธานของ Overseas Workers Welfare Administration-OWWA ด้วย

ในการพบปะในครั้งนี้เป็นโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างกระทรวงแรงงานฯ ของประเทศฟิลิปปินส์ ในฝ่ายบริหารกับคณะกรรมาธิการในฝ่ายนิติบัญญัติ ในระบบการตรวจสอบระหว่างสองฝ่าย ท่านรัฐมนตรีแรงงานยอมรับว่า เมื่อมีการร้องเรียนถึงสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงาน ตัวท่านเองจะไปเข้าพบเพื่อชี้แจงเองและให้ความสำคัญมากเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพราะต้องการความชัดเจนในการแก้ปัญหา ไม่ควรหลบเลี่ยงหรือให้ผู้อื่นไปแทน

ในการหาหรือได้มีผู้แจ้งข้อมูลด้านแรงงานในหลายประเด็น พอสรุปได้ดังนี้

- (1) การจัดส่งแรงงานนั้นประเทศฟิลิปปินส์กับประเทศนั้นไประยะเวลาใกล้เคียงกัน คือ ราวปี พ.ศ. 2520 คือ เริ่มต้นที่ 150,000 คน และได้ขยายตัวออกไปถึง 4,000,000 คน
- (2) สำหรับแรงงานหญิง เริ่มมีการจัดส่งในปี พ.ศ. 2523
- (3) ในปัจจุบันมีทูตแรงงานใน 45 ประเทศ โดยจัดให้ทูตแรงงานและสถานเอกอัครราชทูตอยู่ในที่เดียว และให้เอกอัครราชทูตเป็นผู้กำกับดูแลให้บริการแรงงานในประเทศนั้น ที่มีปัญหาหรือเจ็บป่วย ตลอดจนหาตลาดแรงงานด้วย
- (4) สายอาชีพที่จัดส่งไป ได้แก่ เดินเรือทะเล วิศวกร งานก่อสร้าง พยาบาล พนักงานขายของและคนรับใช้ในบ้าน
- (5) ปัญหาแรงงานสตรีที่รุนแรง คือ แรงงานสตรีที่เป็นคนรับใช้ในบ้าน เคยกระทำผิดถึงขั้นถูกประหารชีวิตในสิงคโปร์ เมื่อปี พ.ศ. 2538 นั้น เป็นเหตุหนึ่งที่น่ามาปรับปรุงกฎหมายและหลักการใหม่
- (6) การเปิดตลาดแรงงานใหม่ๆ ยังมีปัญหาอยู่มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ “คนหางาน” เอง ที่มีผู้หางานทำเอง หรือผ่านบริษัทฯ เอกชน เกิดปัญหาให้รัฐบาลแก้ยุ่งเสมอ สำหรับประเทศอาฟริกา นั้น มีบริษัทฯ เอกชนมาจัดส่ง ส่วนมากเป็นงานวิศวกร ร้อยละ 80 ปัญหาเหล่านี้กำลังหาแนวทางแก้ไข โดยจะเรียกทูตแรงงานเข้ามาประชุมในปลายเดือนธันวาคม นี้
- (7) ปัญหาแรงงานในประเทศก็มีเช่นกัน มีปัญหาเกิดในช่วงเวลาที่ผ่านมาประมาณ 1,000 กรณี แต่ข้อพิพาทเกิดขึ้นและถึงขนาดนัดหยุดงาน เพียง 41 กรณี ในบางครั้งต้องใช้อำนาจรัฐในการห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงาน และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน บางรายนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างถึงขั้นต้องใช้วิธียึดทรัพย์มาเฉลี่ยจ่ายให้
- (8) มีอัตราว่างงานในประเทศปัจจุบันประมาณ 10.2% เกิดจากปัญหาสภาพแรงงานเรียกค่าจ้างสูงเกินไป
- (9) จำนวนประชากรของประเทศปัจจุบันประมาณ 73 ล้านคน ออกไปทำงานต่างประเทศทั้งระบบ คือ ไปทำงานแล้วกลับ และไปทำงานโดยไปตั้งถิ่นฐานในต่างประเทศประมาณ ปีละ 840,000 คน มียอดรวมในปัจจุบันประมาณ 7 ล้านคน อยู่ในต่างประเทศ

การเยือนสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (วันที่ 14 - 16 ธันวาคม 2544)

เมื่อคณะกรรมการเดินทางถึงท่าอากาศยานนอยไบแล้ว ได้รับการต้อนรับจาก

ฝ่ายไทย ท่านเอกอัครราชทูต (นายเกรียงศักดิ์ ศิริสุข)

ฝ่ายเวียดนาม รองอธิบดีกรมวิเทศ (นายเซียง ดัก สุข)

วันที่ 14 ธันวาคม 2544

คณะกรรมการได้เข้าเยี่ยมชมการของท่านเอกอัครราชทูตไทยประจำประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม รับฟังสรุปรายงานทั่วไปถึงข้อมูลต่าง ๆ ของประเทศเวียดนาม กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงของประเทศ ในกรุงเทพมหานครนี้มีพลเมืองประมาณ 3 ล้านคน อาชีพหลักเป็นอาชีพเกษตรกร ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น โดยมีบริษัทต่างประเทศเข้ามาลงทุน เช่น ประเทศเกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไทย ฯลฯ ประชาชนเวียดนามเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ มีการผลิตวิศวกรเพิ่มขึ้น ทางด้านการศึกษา มีโรงเรียนของรัฐเกิดขึ้นหลายแห่ง แต่ยังไม่พอเพียง ปัญหาแรงงานมีอยู่บ้างแต่ไม่รุนแรง

การจัดส่งแรงงาน เนื่องจากเป็นประเทศสังคมนิยมจึงมีขีดจำกัดในการเปิดเสรีในการจัดส่งแรงงาน มีบริษัทจัดหางานประมาณ 156 บริษัท ประมาณ 86 บริษัท เป็นของรัฐหรือรัฐกำกับดูแล

วันที่ 15 ธันวาคม 2544

1. คณะกรรมการได้พบปะหารือกับนายบุง หังอก แถ่ง (Bui Ngoc Thank) รองประธานกรรมการกิจการสังคมของสภาแห่งชาติเวียดนาม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ

2. คณะกรรมการได้เข้าเยี่ยมชมการระนางเหวียน ถิ หัง (Nguyen Thi Hang) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พอสรุปได้คือ

(1) การจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศนั้นในระยะเริ่มต้นเมื่อขอบเขตจำกัด เพราะเป็นประเทศสังคมนิยม มักจะส่งไปยังประเทศสังคมนิยมด้วยกัน เช่น โซเวียต เยอรมันตะวันออก เชคโกสโลวาเกีย บัลแกเรีย เป็นต้น

(2) การจัดส่งแรงงานไปนั้นมีวัตถุประสงค์ 2 ด้าน คือ

- ด้านไปฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แล้วกลับมาทำงานในประเทศ

(3) ให้ความสำคัญในการใช้แรงงานสตรี ซึ่งอยู่ระหว่างปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่แล้ว

(4) ให้ความสำคัญในการหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการจัดส่งแรงงานต่าง ๆ กลุ่มอาเซียนด้วยกัน เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างและหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกัน

(5) จัดส่งแรงงานมีจำนวนประมาณ 300,000 คน ใน 39 ประเทศ โดยมีบริษัทจัดหางาน จำนวน 156 บริษัท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นของรัฐ

(6) เหตุผลที่รัฐเข้าไปเกี่ยวข้องมามากนั้น เพื่อกำกับดูแลในเรื่องของคุณภาพของคนหางาน ซึ่งต้องมีการจดทะเบียน โดยให้ใช้หลักฐานประกอบด้วย

- ประวัติของคนหางาน
- ใบรับรองจากบิดา มารดา และคู่สมรส
- ใบผ่านงาน
- ใบรับรองแพทย์
- หนังสือการอบรมฝีมือแรงงาน ภาษาในประเทศที่จะไป
- การเรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณีของประเทศนั้น

ซึ่งเรื่องเหล่านี้นายจ้างต่างประเทศยอมรับ เป็นการเฉพาะที่ออกให้โดยทางภาครัฐบาล

(7) การที่ “คนหางาน” จะเดินทางไปหรือไม่ต้องตัดสินใจเอง เพราะค่าใช้จ่ายต่าง ๆ คนหางานเป็นผู้ออก เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าลงทะเบียน แล้วแต่ประเทศที่ไป เช่น

ไปได้หัววัน	จ่าย	1,000	เหรียญ
ไปไซเวียด	จ่าย	1,200	เหรียญ

(8) เป้าหมายในการจัดส่ง 40,000 คน เริ่มต้นที่ 35,000 คน

3. คณะกรรมาธิการได้เข้าเยี่ยมชมคารวะนายหวู ดิง กู (Vu Dinh Cu) รองประธานสภาแห่งชาติเวียดนาม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องทั่วไป และมีการกล่าวถึงการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ต้องการเรียนรู้จากประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์ เพราะมีประสบการณ์มากกว่าประเทศเวียดนาม ถึงอย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานฯ ประเทศเวียดนามก็ได้มีมาตรการในการให้การศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความพร้อมในอนาคตต่อไป

ผลการดูงานที่ได้รับ

1. การยกระดับฝีมือของคนหางานในประเทศฟิลิปปินส์นั้น ได้รับการสนับสนุนที่ดี
2. การเรียนภาษาของประเทศนั้นต้องให้ความสำคัญ ทำให้คนฟิลิปปินส์ได้เปรียบคนหางานของชาติอื่น

3. ฟิลิปปินส์มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีหน่วยงานบริหารที่คล่องตัว

4. การสนับสนุนและช่วยเหลือ “คนหางาน” ที่ทำงานในต่างประเทศ ณ ประเทศนั้น ฟิลิปปินส์มีความพร้อมมากกว่า และมีการขยายผลบังคับไปอยู่ไปถึงครอบครัวด้วย

5. สำหรับประเทศเวียดนามนั้น ในปัจจุบันอยู่ระยะการเตรียมการ และเชื่อว่าในช่วงปี ค.ศ. 2002 นั้น “คนหางาน” ของเวียดนามจะมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การออกกฎหมายและข้อบังคับนั้นต้องดูไปถึงกฎหมายในประเทศที่จะเดินทางไป
2. ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมฝีมือให้ตรงกับความต้องการ ทั้งฝีมือวิชาชีพและภาษา เพื่อสะดวกต่อการติดต่อสื่อสารกัน
3. กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและการส่งเสริมการมีงานทำ ต้องกำหนดในเรื่องของการจัดหางานต่างประเทศไว้โดยเฉพาะและชัดเจน มีองค์กรรองรับที่ดี
4. จัดตั้งองค์กรกลางเพื่อการบริหารอย่างอิสระและคล่องตัว ประกอบด้วย กองทุนการจัดสวัสดิการ หน่วยช่วยเหลือ
5. มีหน่วยงานรับผิดชอบในกรณี “คนหางาน” ถูกส่งกลับ โดยไม่ได้รับความเป็นธรรม
6. มีหน่วยงานหรือองค์กรรับผิดชอบไปถึงครอบครัวคนหางานด้วย
7. รัฐบาลต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อแสดงออกให้เห็นความสำคัญในการไปทำงานต่างประเทศ และส่งรายได้กลับประเทศนั้น “คนหางาน” ควรจะได้รับการสนับสนุนและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างไรบ้าง
8. การกำหนดโทษ สำหรับบริษัทจัดหางานหรือผู้เข้าข่ายหลอกลวงนั้น ต้องกำหนดโทษให้ถึงระดับไม่สามารถประกอบกิจการได้อีกเลย และมีโทษปรับหรือจำ หรือทั้งจำและปรับด้วย
9. สมควรให้มีการจัดตั้งเป็นรูปรัฐวิสาหกิจในการส่งออก
10. ให้จัดมีการร่วมมือในลักษณะในกลุ่มอาเซียนหรือกับตลาดแรงงาน และค่าจ้างของแรงงานต่างประเทศ
11. ควรให้มีการจัดเป็นกองทุนเพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้การช่วยเหลือคนหางาน

โครงการจัดตั้งบริษัทจัดการกำลังคน
Global Human Power Management Corporation

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไข

- แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวงจำนวนมากและบ่อย ๆ
- คนงานถูกเอาเปรียบ ค่าใช้จ่ายไปทำงานต่างประเทศแพงเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีประเทศฟิลิปปินส์และเวียดนาม
- ตลาดแรงงานไทยแคบกว่าตลาดแรงงานฟิลิปปินส์และกำลังจะล้าหลังกว่าเวียดนาม ศักยภาพการแข่งขันของแรงงานไทยในต่างประเทศสู้ฟิลิปปินส์ไม่ได้ และกำลังจะสู้เวียดนามไม่ได้
- บริษัทนายหน้าไทยที่ส่งคนไปทำงานต่างประเทศ แข่งขันแย่งตำแหน่งงานกันมากเกินไป และพยายามเสนอผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่นายหน้าต่างประเทศ แล้วผลักภาระการใช้จ่ายมาให้คนงานไทย
- การแข่งขันแย่งโควตาของนายหน้าไทย ทำให้ประเพณีการจ่ายค่าใช้จ่ายให้แรงงาน โดยนายจ้างต่างประเทศสิ้นสุดลง มีผลให้ประเทศขาดรายได้ส่วนนี้ไปในที่สุด
- บริษัทนายหน้าบางบริษัท ไม่มีมาตรฐาน ไม่มีความรู้เรื่องต่างประเทศ ทั้งด้านกฎหมายและประเพณีวัฒนธรรม จึงไม่สามารถให้ข้อมูลรายละเอียดเรื่องเหล่านี้แก่แรงงานได้

1.2 แนวทางแก้ไขและพัฒนา

- ฝึกอบรมฝีมือเฉพาะด้านตามความต้องการของนายจ้างต่างประเทศ รวมทั้งให้ความรู้ด้านกฎหมายและประเพณีวัฒนธรรมของประเทศที่จะไปทำงานด้วย
- แสวงหาตลาดในต่างประเทศ โดยการติดตามสถานการณ์การจ้างงาน และเจรจาติดต่อโดยตรงกับรัฐบาลและผู้จ้างแรงงานเหล่านั้น
- คิดค่าบริการการไปทำงานต่างประเทศไม่ให้สูงกว่าประเทศคู่แข่ง กล่าวคือต้องลดค่าบริการลงประมาณร้อยละ 30-40 จากที่จัดเก็บอยู่ในปัจจุบัน

- จัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำบริการให้คนไปทำงานกู้ โดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน
- ติดต่อเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือแรงงานด้านกฎหมาย ด้านสิทธิ ด้านขวัญกำลังใจ และด้านวัตถุประสงค์จ้างแก่แรงงานในต่างประเทศ

1.3 การจัดตั้งบริษัทจัดการกำลังคน

จากปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์กรที่จะเข้ามารับผิดชอบก็คือ บริษัทจัดการกำลังคน (Global Human Power Management Corporation) บริษัทนี้จะอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐบาล จัดการบริหารกำลังคนเพื่อส่งไปทำงานต่างประเทศอย่างครบวงจร ทั้งด้านฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านแสวงหาตลาด ด้านบริการเงินทุน และด้านคุ้มครองดูแลแรงงานในต่างประเทศ บริษัทนี้ไม่เน้นกำไร แต่สามารถแสวงหารายได้เชิงธุรกิจเพื่อเลี้ยงตนเอง

2. วัตถุประสงค์ของบริษัท

- ให้บริการแก่แรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศด้วยค่าบริการที่ไม่สูงกว่าประเทศคู่แข่งอื่น ๆ
- สร้างศักยภาพให้แก่แรงงานไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับแรงงานจากประเทศอื่น ๆ
- แสวงหาตลาดงานให้แก่แรงงานไทย
- พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานไทย และข้อมูลตลาดงานในต่างประเทศ
- ดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

3. อำนาจหน้าที่ของบริษัท

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และแก้ไขปัญหาดังกล่าว บริษัทมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- 3.1 ดำเนินธุรกิจจัดหางานและตำแหน่งงานในต่างประเทศ และส่งคนไปทำงานต่างประเทศ
- 3.2 จัดหาแหล่งเงินทุนและให้บริการเงินทุนแก่ผู้ที่จะไปทำงานต่างประเทศ
- 3.3 รับโอนเงิน, รับเงินหรือชำระเงินใด ๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
- 3.4 ฝึกอบรม พัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

- 3.5 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ และการแก้ปัญหาทางเทคนิคเพื่อส่งเสริมการจัดหางานในต่างประเทศให้เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
- 3.6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงาน ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อบริการให้แก่ประชาชน และเป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายด้านการส่งคนไทยไปทำงานต่างประเทศ
- 3.7 บริการส่งของและสินค้าให้แก่คนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ หรือสิ่งของอื่นใดอันเกี่ยวเนื่องกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย
- 3.8 การกระทำอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัท

4. การระดมทุน

- 4.1 ทุนเรือนหุ้น หุ้นของบริษัทเป็นหุ้นสามัญมีมูลค่าหุ้นละ 100 บาท บริษัทจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน โดยมีรัฐบาลร่วมถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 30 อีกร้อยละ 70 เป็นหุ้นขององค์กรแรงงาน องค์กร NGOs มูลนิธิ กองทุนหมู่บ้าน สหกรณ์ และประชาชนกลุ่มอื่น ๆ
- 4.2 บริษัทเสนอต่อประชาชน บุคคลหรือนิติบุคคลใด ๆ ตามที่บริษัทจะกำหนดให้เข้าซื้อหุ้น ตามเวลา วิธีการ และจำนวนที่บริษัทกำหนด และให้บริษัทจัดออกหุ้นเหล่านั้นได้
- 4.3 บริษัทสามารถออกพันธบัตร โดยมีรัฐบาลค้ำประกัน เพื่อการระดมทุนจากประชาชน หรือจากสถาบันการเงินต่าง ๆ

5. การบริหารจัดการ

บริษัทควรมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นอย่างน้อย 7 หน่วยงาน คือ

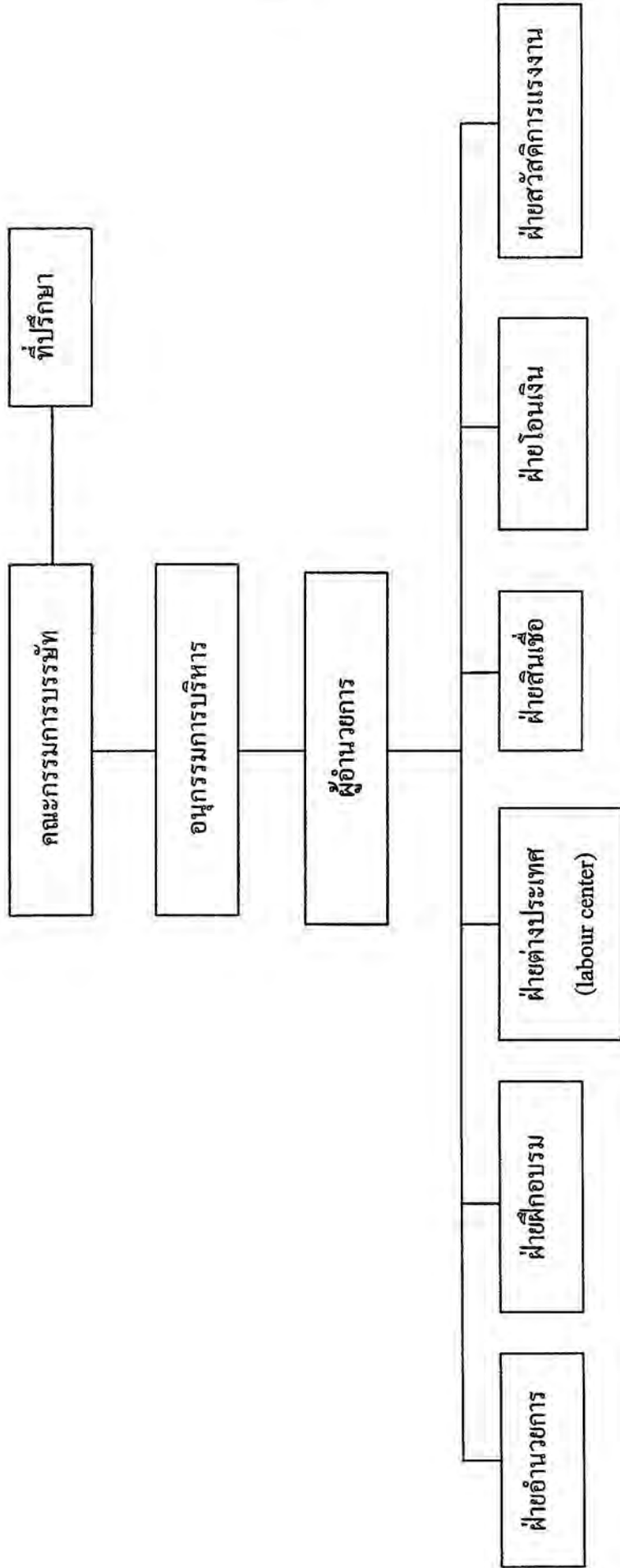
- 5.1 สำนักงานอัยการ ทำหน้าที่ประสานงาน งานอำนวยความสะดวกและงานบุคคลของบริษัท
- 5.2 ศูนย์ฝึกอบรม เพื่ออบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้จ้างแรงงาน
- 5.3 ศูนย์แรงงานต่างประเทศ (labour center) เพื่อทำหน้าที่หาตลาดประสานงานกับหน่วยงานรัฐบาลทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งดูแลและคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ
- 5.4 สินเชื่อแรงงาน เพื่อให้บริการสินเชื่อแก่แรงงาน โดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน

- 5.5 หน่วยงานรับ โอนและแลกเปลี่ยนเงินจากคนงาน ทำหน้าที่รับ โอนเงินจากคนงาน และเปลี่ยนเป็นเงินไทย เพื่อส่งให้ครอบครัวแรงงาน หักชำระหนี้เงินกู้ของคนงาน
- 5.6 หน่วยงานสวัสดิการแรงงานและครอบครัว ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือครอบครัวแรงงาน ประสานงานกับศูนย์แรงงานต่างประเทศ เพื่อให้การติดต่อระหว่างคนงานกับครอบครัว เป็นไปด้วยความราบรื่น หน่วยงานนี้จะทำหน้าที่บริการส่งสิ่งของให้แก่คนงานด้วย
- 5.7 หน่วยงานพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานและตลาดแรงงาน เพื่อให้การหาตลาดและตัดสินใจ ด้านนโยบายมีความถูกต้องแม่นยำ

6. โครงสร้างบริษัท

- 6.1 กรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการบริษัทที่เป็นตัวแทนจากกระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงานฯ และกรรมการที่เป็นตัวแทนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทนจากองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และจากภาคธุรกิจ ฯลฯ กรรมการทำหน้าที่กำหนด นโยบาย
- 6.2 การบริหารงานประจำวัน อยู่ภายใต้การจัดการของผู้อำนวยการบริษัท ซึ่งมีการคัดสรร เข้ามารับตำแหน่งคราวละ 4 ปี การคัดสรรผู้อำนวยการเป็นไปตามวิธีการของการคัดสรร ผู้อำนวยการขององค์การรัฐวิสาหกิจ

โครงสร้างบริษัท





เยี่ยมคารวะ นางเหงียน ถิ หั่ง
(Nguyen Thi Hang)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เยี่ยมคารวะ นายหวู ดิง กู
(Vu Ding Cu)
รองประธานสภาแห่งชาติเวียดนาม



เยี่ยมคารวะ นายบู่ย หง็อก ถ่าง
(Bui Ngoe Thanh)
รองประธานคณะกรรมการกิจการ
สังคมของสภาแห่งชาติเวียดนาม

