



โครงการวิจัยเรื่อง

การบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย

สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสนอต่อ

ฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

30 พฤศจิกายน 2559

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง

การบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21

คณะผู้วิจัย	สังกัด
1. ศ.ดร. สุภาภักดิ์ จันทวานิช	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
2. นายสมาน เหล่าดำรงชัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
3. นางสาวสุธาสินี แก้วเหล็กไหล	โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย
4. นายพศกร โยธินีรนาท	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
5. นางสาวพจรักษ์ ศรีไชยวงศ์	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
6. นางสุนัษา หมั่นจงใจดี	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย

ชุดโครงการ การปฏิรูปนโยบายแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สถานการณ์และเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย ในประเด็นการได้งาน, การเกิดภาระหนี้สินจากการได้งาน, ความเปราะบางต่อการตกเป็นผู้ถูกค้ามนุษย์, การคุ้มครองแรงงานไทยและกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง (2) ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการในการดำเนินงานของแรงงานคืนถิ่นและสภาพแรงงานไทยคืนถิ่น รวมถึงความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากต่างประเทศ และ (3) ส่งเสริมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในชุมชน คณะวิจัยได้เลือกศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย โดยใช้สัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยและเจ้าหน้าที่ของภาครัฐและเอกชน

ส่วนกรณีแรงงานไทยคืนถิ่น คณะวิจัยเลือกศึกษาในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีและตำบลยังสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์แรงงานคืนถิ่นจำนวน 100 คน โดยแบ่งพื้นที่ละ 50 คน นอกจากนั้นผู้ประสานงานในพื้นที่จะใช้แบบสำรวจเก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่น โดยใช้ระยะเวลา 5 เดือนระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 เมื่อถึงเวลาสิ้นสุด กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งสองพื้นที่รวมกันเป็นจำนวนทั้งสิ้น 138 คน วัตถุประสงค์เพื่อต้องการเก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่นที่ยังไม่เคยมีข้อมูลจากหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนดำเนินการมาก่อน โดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญในการถูกหลอกลวงและการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองซึ่งไม่ผ่านกระบวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของรัฐ ดังนั้นโครงการนี้จึงเป็นโครงการนำร่องเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเก็บข้อมูลของแรงงานคืนถิ่นในพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและยุทธศาสตร์สำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อสามารถให้แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองโดยหน่วยงานภาครัฐอย่างยั่งยืน

คณะวิจัยได้ศึกษาแรงงานไทยในเกาหลีใต้พบว่า กระบวนการจัดหางานของแรงงานไทยมีทั้งแบบรัฐจัดส่งและเดินทางด้วยตนเอง โดยแอบแฝงเป็นนักท่องเที่ยว บางกลุ่มมีนายหน้า บริษัทจัดหางานและนายจ้างชาวเกาหลีใต้พาเข้าประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะเข้าไปทำงานอาชีพก่อสร้าง แม่บ้าน เกษตรกรรม โรงงานอุตสาหกรรม งานบริการและนวดสปา ซึ่งงานนวดสปาเป็นงานที่ประเทศเกาหลีใต้สงวนให้คนท้องถิ่นของเกาหลีใต้ทำ ดังนั้นงานนวดสปาจึงมีแรงงานไทยแอบแฝงเข้าไปทำงานจำนวนมาก และด้วยเหตุนี้ทำให้อาชีพนี้เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ เนื่องจากพบว่าที่ผ่านมามีหญิงไทยที่เคยเข้ามาทำงานอาชีพนวดสปาแล้วถูกนายจ้างบังคับให้ค้าประเวณี โดยตนเองไม่สมัครใจ แต่ภายหลัง

หลบหนีจากสถานประกอบการและมาขอความช่วยเหลือจากสถานทูตไทยในกรุงโซล ซึ่งบทบาทของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะสำนักงานแรงงานไทยในสถานทูตไทยให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในเกาหลีใต้ นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานของเกาหลีใต้ในแต่ละเมืองที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างชาติ รวมถึงแรงงานไทยด้วย นอกจากนั้นวัดไทยในเกาหลีใต้ก็มีส่วนในการช่วยเหลือแรงงาน และเป็นศูนย์ร่วมในการทำกิจกรรมของแรงงานไทยเช่นกัน อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญมากที่สุดแรงงานไทยคือ การหนีแท็กซี่หรือการหลบหนีออกจากสถานประกอบการ เนื่องจากไม่พอใจในการทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบัน ตามกฎหมายแรงงานของเกาหลีใต้พบว่า การย้ายงานจะต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างก่อนหรือกิจการประสบปัญหาล้มละลาย แต่ส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะไม่ยินยอมให้ย้ายงาน และปัญหาที่สำคัญอีกประเด็นคือ เรื่องการสื่อสารด้านภาษา ถึงแม้จะผ่านการอบรมด้านภาษาจากประเทศมาแล้วก็ตาม แต่ในเชิงปฏิบัติแล้วแรงงานไทยก็ยังประสบปัญหาในการสื่อสารกับนายจ้างและคนท้องถิ่น

กรณีการศึกษาแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซียพบว่า กระบวนการจัดหางานของมาเลเซียจะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในสาขาอาชีพได้แก่ กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ งานก่อสร้าง เกษตรกรรม งานบริการและงานแม่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการทำงานเป็นเวลา 5 ปี ขยายเวลาได้อีก 5 ปี รวมเวลาที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำได้ไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมาเลเซียแบบถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนใหญ่จะผ่านระบบรัฐจัดส่ง บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างไปทำงาน อย่างไรก็ตามการลักลอบเข้าไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทยก็ยังคงมีอยู่จำนวนมาก เนื่องจากประเทศมาเลเซียมีพรมแดนที่ติดกับทางตอนใต้ของประเทศไทย ทำให้การลักลอบเข้าไปในมาเลเซียโดยอาศัยช่องทางพรมแดนเป็นส่วนใหญ่ งานประเภทแม่บ้านและพนักงานนวดสปาจะมีหญิงไทยลักลอบเข้าไปทำงาน ซึ่งกรณีนี้เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์เช่นเดียวกับประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียจะไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายของประเทศมาเลเซีย วัฒนธรรมของมาเลเซียที่เป็นสังคมมุสลิม และความไม่เข้าใจในภาษามลายูทำให้แรงงานไทยจะประสบปัญหาในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามสถานทูตไทยในมาเลเซียก็มีบทบาทที่สำคัญในการให้ความคุ้มครอง ซึ่งก็มีมาตรการเชิงรุกเช่นเดียวกับที่เกาหลีใต้ในการเข้าไปเยี่ยมเยียนแรงงานไทยในสถานประกอบการต่างๆ ส่วนใหญ่แล้วปัญหาของแรงงานไทยโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ 5 ประการดังนี้ (1) ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง (2) ถูกหักค่าใช้จ่ายเกินกฎหมายกำหนด (3) นายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวของลูกจ้าง (4) เมื่อลักลอบเดินทางเข้าไปทำงาน ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานภาครัฐ (5) ถูกหลอกให้ไปทำงานในมาเลเซียโดยนายหน้าและคนใกล้ชิด ทำให้ต้องไปทำงานในกิจการที่ไม่สมัครใจจะทำ และเสียค่าใช้จ่ายที่สูง

คณะวิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์และจัดอบรมแรงงานไทยคืนถิ่นในตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีและตำบลยังสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่เดินทางไป

ไปทำงานต่างประเทศเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงจำนวน 3 เท่า และส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานระหว่างอายุ 20 – 40 ปี อาชีพปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรและรับจ้างทั่วไป ส่วนรายได้ครั้งหลังสุดขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศอยู่ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาทมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รายได้ในต่างประเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในการตัดสินใจของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แม้ว่าจะไม่รู้ข้อมูลของลักษณะงานที่จะไปทำหรือประเทศปลายทางที่จะเดินทางไปทำงานก็ตาม กรณีการส่งเงินกลับบ้านพบว่า แรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างในบางพื้นที่ไม่ส่งเงินกลับบ้านเลย เพราะอาชีพที่ไปทำในต่างประเทศคือ เก็บผลไม้ป่าในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ที่ใช้ช่วงระยะเวลาสั้นๆเช่น 3 ถึง 5 เดือน และส่วนใหญ่จะนิยมถือเงินที่ได้รับจากประเทศปลายทางกลับประเทศไทย แต่หากเป็นประเทศอื่นเช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้หรืออิสราเอลมักจะส่งเงินกลับบ้าน

แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางานและนายหน้าเป็นคนกลางในการจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนกรณีไปด้วยวิธีใช้วีซ่าท่องเที่ยวและไปด้วยตัวเองจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากเป็นกรณีการเดินทางไปทำงานเก็บผลไม้ป่าในประเทศแถบยุโรป โดยอาศัยเครือข่ายญาติพี่น้องหรือคนในหมู่บ้านที่เคยไปทำงานในอาชีพนี้มาก่อน กรณีค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงพบว่า แรงงานไทยมีค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงแตกต่างกันไปตามพื้นที่และงานที่ได้ทำในต่างประเทศด้วย โดยในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะนิยมเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าซึ่งใช้เครือข่ายญาติพี่น้องและคนในหมู่บ้าน ทำให้ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก ต่างจากพื้นที่ในจังหวัดอุดรธานีที่ค่าใช้จ่ายยังค่อนข้างสูง เนื่องจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางานและนายหน้า

กรณีปัญหาด้านต่างๆและความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่สำคัญที่สุดพบว่า ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านสภาพความเป็นอยู่เช่น ที่พักอาศัยแออัด ยังไม่คุ้นชินกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสภาพอากาศในต่างประเทศ รองลงมาได้แก่ เงื่อนไขการจ้างและเงินค่าจ้าง การเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน/ช่วยเหลือ และมีปัญหากับนายจ้าง นอกจากนั้นยังพบว่ายังมีแรงงานไทยที่ยังมีหนี้สินติดตัวหลังกลับจากต่างประเทศแล้ว ส่วนใหญ่จะมีหนี้สินระหว่าง 20,000 - 100,000 บาท

การศึกษาการหลอกลวงคนไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยจำนวน 15 คนที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะถูกหลอกจากกลุ่มนายหน้ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ คนรู้จักภายในชุมชนและบริษัทจัดหางาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทของบุคคลที่มาหลอกลวงแรงงานไทยเหล่านี้ได้สร้างความน่าเชื่อถือ และโฆษณาชวนเชื่อให้กลุ่มคนไทยเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศสามารถสร้างรายได้ที่สูงกว่าทำงานอยู่ในประเทศไทย และหลอกให้กลุ่มตัวอย่างแรงงานเหล่านั้นยินยอมที่จะเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

ผลการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยคืนถิ่นโดยเจ้าหน้าที่ประสานงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอุดรธานีในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 พบว่า ได้ข้อมูลแรงงานคืนถิ่นจำนวน 138 คน จำแนกเป็นพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 63 คนและตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีจำนวน 75 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยทำงาน และบางส่วนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานเหล่านี้กลับจากต่างประเทศมาหลายปีแล้ว และบางคนยังมีความคิดที่จะกลับไปทำงานต่างประเทศอีก อย่างไรก็ตามมีประเทศปลายทางหลายประเทศที่มีเงื่อนไขจำกัดอายุแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงาน โดยจะไม่รับแรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปเช่น ได้หวันและเกาหลีใต้ เป็นต้น

การนำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทยพบว่า แรงงานคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับความรู้และทักษะด้านเกษตรกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ได้ภาษา งานก่อสร้าง งานด้านอุตสาหกรรม ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีแรงงานคืนถิ่นที่ได้รับความรู้และทักษะด้านงานอุตสาหกรรม รองลงมาคือ เกษตรกรรม งานก่อสร้างและงานบริการ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานคืนถิ่นไม่ได้้นำความรู้ ประสบการณ์และทักษะจากการไปทำงานต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทย เหตุผลเพราะประสบปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ใช้ก้าวหน้ากว่าประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่รู้ขั้นตอนการทำงานครบวงจร ประเทศไทยไม่มีงานประเภทนี้ ไม่มีวุฒิการศึกษา/ การศึกษาคำและในหมู่บ้านไม่มีงานนี้ให้ทำตามลำดับ และกรณีความสามารถในการใช้ภาษาของประเทศที่แรงงานคืนถิ่นเคยไปทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ทักษะการพูด (60 ฟัง อ่านและเขียนมีน้อย รองลงมาคือ ไม่ได้ทักษะด้านภาษาเลย

กรณีสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานไทยที่เคยไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ที่จังหวัดอุดรธานีพบว่า ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานโดยผ่านกระบวนการรัฐจัดส่ง และมี 2 คนที่ผ่านบริษัทจัดหางาน มีแรงงาน 2 คนเป็นเพศหญิงไปทำงานนวดสปา ส่วนแรงงาน 8 คนเดินทางไปทำงานเกษตรกรรมและก่อสร้าง กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แรงงานที่ไปทำงานผ่านระบบ EPS ได้เสียค่าใช้จ่ายตามที่รัฐกำหนด แต่แรงงานไทยที่ผ่านบริษัทจัดหางานเสียค่าใช้จ่ายจำนวน 150,000 บาท ส่วนสาเหตุที่เดินทางกลับประเทศไทย ส่วนใหญ่สิ้นสุดสัญญาจ้าง มีเพียง 2 คนที่ขออนุญาตเดินทางกลับเอง เนื่องจากเก็บเงินได้พอสมควรแล้วและไม่อยากทำงานนวดสปาต่อ ส่วนใหญ่แล้วจำนวนทั้ง 10 คนไม่ได้นำความรู้จากต่างประเทศมาใช้เลย เพราะเนื่องจากประเทศไทยไม่มีงานที่แรงงานไทยจะทำได้เหมือนในเกาหลีใต้ กรณีสัญญาจ้างนั้น แรงงานไทยทั้ง 10 คนมีสัญญาจ้าง แต่แรงงานไทยหญิงที่ไปทำงานนวดสปาจะถูกนายจ้างยึดหนังสือเดินทางไว้ ในประเด็นเรื่องของการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกพบว่า มีแรงงานบางส่วนที่ระบุว่าต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอื่นที่ไม่ใช่เกาหลีใต้ เนื่องจากให้เหตุผลว่า กระบวนการสมัครและคัดเลือกไปทำงานเกาหลีใต้มีความยุ่งยากและต้องใช้เวลาารอนาน ซึ่งกว่าจะได้ไปต้องรอนานถึง 1-2 ปี

ส่วนการเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียในสามจังหวัดชายแดน
ชายแดนภาคใต้ได้แก่ ปัตตานี ยะลาและนราธิวาสพบว่า แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานประเทศ
มาเลเซียมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20 – 34 ปี ด้านกระบวนการเดินทางไปทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้หนังสือ
เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย และส่วนใหญ่ไปกับเพื่อนและญาติพี่น้อง ซึ่งเพื่อนและญาติเป็นผู้หา
งานในประเทศมาเลเซียให้ ในด้านการทำงาน ส่วนใหญ่ไปทำงานภาคบริการและเกษตรกรรม กรณี
ประสบการณ์เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียพบว่า ส่วนใหญ่แล้วสาเหตุที่เดินทางกลับประเทศไทย
เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในประเทศมาเลเซียไม่ดี ค่าเงินมาเลเซียตกต่ำ และรัฐบาลมาเลเซียมีความเข้มงวดใน
การตรวจจับแรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าไปลักลอบทำงาน ในกรณีสัญญาจ้างงานพบว่า มีแรงงานไทยได้
ทำสัญญาจ้างงาน 5 ราย ส่วน 2 รายไม่มีสัญญาจ้างงานและถูกนายจ้างยึดเอกสารหนังสือเดินทางไป
ทำงานในการเดินทางกลับไปทำงานในประเทศมาเลเซียพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานไทยตั้งใจจะเดินทางไป
ทำงานในมาเลเซียอีก เนื่องจากยังมีเพื่อนและญาติพี่น้องยังทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย ถึงแม้ว่าอัตรา
ค่าจ้างในประเทศมาเลเซียจะใกล้เคียงกับประเทศไทยก็ตาม มีแรงงานบางส่วนไม่สนใจจะไปทำงาน
มาเลเซียแล้ว โดยให้เหตุผลว่าค่าจ้างไม่ต่างกันมากและทำงานในประเทศมาเลเซียเสี่ยงต่อการถูกตำรวจ
มาเลเซียจับและเนรเทศกลับประเทศหากแอบลักลอบทำงาน

ในประเด็นการรับรู้กลไกการคุ้มครองและการสร้างความมั่นคงของเครือข่ายต่างๆพบว่า ในกรณี
ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานกัมพูชาเห็นว่ายังมีน้อยได้แก่ ประเด็นกลไกการร้องเรียน ระบบกระบวนการ
ยุติธรรมในประเทศปลายทาง แหล่งทุนสนับสนุน ส่วนประเด็นที่แรงงานกัมพูชาเห็นว่าพอใช้ได้แก่ การ
เตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กระบวนการเตรียมความพร้อม/ขั้นตอนการไปทำงาน
ต่างประเทศ การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน/จัดหางาน

กรณีการมีส่วนร่วมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกัมพูชา
พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมกิจกรรมดังต่อไปนี้เลยคือ การรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพ/บริษัทเพื่อช่วยเหลือคน
ไทยไปทำงานต่างประเทศที่มั่นคง การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้
อย่างปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกให้
สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนนั้น และการสนับสนุนการดำเนินการของสหภาพ/บริษัท นอกจากนั้น
กรณีความเห็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกัมพูชาในด้านความต้องการของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้มีการจัดตั้ง
องค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการให้มีการจัดตั้ง
ช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และมีจำนวน 17 คนต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การจัดตั้งสหภาพช่วยเหลือแรงงานไทย/ เครือข่ายแรงงานไทยในจังหวัดเพชรบูรณ์และอุดรธานี
พบว่า กลุ่มแรงงานกัมพูชาในตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีมีการจัดตั้งกลุ่มสหภาพ

ช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศอยู่ก่อนหน้าแล้ว โดยมีกรรมการอยู่ 10 คน อย่างไรก็ตามกลุ่มสหภาพนี้ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการกับจัดหางานจังหวัดอุดรธานี แต่มีข้อจำกัดด้านเครือข่ายกับหมู่บ้านอื่นๆ ทำให้ยังไม่สามารถขยายเครือข่ายได้ อย่างไรก็ตามกลุ่มสหภาพช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศจะใช้คู่มือและแผนผังในการขยายเครือข่ายไปยังหมู่บ้านอื่น เพื่อสร้างความตระหนักและเฝ้าระวังการถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ และจะเป็นที่ปรึกษาการจัดตั้งกลุ่มสหภาพให้กับคณะทำงานในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอเวียงเหนือ จังหวัดเพชรบูรณ์ด้วย ส่วนกลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปหมู่บ้านตำบลยางสาว อำเภอเวียงเหนือ จังหวัดเพชรบูรณ์ยังไม่เป็นรูปเป็นร่างมากนัก มีเพียงแรงงานที่สนใจจะสร้างกลุ่มช่วยเหลือแรงงานไทยในชุมชน แต่ขาดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นคณะวิจัยจึงได้จัดการอบรมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยที่สนใจ และได้ให้ผู้นำกลุ่มตำบลยางสาวเดินทางไปดูงาน ณ จังหวัดอุดรธานี และร่วมหารือกับกลุ่มสหภาพแรงงานไทยที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี หลังจากนั้นคณะวิจัยได้ร่วมหารือกับคณะทำงานในพื้นที่ตำบลหนองไผ่อีกครั้ง และได้ข้อสรุปว่าขณะนี้มีความสนใจและรายชื่อผู้ที่เข้าเป็นสมาชิกจำนวน 26 คน อย่างไรก็ตามสถานที่ที่จะจัดตั้งกลุ่มสหภาพนี้ยังไม่สามารถจัดหาได้ทัน ดังนั้นกลุ่มนี้จึงยังไม่ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการได้ จึงอาศัยที่พักของผู้ประสานงานเป็นที่ดำเนินการไปพลางก่อน และจะใช้เครือข่ายของจังหวัดอุดรธานีเป็นแกนหลัก

กรณีข้อเสนอแนะ คณะวิจัยนำเสนอเป็นหัวข้อต่างๆดังนี้

1. กรณีการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานประเทศโดยภาพรวม

1.1 รัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของแรงงานย้ายถิ่นและมีการประเมินผลที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงการพัฒนาคนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งให้การคุ้มครองแรงงานและปราบปรามผู้ที่หลอกลวงอย่างจริงจัง

1.2 สร้างงาน ส่งเสริมอาชีพในชนบทให้แรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ มีงานทำที่สามารถเลี้ยงชีพได้ ลดจำนวนแรงงานไทยที่ออกไปทำงานต่างประเทศ

1.3 หากรัฐส่งเสริมการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รัฐควรมีมาตรการหรือยุทธศาสตร์เชิงรุกในการประชาสัมพันธ์และให้หลักประกันและคุ้มครองแรงงานไทยจนกระทั่งครบสัญญาจ้าง

2. ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและดูแลช่วยเหลือให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองในด้านสิทธิแรงงาน ดังนี้

(1) การจัดการด้านข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลเพื่อป้องกันการถูกหลอก ให้เข้าถึงแรงงานให้มากที่สุด โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย

(2) การจัดอบรมให้ข้อมูลแก่แรงงานไทย การอบรมนี้ควรเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้เพื่อป้องกันในลักษณะเชิงรุก ให้ความรู้ที่เข้าไปถึงชุมชนเข้าถึงแรงงานไทยในชนบทอย่างทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานมาก ให้แรงงานได้มีความรู้เพื่อการป้องกันหรือรู้เท่าทันการถูกหลอกลวง ซึ่งควร

จัดเป็นหลักสูตรสำหรับผู้สนใจจะไปทำงานที่แยกจากหลักสูตรสำหรับกลุ่มที่กำลังจะไปทำงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงแรงงานรวมทั้งการกระจายการอบรมให้เข้าถึงชุมชนในพื้นที่ได้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นความร่วมมือกับหน่วยงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ในแหล่งชุมชนที่สามารถเข้าถึงแรงงานได้ง่ายเช่น ผู้นำชุมชน/ อบต. กระทรวงมหาดไทย หรือการศึกษานอกโรงเรียน

(3) การคุ้มครองแรงงานที่เกิดปัญหาในต่างประเทศ เช่น กรณีพิพาทกับนายจ้าง ควรมีการจัดหาทนายเพื่อช่วยดำเนินคดี ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง และใช้ประโยชน์จากเงินกองทุนฯ ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

(4) การจัดส่งใบรายงานกลับ (จก. 12) ซึ่งกรมการจัดหางานได้รับรายงานน้อยมาก จึงควรปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และกำหนดมาตรการให้บริษัทจัดหางานที่เป็นผู้จัดส่งคนงานเป็นผู้ติดตามรายงานให้กรมการจัดหางาน และควรจัดทำแบบสำรวจแรงงานคืนถิ่นในพื้นที่ โดยอาจจะประสานกับอาสาสมัครในพื้นที่หรือผู้นำชุมชนในการช่วยสำรวจข้อมูลแรงงานคืนถิ่นและแรงงานไทยที่กำลังจะไปทำงานต่างประเทศ

(5) การกระตุ้นให้คนงานใช้ชีวิตในต่างแดนอย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ เช่น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม กิจกรรมด้านวัฒนธรรมและกีฬาที่วัดไทย สวนสาธารณะและศูนย์รวมคนไทยอื่นๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการชักชวนคนงานเข้าสู่อบายมุข ได้แก่ การดื่มสุรา การเสพยาเสพติด การพนัน การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย ตลอดจนการใช้ยาเสพติดอื่นๆ เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือฟรีๆ หรือ การร้องเพลงในคาราโอเกะและการกู้ยืมเงินดอกเบี้ยอัตราสูง

(6) การยอมรับศักยภาพฝีมือคนงานที่ได้ทักษะการทำงานและทักษะด้านภาษาเพิ่มขึ้นระหว่างทำงาน โดยความร่วมมือระหว่างนายจ้าง คนงาน บริษัทจัดหางาน และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้สามารถยกระดับสู่การเป็นแรงงานกึ่งฝีมือขณะทำงานในต่างประเทศและเมื่อกลับมาประเทศไทยแล้ว

(7) การเผยแพร่ความรู้และประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาคนงานไทยที่ถูกหลอกลวงในต่างประเทศเช่น กรณีการแต่งงานปลอมในต่างประเทศ ซึ่งอาจจะตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์

(8) การเตรียมตัวกลับประเทศไทย ควรมีแผนการทำงานในประเทศไทยรองรับ จัดระบบให้มีการรายงานตัวและจัดทำข้อมูลผู้ที่กลับจากทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งการให้ความรู้/จัดอบรมเกี่ยวกับการลงทุน ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในด้านต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย

แรงงานคืนถิ่น ส่งเสริมให้แรงงานสามารถใช้เงินทุนที่ได้มาสำหรับการประกอบอาชีพในประเทศได้ โดยไม่ต้องกลับไปทำงานต่างประเทศอีก

(9) ควรจัดทำรายชื่อของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีประมาณ 250 บริษัทลงในหนังสือพิมพ์รายวัน ประมาณเดือนละสองครั้ง หรือทำเป็นแผ่นโปสเตอร์แล้วนำไปติดในแต่ละหมู่บ้านที่มีคนไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมาก เพื่อป้องกันการหลอกลวงจากบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนและนายหน้าเถื่อน โดยใช้งบประมาณการจัดทำจากเงินกองทุนช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

3. กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดูแลด้านการศึกษา และเป็นหน่วยงานที่มีแหล่งการเรียนรู้อยู่ในชุมชน ในทุกพื้นที่ รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ในต่างประเทศที่มีแรงงานไปทำงานเป็นจำนวนมาก ร่วมมือกับกระทรวงแรงงานในการให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของแรงงานร่วมกับกระทรวงแรงงานในหลักสูตรต่างๆตั้งก่อนไป ขณะทำงานอยู่ต่างประเทศ รวมทั้งหลังกลับจากทำงาน ในต่างประเทศด้วย โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ดังนี้

1) ควรให้ความรู้แก่แรงงานก่อนไป โดยเฉพาะในกลุ่มที่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศ ร่วมกับกระทรวงแรงงานในการจัดอบรมหรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและให้เข้าถึงกลุ่มแรงงานในพื้นที่ ให้แรงงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งการจัดอบรมแรงงานที่กำลังเดินทางในพื้นที่ส่วนภูมิภาค

2) ควรขยายบริการการศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาทางไกล ให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ และในประเทศอื่นๆที่มีคนงานไทยไปทำงานจำนวนมาก ได้แก่ การขยายบริการ กศน. ระดับม.6 การจัดกลุ่มสนใจ โรงเรียนในโรงงานและการขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาผ่านการศึกษาทางไกล

3) ควรให้บริการสื่อวิทยุและสื่ออื่นๆของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและให้บริการด้านการศึกษา เช่น รายการวิทยุ กศน. การสอนภาษาต่างประเทศ และการรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าขณะทำงานในต่างประเทศ

4) ควรพิจารณาให้วัดไทยและพระสงฆ์ไทยในต่างประเทศมีบทบาทในเชิงรุกในการสั่งสอนแรงงานไทยให้รู้จักใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและร่วมจัดการศึกษาให้แรงงานในต่างประเทศด้วย

4. กระทรวงการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานที่ดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดของข้อเสนอแนะดังนี้

1) สถานทูตหรือสถานกงสุลในต่างประเทศควรจัดตั้งงบประมาณในการเพิ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่ล่ามและอาสาสมัครในต่างประเทศมากขึ้นในประเทศปลายทางที่มีแรงงานไทยหลังไหลเข้าไปทำงานจำนวนมากขึ้นเช่น เกาหลีใต้ ใต้หวันและอิสราเอล ซึ่งจะช่วยให้แรงงานไทยได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากรัฐไทยมากขึ้น

2) ควรประสานงานกับองค์กรต่างๆของประเทศปลายทางในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติ และแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานข้ามชาติระหว่างหน่วยงาน รวมถึงร่วมจัดกิจกรรมสำหรับแรงงานไทยในประเทศปลายทางด้วย แต่บางประเทศได้เริ่มทำมาแล้วเช่น ใต้หวัน ที่หน่วยงานของไทยร่วมกับหน่วยงานของใต้หวันในการกิจกรรมสำหรับแรงงานไทยในวันสำคัญของไทย ดังนั้นประเทศที่ยังไม่ได้จัดทำ ควรเริ่มจัดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือและการคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศปลายทาง

5. กรณีการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานประเทศเกาหลีใต้

จากการศึกษาแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีพบว่า ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ EPS มีจุดที่ควรปรับปรุง ได้แก่

1. ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ EPS มีจุดอ่อนอยู่ที่กระบวนการตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ เช่น สถานะทางการเงินของบริษัท ประวัติการทำผิดกฎหมายการจ้างแรงงานของเกาหลี หรือการคัดกรองคุณสมบัติของนายจ้างก่อนการคัดเลือกแรงงานไทย

2. เมื่อนายจ้างมีการคัดเลือกแรงงานแล้ว แรงงานไม่สามารถรับทราบรายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของนายจ้าง หรือของบริษัทได้ ลูกจ้างจะได้รับทราบแค่จะไปทำงานประเภทอะไร นายจ้างชื่ออะไร สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน เป็นต้น แต่จะไม่สามารถรับทราบตำแหน่งงานที่จะทำก่อนเดินทางไปทำงานได้ จึงเป็นจุดหนึ่งเมื่อแรงงานไปทำงานแล้วเป็นตำแหน่งงานที่แรงงานไม่สามารถทำงานได้จึงต้องมีการขอย้ายงาน

3. ปัญหาอุปสรรคในการขอเปลี่ยนนายจ้างมีขั้นตอนยุ่งยาก และใช้เวลานาน หน่วยงานรับผิดชอบมีความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่

4. ขั้นตอนการสมัครไปทำงานในระบบ EPS ต้องมีการทดสอบภาษาเกาหลี กรมการจัดหางานควรจัดให้มีการอบรมภาษาของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโรงเรียนสอนภาษาเกาหลีของเอกชนมีค่าใช้จ่ายสูง

5. ระยะเวลาในการสมัครไปทำงาน EPS มีหลายขั้นตอน และมีระยะเวลารอในการอนุมัติให้ไปทำงานใช้ระยะเวลานาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานควรมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบในการจัดส่งแรงงานไทยเพื่อลดระยะเวลาในการรอได้งาน

6. พบปัญหาเมื่อแรงงานเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีแต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา เวลาการทำงาน มีการเรียกเก็บค่าอาหารและที่พัก เป็นต้น ขอให้กระทรวงแรงงาน

และศูนย์ช่วยเหลือแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีออกตรวจสอบนายจ้างเกาหลีที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างที่ระบุไว้กับลูกจ้างแรงงานไทย

7. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงโซล ไม่เพียงพอในการรับคำปรึกษาให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และดูแลผลประโยชน์ให้แรงงานไทย ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าได้ในหลายกรณี

6. กรณีการบริการจัดการแรงงานไทยไปทำงานประเทศมาเลเซีย

จากผลการศึกษา คณะวิจัยขอเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะดังนี้

1) หน่วยงานด้านการตรวจคนเข้าเมืองของไทยควรร่วมมือกับตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียในการตรวจสอบคนไทยที่เดินทางเข้าไปในมาเลเซีย และเก็บข้อมูลคนไทยที่เดินทางไปมาเลเซีย เมื่อคนไทยไม่ได้เดินทางกลับในระยะเวลาที่กำหนด ให้รีบแจ้งฝ่ายมาเลเซียเพื่อติดตามคนไทยที่ลักลอบอยู่เกินเวลาที่กำหนด

2) ส่วนใหญ่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซียมากที่สุด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐไทยควรมีแผนพบหรือเอกสารในการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยได้ตระหนักถึงข้อควรระวังในการปฏิบัติตนในสังคมวัฒนธรรมของมาเลเซียประเทศ เนื่องจากประเทศมาเลเซียเป็นสังคมมุสลิมจึงมีความละเอียดอ่อนในด้านศาสนาและความเป็นอยู่เชิงวัฒนธรรม ดังนั้นการปฏิบัติตนที่ไม่เคารพจารีตประเพณีของคนมาเลเซีย อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและความเป็นอยู่ในมาเลเซียได้ ดังนั้นการให้ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สถานการณ์และเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย ในประเด็นการได้งาน, การเกิดภาระหนี้สินจากการได้งาน, ความเปราะบางต่อการตกเป็นผู้ถูกค้ำมนุษย์, การคุ้มครองแรงงานไทยและกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง (2) ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการในการดำเนินงานของแรงงานกึ่งถิ่นและสภาพแรงงานไทยกึ่งถิ่น รวมถึงความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากต่างประเทศ และ (3) ส่งเสริมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในชุมชน ด้านพื้นที่การวิจัยนั้น คณะวิจัยได้เลือกศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย โดยใช้สัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยและเจ้าหน้าที่ของภาครัฐและเอกชน

ส่วนกรณีแรงงานไทยกึ่งถิ่น คณะวิจัยเลือกศึกษาในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีและตำบลยังสาว อำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์แรงงานกึ่งถิ่นจำนวน 100 คนโดยแบ่งพื้นที่ละ 50 คน นอกจากนั้นผู้ประสานงานในพื้นที่ใช้แบบสำรวจเก็บข้อมูลแรงงานกึ่งถิ่น โดยใช้ระยะเวลา 5 เดือนระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 เมื่อถึงเวลาสิ้นสุด กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งสองพื้นที่รวมกันเป็นจำนวนทั้งสิ้น 138 คน นอกจากนั้นคณะวิจัยได้เก็บข้อมูลแรงงานไทยเพิ่มเติมในพื้นที่อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีและใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อีกด้วย วัตถุประสงค์เพื่อต้องการเก็บข้อมูลแรงงานกึ่งถิ่นที่ยังไม่เคยมีข้อมูลจากหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนดำเนินการมาก่อน โดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญในด้านการถูกหลอกลวงและการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองซึ่งไม่ผ่านกระบวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของรัฐ ดังนั้นโครงการนี้จึงเป็นโครงการนำร่องเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเก็บข้อมูลของแรงงานกึ่งถิ่นในพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและยุทธศาสตร์สำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อสามารถให้แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองโดยหน่วยงานภาครัฐอย่างยั่งยืน

Abstract

The research project on administrative of Thai migrant workers go to work aboard in 21st Century has objectives as 1. To analysis the situation and collecting data of Thai workers in South Korea and Malaysia in the themes of receiving in job, debt bondage from job seeking, vulnerability to being victim of human trafficking, labour protection and justice process in destination country. 2. To study and analysis the guideline for implementation of Thai returnees and connection of Thai returnees include knowledge and experience which received from destination country. 3. Promoting to establish and increase capacity of connection of Thai returnees in the community. In term of research areas, research team has collecting data of Thai workers in South Korea and Malaysia by using indepth interviewed with Thai workers, Thai authorities and private sector as well.

In case of Thai returnees, research team has collecting data in Nongpai subdistrict, Wichianburi district, Pethchaburi province and Ban Nongpai subdistrict, Nong Harn district, Udon Thain province by using questionnaire to interview 100 returnees and separated 50 cases in both areas. Therefore local coordinators collect data within 5 months between September 2015 till January 2016. The samplings that collect are total 138 cases. Moreover researcher team has add collect data of Thai returnees in Nonghan District, Udon Thani Province and in 3 border provinces in Southern of Thailand. The aims of this survey collection are want to collect the returnees' information that never have and operate these information from Thai authority and private sector before. Especially the important information about deceiving and go to work aboard by their own that did not through the process by Thai authority. So this project is the pilot project to show the collecting of returnees' information in the areas where have more Thai workers go to work aboard is important with the policy, administrative and strategy for Thai workers go to work aboard and can manage Thai workers go aboard safety and protection by Thai authority sustainable.

สารบัญ

		หน้า
บทที่		
	บทคัดย่อ	ก
	Abstract	A
	บทสรุปผู้บริหาร	i
	สารบัญ	a
	สารบัญตาราง	c
	สารบัญแผนภูมิ	f
1	บทนำ	1
	1.1 สถานการณ์แรงงานไทยไปต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่น	1
	1.2 วัตถุประสงค์โครงการ	2
	1.3 ขอบเขตการวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย	3
	1.4 ระเบียบวิธีวิจัย	3
	1.5 กรอบแนวคิด	4
	1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นรูปธรรม	5
	1.7 ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	5
	1.8 กระบวนการผลักดันผลงานดังกล่าวออกสู่การใช้ประโยชน์	5
2	ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	2.1 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	8
	2.1.1 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีระหว่างรัฐต่อรัฐ กรณีประเทศเกาหลีใต้	9
	2.1.2 แรงงานไทยไปทำงานประเทศมาเลเซีย	13
	2.2 แรงงานไทยคืนถิ่น	15
3	สถานการณ์กระบวนการจ้างงาน หักเงินจากการได้งานและหลังจากกลับจากต่างประเทศ แรงงานในระบบและนอกระบบ สภาพการทำงาน กระบวนการยุติธรรมและการคุ้มครอง แรงงานในประเทศปลายทาง การตกเป็นเหยื่อค้ามนุษย์	24
	3.1 ประเทศเกาหลีใต้	22
	3.2 ประเทศมาเลเซีย	50
4	แรงงานไทยคืนถิ่น	64
	4.1 สถานการณ์แรงงานไทยคืนถิ่นในพื้นที่เป้าหมาย	64
	4.2 ผลการทดสอบความรู้แรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น	76
	4.3 ผลการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอุดรธานี	78

	4.4 การนำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทย	86
	4.5 การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเกาหลีใต้และมาเลเซีย	90
	4.6 การจัดตั้งสหภาพแรงงานไทย/ เครือข่ายแรงงานไทยในจังหวัดเพชรบูรณ์และอุดรธานี	93
	4.7 คู่มือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น	96
5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	99
	5.1 บทสรุป	99
	5.2 ข้อเสนอแนะ	108
	บรรณานุกรม	113
	ภาคผนวก	
	1.แบบสอบถาม	
	2.แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่และแรงงานไทย	
	3.แบบประเมินการอบรมก่อนและหลัง	
	4.แบบสำรวจข้อมูลเฝ้าระวังแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น	
	5.คู่มือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น	
	6.แผ่นพับกลุ่มสหภาพช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	
	7.จดหมายขอจัดตั้งกลุ่มสหภาพช่วยเหลือแรงงานไทย	
	8.รายชื่อสมาชิกที่เข้าร่วมจัดตั้งกลุ่มสหภาพช่วยเหลือแรงงานไทยในตำบลยังสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	
	9.กิจกรรมด้านการพัฒนาอาชีพของแรงงานคืนถิ่นในตำบลยังสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	
	10.บทความเรื่อง กระบวนการจัดหางานของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ: สถานการณ์รูปแบบและกลไกการร้องเรียน โดย นายสมาน เหล่าดำรงชัย	
	11.บทความเรื่อง แรงงานไทยในมาเลเซีย โดย นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนแรงงานที่เดินทางกลับประเทศไทยชั่วคราว (re-entry) จำแนกตามสาขาอาชีพที่ทำใน ต่างประเทศ ระหว่างปีพ.ศ 2554 - 2555	8
2.2 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดเพชรบูรณ์ ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558	19
2.3 แรงงานไทยที่ถูกกระจัดไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดเพชรบูรณ์ ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558	20
2.4 โครงการที่กรมการจัดหางานเปิดรับสมัครคัดเลือกแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2557 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558	20
2.5 สถิติผลการดำเนินคดีสาย/นายหน้าระหว่างปีพ.ศ. 2556 – 2558	23
3.1 แสดงจำนวนการจ้างงานชาวต่างชาติในประเทศมาเลเซียจำแนกตามกิจการ	53
3.2 กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย	55
3.3 อัตราภาษีสำหรับแรงงานต่างชาติในมาเลเซีย	58
4.1 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเพศ	67
4.2 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามอายุ	68
4.3 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามสถานภาพสมรส	68
4.4 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามอาชีพปัจจุบัน	69
4.5 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามรายได้ครั้งสุดท้ายเมื่อทำงานใน ต่างประเทศ	69
4.6 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการส่งเงินกลับบ้าน	70
4.7 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนเงินที่ส่งเงินกลับ	70
4.8 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้งานในต่างป	71
4.9 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามค่าใช้จ่ายในการไปทำงาน ต่างประเทศที่จ่ายจริง	71
4.10 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนครั้งต่อปีที่กลับไปทำงาน ต่างประเทศอีก	72

4.11	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามปัญหาด้านต่างๆและความ เป็นอยู่ในต่างประเทศที่สำคัญที่สุด	72
4.12	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามภาวะหนี้สินจากการไปทำงาน ต่างประเทศ	73
4.13	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนหนี้สินที่คงเหลืออยู่	73
4.14	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประสบการณ์ถูกหลอกเพื่อไป ทำงานต่างประเทศ	74
4.15	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามบุคคลที่มาหลอกไปทำงาน ต่างประเทศ	74
4.16	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนปีที่ได้ไปทำงาน ต่างประเทศ	75
4.17	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประเทศที่ไปครั้งล่าสุด	75
4.18	ผลการทดสอบความรู้แรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศและ แรงงานคืนถิ่น	76
4.19	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเดือนที่เก็บข้อมูล	78
4.20	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเพศ	78
4.21	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามอายุ	79
4.22	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามรูปแบบการเดินทาง	79
4.23	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามลักษณะสัญญาจ้างที่ไปทำงาน แบบเต็มเท็คหรือสวมนเท็ค	80
4.24	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามระยะเวลาไปทำงานต่างประเทศ	80
4.25	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเงินที่จ่ายไปทำงานต่างประเทศ	81
4.26	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนครั้งที่จ่ายเงินไป	81
4.27	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามผู้รับเงินที่จ่ายไปทำงาน ต่างประเทศ	82
4.28	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามบุคคลที่เดินทางไปด้วย	82
4.29	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประเทศปลายทางที่เดินทางไป ทำงาน	83
4.30	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศ	84
4.31	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามค่าจ้างในต่างประเทศ	85
4.32	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้ไปทำงานต่างประเทศ	85
4.33	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศ	86

4.34	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประสบการณ์/ความรู้และทักษะที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ	87
4.35	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้นำทักษะฝีมือ/ประสบการณ์/ความรู้ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศนำไปใช้งานหลังกลับประเทศไทย	88
4.36	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้นำทักษะฝีมือ/ความรู้ไปใช้หลัง กลับมา	88
4.37	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามปัญหาอุปสรรคที่ไม่สามารถนำทักษะฝีมือ / ประสบการณ์ / ความรู้เหล่านั้นมาใช้ปฏิบัติงาน	88
4.38	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามความสามารถในการใช้ภาษาของประเทศที่ท่านเคยไปทำงาน	89
4.39	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามทักษะภาษาที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ	90
4.40	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการรับรู้กลไกการคุ้มครองและการสร้างความมั่นคงของเครือข่ายต่างๆ	94
4.41	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการมีส่วนร่วมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่าย	94
4.42	จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามความต้องการของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	95

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศทั้งระบบ	5
2.1	จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้โดย กรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 - 2559	10
2.2	จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียโดย กรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2559	14
3.1	จำนวนแรงงานไทยที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี ปีพ.ศ. 2558	26
3.2	จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีโดยระบบ EPS	28
3.3	แสดงจำนวนแรงงานไทยทั้ง 6 ภาคกิจการ	54

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและปัญหา

สถานการณ์แรงงานไทยไปต่างประเทศ

กระแสการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบันเป็นกระแสนึงที่ยังคงเกิดขึ้นในประเทศไทย และมีแรงงานไทยจำนวนมากนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศปลายทางที่นิยมนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ เนื่องจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเช่นประเทศเกาหลีใต้ ใต้หวัน อิสราเอลและประเทศในตะวันออกกลาง ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะไปทำงานในกิจการก่อสร้าง กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและงานบริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่ประชากรในประเทศเหล่านั้นไม่ต้องการทำ

จากสถิติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพบว่า ในปี พ.ศ. 2555 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งสิ้น 132,442 คน หากจำแนกตามประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานพบว่าอันดับหนึ่งคือ ใต้หวัน มีจำนวนทั้งสิ้น 51,848 คน, เกาหลีใต้ 15,002 คน, ญี่ปุ่น 9,853 คน, อิสราเอล 8,387 คน สวีเดน 5,883 คน และสิงคโปร์ 5,737 คนตามลำดับ หากดูจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน 18 ประเทศที่แรงงานไทยนิยม พบว่าแรงงานไทยเดินทางไปหลายประเทศลดลง ตัวอย่างเช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นฮ่องกง บรูไน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ อิสราเอล คูเวต และสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตลาดแรงงานหลักๆของแรงงานไทยที่นิยมเดินทางไปทำงาน ทั้งนี้อาจจะมีหลายสาเหตุที่ทำให้จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศลดลงได้แก่ วิกฤตเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก, การแข่งขันของประเทศอื่นๆที่ส่งออกแรงงาน เช่น ฟิลิปปินส์, อินโดนีเซียและเวียดนาม, อุปสรรคด้านภาษาและฝีมือแรงงานที่หลายประเทศต้องการ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาเป็นอุปสรรคปัญหาในหาตลาดแรงงานทั่วโลก

ประเด็นสาขาอาชีพในต่างประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน, ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมากที่สุดร้อยละ 48.54 สำหรับตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทยคือภูมิภาคเอเชียตะวันออกโดยเฉพาะ ใต้หวัน นอกจากนั้นแรงงานไทยที่ไปทำงานมีรายได้ส่งกลับไทยในปี 2555 จำนวน 86,819 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2554 จำนวน 6,161 ล้านบาทหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.64 (สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2555)

นอกจากนั้นในปัจจุบัน ยังมีแรงงานไทยจำนวนหนึ่งเดินทางไปทำงานเก็บผลไม้ยังประเทศในยุโรป โดยวิธีเดินทางด้วยตนเองมากที่สุด ซึ่งจากการวิจัยของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชีย

ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า ธุรกิจการไปเก็บผลไม้ที่สแกนดิเนเวียเริ่มเกิดขึ้นเมื่อ 15 ปีที่แล้วโดยคนไทยที่ไปเยี่ยมญาติหรือท่องเที่ยวในสวีเดนได้หารายได้พิเศษด้วยการเก็บผลไม้ป่าขายพ่อค้าชาวสวีเดน มีแรงงานไทย 450 คนไปเก็บผลไม้ป่าในสวีเดนในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2546 เป็นเวลาสองเดือนครึ่งสามารถมีรายได้กลับประเทศไทยเฉลี่ยถึงคนละ 185,000 บาท ทำให้เกิดกระแสดึงดูดให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานนี่ยังแพร่หลายเพราะสามารถสร้างรายได้สูงในเวลาสั้นๆ ทำให้เกิดขบวนการหลอกลวงแรงงานด้วยการเรียกเก็บ “ค่าดำเนินการ” จากแรงงานรายละประมาณ 80,000- 200,000 บาท ขบวนการนี้จะดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานจากทางการสวีเดนแล้วส่งแรงงานไทยไปทำงานดังกล่าว แต่เนื่องจากการเก็บผลไม้ป่าเป็นงานที่แรงงานชาติต่างๆก็มาเก็บและแรงงานไทยที่หลังไหลไปเก็บมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งกันเก็บผลไม้ป่า ทำให้ปัจจุบันการเก็บผลไม้ป่าในยุโรปจึงไม่สดใสเหมือนในอดีต นอกจากนั้นขบวนการที่นำแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ปายังเอารัดเอาเปรียบแรงงานด้วยการจัดที่พักราคาแพงให้แรงงานไทยเช่า จัดขายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาสูงเป็นสองเท่าของราคาตลาด แรงงานที่ไปเก็บผลไม้ก็ไม่มีทางเลือกเพราะต้องทำงานวันละประมาณ 18 ชั่วโมง (ตามความสมัครใจของตน) จึงต้องเช่าที่พักและซื้อสินค้าราคาแพงเหล่านี้ ในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลไทยจึงได้ออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับจ้างเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน พ.ศ.2548 เพื่อส่งเสริมให้คนไทยไปเก็บผลไม้ป่าในสวีเดนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทางราชการสามารถรับทราบข้อมูลและดูแลผู้ที่เดินทางไปเก็บผลไม้ป่าได้ ระเบียบนี้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่รับแจ้งการเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาลในประเทศสวีเดนเพื่อคนงานจะได้นำไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้คนงานจะต้องมีหนังสือรับรองหรือเอกสารเชิญให้ไปเก็บผลไม้ป่าโดยบริษัทที่เป็นสมาชิกของ SBIF (ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับจ้างเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน พ.ศ.2548) (สุภาภรณ์ จันทวานิชและคณะ, 2553.)

จากการศึกษากรณีตัวอย่างแรงงานไทยที่เดินทางไปเก็บผลไม้ป่าที่ต่างประเทศและไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นภาพสะท้อนถึงชีวิตจริงของคนหางานในต่างประเทศที่พยายามดิ้นรนเพื่อต้องการแสวงหารายได้ที่ดี แต่ไม่มีข้อมูลและเครือข่ายที่สามารถช่วยเหลือในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, 2554)

2. วัตถุประสงค์โครงการ

1. วิเคราะห์สถานการณ์และเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย ในประเด็นการไต่ถาม, การเกิดภาระหนี้สินจากการไต่ถาม, ความเปราะบางต่อการตกเป็นลูกจ้าง, การคุ้มครองแรงงานไทยและกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง
2. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการในการดำเนินงานของแรงงานคืนถิ่นและสหภาพแรงงานไทยคืนถิ่น รวมถึงความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากต่างประเทศ

3. ส่งเสริมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในชุมชน

3. ขอบเขตการวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย

เพื่อศึกษาวิจัยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานและสภาพปัญหาด้านต่างๆ โดยเฉพาะหนี้สินของแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศมาเลเซียและเกาหลีใต้ โดยจะดำเนินการศึกษาวิจัยในพื้นที่เมืองที่มีแรงงานไทยไปทำงานจำนวนมาก ส่วนแรงงานไทยที่คืนถิ่นในประเทศไทย จะศึกษาในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีและตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจาก 2 พื้นที่นี้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และชุมชนมีแนวคิดที่จะสร้างเครือข่ายหรือสหภาพเพื่อช่วยเหลือแรงงานและอาสาสมัครเฝ้าระวัง เพื่อป้องกันการถูกสาย นายหน้าหรือบริษัทจัดหางานเถื่อนหลอกไปทำงาน

4. ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียและเกาหลีใต้ ที่มีการว่าจ้างแรงงานไทยไปทำงานและหนี้สินที่เกิดจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยจะสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) และธนาคารที่ปล่อยกู้ให้กับแรงงานไทย และกระบวนการที่หลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

2. ศึกษาวิจัยและดำเนินกิจกรรมโดยใช้การวิจัยภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 สัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย ทั้งนี้คณะวิจัยจะร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนและเจ้าหน้าที่รัฐของไทยประจำประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซียในการเข้าถึงกลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้

2.2 สัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซียได้แก่ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทั้งของไทยและประเทศปลายทาง, เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง, เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม/ อัยการ, เจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศไทยและประเทศปลายทางและ NGOs ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการให้การคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียและเกาหลีใต้

2.3 กรณีศึกษาแรงงานไทยที่คืนถิ่นที่เคยเดินทางไปทำงานในประเทศต่างๆเช่น อิสราเอล, สวีเดน, มาเลเซียและเกาหลีใต้ เป็นต้น โดยจะศึกษาแรงงานไทยที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี

และตำบลยังสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์แรงงานคืนถิ่นจำนวน 100 คน โดยแบ่งพื้นที่ละ 50 คน หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพรรณาข้อมูลในเชิงสถิติ

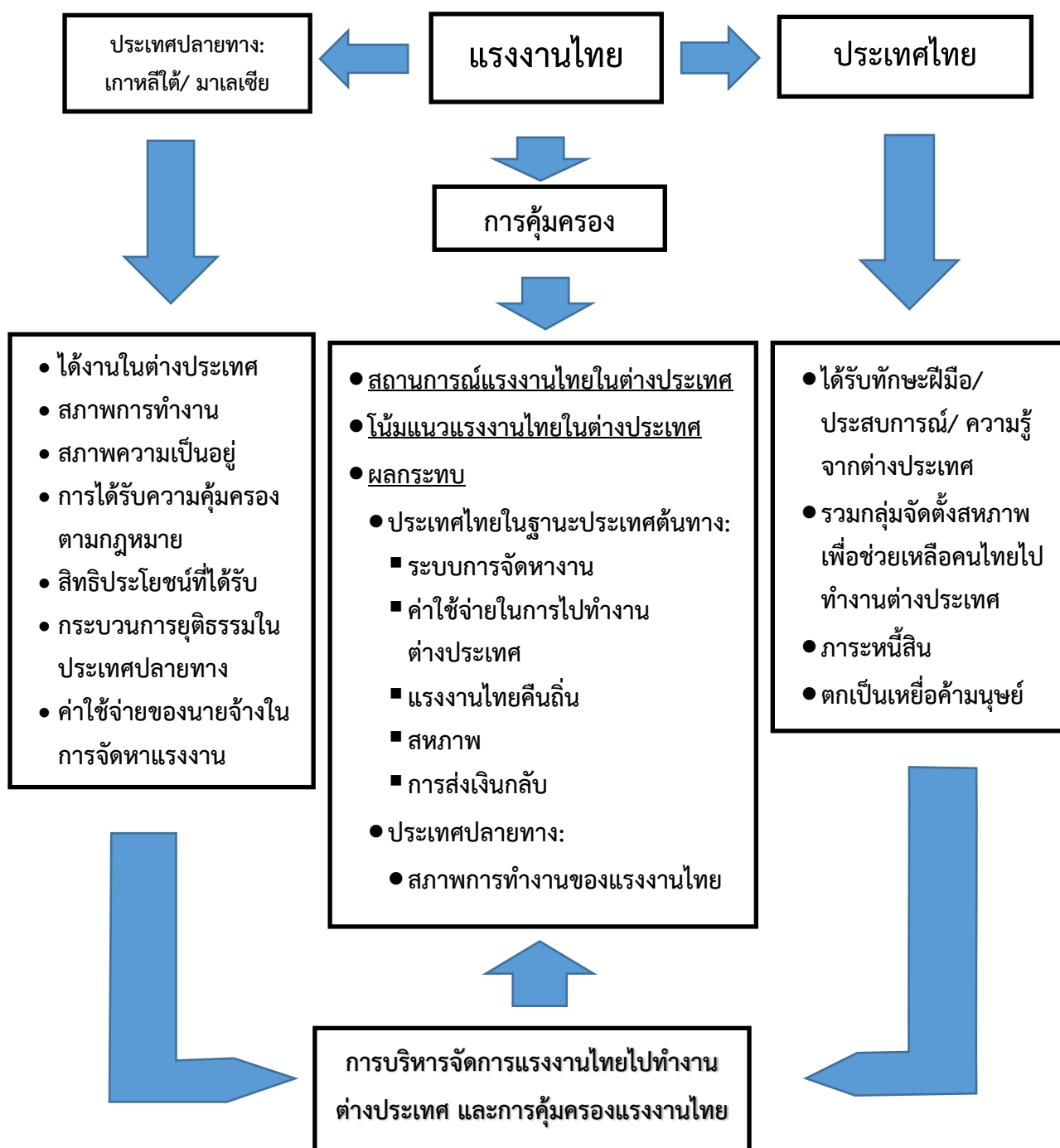
3. ใช้แบบสำรวจแรงงานไทยคืนถิ่นในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีและตำบลยังสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ในช่วงเดือนกันยายน 2558 ถึง เดือนมกราคม 2559 เป็นเวลา 5 เดือน หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพรรณาข้อมูลในเชิงสถิติ

4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเฝ้าระวังการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ, สหภาพในชุมชนที่จะช่วยเหลือแรงงานคืนถิ่นและแบบสำรวจแรงงานไทยคืนถิ่นและแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

5. กรอบแนวคิด

คณะวิจัยจะใช้กรอบแนวคิดเรื่องนโยบายการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง, ผลกระทบต่อการทำงานในประเทศปลายทางและเมื่อคืนถิ่นกลับประเทศไทยและการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและประเทศปลายทาง ดังแผนภูมิดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศทั้งระบบ



กรอบแนวคิดข้างต้นเป็นกรอบด้านการบริหารจัดการและการคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ผลกระทบที่เกิดจากการไปทำงานต่างประเทศทั้งในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นได้แก่ ระบบการจัดหางาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แรงงานไทยคืนถิ่น สภาพภาพแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและการส่งเงินกลับประเทศไทย ส่วนในประเทศปลายทางคือ สภาพการทำงานของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ทั้งนี้ในบริบทของประเทศไทยที่เป็นประเทศต้นทางเมื่อแรงงานไทยจะไปทำงานต่างประเทศและกลับมา จะมีประเด็นที่ได้รับผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศได้แก่ ได้รับทักษะฝีมือ/ ประสบการณ์/ ความรู้จากต่างประเทศ รวมกลุ่มจัดตั้งเครือข่ายและสภาพเพื่อช่วยเหลือคนไทยไปทำงานต่างประเทศ ภาระหนี้สินและตกเป็นเหยื่อค้ำมนุษย์ ส่วนในบริบทของประเทศปลายทาง ประเด็นที่แรงงานไทยได้รับผลกระทบเมื่อขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศได้แก่ การไต่ถามในต่างประเทศ สภาพการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ กระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทางและค่าใช้จ่ายของนายจ้างในการจัดหาแรงงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นพลวัตทางสังคมและเศรษฐกิจต่อทั้งประเทศไทยและประเทศปลายทางมาตั้งแต่มีแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นรูปธรรม

1. บทความเรื่องกระบวนการจัดหางานของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ: สถานการณ์ รูปแบบ และกลไกการร้องเรียนและแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียได้รับการตีพิมพ์
2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐไทยในเรื่องการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
3. การจัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีและตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
4. การดำเนินงานของสภาพแรงงานไทยคืนถิ่นและมีเครือข่ายเพิ่มขึ้น
5. คู่มือสำหรับแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่น

7. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

1. ผลงานวิจัยและบทความได้รับการเสนอเข้าสู่การปฏิรูปนโยบายด้านแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างยั่งยืน

2. จำนวนแรงงานไทยไปทำงานถูกกฎหมายมากขึ้นและแรงงานคืนถิ่นทำงานในประเทศโดยใช้ความรู้ที่ได้มาจากต่างประเทศมากขึ้น
3. เครือข่ายเฝ้าระวังมีข้อมูลคนในชุมชนไปทำงานต่างประเทศต่อเนื่องและช่วยเหลือให้ไปโดยถูกกฎหมายและปลอดภัยมากขึ้น
4. สหภาพช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่นมีสมาชิกเพิ่มขึ้น

8. กระบวนการผลักดันผลงานดังกล่าวออกสู่การใช้ประโยชน์

1. นำผลงานวิจัยนำเสนอต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศทั้งระบบอย่างยั่งยืน
2. ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายเฝ้าระวังและให้บริการที่มีธรรมาภิบาล
3. คนไทยในชุมชนสามารถนำความรู้ในต่างประเทศกลับมาใช้ในประเทศไทยได้ และสามารถเป็นโครงการนำร่องให้กับชุมชนแรงงานคืนถิ่นในพื้นที่อื่นได้
4. เครือข่ายเฝ้าระวังการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะเป็นต้นแบบสำหรับชุมชนแรงงานคืนถิ่นอื่นๆในประเทศ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้เป็นการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้จะไปด้วยระบบรัฐต่อรัฐหรือที่เรียกว่าระบบ Employment Permit System (EPS) ซึ่งเป็นระบบที่รัฐบาลเกาหลีใต้นุญาตให้คนงานต่างชาติทำงานในเกาหลีใต้ได้ โดยผ่านความร่วมมือจากรัฐบาลของประเทศต้นทาง ส่วนประเทศมาเลเซียก็มีการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้เช่นกัน แต่มีการกำหนดกิจการที่แรงงานต่างชาติสามารถเข้าไปทำงานอย่างถูกต้องได้เช่นเดียวกับประเทศเกาหลีใต้เช่นกัน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

จากข้อมูลสถิติของสำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พบว่า มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและได้เดินทางกลับมาพักผ่อนชั่วคราว (re-entry) ในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 57,386 คนและปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 79,628 คน ซึ่งอาชีพที่แรงงานเหล่านี้เดินทางไปทำงานและกลับมามากที่สุดได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน, ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ นอกจากนั้นจะเห็นได้ว่ามีแรงงานที่ไปทำงานด้านเกษตรกลับมา โดยในปีพ.ศ. 2554 มีจำนวน 3,470 คนและปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 10,759 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะอยู่ในระดับสูง (ดูจากตารางที่ 2.1) อย่างไรก็ตามข้อมูลจากตารางข้างล่างนี้ระบุเพียงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาพักและจะเดินทางกลับไปทำงานปลายทางที่ตนยังต้องทำงานตามกำหนดของสัญญาจ้างอยู่ ดังนั้นยังไม่มีข้อมูลจากแหล่งใดที่สามารถระบุถึงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางกลับประเทศไทยโดยหมดสัญญาจ้าง หรือกลับมาโดยเหตุผลอื่นๆ

ตารางที่ 2.1 จำนวนแรงงานที่เดินทางกลับประเทศไทยชั่วคราว (re-entry) จำแนกตามสาขาอาชีพที่ทำในต่างประเทศ ระหว่างปีพ.ศ. 2554 - 2555

อาชีพ	ปีพ.ศ. 2554			ปีพ.ศ. 5555		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	1158	354	1512	606	242	848
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	1582	298	1880	1940	645	2585
ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1275	2097	3372	1890	1866	3756
เสมียน เจ้าหน้าที่	142	127	269	146	109	255

พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	3919	5072	8991	1210	2068	3278
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	3141	329	3470	9529	1230	10759
ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	13277	185	13462	12485	408	12893
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	11351	1185	12536	31627	7602	39229
อาชีพงานพื้นฐาน*	11193	701	11894	5171	854	6025
รวม	47038	10348	57386	64604	15024	79628

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, พ.ศ. 2556.

หมายเหตุ: * ไม่ได้ระบุประเภทอาชีพงานพื้นฐาน

2.1.1 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีระหว่างรัฐต่อรัฐ กรณีประเทศเกาหลีใต้

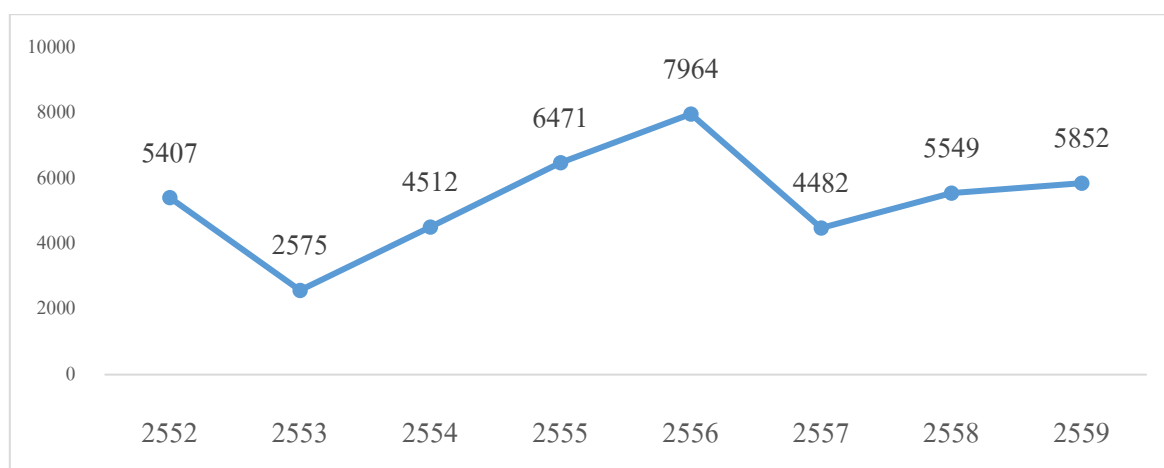
แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ เนื่องจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลีใต้ขาดแคลนแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเหล่านี้เกิดจากค่านิยมของคนเกาหลีใต้ ที่นิยมทำงานในกิจการขนาดใหญ่ หรือกิจการที่มีเทคโนโลยีสูงและเสี่ยงงานกรรมกร ซึ่งเป็นงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult), งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) นอกจากนั้น ค่าจ้างแรงงานในเกาหลีใต้ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้มากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งๆที่ตามกฎหมายของเกาหลีใต้ก่อนปีพ.ศ. 2546 (Exit and Entry Control Act 1977) ไม่อนุญาตให้คนงานต่างชาติทำงานในเกาหลีใต้ ยกเว้นงานพิเศษบางประเภท และการเข้าไปฝึกอบรมการทำงานหรือเข้าไปทำงานผ่านบริษัทร่วมทุนของเกาหลีใต้

ที่ผ่านมาแรงงานต่างชาติรวมทั้งแรงงานไทยเข้าไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายของเกาหลีใต้ โดยระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System / ITS) ผ่านการจัดสรรโควต้าของสมาพันธ์ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลีใต้ (KFSB) เป็นเวลา 2 ปี และเข้าไปทำงานโดยผ่านการนำเข้าของสมาคมก่อสร้างเกาหลีใต้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 1 ปี และต่ออายุได้ 1 ปี โดยที่การเข้าไปทำงานในรูปของการฝึกงานหรือผ่านสมาคมก่อสร้าง ผู้ใช้แรงงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน จึงทำให้ไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งมีการจำกัดระยะเวลาอยู่ทำงานในเกาหลีใต้ ทำให้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในระบบ ITS จำนวนมากหลบหนีจากที่ทำงานเดิมไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ห่างไกล ดังนั้นเพื่อบรรเทาปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายและสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่ นายจ้างเกาหลีใต้ รัฐบาลเกาหลีใต้จึงได้

ปรับเปลี่ยนนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติในช่วงปลายปีพ.ศ. 2546 โดยปรับจากระบบฝึกงานเพียงอย่างเดียวเป็นการใช้ควบคู่กับระบบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System / EPS) ซึ่งระบบอนุญาตทำงานนั้นได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเกาหลีใต้เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2547

จากสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 พบว่า มีคนไทยเดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้จำนวน 498 คน จำแนกเป็นชาย 364 คน หญิง 125 คน โดยเดินทางด้วยระบบรัฐจัดส่งจำนวน 66 คน ไปด้วยตนเอง 318 คน ไปกับบริษัทจัดหางาน 34 คน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2558) และเมื่อดูจากจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้โดยกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2559 พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเกาหลีใต้มากขึ้น และมากที่สุดในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 7,964 คน และลดลงในปี พ.ศ. 2557 หลังจากนั้นปี พ.ศ. 2558 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเกาหลีใต้ก็มีจำนวนเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานเกาหลีใต้ ส่วนใหญ่ไปทำงานโดยระบบ EPS

แผนภูมิที่ 2.1 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้โดยกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 - 2559



ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, พฤศจิกายน พ.ศ. 2559.

หมายเหตุ: สถิติปี พ.ศ. 2559 เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม – ตุลาคม พ.ศ. 2559

นโยบายการจ้างงานของเกาหลีใต้

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543) รัฐบาลเกาหลีใต้ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานนานาประการเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายทั้งในและนอกประเทศ โดยในปี ค.ศ. 2004 (พ.ศ. 2547)

รัฐบาลได้กำหนดชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างชั่วคราว พระราชบัญญัติสหภาพข้าราชการ พระราชบัญญัติสิทธิประโยชน์ผู้เกษียณอายุ เพื่อขยาย สิทธิแรงงานและคุ้มครองกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ในขณะเดียวกันการนำระบบอนุญาตจ้างงาน (Employment Permit System : EPS) มาใช้ในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่ ภาคอุตสาหกรรมที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติขึ้นพื้นฐานด้วย **ระบบ EPS**

ระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS) มีวัตถุประสงค์เพื่อ คุ้มครองโอกาสในการทำงานของคนเกาหลี แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) โดยอนุญาตนายจ้างที่ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานในประเทศ ให้สามารถว่าจ้างแรงงาน ต่างชาติในจำนวนที่เหมาะสมอย่างถูกกฎหมาย รวมทั้งป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงาน ต่างชาติ ด้วยการไม่อนุญาตให้นายหน้าจัดหางาน ซึ่งที่ผ่านมา มีการเรียกค่าหัวแรงงานออกไปเป็นธรรมเนียม ดังนั้น การคัดเลือกแรงงานต่างชาติ การว่าจ้าง การทำสัญญาจ้าง จะดำเนินการผ่าน Employment Center หรือ ที่เรียกว่า “โคยองเซนทอ” เท่านั้น

ระยะเวลาจ้างงานระบบ EPS

แรงงานต่างชาติทุกคนที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีได้ จะได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ พระราชบัญญัติความปลอดภัยและพละการใน อุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่ากับประชาชน เกาหลีใต้ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ (แก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2552 แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานตามระบบ Employment Permit System (EPS) ซึ่งถือวีซ่า E 9 จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีได้ 3 ปี แต่หากนายจ้างพึงพอใจแรงงานรายใด นายจ้าง สามารถยื่นเรื่องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอจ้างต่อได้ 1 ครั้ง ระยะเวลาจ้าง 1 ปี 10 เดือน รวมเป็นระยะเวลา จ้างงานต่อเนื่อง 4 ปี 10 เดือน โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง 3 ปีแรก ทั้งนี้ นายจ้าง และแรงงานต่างชาติสามารถทำสัญญาหรือต่อสัญญาจ้างงานระยะเวลามากกว่า 1 ปีได้ตามความสมัครใจ ของทั้งสองฝ่าย แต่ต้องไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีได้ (ระยะเวลา 3 ปี สำหรับการ เดินทางเข้าไปทำงานครั้งแรก และระยะเวลา 1 ปี 10 เดือน สำหรับการจ้างต่อ)

สัญญาจ้างงานระบบ EPS

เมื่อนายจ้างต้องการทำสัญญาจ้างงานแรงงานต่างชาติก่อนเดินทางเข้ามาในเกาหลีได้ สามารถ มอบหมายให้ HRD Korea ดำเนินการแทนได้ หลังจากนั้น การต่อสัญญาจ้างงานสามารถทำหรือต่อสัญญา จ้างงานได้โดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย โดยสามารถทำหรือต่อสัญญาจ้างงานระยะเวลามากกว่า 1 ปี ได้ แต่ต้องไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีได้ (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ไทยประจำกรุงโซล, 2554)

ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS)

เป็นระบบที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองโอกาสในการทำงานของคนเกาหลี แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยอนุญาตนายจ้างที่ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานในประเทศ ให้สามารถว่าจ้างแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมอย่างถูกกฎหมาย รวมทั้งป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ ทั้งนี้กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ ได้ประกาศเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2546 และเริ่มนำมาใช้ในวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2547

ภายใต้ระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติจำกัดให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ใน 5 ภาค ได้แก่ (1) ภาคการผลิต (2) ภาคก่อสร้าง (3) ภาคเกษตรและการผสมพันธุ์สัตว์ (4) ภาคประมง (5) ภาคบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาล บริการในครัวเรือน ฯลฯ) แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยและสุขอนามัยในอุตสาหกรรม ฯลฯ เช่นเดียวกับแรงงานในประเทศ ยกเว้นแรงงานผู้ให้บริการในครัวเรือนจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ผู้ว่าจ้างสามารถตัดสินใจกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ได้แก่ เวลาทำงาน การเลิกจ้างงาน วันลาวันหยุด ภายในขอบเขตของกฎระเบียบปฏิบัติของกฎหมายแพ่ง นอกจากนั้นบทบัญญัติของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องบางข้อหรือบางมาตราจะไม่มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้และประมง

ขั้นตอนการคัดเลือกและการจ้างแรงงานต่างชาติ EPS ทั่วไป (วีซ่า E 9 จาก 15 ประเทศ) มีทั้งสิ้น 9 ขั้นตอน คือ

(1) การตัดสินใจนโยบายสำคัญๆ เกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างชาติที่นำเข้าและประเทศที่ส่งแรงงาน จะพิจารณาและตัดสินใจโดยคณะกรรมการนโยบายแรงงานต่างชาติ (FWPC: จัดตั้งขึ้นในสังกัดสำนักประสานงานนโยบายรัฐบาล) โดยพิจารณาประเด็นหลักๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน (โควต้า/เพดาน) แรงงานต่างชาติที่นำเข้าประเทศที่ส่งแรงงาน ฯลฯ

(2) การลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการส่งแรงงาน (ระหว่างรัฐบาลเกาหลีใต้กับรัฐบาลของประเทศผู้ส่ง) โดยรัฐบาลเกาหลีใต้จะลงนามบันทึกความเข้าใจกับประเทศที่ยอมรับขั้นตอนการรับสมัครของเกาหลีใต้เพื่อป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานต่างชาติ โดยบันทึกความ- เข้าใจฯ มีผลบังคับใช้คราวละ 2 ปี จากนั้นจะประเมินผลการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฯ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการลงนาม MOU ครั้งต่อไป

(3) แรงงานต่างชาติของประเทศผู้ส่งที่ต้องการทำงาน จะถูกคัดเลือกโดยหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้ส่งตามวิธีการและกระบวนการที่รัฐบาลเกาหลีใต้กำหนด เช่น คณะกรรมการทดสอบภาษา

เกาหลีและประสบการณ์ทำงาน โดยจัดส่งรายชื่อผู้หางานต่างชาติที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไปยังสถาบัน
บริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศไทยหรือ HRD Korea)

(4) การสมัครขออนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้าง กับ กระทรวงแรงงานเกาหลีใต้) นายจ้างที่ได้ประกาศว่าจ้างแรงงานในประเทศแล้ว 7 วัน แต่ไม่สามารถหาแรงงานได้ จะได้รับอนุญาต
ให้จ้างแรงงานต่างชาติผ่านศูนย์สนับสนุนการว่าจ้าง (Employment Security Center: ESC)

(5) การคัดเลือกแรงงานต่างชาติและการออกใบอนุญาตว่าจ้าง (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวง
แรงงานเกาหลีใต้) ศูนย์สนับสนุนการว่าจ้างจะให้ข้อมูลแรงงานต่างชาติจากบัญชีรายชื่อผู้หางานต่างชาติแก่นายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ เมื่อนายจ้างคัดเลือกแรงงาน
ต่างชาติที่ต้องการแล้ว ศูนย์สนับสนุนการว่าจ้างจะออกใบอนุญาตว่าจ้างให้แรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือก

(6) การลงนามสัญญาจ้างแรงงาน (ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างชาติ) นายจ้างจะลงนามใน
สัญญาจ้างแรงงานตามแบบฟอร์มมาตรฐานกับแรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือก โดยสัญญาจ้างจะกำหนด
เงื่อนไขของสัญญาและข้อตกลงอื่นๆ ได้แก่ ค่าแรง เวลาทำงาน วันหยุด สถานที่ทำงาน ฯลฯ ทั้งนี้ นายจ้างอาจ
ทำสัญญาจ้างโดยตรงกับแรงงานต่างชาติ หรือมอบหมายให้ HRD Korea เป็นผู้ดำเนินการแทน

(7) การออกใบรับรองเพื่อขอวีซ่า (ระหว่างนายจ้าง กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง) นายจ้างยื่น
ใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติและสัญญาแรงงานมาตรฐาน เพื่อให้กระทรวงยุติธรรมออกใบรับรองเพื่อ
การขอวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติ โดยนายจ้างอาจมอบหมายให้ HRD Korea เป็นผู้ดำเนินการแทน

(8) การรับแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้าง กับ แรงงานต่างชาติ) นายจ้างส่งใบรับรองเพื่อการ
ขอวีซ่าให้แรงงานต่างชาติจากนั้นแรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือกจะได้รับวีซ่าทำงานจากสถานเอกอัครราชทูต
เกาหลีประจำประเทศผู้ส่ง และเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ ทั้งนี้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานใน
เกาหลีใต้จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการว่าจ้างภายใน 15 วัน ณ สถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

สถาบันอบรมการว่าจ้าง

HRD Korea (ชาวเกาหลีที่มีสัญชาติอื่น), สถาบันแรงงานสากลแห่งประเทศไทยเกาหลี (เวียดนาม
มองโกเลีย ไทย จีน), สหภาพธุรกิจขนาดย่อมแห่งประเทศไทยเกาหลี (ศรีลังกา ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย
อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา เนปาล บังกลาเทศ พม่า คีร์กีซสถาน ติมอร์ตะวันออก)

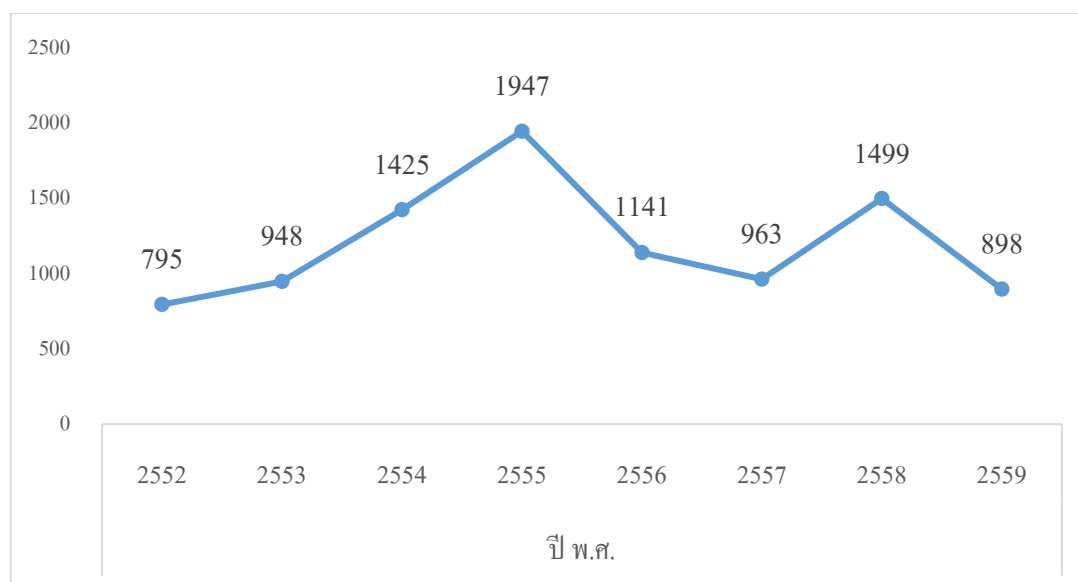
(9) การจัดการเกี่ยวกับการพำนักของแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงาน/
กระทรวงยุติธรรม) ถึงแม้ว่าโดยหลักการแล้วคนงานต่างชาติจะถูกห้ามมิให้ย้ายไปทำงานที่อื่น อย่างไรก็ตาม
แรงงานต่างชาติสามารถย้ายไปทำงานที่อื่นได้ ในกรณีที่มีเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น การหยุดกิจการ
ชั่วคราวหรือการปิดกิจการ และการที่นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ รัฐบาล
เกาหลีใต้เข้มงวดกับแรงงานที่อยู่อาศัยและทำงานอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งมีมาตรการป้องกันไม่ให้แรงงาน
ต่างชาติตั้งรกรากในประเทศ โดยกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างครั้งละ 3 ปีและต้องต่อวีซ่าทุกปี (ฝ่ายแรงงาน
ประจำสถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโซล, 2554)

2.1.2 แรงงานไทยไปทำงานประเทศมาเลเซีย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศมาเลเซียเป็นไปอย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมป่าไม้, เพาะปลูก, ก่อสร้าง และ งานบริการในบางประเภท ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศมาเลเซียนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแรงงานไร้ทักษะ

จากข้อมูลสถิติของสำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียมีจำนวนมากขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปี พ.ศ. 2555 มีจำนวนสูงสุด 1,947 คน หลังจากนั้นปี พ.ศ. 2556 จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียลดลงจนถึงปี พ.ศ. 2557 และได้เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2558 จนปัจจุบันปี พ.ศ. 2559 จำนวนแรงงานไทยได้ลดลงอีก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์การเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียมีระดับที่ขึ้นลงไม่สม่ำเสมอ ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจากการที่รัฐบาลมาเลเซียกำหนดให้แรงงานต่างชาติรับผิดชอบค่า Levy เอง ผลเสียที่ตามมาคือ ทำให้คนงานมีรายได้ลดน้อยลง โดยจะมีผลกระทบต่อแรงงานเก่าที่นายจ้างเคยจ่าย Levy ให้ สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียเชื่อว่าจะมีแรงงานไทยบางส่วนไม่ต้องการต่อสัญญาจ้าง และเลือกที่จะเดินทางกลับประเทศไทยหรือไปทำงานในประเทศอื่นที่มีรายได้ดีกว่าในประเทศมาเลเซีย (สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซีย, 2559)

แผนภูมิที่ 2.2 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียโดยกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2559



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, พฤศจิกายน พ.ศ. 2559.

หมายเหตุ: สถิติปี พ.ศ. 2559 เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม – ตุลาคม พ.ศ. 2559

กรณีแรงงานไร้ทักษะนั้นกิจกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ในประเทศมาเลเซียประกอบไปด้วย 5 อุตสาหกรรม¹ คือ (1) ภาคการผลิต (2) เพาะปลูก (3) เกษตรกรรม (4) ก่อสร้าง และ (5) บริการ สำหรับแรงงานจากประเทศไทยจะได้รับสิทธิพิเศษเป็นกรณีเฉพาะในอาชีพผู้ช่วยครัวเรือนและผู้ทำอาหาร และผู้มีอาชีพรับจ้างกรีดยาง (Rubber tappers) ในภาคเหนือและชายฝั่งภาคตะวันออก โดยมีหมายเหตุให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจากกระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้พิจารณา

อุปสงค์ด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพแม่บ้านหรือคนรับใช้ภายในบ้าน อันเนื่องมาจากการขยายตัวอย่างกว้างขวางของการเป็นเมือง การเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง (Middle Income Class) ทำให้เกิดผู้อยู่ในกำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ในกิจการบริการประเภทโรงแรมและภัตตาคารนั้นก็ต้องการแรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานไร้ทักษะเป็นจำนวนมาก เนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานมาเติมเต็มได้ ซึ่งแนวโน้มการขาดแคลนก็เริ่มขยายตัวไปในอุตสาหกรรมต่างๆเพิ่มขึ้น อาทิ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ หรือ ภาคการผลิต

โดยปกติแล้วลักษณะการจ้างงานแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานทักษะ (Expatriates) และแรงงานกึ่งทักษะ-ไร้ทักษะ ซึ่งแรงงานทั้งสองประเภทนี้จะมีกฎหมายการเข้าเมือง และกฎหมายการจ้างงานที่แตกต่างกัน โดยแรงงานทักษะนั้นจะต้องทำการรับสมัครจากประเทศต้นทางอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งสามารถที่จะมาทำงานในประเทศมาเลเซียได้นาน้อย 2 ปี (หรืออาจยืดหยุ่นได้โดยมีเหตุผลประกอบ) ส่วนแรงงานประเภทไร้ทักษะนั้นแม้ว่าจะมีการจัดจ้างจากประเทศต้นทางเช่นเดียวกัน แต่การจ้างงานนั้นมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง คือ ระหว่าง 1 ปี ถึง 7 ปี ไม่เกินไปกว่านั้น เมื่อเปรียบเทียบแรงงานต่างชาติทั้งสองประเภทแล้วพบว่าแรงงานไร้ทักษะนั้นมีจำนวนมากกว่าแรงงานทักษะ และก็นั่นเองว่าแรงงานไร้ทักษะเหล่านั้นมีจำนวนไม่น้อยที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย

กระบวนการการขึ้นทะเบียนแรงงานในประเทศมาเลเซียในส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่รับผิดชอบของนายจ้างและหน่วยความมั่นคงของประเทศมาเลเซีย (Malaysia Security Force) นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานต่างๆของภาครัฐที่มีเกี่ยวข้องด้วย คือ กระทรวงความมั่นคง ส่วนของการตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Section, Ministry of Home Affair), กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ส่วนแรงงาน (Labor Department, Ministry of Human Resources) แต่พบว่าการบูรณาการของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นยังมีข้อจำกัดอยู่มาก โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

สำหรับอาชีพแม่บ้าน/คนรับใช้ในบ้านจะมีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับนายจ้างในการทำสัญญา ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในสัญญานั้นจะต้องบ่งชี้ถึงระยะเวลา ที่อยู่ โดยค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับค่าอาหารและค่ารักษาพยาบาลนั้นนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด นอกจากนี้แล้วยังมีกฎข้อห้าม

¹ ที่มา : Department of Immigration Malaysia เข้าถึงได้จาก <http://www.imi.gov.my/index.php/en/main-services/foreign-worker> เข้าถึงเมื่อ 1 กรกฎาคม พ.ศ 2556

ไม่ให้ลูกจ้างอาชีพแม่บ้าน/คนรับใช้ในบ้านแต่งงานกับนายจ้างที่ถือสัญชาติมาเลเซีย เช่นเดียวกับนายจ้างหญิงที่ถือสัญชาติมาเลเซียซึ่งกฎดังกล่าวนี้จะห้ามลูกจ้างชายในอาชีพอื่นๆที่เป็นแรงงานไร้ทักษะแต่งงานกับนายจ้างหญิงอีกด้วย

โดยปกติแล้วลูกจ้างที่เป็นพลเมืองที่ถือสัญชาติมาเลเซียนั้นจะได้รับการคุ้มครองกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้ (1) กฎหมายการจ้างงาน ปีค.ศ. 1957 (Employment Law Act ค.ศ. 1957), (2) กฎหมายประกันสังคม ค.ศ. 1969 (Social Security Act ค.ศ. 1969), (3) กฎหมายสำรองเลี้ยงชีพ ค.ศ. 1951 (Employee Provident Act ค.ศ. 1951) และ (4) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relation Act ค.ศ. 1967) สำหรับการจ้างงานแรงงานต่างชาติที่เป็นระดับไร้ทักษะนั้น เริ่มมีการนำเข้าตั้งแต่ปี 1990 ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้แล้วการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญต่อการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จึงทำให้คนหันหลังกลับงานที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ดังนั้นรัฐบาลได้มีมาตรการการจ้างงานแรงงานที่หลากหลาย อีกทั้งเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย โดยหนึ่งในนั้นคือ โครงการ Foreign Worker Rationalization Program เพื่อควบคุมจำนวนแรงงานผ่านรูปแบบการจัดการค่าธรรมเนียม (Levy) นอกจากนี้ประเทศมาเลเซียยังได้มีการลงนามความร่วมมือทางด้านแรงงานในการส่งแรงงานมาทำงานในประเทศ ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย บังคลาเทศ และการลงนามความร่วมมือเพื่อรับสมัครแรงงานให้เข้ามาทำงาน ได้แก่ ประเทศอินเดีย และประเทศเนปาล

จากรายงานผลการวิจัยเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการ การกำหนดค่าธรรมเนียมที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานร้านอาหารไทย ผันเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของมาเลเซียอย่างถูกกฎหมายของผู้ช่วยศาสตราจารย์ชิดชนก ราธิมมูลา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซียกว่า 200,000 คนนั้น ทางกรไทยและมาเลเซียไม่ทราบว่าคนเหล่านี้ชื่ออะไร มาจากไหน อยู่ที่ไหน เพราะแรงงานเหล่านี้ไม่ได้ทำ work permit อย่างถูกต้อง โดยเหตุที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ work permit เพราะค่าใช้จ่ายสูงเกินไปคือ กว่า 30,000 บาท ต่อคนต่อปี

นอกจากนั้นยังพบว่าสาเหตุของแรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย เป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมความเคยชินที่ปฏิบัติตามกันมาคือ เดินทางเข้าไปลักลอบทำงาน โดยอาศัยกับญาติพี่น้อง ทั้งๆที่ปัจจุบันการอำนวยความสะดวกในเรื่องของบริการทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย และพัฒนาระบบจัดส่งแรงงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมแล้ว แต่แรงงานร้านต้มยำ ไม่ได้ประสานงานติดต่อกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่น รวมทั้งจบการศึกษาแล้วไม่มีงานทำ นิยมไปทำงานร้านอาหารในแบบชั่วคราว ไม่ได้มุ่งหวังหรือตั้งใจที่จะยึดอาชีพร้านต้มยำอย่างจริงจัง ซึ่งต่างจากคนในยุคก่อนที่ไปทำงานตั้งแต่อายุน้อย และต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย

นอกจากนั้นสุทธิพร บุญมาก (2556) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเงินกลับบ้าน: แรงงานไทยเชื้อสายมลายูในประเทศมาเลเซียพบว่า การส่งเงินกลับบ้านเป็นการโอนย้ายเศรษฐกิจของแรงงานไทยเชื้อสายมลายูใน

ประเศมาเลเซียให้กับครอบครัวในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงข้ามชาติระหว่างแรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซียกับครอบครัวที่ไม่ได้ย้ายถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ผ่านความผูกพันทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อกัน ถ้าพวกเขายังมีสมาชิกในครอบครัวที่มีความผูกพันทางสังคมอยู่ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซียจะทำการส่งเงินกลับบ้านในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่มีหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัว เงินจากการส่งเงินกลับบ้านจึงเป็นแหล่งรายได้หลักของสมาชิกครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ แรงงานไทยเชื้อสายมลายูจึงต้องทำการส่งเงินกลับบ้านให้กับสมาชิกในครอบครัวในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นประจำทุกเดือน

ในทางตรงกันข้าม ถ้าแรงงานไทยเชื้อสายมลายูที่ไม่ใช่หัวหน้าครอบครัวและไม่ได้มีหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงครอบครัว พวกเขาจะมีอิสระในการส่งเงินหรือไม่ส่งเงินให้กับสมาชิกครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจากเงินนั้นไม่ได้เป็นแหล่งรายได้หลักของครอบครัว เพราะครอบครัวของพวกเขามีอาชีพหลักที่เป็นแหล่งรายได้ของครอบครัวอยู่แล้ว การที่จะส่งเงินหรือไม่ส่งเงินกลับบ้านของแรงงานกลุ่มนี้จึงไม่มีความสำคัญต่อครอบครัวเท่าใดนัก ดังนั้นการส่งเงินกลับบ้านของแรงงานที่ไม่ใช่หัวหน้าครอบครัวจึงเป็นเพียงกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการเพิ่มรายได้ของครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ โดยเฉพาะแรงงานที่มีสถานภาพเป็นบุตร การไปทำงานในประเทศมาเลเซียของแรงงานกลุ่มนี้จึงมีความหมายเพื่อการหาเลี้ยงชีพหรือการหารายได้ด้วยตัวของพวกเขาเองมากกว่าการส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัวที่อยู่ในจังหวัดชายแดนใต้

2.2 แรงงานไทยคืนถิ่น

แรงงานไทยคืนถิ่นหมายถึง แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งได้ทำงานครบสัญญาจ้างและเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมในประเทศไทย แรงงานไทยคืนถิ่นเหล่านี้บางรายกลับมาแล้วก็เดินทางไปทำงานต่างประเทศอีก แต่ก็มีจำนวนมากที่กลับมาแล้วไม่ได้ไปทำงานต่างประเทศอีก ซึ่งยังไม่มีข้อมูลระบุแน่ชัดว่าในแต่ละปีมีจำนวนแรงงานไทยคืนถิ่นที่กลับจากต่างประเทศเท่าใด จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาของแรงงานคืนถิ่น(ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. 2546) ได้แก่ (1) ปัญหาด้านรายได้ได้แก่ ไม่มีข้อมูลอาชีพ/ ไม่มีแผนการเงิน/ ตั้งตัวไม่ได้/ ชีวิตล้มลุกคลุกคลาน/ ใช้ชีวิตในการหางานนานมาก/ ลงทุนผิดพลาด, ไม่สามารถนำทักษะหรือประสบการณ์จากต่างประเทศมาประกอบอาชีพในไทยได้, รายได้ต่ำ/ ค่าครองชีพสูง/ มีหนี้สินเหลือค้างจากค่าใช้จ่ายเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ, (2) ปัญหาด้านครอบครัวและสุขภาพได้แก่ ครอบครัวห่างเหิน/ ปรับตัวลำบาก/ หย่าร้าง, บุตรมีปัญหาเช่น ไม่ตั้งใจเรียน, ออกจากโรงเรียน, ก้าวร้าว, คบเพื่อนไม่ดี, ดิเคาเสพติด สุขภาพทรุดโทรมจากงานหนักหรือสภาพการทำงานอื่นๆ, (3) ปัญหาด้านชุมชนได้แก่ ปรับตัวเข้ากับสภาพชุมชนไม่ได้ ญาติ/ พี่น้องคาดหวังเรื่องฐานะ ไม่รู้แหล่งสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ หรือรู้แต่เข้าไม่ถึง เนื่องจากกฎระเบียบต่างๆ การช่วยเหลือของชุมชนแบบร่วมคิดร่วมทำลดน้อยลง

ประเด็นปัญหาของแรงงานคืนถิ่นที่พบนี้ยังคงเป็นปัญหาสืบเนื่องจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้ว่าบางรายอาจจะประสบความสำเร็จจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่ก็ยังมีแรงงานไทยคืนถิ่นจำนวนมากที่ยังคงประสบปัญหาจากการทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้จากการวิจัยดังกล่าวพบว่าเมื่อแรงงานไทยคืนถิ่นกลับมาแล้ว ส่วนใหญ่จะกลับไปอยู่ที่หมู่บ้านกับครอบครัว และทำงาน 4 ประเภทดังนี้

- (1) งานเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นงานเกษตรแบบดั้งเดิม มีบ้างที่เป็นเกษตรแบบผสมผสาน/เกษตรอินทรีย์/ ปลอดภัย/ ระบบหยดน้ำ/ เลี้ยงสัตว์/ เพาะเห็ด/ แปรรูปสินค้าเกษตร/ ผลิตภัณฑ์อินทรีย์
- (2) ธุรกิจส่วนตัว ได้แก่ เปิดร้านขายของชำ, ร้านอาหาร/ก๋วยเตี๋ยว, ทำไอศกรีม, ขนทรายส่ง, โรงสีขนาดเล็ก, รับจ้างสีข้าว, ตัดเสื้อ, ขับรถสองแถวหรือแท็กซี่
- (3) กรรมกรในโรงงาน ได้แก่ โรงงานในหมู่บ้าน, จังหวัดใกล้เคียงและกรุงเทพฯ
- (4) รับจ้าง ได้แก่ รับจ้างทั่วไปในหมู่บ้าน/ ในบริษัท/ ในห้างร้าน, รับจ้างงานช่าง, พนักงานรักษาความปลอดภัย, พนักงานส่งของตามห้าง

กรณีพื้นที่ที่มีคนไทยเดินทางไปต่างประเทศก็มีความสำคัญ เพราะประเทศที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่เช่น จังหวัดเพชรบูรณ์และชัยภูมิจะนิยมไปประเทศทางแถบยุโรปเช่น สวีเดนและฟินแลนด์เพื่อไปเก็บผลไม้ป่าในช่วงระยะเวลา 3 - 5 เดือน ส่วนจังหวัดอื่นๆเช่น อุตรดิตถ์ เชียงรายและลำปาง มักนิยมเดินทางไปทำงานประเทศไต้หวัน เกาหลีใต้และอิสราเอล เป็นต้น ดังนั้นข้อมูลจังหวัดเป้าหมายในด้านสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยได้แก่ จังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอุตรดิตถ์ ดังต่อไปนี้

● จังหวัดเพชรบูรณ์

จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจังหวัดที่อยู่ทางภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย มีพรมแดนติดกับจังหวัดเลย ขอนแก่น ชัยภูมิ ลพบุรี พิษณุโลก พิจิตรและนครสวรรค์ มีประชากรทั้งสิ้น 994,397 คน² ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจังหวัดที่มีคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก และส่วนใหญ่รูปแบบที่เดินทางไปทำงานมีหลากหลายประเภท อาทิ ไปด้วยตนเอง ไปกับบริษัทจัดหางานและไปโดยจัดส่งโดยรัฐ นอกจากนี้พบว่าใน ช่วง 1 ปีที่ผ่านมามีคนไทยในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่แจ้งความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศมีจำนวน 83 คนและมีจำนวน 17 คนที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นครั้งแรก ส่วนแรงงานคืนถิ่นชั่วคราว

² ข้อมูลจากกรมการปกครอง, กระทรวงมหาดไทย, "ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง เรื่องจำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2557." [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://stat.bora.dopa.go.th/stat/pk/pk_57.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2558.

และเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศต่อมีจำนวน 366 คน (ดูจากตารางที่ 2.2) ซึ่งแสดงถึงพลวัตรของการย้ายถิ่นเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการเดินทางไปทำงานมีระบบ ขั้นตอนและการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐไทยและประเทศปลายทาง จากข้อมูลของจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า มีแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศแต่ถูกระงับการเดินทางจำนวน 44 คน ส่วนใหญ่จะเดินทางไปประเทศเกาหลีใต้ รองลงมาได้แก่ โอมานและสหรัฐเอมิเรตส์ (ดูจากตารางที่ 2.3) สาเหตุอาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ไทยตรวจพบว่าสงสัยจะลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศปลายทางเช่น กรณีประเทศเกาหลีใต้มีคนไทยเดินทางไปโดยใช้วีซ่าท่องเที่ยวและประเทศเกาหลีใต้ได้ยกเว้นวีซ่าสำหรับประเทศไทย ทำให้คนไทยจำนวนมากลักลอบเข้าไปทำงานเกาหลีใต้

ตารางที่ 2.2 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดเพชรบูรณ์ ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558

ชื่ออำเภอ	แจ้งความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ			เดินทางกลับประเทศชั่วคราว(Re-entry)			เดินทางครั้งแรก		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อำเภอเมือง	14	10	24	71	17	88	1	1	2
ชนแดน	2	3	5	14	6	20	1	0	1
หล่มสัก	8	5	13	30	3	33	0	0	0
หล่มเก่า	2	1	3	4	1	5	1	0	1
วิเชียรบุรี	4	2	6	18	4	22	3	0	3
ศรีเทพ	1	3	4	3	2	5	0	0	0
หนองไผ่	8	7	15	109	30	139	3	1	4
บึงสามพัน	0	1	1	18	6	24	0	0	0
น้ำหนาว	0	2	2	2	0	2	2	0	2
วังโป่ง	4	0	4	10	4	14	1	0	1
เขาค้อ	4	2	6	14	0	14	1	2	3
รวม	47	36	83	293	73	366	13	4	17

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์, 8 กันยายน พ.ศ. 2558

ตารางที่ 2.3 แรงงานไทยที่ถูกระงับไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดเพชรบูรณ์ ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ 2558

ชื่ออำเภอ	ชาย	หญิง	รวม	ประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน
อำเภอเมือง	3	5	8	เกาหลีใต้ 6, โอมาน 1, โซปรัส 1
ชนแดน	1	0	1	เกาหลีใต้
หล่มสัก	0	1	1	เกาหลีใต้
หล่มเก่า	0	2	2	เกาหลีใต้
วิเชียรบุรี	1	1	2	เกาหลีใต้ 1, อุเวต 1
ศรีเทพ	0	2	2	เกาหลีใต้ 1, สหรัฐอเมริกา 1
หนองไผ่	5	7	12	เกาหลีใต้
บึงสามพัน	1	3	4	เกาหลีใต้ 2, บาห์เรน 2
น้ำหนาว	0	0	0	--
วังโป่ง	9	0	9	เวียดนาม 1, โอมาน 7, เกาหลีใต้ 1
เขาค้อ	0	1	1	สหรัฐอเมริกา 1
รวม	20	22	44	เกาหลีใต้ 15, โอมาน 8, สหรัฐอเมริกา 2, บาห์เรน 2, เวียดนาม 1, โซปรัส 1, อุเวต 1,

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์, 8 กันยายน พ.ศ. 2558

ตารางที่ 2.4 โครงการที่กรมการจัดหางานเปิดรับสมัครคัดเลือกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2557 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558

ชื่อโครงการ	ครั้งที่	สถานที่รับสมัคร	จำนวนผู้สมัคร	ชาย	หญิง	อำเภอ
การรับสมัครคัดเลือกผู้ฝึกอบรม เพื่อจัดส่งไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กร IM ปี 2557	5	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์				
การรับสมัครคัดเลือกผู้ฝึกอบรม เพื่อจัดส่งไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กร IM ปี 2558	1	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์				
การรับสมัครคัดเลือกผู้ฝึกอบรม เพื่อจัดส่งไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กร IM ปี 2558	2	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์				
การรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ	7	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์	8	8	0	เมือง 3, หนองไผ่

ความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหา งาน						
การรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานภาค เกษตรในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ ความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหา งาน	8	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบูรณ์	12	12	0	เมือง2, หนองไผ่7, หล่มสัก3
การรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานกับ นายจ้างได้หวั่นบริษัท Chin Pan Engineering Co.Ltd.	-	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบูรณ์	6	4	2	เมือง2, หนองไผ่3, วิเชียรบุรี1
การรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานกับ นายจ้างได้หวั่นบริษัท Victory Cricuit Co.Ltd.	-	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบูรณ์	2	2	0	เมือง1, หนองไผ่1
การรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานกับ นายจ้างได้หวั่นบริษัท Kaifa Industry Co.Ltd.	-	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบูรณ์	-	-	-	-
การรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานกับ นายจ้างได้หวั่นบริษัท Tripod Technology Corporation.	-	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบูรณ์	2	0	2	หนองไผ่2
การรับสมัครทดสอบความสามารถภาษา เกาหลีพิเศษ (Special Eps-Topik)	18	ปทุมธานี, อุตรธานี ลำปาง นครราชสีมา	-	-	-	-
การรับสมัครทดสอบความสามารถภาษา เกาหลีพิเศษ (Special Eps-Topik)	19	ปทุมธานี, อุตรธานี ลำปาง นครราชสีมา	-	-	-	-
การรับสมัครทดสอบความสามารถภาษา เกาหลีพิเศษ (Special Eps-Topik)	14	ปทุมธานี, อุตรธานี ลำปาง นครราชสีมา	-	-	-	-
การรับสมัครทดสอบความสามารถภาษา เกาหลีพิเศษ (Special Eps-Topik)	15	ปทุมธานี, อุตรธานี ลำปาง นครราชสีมา	-	-	-	-
การรับสมัครทดสอบความสามารถภาษา เกาหลีพิเศษ (Special Eps-Topik)	16	ปทุมธานี, อุตรธานี ลำปาง นครราชสีมา	-	-	-	-

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์, 8 กันยายน พ.ศ. 2558

จากตารางที่ 2.4 ข้างต้นเป็นโครงการที่จัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์ให้บริการและส่งเสริมแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย โดยส่วนใหญ่เป็นระบบจัดส่งโดยกรมการจัดหางานของไทยที่มีความร่วมมือกับประเทศปลายทางเช่น ได้หวั่น เกาหลีใต้ อิสราเอลและญี่ปุ่น เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากจำนวนผู้สมัครมีจำนวนน้อยมาก จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า ที่มีผู้สมัครจำนวนน้อยเนื่องจากงานส่วนใหญ่ที่จัดส่งโดยรัฐจะเป็นประเภทงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ

แรงงานสูงและต้องมีเอกสารผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานที่ประเทศปลายทางยอมรับด้วย บางประเทศจะมี นายจ้างมาทดสอบฝีมือแรงงานด้วยตนเองเช่น นายจ้างจากประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ ดังนั้นส่วนใหญ่ แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานมากกว่า เนื่องจากไม่ต้องทดสอบฝีมือแรงงานและ ระยะเวลาการเดินทางไปทำงานต่างประเทศสั้นกว่าระบบจัดส่งโดยรัฐ แม้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางจะสูงมาก ก็ตาม (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์, 8 กันยายน พ.ศ. 2558) จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมัก ไม่ได้นำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในท้องถิ่น เนื่องจากไม่รู้ว่าสถานประกอบการใด เปิดรับแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่แรงงานไทยได้รับและความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากต่างประเทศ ยัง ไม่มีสถานประกอบการประเภทนั้นๆตั้งอยู่ในประเทศไทยเช่น อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง เป็นต้น กอรปกับปัจจัยเรื่องค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำ ถึงแม้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็น 300 บาทก็ตาม จึงทำให้แรงงาน ไทยหวนกลับไปทำงานต่างประเทศ อย่างไรก็ตามบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดคือการ ฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีเจ้าของสถานประกอบการร้องขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ช่วยฝึกอบรมแรงงานโดยจัดหาวิทยากรที่ตรงตามทักษะฝีมือนั้นๆ นอกจากนั้นยังมีความร่วมมือกับจัดหา งานจังหวัดในการทดสอบทักษะของแรงงานเช่น ความร่วมมือทดสอบด้านภาษาเช่น ภาษาเกาหลี โดยจะรับ เฉพาะแรงงานที่สมัครกับจัดหางานเท่านั้น และในการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน ทางศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานฯยังได้จัดอบรมภาษาอังกฤษและจีนด้วย(สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบูรณ์, 9 กันยายน พ.ศ. 2558)

● จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย มี พรมแดนติดกับจังหวัดหนองคาย สกลนคร ขอนแก่น กาฬสินธุ์ เลยและหนองบัวลำภู มีประชากรทั้งสิ้น 1,557,298 คน³ ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด อุดรธานีพบว่า จังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่มีคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก รองจากจังหวัด ขอนแก่นและส่วนใหญ่รูปแบบที่เดินทางไปทำงานมีหลากหลายประเภทอาทิเช่น ไปด้วยตนเอง ไปกับ บริษัทจัดหางานและไปโดยจัดส่งโดยรัฐ ในอดีตมีการหลอกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และบริษัทจัดหางานในอุดรธานีก็มีมากขึ้นด้วยเช่นกัน แต่ปัจจุบันจำนวนแรงงานไทยที่ถูกหลอกไปทำงาน ไปต่างประเทศลดลง และจำนวนบริษัทจัดหางานก็ลดลงด้วยเช่นกัน ปัจจุบันคงเหลือบริษัทจัดหางานที่จด ทะเบียนถูกต้องเพียง 6 บริษัท ปัจจุบันแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะกู้เงินเพื่อเดินทางไป ทำงาน ซึ่งมีทั้งกู้กับธนาคาร นายทุนปล่อยกู้เงิน บริษัทสินเชื่อและบริษัทจัดหางาน ซึ่งอัตราดอกเบี้ยแตกต่างกัน

³ อ้างแล้ว

กัน โดยเฉพาะกรณีนายทุนปล่อยกู้เงิน บริษัทสินเชื่อและบริษัทจัดหางานจะคิดอัตราดอกเบี้ยอยู่ที่ร้อยละ 5-10 ต่อเดือนและบางรายคิดเป็นรายวันก็มี ด้วยปัจจัยเช่นนี้จึงเป็นต้นเหตุที่ทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังมีหนี้สินติดตัวอยู่เมื่อกลับมาแล้ว(สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 15 กันยายน พ.ศ. 2558)

จากตารางที่ 2.5 จะเห็นว่าการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงมีอยู่ต่อเนื่องในช่วงระยะ 3 ปี มีการฟ้องร้องดำเนินคดีสาย/นายหน้าจำนวน 15 ราย ผู้เสียหายจำนวน 41 รายและสูญเสียเงินไปทั้งสิ้น 2,178,300 บาท แสดงให้เห็นว่าการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยสายและนายหน้ายังคงเป็นปัญหาของพื้นที่ในจังหวัดอุดรธานีอยู่

ตารางที่ 2.5 สถิติผลการดำเนินคดีสาย/นายหน้าระหว่างปี พ.ศ. 2556 – 2558

ปีพ.ศ.	จำนวนคดี	จำนวนผู้เสียหาย	จำนวนเงินที่เสียหาย	ผลการดำเนินคดี
2556	7	22	987,300	● อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวนจำนวน 3 คดี ● ออกหมายจับ 3 คดี ● อยู่ในชั้นอัยการ 1 คดี
2557	3	12	470,000	● มีคำพิพากษา 1 คดี ● ออกหมายจับ 1 คดี ● อยู่ในชั้นศาล 1 คดี
2558	5	7	721,000	● อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวนจำนวน 4 คดี ● อยู่ในชั้นอัยการ 1 คดี
รวม	15	41	2,178,300	

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 15 กันยายน พ.ศ. 2558

โครงการที่เกี่ยวกับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่นที่จัดหางานจังหวัดอุดรธานีได้ดำเนินการปัจจุบัน อาทิเช่น เปิดโลกอาชีพสู่อาเซียน ซึ่งเป็นโครงการเกี่ยวกับการจัดหางานให้คนไทยที่หางานในประเทศ นอกจากนั้นยังมีโครงการที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานในต่างประเทศ เช่น การจัดส่งแรงงานทำงานญี่ปุ่นโดยระบบรัฐต่อรัฐ และประเทศบรูไนที่เป็นการไปทำงานโดยนายจ้างพาไปทำงาน

บทที่ 3

สถานการณ์กระบวนการจ้างงาน หนี้สินจากการได้งานและหลังจากกลับจากต่างประเทศ แรงงานในระบบและนอกระบบ สภาพการทำงาน กระบวนการยุติธรรม และการการคุ้มครองแรงงานในประเทศปลายทาง การตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

บทนี้จะเป็นการศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย โดยเนื้อหาจะเป็นประเด็นของการจ้างงาน การใช้ชีวิตและการทำงานในทั้งสองประเทศ หนี้สินที่เกิดจากการไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงกระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองแรงงานไทยและความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซียด้วย ทั้งนี้คณะวิจัยได้สัมภาษณ์แรงงานไทยที่ทำงานในระบบและนอกระบบของทั้งสองประเทศ และสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐของไทยที่ประจำอยู่ในประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนของประเทศเกาหลีใต้และมาเลเซีย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประเทศเกาหลีใต้

3.1.1 สถานการณ์และกระบวนการจัดหางาน

1. สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลี (Republic of Korea) ตั้งอยู่ตอนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี มีพื้นที่ 99,646 ตารางกิโลเมตร โดยมีเส้นขนานที่ 38 แบ่งกั้นระหว่างสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี (เกาหลีเหนือ) และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) เมืองหลวงคือ กรุงโซล (Seoul) ใช้ภาษาเกาหลีเป็นภาษาราชการ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 9 จังหวัด และ 6 เขตการปกครอง โครงสร้างทางเศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลียังคงเน้นอุตสาหกรรมหนักและเทคโนโลยีระดับสูง การเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลีใต้ตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา เริ่มมีปัญหาคาขาดแคลนแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมภายในประเทศ แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่ปี 2531 เนื่องจากสาเหตุการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเหล่านี้เกิดจากค่านิยมของคนสาธารณรัฐเกาหลีที่นิยมทำงานในกิจการขนาดใหญ่หรือกิจการที่มีเทคโนโลยีสูงและเสี่ยงงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) นอกจากนั้น ค่าจ้างแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติดังกล่าวเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งๆ ที่ตามกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีก่อนปี 2546 (Exit and Entry Control Act 1977) ไม่อนุญาตให้คนงานต่างชาติทำงานใน

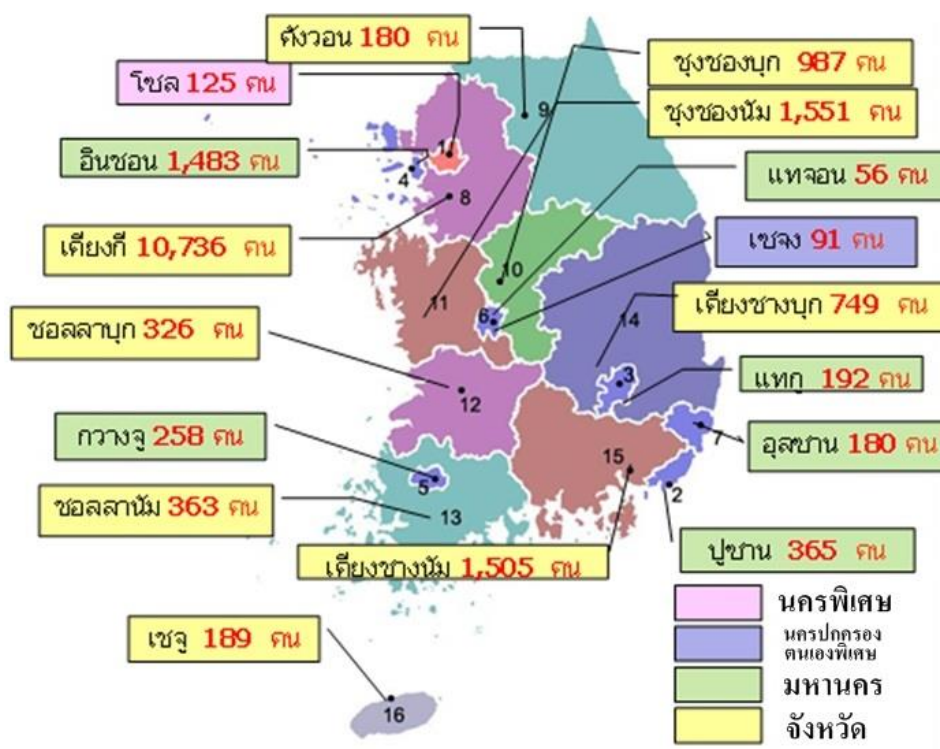
สาธารณรัฐเกาหลี ยกเว้นงานพิเศษบางประเภทและการเข้าไปฝึกอบรมการทำงานหรือเข้าไปทำงานผ่านบริษัทร่วมทุนของสาธารณรัฐเกาหลี (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล, 2558)

จากการขาดแคลนแรงงานระดับล่างของสาธารณรัฐเกาหลีทำให้รัฐบาลต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยแต่เดิมนั้นมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติในระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System : ITS) จึงทำให้แรงงานต่างชาติรวมทั้งแรงงานไทยจึงเข้าไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (ITS) ผ่านการจัดสรรโควต้าของสมาพันธ์ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลีใต้ (KFSB) เป็นเวลา 2 ปี และเข้าไปทำงานโดยผ่านการนำเข้าของสมาคมก่อสร้างเกาหลีใต้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 1 ปี และต่ออายุได้ 1 ปี จึงทำให้มีแรงงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานโดยผ่านระบบนี้จำนวนมาก ซึ่งการที่เข้าไปทำงานในรูปของการฝึกงานหรือผ่านสมาคมก่อสร้างผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งมีการจำกัดระยะเวลาอยู่ทำงานในเกาหลี ที่เป็นปัญหามากคือแรงงานได้เงินเดือนน้อย นายจ้างกดค่าแรง ทำให้แรงงานที่เข้าไปทำงานในระบบ ITS จำนวนมากหลบหนีจากที่ทำงานเดิมเพื่อหางานใหม่ที่ได้อำนาจสูงกว่าไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ห่างไกล (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ NGO เกาหลีใต้, 14 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

ดังนั้นเพื่อบรรเทาปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายและสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่นายจ้าง รัฐบาลเกาหลีใต้จึงได้ปรับเปลี่ยนนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติในช่วงปลายปี พ.ศ. 2546 โดยปรับจากระบบฝึกงานเพียงอย่างเดียวเป็นการใช้ควบคู่กับระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS) ซึ่งระบบอนุญาตทำงานนั้นได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเกาหลีใต้ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2546 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2547 และเมื่อระบบฝึกงานอุตสาหกรรม ITS ถูกยกเลิกตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 ระบบ EPS จึงเป็นระบบการจ้างแรงงานต่างชาติเพียงระบบเดียวของสาธารณรัฐเกาหลี

ข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองประเทศเกาหลีใต้ ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 จำนวนแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลีมีจำนวน 638,346 คนเป็นแรงงานไทยวิชาชีพประเภทต่างๆ รวม 24,098 คน และจำนวนแรงงานไทยในระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ EPS มีแรงงานไทยที่พำนักอยู่ทำงานอย่างถูกกฎหมายทั้งสิ้น 19,336 คน กระจายอยู่ตามจังหวัดต่างๆ ของสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งจังหวัดเคียงกีมีจำนวนแรงงานไทยมากที่สุดจำนวน 10,736 คน รองลงมา จังหวัดชุงชองนัม 1,551 คน ดังแผนภาพที่ 3.1

แผนภาพที่ 3.1 จำนวนแรงงานไทยที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี ปีพ.ศ. 2558



ที่มา : ทีมสนับสนุนการพำนักราชกิจ (HRD Korea)

ตลาดแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีที่มีต่อประเทศไทย โดยรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้มีข้อตกลงร่วมมือกันระหว่างรัฐต่อรัฐเพื่อรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงานอย่างถูกกฎหมายด้วยระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) ซึ่งการจ้างงานผ่านระบบ EPS เป็นโอกาสของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมายโดยการส่งออกแรงงานของรัฐบาลไทย แต่ในปัจจุบันมีแรงงานไทยย้ายถิ่นเข้าไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีแบบผิดกฎหมายด้วย แรงงานไทยทั้งชายและหญิงซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ตัดสินใจเดินทางเพื่อเข้าไปทำงานเอง อาทิ งานด้านการเกษตร งานในโรงงานขนาดเล็ก งานนวดแผนไทย เป็นต้น โดยอาศัยการยกเว้นการตรวจลงตราเข้าเมืองที่ให้พำนักรอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีได้ 90 วันในฐานะนักท่องเที่ยว แรงงานจึงใช้ช่องทางนักท่องเที่ยววีซ่าเข้าเมืองเพื่อมาทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลี

2 กระบวนการจัดหางาน

สำหรับกระบวนการจัดหางานในการศึกษาแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) แรงงานถูกกฎหมาย โดยการไปทำงานจัดส่งโดยรัฐบาลผ่านระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี (EPS) และ 2) แรงงานผิดกฎหมายโดยการลักลอบพำนักรและทำงาน

2.1) แรงงานไทยถูกกฎหมาย

แรงงานไทยถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีใต้ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะกล่าวถึงเฉพาะแรงงานที่ไปทำงานผ่านการจัดส่งโดยรัฐบาลผ่านระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี EPS

1.) ระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี (Employment Permit System: EPS)

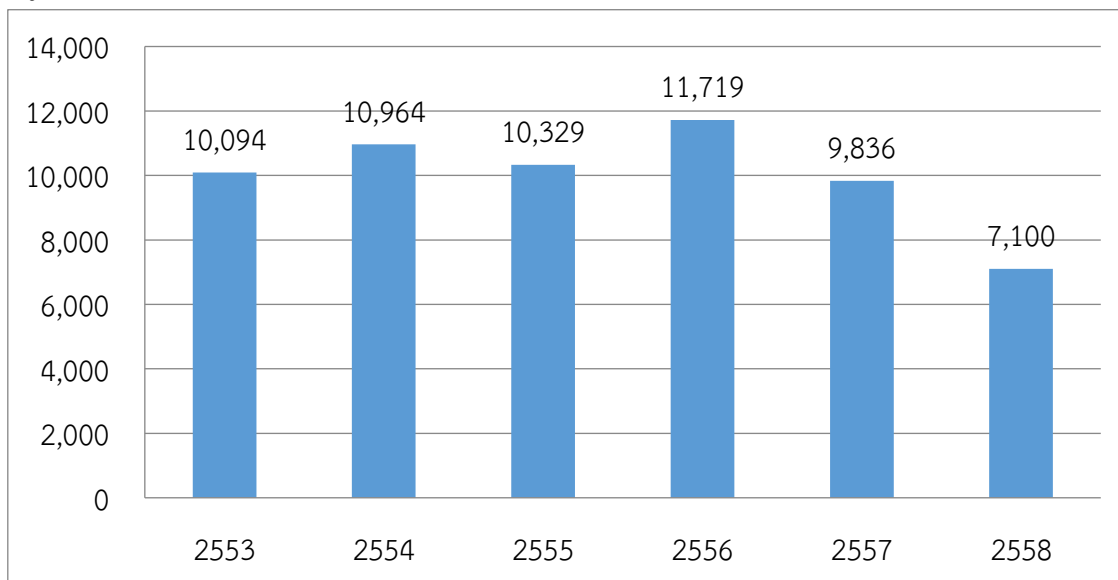
ระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ EPS ของสาธารณรัฐเกาหลี มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยอนุญาตให้นายจ้างที่ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานในประเทศให้สามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ในจำนวนที่เหมาะสมและถูกกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ รวมทั้งป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติด้วย ในการจัดระบบการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ กระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (MOEL) จะเป็นผู้คัดเลือกประเทศผู้ส่งแรงงานและกำหนดโควตาของแรงงานต่างชาติแต่ละปี รวมทั้งกำหนดเพดานการจัดส่งแรงงานแต่ละประเทศ

ในช่วงแรกของการใช้ระบบ EPS ประเทศที่จะสามารถส่งคนงานไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS มีจำนวน 6 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย ปัจจุบันมีประเทศที่ถูกคัดเลือกให้จัดส่งแรงงานไปทำงาน จำนวน 15 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย จีน อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา เนปาล พม่า คีร์กีซสถาน บังกลาเทศ และติมอร์ตะวันออก โดยใช้ข้อพิจารณาดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการของนายจ้าง 2) อัตราส่วนของผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมของแต่ละประเทศที่หนีสัญญาจ้างก่อนหมดสัญญาจ้าง 3) ความโปร่งใสของกระบวนการคัดเลือกคนงานไปทำงานต่างประเทศ และ 4) หลักประกันของแต่ละประเทศว่าคนงานของตนจะกลับประเทศเมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง ภายใต้ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) จำกัดการว่าจ้างแรงงานต่างชาติให้ทำงานได้ใน 5 สาขา คือ กิจการภาคอุตสาหกรรม, กิจการภาคก่อสร้าง, กิจการภาคเกษตร/ปศุสัตว์, กิจการภาคประมง และกิจการภาคบริการ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความขาดแคลนสูงเนื่องจากแรงงานท้องถิ่นเกาหลีไม่นิยมทำ

สำหรับประเทศไทยกระทรวงแรงงานได้ลงนามบันทึกความเข้าใจในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ในประเภทวิชาชีพการจ้างงานแบบไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ (E-9) โดยกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีหน้าที่เป็นหน่วยงานผู้จัดส่ง มีหน้าที่ในการรับสมัคร จัดส่ง เตรียมความพร้อมและดูแลแรงงานที่เข้าระบบ EPS โดยประสานงานกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) ซึ่งเป็นหน่วยงานของสาธารณรัฐเกาหลี ทำให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีได้งานอย่างถูกต้องและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

จากสถิติของสำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเมื่อเดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2558 พบว่ามีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยระบบ EPS จำนวน 7,100 คน ดังแผนภูมิที่ 3.2

แผนภูมิที่ 3.2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีโดยระบบ EPS



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, พ.ศ. 2558

2.) ลักษณะการได้งานสำหรับแรงงานถูกกฎหมายผ่านระบบ EPS

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลี ทางรัฐบาลไทยจะเป็นผู้จัดส่ง โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานในการรับผิดชอบ ซึ่งหลังจากมีการเซ็นสัญญาบันทึกความเข้าใจการส่งแรงงานระหว่างรัฐบาลของทั้ง 2 ประเทศแล้ว สาธารณรัฐเกาหลีจะมีการกำหนดโควตาการรับแรงงานต่างชาติดังประเทศงานแห่งมาซึ่งประเทศผู้ส่งแรงงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญในการได้จำนวนโควตาแรงงานของแต่ละประเทศที่ต้องการส่งออกแรงงานขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานที่อาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมาย แรงงานที่หนี EPS หรือแรงงานที่อยู่กึ่งระยะเวลาตามที่ EPS กำหนด หากประเทศใดมีแรงงานผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก จำนวนโควตานำเข้าแรงงานปีถัดไปก็จะลดลงตามไปด้วย (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ไทยในเกาหลีใต้, 12 ตุลาคม พ.ศ. 2558) หลังจากเมื่อได้โควตาจำนวนแรงงานที่สาธารณรัฐเกาหลีต้องการแล้ว จะมีการเปิดรับสมัครแรงงานไทยที่สนใจไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งแรงงานไทยที่มีความประสงค์ไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้ในระบบรัฐบาลจัดส่ง EPS ต้องทำตามขั้นตอนดังนี้

1) การสอบความสามารถภาษาเกาหลี EPS-TOPIK

การสอบความสามารถภาษาเกาหลี EPS-TOPIK สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแห่งเกาหลี หรือ HRD เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการจัดทดสอบ มีหน้าที่ออกข้อสอบ จัดทดสอบ และตรวจผลการสอบ โดยกรมการจัดหางานมีหน้าที่ในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดสอบ โดยแรงงานที่มีคุณสมบัติผู้สมัครสอบความสามารถภาษาเกาหลีมีอายุตั้งแต่ 18-39 ปี ไม่มีประวัติอาชญากรรม ไม่เคยมี

ประวัติการถูกเนรเทศออกจากสาธารณรัฐเกาหลี ผลการสอบใช้ได้ตั้งแต่วันที่ประกาศผลสอบไปจนถึง 2 ปี แม้จะสอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลี แต่แรงงานจะมีคุณสมบัติเพียงแค่สามารถลงทะเบียนรายชื่อคนหางานได้เท่านั้น ซึ่งไม่ได้เป็นการรับรองว่าจะได้เข้าทำงานในเกาหลี

2) การลงทะเบียนหางาน

แรงงานผู้ที่สอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลีที่มีความประสงค์จะลงทะเบียนไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลี ต้องส่งแบบฟอร์มลงทะเบียนหางานและเอกสารตามที่สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกรมการจัดหางานกำหนด โดยแรงงานต้องมีอายุระหว่าง 18-40 ปีเป็นผู้ที่ไม่มีประวัติอาชญากรรม เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกเนรเทศออกจากสาธารณรัฐเกาหลี ผ่านการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน โดยการลงทะเบียนหางานมีระยะเวลา 1 ปี นับจากวันที่อนุมัติ แต่สำหรับผู้ที่ยื่นขอและลงทะเบียนในเวลาที่กำหนดหลังจาก 1 ปีแล้วไม่ได้รับการว่าจ้างและหมดอายุลงทะเบียนสามารถมาลงทะเบียนอีกครั้งได้ ซึ่งในระบบ EPS นายจ้างจะคัดเลือกคนงานที่ต้องการจากรายชื่อคนหางาน ดังนั้นแม้ว่าจะลงทะเบียนคนหางานแล้วนั้นก็ยังไม่ได้รับรองว่าจะได้เข้าทำงานในเกาหลี

3) จัดทำรายชื่อคนหางานและการเซ็นสัญญาจ้าง

เมื่อลงทะเบียนแล้วจะมีการจัดทำรายชื่อคนงานส่งกลับไปให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี HRD โดยเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานจะทำการบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้สมัครลงในระบบ SPAS เพื่อใช้ในการคัดเลือกของนายจ้าง เช่น ชื่อ-นามสกุล เพศ ผลการตรวจสุขภาพ ตำแหน่งงานที่ต้องการ เมืองที่ต้องการไปทำงาน ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ซึ่งในระบบ EPS ทางสาธารณรัฐเกาหลีนายจ้างจะคัดเลือกคนงานที่ต้องการจากรายชื่อคนหางาน เมื่อนายจ้างได้จำนวนลูกจ้างตามที่ต้องการแล้วก็จะมีการทำสัญญาจ้างส่งมาให้ยังประเทศไทย

วิธีเซ็นสัญญาจ้างคือสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี HRD จะส่งสัญญาจ้างของคนงานที่ลูกนายจ้างเกาหลีเลือกมายังกรมการจัดหางานประเทศไทย หลังจากได้รับการแจ้งผลการคัดเลือกคนหางานจากนายจ้าง ทางเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานจะติดต่อกับแรงงานผู้ที่ได้รับคัดเลือกมารับทราบสัญญาจ้าง ต้องอธิบายรายละเอียดของสัญญาจ้างให้กับแรงงาน และยืนยันการเซ็นสัญญาแล้วส่งให้กับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี HRD โดยบันทึกผลลงในระบบ SPAS ภายใน 14 วัน แรงงานที่ถูกคัดเลือกจะต้องมารับทราบรายละเอียดสัญญาจ้างงาน ตรวจสอบประวัติอาชญากรรมทั้งไทยและเกาหลี ยื่นผลการตรวจสุขภาพและเอกสารประกอบคำขอวีซ่า ณ กรมการจัดหางาน

สัญญาจ้างจะมีผลตั้งแต่วันที่แรงงานไทยทางเข้าประเทศเกาหลี นายจ้างกับแรงงานเซ็นสัญญาจ้าง โดยใช้มาตรฐานสัญญาจ้างดังรายละเอียดของสัญญาจ้างประกอบด้วย 1) ระยะเวลาของสัญญาจ้าง 2) สถานที่ทำงานและรายละเอียดของงาน 3) เวลาทำงาน, เวลาพัก, วันหยุด 4) เงินเดือน, และวิธีการจ่ายเงินเดือน 5) เงื่อนไขการจ้างอย่างอื่นที่กำหนดร่วมกันระหว่างนายจ้างกับคนงานต่างชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ในเรื่องของการเซ็นสัญญาจ้าง ถ้าการเซ็นสัญญาถูกยกเลิกโดยคนงานต่างชาติดการลงทะเบียนหา

งานจะจำกัดไว้ 1 ปี ถ้าคนงานต่างชาติไม่พอใจในรายละเอียดของสัญญาจ้าง ผู้หางานสามารถปฏิเสธการเซ็นสัญญาได้ เพียงแค่ 1 ครั้ง และถ้าปฏิเสธในครั้งที่ 2 การลงทะเบียนหางานจะถูกจำกัดไว้ 1 ปี

4) การอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลีเบื้องต้น

การอบรมภาษาเกาหลีก่อนเดินทาง คนงานต่างชาติที่เซ็นสัญญาจ้างกับนายจ้างชาวเกาหลี จะต้องเข้ารับการอบรมภาษาเกาหลีก่อนเดินทาง โดยมีระยะเวลาอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี 45 ชั่วโมง สำหรับคนงานที่ไม่มีเวลาฝึกงาน เนื้อหาที่อบรมแบ่งออกเป็น การเรียนภาษาเกาหลี, ความเข้าใจในวัฒนธรรมเกาหลี, ความเข้าใจในระบบใบอนุญาตการจ้างงาน (EPS), การอบรมเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน เบื้องต้น, การอบรมตามแต่ละประเภทงาน

5) การจัดส่งแรงงานไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลี

ในขั้นตอนการจัดส่งแรงงานทางสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี HRD และกรมการจัดหางาน ดำเนินงานร่วมกัน ดังนี้

- การลงทะเบียนขอหมายเลขวีซ่า (CCVI) และ VISA เมื่อนายจ้างกับคนงานต่างชาติได้ตัดสินใจเซ็นสัญญาจ้าง นายจ้างเกาหลีขอหมายเลขวีซ่าสำหรับการทำงานได้ที่กระทรวงยุติธรรมเกาหลี หลังจากตรวจสอบแล้วจะออกหมายเลขวีซ่าให้ คนงานที่ได้รับหมายเลขวีซ่าแล้วกรมการจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการขอวีซ่าที่สถานทูตเกาหลีประจำประเทศไทยให้แก่คนงาน

- กำหนดการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ผู้ที่ได้รับวีซ่าแล้วสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี HRD จะกำหนดวันเวลาในการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี โดยกรมการจัดหางานจะดำเนินการการสำรองบัตรโดยสารเครื่องบิน ซึ่งก่อนการเดินทางกรมการจัดหางานจะต้องอบรมเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางและจัดทำบัตรประจำตัวสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานต่างประเทศ และแรงงานต้องเตรียมสัญญาจ้างและใบรับรองการตรวจสุขภาพ และเอกสารอื่นๆ ในการเดินทาง

เมื่อถึงกำหนดวันเดินทาง แรงงานต้องใส่ยูนิฟอร์มและแขนป้ายชื่อที่กรมการจัดหางานเตรียมให้ เมื่อแรงงานเดินทางถึงสาธารณรัฐเกาหลีแล้วแรงงานต่างชาติต้องเข้ารับการอบรมการทำงานอย่างเป็นทางการ 3 วัน 2 คืน ที่ศูนย์อบรมการทำงานของสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี ซึ่งจะมีการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี กฎหมาย สิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีการตรวจสุขภาพและสารเสพติดอีกครั้งหนึ่ง และให้แรงงานสมัครประกันการจ้างงานภาคบังคับและเปิดบัญชีธนาคาร หลังจากการอบรมแล้วจะมีนายจ้างมารับแรงงานไปยังสถานที่ทำงาน

ซึ่งขั้นตอนการสุขภาพหากแรงงานคนใดพบว่าเป็นโรคต้องห้าม เช่น กามโรค วัณโรคปอด ไวรัสตับอักเสบบี เป็นต้น จะถูกส่งกลับประเทศทันที แรงงานสามารถร้องขอให้ตรวจโรคซ้ำอีกครั้งได้ ในส่วนการทำประกันการจ้างงานภาคบังคับแรงงานต่างชาติ EPS ต้องทำประกันการจ้างงานที่หน่วยงานอบรมการทำงาน ได้แก่ ประกันการเดินทางกลับประเทศ เป็นประกันเพื่อช่วยเหลือค่าตัวเครื่องบินที่จำเป็นในการกลับประเทศ และประกันภัยทั่วไปเป็นประกันเพื่อการเตรียมการเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือติดโรค

1.3) ระยะเวลาการจ้างงาน

แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานตามระบบ EPS ซึ่งถือวีซ่า E-9 จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีใต้ 3 ปี แต่หากนายจ้างพึงพอใจต่อแรงงานรายใด นายจ้างสามารถยื่นเรื่องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจ้างต่อได้อีก 1 ครั้ง ระยะเวลาการจ้าง 1 ปี 10 เดือน รวมเป็นระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง 4 ปี 10 เดือน โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง 3 ปีแรก ทั้งนี้ นายจ้างและแรงงานต่างชาติสามารถทำสัญญาหรือต่อสัญญาจ้างงานระยะเวลามากกว่า 1 ปีได้ตามความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย แต่ต้องไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีใต้ (คือระยะเวลา 3 ปี สำหรับการเดินทางเข้ามาทำงานครั้งแรก และระยะเวลาอีก 1 ปี 10 เดือน สำหรับการจ้างต่อ) กรณีการต่อสัญญาจ้างและการขยายระยะเวลาพำนักในกรณีที่สิ้นสุดระยะเวลาจ้างแล้วต้องต่อสัญญาจ้าง ถ้าต่อสัญญาจ้างแล้วต้องได้รับอนุญาตการขยายระยะเวลาพำนักจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

1.4) ภาระหนี้สินของแรงงานถูกกฎหมาย

สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีได้อย่างถูกกฎหมายโดยผ่านระบบ EPS แรงงานจะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แบ่งออกเป็นค่าใช้จ่ายในประเทศไทย และค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลีดังนี้ (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน, 18 กันยายน พ.ศ. 2558)

ค่าใช้จ่ายในประเทศไทย ได้แก่ (1) ค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง จำนวน 1,000 บาท (2) ค่าทดสอบภาษาเกาหลี EPS-TOPIK จำนวน 24 เหรียญสหรัฐ (ประมาณ 800 บาท) (3) ค่าตรวจโรค จำนวนไม่เกิน 1,500 บาท (4) ค่าฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี แรงงานที่ฝึกอบรมกับหน่วยงานราชการจะไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนแรงงานที่ฝึกอบรมกับหน่วยงานเอกชน จำนวน 4,500 – 10,000 บาท (5) ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน จำนวนประมาณ 11,500 บาท (6) ค่าสมาชิกกองทุนคนงานไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 500 บาท รวมค่าใช้จ่ายในประเทศไทยประมาณ 20,000 – 30,000 บาท

ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี (ตามกฎหมายสาธารณรัฐเกาหลีกำหนด) ได้แก่ (1) ค่าประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ 400,000 วอน (ประมาณ 12,000 บาท) โดยแรงงานจะได้รับคืนเมื่อเดินทางกลับประเทศไทยหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง (2) ค่าประกันอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน 50,000 วอน (ประมาณ 1,500 บาท) รวมค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลีประมาณ 13,500 บาท

การเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของรัฐบาลนั้น แรงงานจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าหากไปกับบริษัทจัดหางาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานพบว่า เงินที่ใช้เดินทางไปจะเป็นเงินเก็บจากการทำงาน หรือเป็นเงินที่ยืมจากญาติพี่น้อง เป็นเงินจำนวนไม่มากหากเปรียบเทียบกับไปทำงานโดยผ่านนายหน้า

“นายเอ (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี จาก จ.อุดรธานี ตอนที่ผมตัดสินใจจะไปทำงานที่เกาหลีใต้ทราบมาก่อนแล้วว่าถ้าจะไปกับรัฐบาลจะต้องรู้ภาษาเกาหลีเบื้องต้นก่อน ตอนนั้นผมไปสมัครเรียนฟรีของรัฐบาลไม่ทัน จึงไปสมัครเรียนที่โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งค่าเรียนประมาณ 7,500 บาท ตอนนั้นพอมีเงินเก็บอยู่บ้าง หลังจากเรียนแล้วก็ไปสมัครสอบพอย์นลงทะเบียนหางานไปแล้วได้งาน ตอนนั้นก็ไปขอยืมเงินจากญาติ 30,000 บาทสำหรับ

ค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวเดินทางไป ทำงาน 1-2 เดือนก็ส่งเงินกลับบ้านมาคืนเงินที่ยืมมา จากญาติได้แล้ว”(สัมภาษณ์แรงงานไทยในเกาหลีใต้, 16 กันยายน พ.ศ. 2558)

2.2) แรงงานไทยผิดกฎหมาย

แม้มีการจ้างงานผ่านระบบ EPS อย่างถูกกฎหมายแล้วก็ตาม แต่ในปัจจุบันมีแรงงานไทย ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีแบบผิดกฎหมายด้วย แรงงานไทยทั้งชายและหญิงซึ่งเป็นแรงงาน ไร้ฝีมือที่ตัดสินใจเดินทางเพื่อเข้าไปทำงานเอง อาทิ งานด้านการเกษตร งานในโรงงานขนาดเล็ก งานนวด แพนไทย เป็นต้น โดยผ่านการติดต่อจากนายหน้าชาวไทยในประเทศไทย นายหน้าชาวไทยในสาธารณรัฐ เกาหลี ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือจากเพื่อนและคนรู้จัก โดยการเข้าเมืองลักษณะนักท่องเที่ยวอาศัยการ ยกเว้นตรวจลงตราเข้าเมืองที่ให้อำนาจอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีได้ 90 วันในฐานะนักท่องเที่ยว แรงงานจึงใช้ ช่องทางนักท่องเที่ยวยกเว้นวีซ่าเข้าเมืองเพื่อมาทำงาน แรงงานบางรายอยู่ไม่เกิน 90 วัน แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ เกิน 90 วันเพื่อทำงานต่อ แรงงานที่ลักลอบพำนักและทำงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย คุ้มครองแรงงานเกาหลี หรือไม่ได้รับการคุ้มครองทางสุขภาพใดๆ ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่พำนักและทำงาน อย่างผิดกฎหมายอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นจำนวนมาก

(1) ลักษณะการเดินทางย้ายถิ่นและการได้งานของแรงงานผิดกฎหมาย

การเดินทางเข้ามายังสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานไทยเพื่อหางานทำนั้น อัครราชทูตที่ ปรีกษาด้านแรงงานประจำสาธารณรัฐเกาหลีกล่าวว่า พบคนงานไทยเดินทางเข้ามาในลักษณะนักท่องเที่ยว แต่มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้ามาพำนักอยู่ต่อและหางานทำ ซึ่งคนงานที่เข้ามาในลักษณะนักท่องเที่ยวมีเป็น จำนวนมาก ส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานในภาคเกษตร งานในฟาร์ม โรงงานขนาดเล็ก และโดยเฉพาะแรงงาน หญิงที่นิยมมาทำงานนวดแพนไทย ซึ่งคนงานเหล่านี้เป็นแรงงานผิดกฎหมายจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองใดๆ จากกฎหมายแรงงานเกาหลี แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานรัฐไทยก็ต้องเข้าไปช่วยเหลือหากแรงงานประสบ ปัญหาต่างๆ

กระบวนการเดินทางและการได้งานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากการเก็บ ข้อมูลสามารถจำแนกได้ดังนี้

1.เดินทางด้วยตนเอง ลักษณะการเดินทางด้วยตนเองนั้นส่วนใหญ่จะมีการติดต่อ ญาติ/เพื่อน/แฟน ที่ทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีอยู่ก่อนแล้ว จะเดินทางไปพร้อมกับเพื่อน 2-3 คน หรือ เดินทางไปเป็นคู่พร้อมกับแฟน โดยมีทั้งการเตรียมตัวให้ชุดลักษณะนักท่องเที่ยว ซื้อตั๋วเครื่องบินไป-กลับ จองโรงแรมที่พัก มีแผนพับหรือหนังสือแนะนำที่ขูดตัวไปด้วย เพื่อให้พร้อมเป็นนักท่องเที่ยวจะไม่ทำให้ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองสงสัยและถูกซักถาม หากไม่เตรียมความพร้อมเมื่อถูกซักถามอาจจะไม่ผ่าน เข้าประเทศ คนงานเหล่านี้กล่าวว่าต้องทำให้เหมือนมาท่องเที่ยวจริงๆ แรงงานที่เดินทางด้วยตนเองจะ ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่เคยมีประสบการณ์ไปทำงานยังต่างประเทศมาก่อนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ ได้เล็กน้อย สำหรับการได้งานของแรงงานที่เดินทางมาด้วยตนเองส่วนใหญ่จะมีญาติ/เพื่อน/แฟนหางาน

รองรับไว้ให้ก่อนเดินทางมายังสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งมีทั้งให้ทำงานที่เดียวกับตนเองกรณีจ้างต้องการ
คนงานเพิ่ม หรือทำงานในละแวกใกล้เคียงกันในจังหวัดเดียวกันกับญาติพี่น้อง

“นางสาว บี (นามสมมติ) อายุ 27 ปี จ.อุดรธานี ตอนที่ตัดสินใจจะไป
ทำงานที่เกาหลี ก็ได้ติดต่อญาติที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วให้ช่วยหางานไว้ให้ ได้งานเกษตร
ทำงานปลูกผักเก็บผัก ก่อนเดินทางก็ไปซื้อเสื้อผ้าใหม่สำหรับใส่ขึ้นเครื่อง เดินทางไปกับ
แฟน 2 คน ติดต่อญาติไว้ก่อนแล้วพอถึงสนามบินเขาก็มารอรับ เราต้องเตรียมเอกสารตัว
เครื่องบินขากลับ ชื่อที่อยู่โรงแรมที่พัก แผ่นพับสถานที่ท่องเที่ยว พอถึงด่านตรวจคนเข้า
เมืองก็ยื่นทักทายเจ้าหน้าที่ด้วยคำพูดที่เตรียมมา เวลายื่นหนังสือเดินทางให้เจ้าหน้าที่เราก็
ยื่นพวกนี้ไปด้วย ตอนตรวจหนังสือเดินทางตื่นเต้นมากแล้วเจ้าหน้าที่ถามแต่ก็ต้องเก็บ
อาการ โชคดีที่ผ่านเข้าประเทศได้” (สัมภาษณ์ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

2. เดินทางไปกับบริษัททัวร์ท่องเที่ยว รูปแบบนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) แรงงาน
ไทยซื้อทัวร์ผ่านบริษัทท่องเที่ยว เพื่อมาท่องเที่ยวแล้วอยู่ต่อเพื่อหางานทำ โดยลักษณะนี้จะคล้ายกับลักษณะ
ที่เดินทางด้วยตนเอง เพียงแต่แรงงานจะซื้อทัวร์ท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาพร้อมกับคณะทัวร์เพื่อลดความเสี่ยง
ในการไม่ผ่านเข้าประเทศเกาหลีได้ และจะได้ผ่านด่านตรวจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ง่ายยิ่งขึ้น เมื่อ
มาถึงเกาหลีได้แล้ว ก็ไปท่องเที่ยวตามโปรแกรมของบริษัททัวร์ เมื่อถึงวันเดินทางกลับก็แจ้งกับเจ้าหน้าที่
บริษัททัวร์ว่าจะอยู่เที่ยวต่อกับเพื่อนที่เกาหลีได้ไม่กลับพร้อมกับคณะทัวร์ และนัดแนะให้ญาติ/เพื่อน/แฟน
หรือคนรู้จักมารับที่สนามบิน แล้วพาไปยังสถานประกอบการที่ช่วยหางานไว้ให้ก่อนเดินทางมา และ (2)
ผ่านนายหน้าเป็นผู้ติดต่อประสานกับบริษัททัวร์ให้ ซึ่งในกรณีนี้นายหน้าจะเป็นคนประสานงานการเดินทาง
พร้อมทั้งหางานให้ตามความต้องการของแรงงาน โดยนายหน้าจะนัดแนะวันเดินทางและการเตรียมตัวเข้า
ประเทศ จะเดินทางพร้อมกับคณะทัวร์คนอื่นๆ ซึ่งการเดินทางเข้ามาเป็นคณะทัวร์จะทำให้ผ่านด่านตรวจคน
เข้าเมืองได้ง่าย และส่วนใหญ่จะผ่านเกือบทั้งหมด เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล กล่าวว่า
มีบริษัททัวร์บางแห่งที่รู้เห็นเป็นใจกับนายหน้าเพื่อนำพาแรงงานเข้าประเทศ เมื่อแรงงานที่มากับบริษัททัวร์
เดินทางมาถึงสาธารณรัฐเกาหลีและผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองเข้าประเทศได้แล้ว จะแยกตัวออกจากกลุ่ม
ทัวร์และจะมีนายหน้าคนไทยมารอรับที่สนามบินเพื่อพาไปยังสถานที่ทำงาน

3. เดินทางไปกับนายหน้า ในกรณีนี้นายหน้าจะเป็นคนพาเดินทางเข้าเกาหลีได้ด้วย
ตนเองพร้อมทั้งหางานให้ตามความต้องการของแรงงานว่าอยากทำงานประเภทใด ซึ่งจากการสัมภาษณ์
แรงงานไทยส่วนใหญ่จะมาทำงานในภาคเกษตร โรงงานขนาดเล็กและงานนวดแผนไทย ซึ่งส่วนใหญ่
แรงงานหญิงจะนิยมมาทำงานนวดแผนไทยซึ่งเป็นที่ยอมรับมาก นายหน้าจะมีการโฆษณาชักชวนแรงงานให้
ไปทำงาน ทั้งการลงพื้นที่ไปหาแรงงานตามจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทยด้วยตนเอง และมีการโฆษณาผ่าน
สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ นายหน้าจะเตรียมเอกสารสำหรับการเดินทางเข้าประเทศให้ทุกอย่าง ลักษณะการ
เดินทางนายหน้าจะเป็นคนพาไปในแบบนักท่องเที่ยวกลุ่มเล็กๆ เดินทางกันประมาณ 5-8 คน ซึ่งในกลุ่มนั้น

จะมีนายหน้าคนไทยเดินทางไปด้วย หรือบางครั้งจะมีนายหน้าเกาหลีเดินทางไปด้วย เพื่อเป็นการรับรองการเดินทางเข้าประเทศหากเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองสงสัยหรือมีข้อซักถามคนในกลุ่มเดินทาง นายหน้าชาวเกาหลีจะเป็นคนรับรองว่าเข้าประเทศมาท่องเที่ยวพร้อมกับตนเอง



ผ่านตมเกาหลีไปได้ด้วยดี

ติดต่อ [@pattana2020](#)
InstaMag

ตัวอย่าง การโฆษณาของนายหน้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์

รับคนที่อยู่เกาหลีแล้วด้วยนะคะ อยากเปลี่ยนงาน
ย้ายร้านติดต่อได้เนอะคะ
-รับสมัครหมอนวดพิเศษอยู่อายุ 20-45ปี
-ชาวไทย นวน้ำมันได้
-เงินเดือน 1,000,000-1,500,000วอนขึ้นกับฝีมือ
-ค่าคอม 10%
-อายุเกิน 85วัน บอสเพิ่มเงินเดือนให้คะ
-ค่าที่ปด่างหากแล้วแต่ความสามารถ
-ค่าอาหารเราให้ 20,000วอน/สัปดาห์
-รายได้รวมต่อเดือนแล้วขึ้นค่าการันตี
70,000-100,000+บาท ทั้งนี้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
ความสามารถและฝีมือคะ
-ทำงาน 3 เดือน หรือ 85วัน/ต่อแพค
-มีวันหยุดเดือนละ 2วัน
-นวดไม่เป็นเราสอนให้ก่อนนาคะ
-มีเพื่อนเป็นเพื่อนนาคะ เป็นกลุ่ม 2-4คนคะ
-ไม่ต้องออกให้ก่อน ตัวไป-กลับ บัดจองโรงแรมให้
-ที่พักฟรี ที่กินฟรี เป็นคอนโดมิเนียมฟรี
มีข้าวสาร น้ำ ไข่ไก่ ไข่เค็ม บอสใจดี เงินตรง
ที่ร้านมีคนไทย ปลอดครยจำ การันตีผ่านแน่นอนคะ
-ค่าไปจ่ายทั้งหมดหักจากเงิน
เดือนแรกทำงานนาคะ
-ก่อนบินมีการเตรียมการเรื่องเอกสารการเข้าตม
เตรียมการแต่งกาย เตรียมการแต่งหน้าทำผมให้คะ
-มีค่าเอกสารกับประกัน 5,000บาทจ่าย
ก่อนบิน จ่ายวันที่มีรอนบินที่บ้านเดิน
(เอกสารที่ต้องให้นายจ้างพิจารณา)
- หน้า PASSPORT
- รูปถ่ายเต็มตัวปัจจุบัน 2 รูป (แต่งกายสุภาพ)

งานสวนแดง สวนมะเขือเทศ โฮเตค
ภาคกลาง ภูษะณะ
รับคู่สามี 2 คู่ อายุ ไม่จำกัด
เข้างาน 07.00-18.00น.
งด. คู่ละ 2,400,000 เลี้ยงหนาวคับ
มีห้อง มีแก๊สให้ วันหยุด 2 วัน/ด.
ค่างานคนละ 1 แสนคับ
สนใจสอบถาม [@pattana2020](#) คับ
*****ขอคนพร้อมเริ่มงาน*****

“นางสาวซี (นามสมมุติ) อายุ 26 ปี จ.เชียงราย ตอนเดินทางไปมีประมาณ 9 คน
นายหน้าคนไทยเดินทางไปส่งด้วยและก็มีคนเกาหลีเดินทางไปพร้อมกันด้วย 1 คน นายหน้า
บอกว่าให้อยู่กันเป็นกลุ่ม ตอนนั้นไปกับเพื่อนอีก 2 คน แต่ไม่รู้จักคนอื่นๆ มาจากคนละจังหวัด
กันแต่เดินทางพร้อมกัน ก่อนวันเดินทางนายหน้าก็บอกให้แต่งตัวดีๆ มีให้ยืมกล้องถ่ายรูปมา
คล้องคอไว้เพื่อให้เหมือนนักท่องเที่ยวจริงๆ ตอนผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองเจ้าหน้าที่ไม่ได้ถาม
อะไรเพราะนายหน้าเข้าไปตรวจเอกสารก่อนหน้าเราและคุยกับเจ้าหน้าที่ว่ามาเที่ยวกับเพื่อน
แล้วก็ชี้ๆ มาทางกลุ่มพวกเรา แต่มีน้องคนหนึ่งเดินทางพร้อมกับเราได้ไปเข้าตรวจเอกสารอีก
ช่องหนึ่งซึ่งไกลออกไป เจ้าหน้าที่ถามแต่น้องเขาตอบไม่ได้ เจ้าหน้าที่ไม่ให้ผ่านน้องคนนั้นถูก
แยกตัวไปอีกห้องหนึ่ง แล้วนายหน้าคนเกาหลีที่เดินทางมาด้วยก็เข้าไปคุยในห้องนั้นออกมา
น้องคนนั้นก็ผ่านเข้าประเทศได้” (สัมภาษณ์แรงงานไทยในเกาหลีใต้, 13 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

2.2) ภาระหนี้สินของแรงงานผิดกฎหมาย

จากการเก็บข้อมูลแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลี พบว่า ภาระหนี้สินของแรงงาน
มีความแตกต่างกันไปตามประเภทของการเดินทางย้ายถิ่น ดังนี้

- แรงงานที่เดินทางด้วยตนเอง การเดินทางด้วยตนเองโดยที่มีญาติ/เพื่อน/แฟน ทำงานอยู่ที่
สาธารณรัฐเกาหลีอยู่ก่อนแล้วนั้นจะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางจำนวนไม่สูง โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
อาทิ ค่าเครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าเอกสารการเดินทาง ประมาณ 20,000 – 40,000 บาท ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะใช้เวลา

เก็บจากการทำงานที่ผ่านมา หรือหยิบยืมจากญาติพี่น้อง ซึ่งเมื่อได้ทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแล้วแรงงานก็จะสามารถส่งเงินที่หยิบยืมจากญาติพี่น้องมาคืนได้ภายใน 2-3 เดือน

- แรงงานที่มาทำงานผ่านนายหน้า สำหรับแรงงานที่ตัดสินใจมาทำงานผ่านนายหน้า โดยที่นายหน้าเป็นธุระในการติดต่อประสานการเดินทางและการหางานให้ จะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 100,000 – 200,000 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แรงงานกล่าวว่าต้องไปกู้เงินจากธนาคาร หรือกู้เงินนอกระบบเพื่อมาจ่ายค่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้นายหน้า แต่แรงงานเหล่านี้เชื่อว่าหากได้เข้าประเทศไปทำงานแล้วจะสามารถส่งเงินกลับบ้านเพื่อมาจ่ายเงินที่กู้ไปทำงานต่างประเทศได้

“นางดี (นามสมมุติ) อายุ 32 ปี จ.อุดรธานี ตอนตัดสินใจไปทำงานโดยผ่านนายหน้าเพราะแก่แล้วไม่อยากเสียเวลาไปเรียนภาษาเกาหลีเพื่อสอบไปอย่างถูกต้องกับรัฐบาล จัดส่ง จึงติดต่อนายหน้า โดยเลือกนายหน้าจากการแนะนำของคนรู้จัก ตอนนั้นจ่ายค่านายหน้าไป 180,000 บาท คนละ 90,000 บาท เดินทางไปกับแฟน 2 คน ได้ไปกู้เงินนอกระบบมาเพื่อมาจ่ายค่าเดินทาง คิดว่าเป็นเงินจำนวนมากแต่ก็คุ้มที่จะเสี่ยงในการเดินทางไป นายหน้าติดต่องานเกษตรให้ได้เงินเดือนประมาณคนละ 30,000 บาท ทำงาน 2 คนคิดว่าไม่กี่เดือนก็สามารถเก็บเงินส่งเงินกลับบ้านมาใช้เงินกู้นอกระบบได้ แต่พอได้มาทำงานจริงๆ ได้เงินเดือนน้อยกว่าที่นายหน้าบอกไว้ ก็ต้องใช้เวลานานพอสมควรกว่าจะใช้หนี้หมด” (สัมภาษณ์แรงงานไทยในเกาหลีใต้, 16 กันยายน พ.ศ. 2558)

- แรงงานที่มาทำงานผ่านนายหน้าโดยที่นายจ้างเป็นคนออกค่าเดินทางไปให้ก่อน ในกรณีนี้จะเป็นแรงงานในอาชีพหมวดแผนไทย ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างเกาหลีต้องการแรงงานนวดให้มาทำงานในร้านของตนเอง จะมีการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่แรงงาน เมื่อแรงงานเดินทางมาถึงสาธารณรัฐเกาหลีและสามารถผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองได้ เมื่อมาทำงานนายจ้างจะหักเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากเงินเดือน ซึ่งจะแล้วแต่ตกลงกับลูกจ้างว่าต้องการให้หักเงินเดือนเดือนแรกครั้งเดียวหรือแบ่งเป็นหลายครั้ง ซึ่งแรงงานนวดที่เดินทางมาในลักษณะนี้จะมีความเสี่ยงในการหนี้สินน้อยกว่าแรงงานที่เดินทางเข้ามาด้วยตนเอง

2.3) มาตรการการผลักดันและการลดจำนวนผู้ที่ลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย

ปัจจุบันสาธารณรัฐเกาหลีมีปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติที่อาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมายในประเทศจำนวนมาก รัฐบาลจึงได้จัดมาตรการในการผลักดันและการลดจำนวนผู้ที่ลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

1) **ระดับสมัครใจเดินทางกลับ** แบ่งออกเป็นแรงงานถูกกฎหมายที่เข้ามาทำงานผ่านระบบ EPS และแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบพำนักและทำงาน

- แรงงานถูกกฎหมาย สำหรับแรงงานถูกกฎหมายที่เข้ามาทำงานผ่านระบบ EPS โดยสาธารณรัฐเกาหลีมีการสนับสนุนให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานครบกำหนดตามสัญญาจ้างงานเดินทางกลับประเทศ โดย

โอนเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง (เงินแท็กซี่) ให้เมื่อแรงงานเดินทางถึงประเทศตนแล้ว หรือจ่ายให้หลังจากผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง

- **แรงงานผิดกฎหมาย** รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการขอเดินทางกลับโดยสมัครใจสำหรับแรงงานผิดกฎหมาย โดยทางกระทรวงยุติธรรมเกาหลีใต้มีระบบสำหรับแรงงานที่อยู่อาศัยอย่างผิดกฎหมายสามารถขอเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาด้วยความสมัครใจ สามารถยื่นขอเดินทางกลับได้ทุกเมื่อที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งซึ่งอยู่ในท่าอากาศยานหรือเมืองท่า สำหรับแรงงานต่างชาติที่อยู่อาศัยอย่างผิดกฎหมายต้องการขอกลับภูมิลำเนาด้วยตนเองจะได้รับผลประโยชน์ต่อไปนี้

ได้รับยกเว้นค่าปรับโดยไม่เกี่ยวกับระยะเวลาที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมาย ไม่ถูกกักในสถานกักกันและสามารถเดินทางกลับสู่ประเทศภูมิลำเนาได้อย่างอิสระและมีเกียรติ ได้รับการผ่อนผันลดระยะเวลาที่ถูกขึ้นบัญชีดำห้ามเข้าประเทศ หรือได้รับการผ่อนผันเลื่อนระยะเวลาดำเนินการขึ้นบัญชีเข้าประเทศ ตามระยะเวลาที่พำนักอาศัยในประเทศเกาหลีใต้เกินระยะเวลา ซึ่งในกรณีที่ถูกจับกุมและถูกขับไล่ออกนอกประเทศจะถูกขึ้นบัญชีดำห้ามเดินทางเข้าประเทศเป็นระยะเวลานานที่สุด 10 ปี แต่หากเมื่อแจ้งขอเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาด้วยตนเองจะได้รับการยกเว้นถูกขึ้นบัญชีดำหรือได้รับการผ่อนผันลดระยะเวลาห้ามเข้าประเทศอย่างมากที่สุด 2 ปี หากมีการยื่นขอวีซ่าอีกครั้งการเดินทางกลับครั้งนี้จะมีผลต่อการพิจารณาวีซ่าในครั้งหน้า

ซึ่งขั้นตอนการขอเดินทางกลับด้วยตนเองนั้น ชาวต่างชาติที่ต้องการเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาด้วยตนเองให้นำหนังสือเดินทาง หรือหนังสือเดินทางชั่วคราวที่ยังไม่หมดอายุพร้อมตั๋วเดินทางกลับสู่ประเทศภูมิลำเนาที่ระบุวันเดินทางภายในวันนั้น ไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณท่าอากาศยาน แรงงานอาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมายผู้ที่ประสงค์จะเดินทางกลับต้องมาถึงสนามบินเพื่อดำเนินเรื่องก่อนออกเดินทางขึ้นเครื่องบินอย่างน้อย 4 ชั่วโมง ซึ่งหลังจากดำเนินการแจ้งเดินทางกลับด้วยตนเองเสร็จเรียบร้อยแล้วสามารถเดินทางกลับได้ทันที แต่หากเป็นผู้ที่เดินทางเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย เช่น ใช้หนังสือเดินทางปลอม (หนังสือเดินทางของผู้อื่น) เป็นต้น ต้องมาติดต่อด่านตรวจคนเข้าเมือง 3 วันก่อนเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนา เนื่องจากต้องใช้เวลาในการตรวจสอบประวัติบุคคลก่อนเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนา

2) **ระดับการกวาดล้าง** แรงงานต่างชาติผู้ที่พำนักอาศัยและลักลอบทำงานผิดกฎหมาย โดยถูกจับผู้ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานผิดประเภท โดยไม่มีการแจ้งเตือนล่วงหน้า และสำนักตรวจคนเข้าเมืองปฏิบัติการตรวจจับในพื้นที่ที่มีแรงงานต่างชาติพำนักอาศัยหนาแน่น ซึ่งมีแรงงานไทยผิดกฎหมายไม่น้อยที่ถูกจับดำเนินคดี แรงงานไทยที่ลักลอบพำนักและทำงานผิดกฎหมายจะใช้กลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line แจ้งข่าวเพื่อเตือนเพื่อนคนไทยที่ทำงานผิดกฎหมายให้ระวังเจ้าหน้าที่



3) **ระดับการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืน** โดยนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายจะได้รับโทษโดยไม่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติโดยทันที สำหรับแรงงานต่างชาติจะไม่สามารถเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีได้อีก พร้อมทั้งต้องเสียค่าปรับสำหรับกรณีพำนักโดยผิดกฎหมายน้อยกว่า 1 เดือนเป็นเงิน 100,000 วอน (3,000 บาท) สำหรับกรณีพำนักโดยผิดกฎหมายมากกว่า 1-3 เดือน เสียค่าปรับ 1,500,000 วอน (45,000 บาท) สำหรับกรณีพำนักโดยผิดกฎหมายมากกว่า 3-6 เดือน เสียค่าปรับ 2,000,000 วอน (60,000 บาท) และสำหรับพำนักโดยผิดกฎหมายมากกว่า 6 เดือนขึ้นไปเสียค่าปรับ 4,000,000 วอน (120,000 บาท)

ซึ่งหากประเทศใดมีจำนวนแรงงานที่ลักลอบพำนักหรือทำงานผิดกฎหมายจำนวนมาก จะส่งผลให้ทางสาธารณรัฐเกาหลีพิจารณาลดจำนวนการนำเข้าแรงงานจากประเทศนั้น และไม่ต่ออายุบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีด้วย

2.4) การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง

1. สิทธิแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

แรงงานต่างชาติทุกคนที่ได้รับการอนุญาตให้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายมาตรฐานการจ้างงาน, กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ, กฎหมายความปลอดภัยในที่ทำงาน, กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เป็นต้น โดยจะได้รับสิทธิตามกฎหมายเทียบเท่ากับประชาชนเกาหลีได้ แต่สำหรับแรงงานที่พำนักและทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างผิดกฎหมายจะไม่ได้การคุ้มครองใดๆ ตามกฎหมายแรงงาน (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ไทยในเกาหลีใต้, 12 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

การคุ้มครองแรงงานถูกกฎหมายตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี ได้แก่

- **กฎหมายมาตรฐานการจ้างงาน** ได้แก่ เวลาทำงานสัปดาห์ละ 40 (44) ชั่วโมง วันละ 8 ชั่วโมง แต่ถ้าเห็นด้วยก็สามารถขยายเวลาทำงานได้ กรณีที่เพิ่มเวลาทำงานทำงานกลางคืน (22:00-06:00) ทำงานวันหยุดสามารถรับค่าจ้างเพิ่มได้ (ยกเว้นที่ทำงานที่มีคนงานน้อยกว่า 4 คน) ในส่วนของเงินเดือนจ่ายให้ลูกจ้างทางบัญชีธนาคารหรือเงินสดตามวันที่ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กรณีที่คนงานต่างชาติทำงานในบริษัทตลอดเกิน 1 ปี สามารถขอรับเงินบำนาญได้ (ยกเว้นที่ทำงานที่มีคนงานน้อยกว่า 4 คน) ในเรื่องสัญญา

จ้างลูกจ้างสามารถเรียกรื้อสิทธิจากฝ่ายพัฒนาเงื่อนไขการจ้างงาน และคณะกรรมการแรงงานเกี่ยวกับการฝ่าฝืนสัญญาจ้างของนายจ้าง เช่น นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง, ค้างจ่ายค่าแรง เป็นต้น

แต่ในกรณีของแรงงานต่างชาติที่ถูกจ้างในธุรกิจชั่วคราวและงานดูแลผู้ป่วย จะไม่ถูกคุ้มครองภายใต้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งจะเหมือนกันทั้งแรงงานคนเกาหลีและแรงงานต่างชาติ ในกรณีของแรงงานที่ถูกจ้างในงานเกษตรและการเลี้ยงสัตว์และงานประมง จะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายมาตรฐานการจ้างงานที่เกี่ยวกับวันหยุดและเวลาพัก ซึ่งจะเหมือนกันทั้งแรงงานคนเกาหลีและแรงงานต่างชาติ

ในเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติ กฎหมายห้ามแบ่งแยกคนในประเทศตามกฎหมายที่ไม่สามารถปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมด้วยเป็นเหตุผลที่เป็นคนงานต่างชาติ แต่สามารถแบ่งแยกตามเหตุผล เช่น ตามความสามารถและกำลังการผลิตของคนงานต่างชาติได้

- **กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ** กระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลีได้ประกาศอัตราค่าจ้างมาตรฐานปีพ.ศ. 2558 ชั่วโมงละ 5,580 วอน (ประมาณ 167 บาท) กรณีทำงานกะกลางคืนระหว่างเวลา 20.00 น. – 6.00 น. นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้น 50% หรือเท่ากับชั่วโมงละ 8,370 วอน (ประมาณ 251 บาท)

- **กฎหมายประกันในที่ทำงาน** ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือโรคติดต่อในที่ทำงานสามารถรับสิทธิประโยชน์ ในการรักษา พักฟื้น, การจ่ายชดเชยในกรณีพักงาน, การจ่ายชดเชยสำหรับการไร้ความสามารถ

- **การขอย้ายงาน** คนงานต่างชาติต้องเริ่มทำงานในที่ทำงานตามที่เซ็นสัญญาไว้ก่อนเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งการขอย้ายงานจะมีข้อจำกัดการอนุญาตเปลี่ยนที่ทำงาน คนงานไม่สามารถย้ายสถานที่ทำงานได้หากไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม ตามกฎหมายระบบ EPS สามารถกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) กรณีครบสัญญาจ้าง และ/หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ประสงค์ต่อสัญญาจ้าง หรือนายจ้างประสงค์ยกเลิกสัญญาจ้างก่อนกำหนดโดยมีเหตุผลที่สมควร
- 2) กรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว ถาวร หรือเหตุที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง
- 3) กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้าง ค้างจ่ายค่าจ้าง นายจ้างกระทำผิดกฎหมายการจ้างงาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาจ้าง หรือนายจ้างฝ่าฝืนเงื่อนไขการทำงานตามกฎหมายแรงงาน
- 5) กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ (เช่น มีปัญหาสุขภาพร่างกาย, การบาดเจ็บ) แต่สามารถทำงานที่อื่นได้

ซึ่งลูกจ้างผู้ขอย้ายงานตามเหตุผลข้อ 3 – 5 จะต้องไปร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานจะสอบนายจ้าง/ลูกจ้าง ประกอบการพิจารณา ซึ่งอาจยุติด้วยการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติย้ายงานหรือยืนยันให้ทำงานกับนายจ้างรายเดิมก็ได้

อย่างไรก็ตามแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตย้ายงานตามกฎหมาย แต่ไม่สามารถหางานใหม่ได้ภายในเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่ร้องขอย้ายงาน หรือแรงงานต่างชาติไม่ได้ดำเนินเรื่องการขอย้ายงานภายในระยะเวลา 1 เดือนนับตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ต้องเดินทางกลับประเทศ ยกเว้นกรณีไม่สามารถขอ

ย้ายงานหรือไม่สามารถได้รับการอนุญาตย้ายงานจากสาเหตุการบาดเจ็บจากการทำงาน เจ็บป่วย ตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร ให้เริ่มนับวันเริ่มต้นตั้งแต่วันสิ้นสุดข้อยกเว้น แรงงานต่างชาติจะขอย้ายงานได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ในระยะเวลาอนุญาตทำงาน 3 ปีแรก ส่วนเวลาที่ถูกจ้างใน 1 ปี 10 เดือน ตามที่นายจ้างร้องขอ แรงงานต่างชาติสามารถย้ายงานได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ไม่รวมกรณีย้ายงานเนื่องจากความผิดของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

2. การคุ้มครองแรงงานโดยการประกัน

ตาม พรบ.ว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติบังคับให้แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ EPS ที่ถือวีซ่า E-9 ต้องทำประกันภาคบังคับ ได้แก่ ประกันภัยทั่วไปและประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ นอกจากนี้แรงงานสามารถทำประกันประเภทอื่นได้ ดังนี้

1. การทำประกันภัยทั่วไป

การทำประกันภัยทั่วไปเป็นการทำประกันที่บังคับให้แรงงานต่างชาติ EPS ต้องทำภายใน 15 วัน นับจากวันที่เดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี โดยผู้เอาประกันจะได้รับการคุ้มครอง (ระยะเวลา 3 ปี) ทั้งนี้ การประกันภัยทั่วไปนี้จะไม่คุ้มครองเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล โดยจะชดเชยเฉพาะกรณีได้รับอุบัติเหตุ (เสียชีวิต/ไร้ความสามารถ) จะได้รับเงินชดเชยสูงสุดไม่เกิน 30 ล้านวอน (ประมาณ 900,000 บาท) และกรณีเจ็บป่วย (เสียชีวิต/ไร้ความสามารถถาวรขั้นรุนแรง) จะได้รับเงินชดเชยไม่เกิน 15 ล้านวอน (ประมาณ 450,000 บาท) โดยบริษัทประกันภัยจะประเมินความสูญเสียและจ่ายเงินชดเชย

อัตราเบี้ยประกันของการประกันภัยทั่วไปขึ้นอยู่กับเพศและอายุของแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานต่างชาติสามารถสมัครประกันภัยทั่วไป ณ ศูนย์ฝึกอบรมแรงงานต่างชาติที่แรงงานผู้นั้นเข้ารับการอบรมเมื่อเดินทางมาถึงก่อนส่งต่อให้นายจ้าง ทั้งนี้เบี้ยประกันภัยจะถูกตัดผ่านบัญชีธนาคารที่แรงงานต่างชาติแจ้งไว้ แรงงานต่างชาติที่ฝ่าฝืนไม่ทำประกันภัยทั่วไปมีโทษปรับสูงสุดไม่เกิน 5 ล้านวอน (ประมาณ 150,000 บาท) เบี้ยประกันภัยสามารถเรียกคืนบางส่วนได้กรณีแรงงานต่างชาติเดินทางออกนอกสาธารณรัฐเกาหลีเนื่องจากการสิ้นสุดการทำงานหรือยกเลิกสัญญาจ้าง โดยยังไม่เคยใช้สิทธิชดเชยกรณีการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยใดๆ ก่อนที่การประกันภัยจะหมดอายุ (3 ปี)

2. การประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ (Return Cost Insurance)

การประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ เป็นการประกันภาคบังคับแก่แรงงานต่างชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมค่าใช้จ่ายเมื่อแรงงานต่างชาติต้องเดินทางกลับประเทศ โดยจะขอรับเงินประกันค่าเดินทางกลับได้ในกรณี ดังนี้

(1) เดินทางกลับประเทศเนื่องจากระยะเวลาอนุญาตสิ้นสุดลงหรือเป็นผู้ที่หลบหนีนายจ้างแล้วประสงค์จะเดินทางกลับประเทศ

(2) เดินทางกลับประเทศด้วยเหตุจำเป็น (ไม่รวมถึงการเดินทางกลับประเทศชั่วคราว)

(3) ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวแรงงานเองทำให้ต้องส่งกลับประเทศโดยไม่มีข้อยกเว้นกรณีใดๆ

แรงงานต่างชาติในระบบ EPS ทุกคนต้องทำประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศภายใน 80 วันนับจากวันเดินทางเข้าประเทศ โดยแรงงานต่างชาติจะเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายเบี้ยประกันซึ่งกำหนดให้ชำระครั้งเดียวเต็มจำนวน อัตราเบี้ยประกันขึ้นอยู่กับประเทศผู้ส่ง (Sending Country) สำหรับประเทศไทย กำหนดเบี้ยประกันจำนวน 400,000 วอน (ประมาณ 12,000 บาท) โดยแรงงานต่างชาติสามารถสมัครประกันเดินทางกลับ ณ ศูนย์ฝึกอบรมแรงงานต่างชาติที่แรงงานผู้นั้นได้รับการอบรมก่อนส่งต่อไปให้นายจ้าง ทั้งนี้เบี้ยประกันจะถูกตัดผ่านบัญชีธนาคารที่แรงงานต่างชาติแจ้งไว้ แรงงานต่างชาติที่ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 1 ล้านวอน (ประมาณ 30,000 บาท) กรณีแรงงานต่างชาติเสียชีวิตขณะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทาทาโดยชอบธรรมจะเป็นผู้มีสิทธิรับเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับแทน

3. การประกันสุขภาพ

กฎหมายการประกันสุขภาพของสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดให้นายจ้างต้องสมัครประกันสุขภาพให้แรงงานต่างชาติ วิชา E-9 ภายใน 14 วัน นับจากวันทำสัญญาจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเบี้ยประกันสุขภาพฝ่ายละ 50% ผู้เอาประกันจะได้รับบัตรประกันสุขภาพภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันสุขภาพเพื่อใช้แสดงตนเมื่อขอรับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลได้ทุกแห่ง ทั้งโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน โดยแรงงานต่างชาติจะได้รับสิทธิ์การรักษาพยาบาลเทียบเท่าคนในชาติ ทั้งนี้ผู้เอาประกันจะได้รับการคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยทั่วไปที่ไม่ใช่สาเหตุมาจากการทำงาน

ระบบการประกันสุขภาพของสาธารณรัฐเกาหลีเป็นระบบร่วมจ่าย แม้ผู้ป่วยจะมีประกันสุขภาพแล้วก็ตามผู้ป่วยจะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลทุกครั้งที่พบแพทย์ โดยมีอัตราการร่วมจ่ายระหว่าง 20-60% ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสุขภาพกำหนด ขึ้นอยู่กับประเภทการรักษาพยาบาล (ผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน) และสถานพยาบาล เช่น คลินิก โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลขนาดใหญ่ หรือโรงพยาบาลที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรค

ในกรณีของแรงงานต่างชาติที่อยู่ทำงานอย่างผิดกฎหมายจะไม่สามารถสมัครประกันสุขภาพของรัฐ อย่างไรก็ตามมีศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติบางแห่งให้บริการรักษาพยาบาลราคาถูกหรือไม่เสียค่าใช้จ่ายแก่แรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

4. การประกันการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน

พรบ. ประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม (Industrial Accident Compensation Insurance Act) กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องทำประกันอุบัติเหตุในการทำงานให้ลูกจ้างทุกคน ภายใน 15 วัน นับจากวันทำสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานโดยไม่คำนึงถึงสาเหตุที่เกิด

อุบัติเหตุหรือไม่รับบาดเจ็บ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้หรือความผิดของลูกจ้างและไม่คำนึงถึงสถานะแม้ว่าจะทำงานกับสถานประกอบการที่ผิดกฎหมายหรือเป็นแรงงานต่างชาติดังกล่าว

โดยลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับการรักษาพยาบาลและค่าชดเชยกรณีเสียอวัยวะ ค่าทดแทนการขาดรายได้ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และหากประสบอันตรายถึงแก่ความตายนอกจากจะได้รับค่าทำศพแล้วทายาทยังได้รับค่าชดเชยอีกด้วย ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานและอยู่ระหว่างการพักรักษาตัวสามารถปฏิเสธการทำงานโดยนายจ้างไม่สามารถบังคับให้ทำงานหรือบังคับให้ออกนอกประเทศได้ ในกรณีที่ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุยังอยู่ระหว่างการรักษาแต่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างผู้นั้นยังมีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาลจนกว่าจะสิ้นสุดการรักษา โดยได้รับค่าจ้างแรงงานจากนายจ้างและหมดสิทธิรับค่าชดเชยจากการขาดรายได้

สำหรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้ใช้ใบรับรองแพทย์และเอกสารรับรองจากสำนักงานประกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน นำไปดำเนินการเพื่อขออนุญาตพำนักรั่วคราวในสาธารณรัฐเกาหลี จนกว่าจะสิ้นสุดการรักษา (จะได้รับวีซ่า G-1) ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองซึ่งการอนุญาตให้พำนักรั่วคราวในสาธารณรัฐเกาหลีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

สิทธิประโยชน์จากการประกันเจ็บป่วยและอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน มีดังนี้

(1) ค่ารักษาพยาบาล (*Medical Care Benefits*) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัย ค่ายา ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าผ่าตัด ค่าอวัยวะเทียม ค่าส่งต่อ เป็นต้น

(2) ค่าทดแทนกรณทุพพลภาพชั่วคราว (*Temporary Disability Benefits*) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายวันเฉลี่ยเพื่อทดแทนการขาดรายได้ระหว่างรับการรักษาพยาบาล

(3) ค่าทดแทนรายปี (*Injury Compensation Annuity*) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานที่ได้รับการรักษาพยาบาลมานานกว่า 2 ปี แต่ยังไม่สิ้นสุดการรักษา จำนวนค่าทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความพิการ ดังนี้ ความพิการระดับที่ 1 ได้รับค่าทดแทน 329 วันของค่าจ้างเฉลี่ย ความพิการระดับที่ 2 ได้รับค่าทดแทน 291 วันของค่าจ้างเฉลี่ย ความพิการระดับที่ 3 ได้รับค่าทดแทน 257 วันของค่าจ้างเฉลี่ย

(4) ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพถาวร (*Permanent Disability*) เป็นสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการทางร่างกายหรือจิตใจ จำนวนเงินทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความพิการ

(5) ค่าดูแล (*Nursing Benefits*) สำหรับแรงงานที่สิ้นสุดการรักษาพยาบาลแล้วแต่ยังจำเป็นต้องมีผู้ดูแลเป็นประจำหรือครั้งคราว กรณีต้องมีผู้ดูแลเป็นประจำจะได้รับค่าดูแลจำนวนเงินไม่เกิน 41,170 วอนต่อวัน (ประมาณ 1,235 บาท) และกรณีต้องมีผู้ดูแลเป็นครั้งคราวจะได้รับค่าดูแลจำนวนเงินไม่เกิน 27,450 วอนต่อวัน (ประมาณ 823 บาท) (อัตราปี 2558)

(6) ค่าทดแทนแก่ทายาท (Survivors Benefits) เป็นสิทธิประโยชน์ที่จ่ายแก่ทายาท หรือผู้อยู่ในอุปการะของแรงงานที่เสียชีวิตจากการทำงานโดยเหมาจ่ายให้จำนวน 1,300 วันของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันที่แรงงานได้รับ

(7) ค่าจัดการศพ (Funeral Expenses) เป็นค่าใช้จ่ายจริงให้แก่ผู้จัดการศพของแรงงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน โดยคำนวณจ่ายเท่ากับ 120 วันของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 9,812,342 วอน (ประมาณ 294,300 บาท) และไม่เกิน 13,848,542 วอน (ประมาณ 415,400 บาท) (อัตราปีพ.ศ. 2558)

5. การประกันการจ้างงาน

การประกันการจ้างงานเป็นการประกันภาคสมัครใจเพื่อเป็นค่าครองชีพกรณีแรงงานต่างชาติถูกเลิกจ้างโดยนายจ้าง และถูกจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันการจ้างงานฝ่ายละ 50% สามารถสมัครได้ที่สำนักงานสังคมสงเคราะห์และค่าทดแทนสำหรับแรงงาน ทั้งนี้แรงงานที่ได้รับค่าจ้าง 180 วันขึ้นไปและต่อมาถูกเลิกจ้างสามารถขอรับเงินชดเชยได้ที่ศูนย์จัดหางาน (โคยงเซนเทอ) ยกเว้นกรณีที่เปลี่ยนงานด้วยความสมัครใจ หรือถูกไล่ออกเนื่องมาจากความผิดร้ายแรง

6. การประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่าย

การประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่าย เป็นการประกันภาคบังคับแก่นายจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างประจำน้อยกว่า 300 คน ยกเว้นในกิจการก่อสร้างหรือซ่อมแซมที่มีมูลค่าไม่เกิน 20 ล้านบาท มีขนาดไม่เกิน 330 ตรม. การเกษตรที่ไม่เป็นนิติบุคคลซึ่งมีลูกจ้างไม่เกิน 5 คน โดยนายจ้างจะต้องทำประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้างภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ทำสัญญาจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันแก่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือค้างชำระค่าจ้าง นายจ้างรายใดฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านบาท แรงงานต่างชาติมีสิทธิจะได้รับค่าชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายสูงสุดไม่เกิน 2 ล้านบาท

7. เงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง (แทจิกิม)

การได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไปสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไปจะต้องจ่ายเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง กรณีแรงงานต่างชาติทำงานกับนายจ้างไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นเงินมูลค่าเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน ซึ่งรวมแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรด้วย

8. เงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลาย หรือเงินเซดงักม

แรงงานต่างชาติที่สิ้นสุดการทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างยกเลิกกิจการ จากกรณีนายจ้างถูกศาลตัดสินให้ล้มละลายหรือกรณีอื่นที่เทียบเท่ากับการล้มละลายตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ใช้แรงงานสามารถขอรับเงินชดเชยเป็นค่าจ้างค้างจ่ายสูงสุดไม่เกิน 3 เดือน เงินแทจิกิมไม่เกิน 3 ปี และค่าแรงในวันหยุดไม่เกิน 3 เดือน โดยสามารถเรียกร้องเงินเซดงักมได้ภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันที่นายจ้างล้มละลาย

9. เงินบำนาญแห่งชาติเกาหลี (National Pension Service)

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ผู้ใช้แรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป จะต้องเข้าร่วมโครงการเงินบำนาญแห่งชาติด้วยการจ่ายเงินสมทบเข้า

กองทุนบำนาญเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมจ่ายเงินสมทบ กองทุนฝ่ายละ 4.5% ของรายได้มาตรฐาน สมาชิกกองทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- **เงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ** เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ระหว่างเข้าร่วมโครงการและมีอาการทุพพลภาพภายหลังสิ้นสุดการรักษาพยาบาล จำนวนเงินบำนาญขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความทุพพลภาพ สำหรับความทุพพลภาพระดับ 1-3 จะได้รับเงินบำนาญเป็นรายปี ส่วนความทุพพลภาพระดับ 4 จะได้นับเงินสุดท้าย

- **เงินบำนาญกรณีเสียชีวิต** กรณีผู้เข้าร่วมโครงการเสียชีวิตหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพ บำนาญ ทุพพลภาพเสียชีวิต ทายาทจะได้รับเงินช่วยเหลือยังชีพรายเดือน ทั้งนี้ทายาทสามารถยื่นคำร้องขอรับสิทธิ ประโยชน์ย้อนหลังได้ไม่เกิน 5 ปี

- **เงินบำนาญ (เงินก้อน)** กรณีเป็นแรงงานต่างชาติ จะสามารถขอคืนเงินสมทบ (ส่วนของนายจ้าง และลูกจ้าง) พร้อมดอกเบี้ย เมื่อเดินทางกลับประเทศ (ภายในระยะเวลา 5 ปีนับจากวันที่เดินทางออกนอกราชการ รัฐเกาหลี) หรือเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีอายุระหว่าง 18-60 ปี และพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีต้องเข้าร่วม โครงการเงินบำนาญแห่งชาติเช่นเดียวกับชาวเกาหลี แรงงานต่างชาติที่เข้าร่วมโครงการเงินบำนาญแห่งชาติ และจ่ายเงินสมทบกองทุนบำนาญ จะขอรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินบำนาญคืนได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างและเดินทางกลับประเทศ โดยไม่กลับเข้ามาทำงานใน สาธารณรัฐเกาหลีอีก ผู้มีสิทธิ์สามารถยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญก่อนเดินทางกลับได้ที่สำนักงานบำนาญ แห่งชาติเกาหลีใต้ (National Pension Service : NPS) ในเขตพื้นที่สถานประกอบการ หรือทำอากาศยาน นานาชาติอินชอน ในวันและเวลาราชการ โดยต้องไปยื่นคำร้องก่อนเวลาขึ้นเครื่องบินกลับประเทศอย่างน้อย 6 ชั่วโมง หรือสามารถยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญภายหลังจากเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลีกลับ ประเทศไทยแล้วได้ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้งนี้เงินบำนาญจะถูก โอนเข้าบัญชีธนาคารที่มีสิทธิ์ได้รับเงินแล้ว (จะต้องเป็นชื่อบัญชีของผู้ที่มีสิทธิ์ได้รับเงินบำนาญเท่านั้น)

(2) กรณีผู้มีสิทธิ์ได้รับเงินบำนาญเสียชีวิต สิทธิ์จะตกทอดถึงทายาทโดยชอบธรรม โดย ทายาทจะได้รับเงินยังชีพรายเดือนตามอัตราที่สำนักงานบำนาญแห่งชาติเกาหลีใต้ NPS กำหนด

2.5) การให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

1) หน่วยงานภาครัฐไทย

สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโซลสาธารณรัฐเกาหลีทำหน้าที่เป็นตัวแทนประเทศไทย ใน การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับรัฐบาลและภาคส่วนต่าง ๆ อีกทั้งมีหน้าที่ ปกป้อง คุ้มครองให้ความ ช่วยเหลือคนไทยทุกคนในสาธารณรัฐเกาหลี และในการกิจด้านแรงงานได้มีสำนักงานแรงงานไทยภายใต้ สังกัดกระทรวงแรงงานประจำอยู่ในสถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโซล แรงงานไทยที่เดินทางไป ทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีเมื่อเดินทางถึงเกาหลีแล้ว แรงงานไทยทุกคนจะอยู่ในความคุ้มครองของสำนัก แรงงานไทยประจำกรุงโซล ซึ่งมีข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า

สำนักงานแรงงาน และมีเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน โดยสำนักงานแรงงานมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีในทุกเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ภารกิจของสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล มีดังนี้

- **มาตรการเชิงรุก** สำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล ได้มีมาตรการส่งเสริมสำหรับการดูแล ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานไทย โดยมีกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

โครงการแรงงานสัมพันธ์สัญจร เป็นโครงการที่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล ได้ออกไปเยี่ยมแรงงานไทยตามเมืองและจังหวัดต่างๆ ที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่ โดยเป็นการเข้าไปให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน รวมถึงการรับเรื่องร้องเรียน

โครงการอาสาสมัครแรงงาน ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการอาสาสมัครแรงงานไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี หรือแนวปฏิบัติในการส่งเสริมบทบาทของอาสาสมัครแรงงานไทยในการช่วยเหลือแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี ประสานความร่วมมือในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย สถานเอกอัครราชทูตไทยร่วมกับสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์สำหรับแรงงานไทยที่มาทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เป็นประจำทุกปี ได้แก่ งานประเพณีสงกรานต์ไทย เป็นการจัดงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของประเทศไทยและเกาหลี ซึ่งในปี 2558 สถานทูตไทยและสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล ได้ร่วมกับเทศบาลเมืองอันซัน จัดงานประเพณีสงกรานต์ขึ้นที่สนามกีฬาวาสเตเดียม (ถานอนกูเมืองอันซัน) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกิจกรรมของแรงงานไทยในเกาหลี มีพิธีสงฆ์นำพระ เล่นน้ำสงกรานต์การประกวดเทพีสงกรานต์ และการแข่งขันกีฬา และมีการแสดงจากศิลปินดารานักร้องที่เดินทางมาจากประเทศไทยเพื่อสร้างความสุขให้กับแรงงานไทยในเกาหลี อีกทั้งการจัดงานในวันสำคัญทางพุทธศาสนาต่างๆ เช่น งานวันมาฆบูชา ได้มีการเชิญชวนแรงงานไทยร่วมกันทำบุญร่วมกัน ณ วัดป่าพุทธรังสีโซล เป็นต้น

- **มาตรการเชิงรับ** ฝ่ายแรงงานสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซล ได้มีมาตรการเชิงรับในลักษณะการรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยในด้านต่างๆ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการติดตามสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีที่มีการร้องทุกข์เข้ามาเพื่อขอความช่วยเหลือในปีพ.ศ. 2558 รวมทั้งหมด 2,834 คน สามารถติดตามสิทธิได้จำนวน 2,532 คน และอยู่ระหว่างการดำเนินการ 302 คน ซึ่งมีกรณีเรื่องร้องทุกข์ที่แรงงานไทยได้ร้องเรียนเข้ามา ได้แก่ ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทดแทนในกรณีบาดเจ็บ, ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต, เงินรางวัลสิ้นสุดการจ้างงาน, เงินประกันเดินทางกลับ, เงินคืนประกันสังคม, ช่วยเหลือให้เปลี่ยนงาน, ช่วยเหลือกรณีนายจ้างละเมิดสัญญาจ้าง อีกทั้งยังให้คำปรึกษาเรื่องสิทธิประโยชน์อื่นๆ และเป็นล่ามให้กับแรงงาน นอกจากนี้สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโซล มีห้องพักฉุกเฉินสำหรับคนไทยหรือแรงงานไทยที่มีปัญหาให้พนักชั่วคราวเพื่อรอการเดินทางกลับประเทศไทย



ห้องพักรักเงินที่สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโซล

ช่องทางการร้องทุกข์แรงงานสามารถติดต่อสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซลได้โดยช่องทางต่อไปนี้จะติดต่อด้วยตนเอง โดยสามารถเดินทางเข้ามาได้ที่สำนักงานซึ่งเปิดทำการตามวันและเวลาราชการ ติดต่อผ่านโทรศัพท์ จะมีเจ้าหน้าที่ชาวไทย และชาวเกาหลีที่พูดภาษาไทยได้เป็นเจ้าหน้าที่ประจำคอยรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงาน ติดต่อผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยทางสำนักงานแรงงานไทยจะมี Facebook ซึ่งแรงงานสามารถเข้าไปติดตามข่าวสารต่างๆ และสามารถแจ้งข้อความร้องทุกข์ได้

ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซลกล่าวว่า เรื่องที่แรงงานร้องทุกข์เข้ามามากที่สุดคือเรื่องการขอย้ายงาน รองลงมาเป็นเรื่องค่าจ้าง นอกจากเรื่องเกี่ยวกับการทำงานแล้วแรงงานยังขอคำปรึกษาเรื่องชีวิตส่วนตัว รวมถึงการใช้ชีวิตอยู่ในเกาหลีอีกด้วย ซึ่งประเด็นการขอย้ายงานนี้เป็นปัญหามากสำหรับแรงงานไทย เนื่องจากเมื่อเข้ามาทำงานตามระบบ EPS แล้วจะต้องไปทำงานในสถานที่ตามสัญญาจ้างแต่เมื่อแรงงานมาทำงานได้ระยะหนึ่งจะเริ่มอยากย้ายงานไปอยู่กับญาติ /เพื่อน /แฟน ซึ่งอยากจะย้ายงานตามๆ กัน ซึ่งตามกฎหมายแล้วจะขอย้ายงานได้ในบางกรณีเท่านั้น เช่น นายจ้างละเมิดสัญญาจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งทางเกาหลีมีหลักเกณฑ์ในการขอย้ายงานอยู่ แรงงานบางรายอยากย้ายงานจนถึงขั้นไม่ยอมทำงาน มีการทะเลาะกับนายจ้างเพื่อหาเรื่องให้นายจ้างยอมเซ็นย้ายงานให้ ซึ่งนี่ก็เป็นปัญหาหนึ่งที่เจอแต่สำหรับแรงงานบางรายที่ขอย้ายงานเพราะนายจ้างไม่ดีจริงๆ ก็มีจำนวนมากเช่นกัน จะเกิดในกรณีโรงงานขนาดเล็ก หรือในงานภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่นายจ้างให้ทำงานเกินเวลาสัญญาจ้าง ไม่จ่ายเงินค่าล่วงเวลา ซึ่งหากเป็นปัญหาที่เกิดจากนายจ้างจริงทางเจ้าหน้าที่ก็จะเจรจากับนายจ้างและดำเนินการขอย้ายงานให้แรงงานไทย (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ไทยในประเทศเกาหลีใต้, 12 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

นอกจากนี้ยังมีวัดป่าพุทธรังสีโซล ถือเป็นวัดไทยแห่งหนึ่งที่เป็นศูนย์รวมจิตใจและเป็นสถานที่ที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย วัดป่าพุทธรังสีโซลมีหลวงตาคุ้มเป็นเจ้าอาวาส ซึ่งวัดแห่งนี้จะเป็นทั้งแหล่งศูนย์รวมให้แรงงานไทยที่มาทำงานในเมืองนี้ อีกทั้งเป็นที่พึ่งทางจิตใจ และเป็นสถานที่จัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับแรงงาน ทางสำนักงานแรงงานไทยประจำกรุงโซลและทางวัดได้ร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ งานแรงงานสัญจรให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้เรื่องการทำงานแก่แรงงานไทย เป็นสถานที่จัดงานตาม

เทศกาลต่างๆ เช่น งานวันพ่อ งานวันแม่ งานวันแรงงาน วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น และนอกจากนั้นในวันหยุดจากการทำงานจะมีแรงงานชาวไทยแคว้นเวียตนามทำบุญที่วัดเป็นประจำ แรงงานได้มาแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องการทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน นอกจากจะเป็นที่พึ่งทางจิตใจและเป็นสถานที่จัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับแรงงานแล้ว ยังเป็นสถานที่ที่แรงงานเข้ามาขอความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่พำนักและทำงานอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานผิดกฎหมายบางรายไม่กล้าไปขอความช่วยเหลือจากศูนย์ให้ความช่วยเหลือของรัฐบาลเกาหลี แต่จะมาขอความช่วยเหลือที่วัดไทยแห่งนี้



วัดป่าพุทธรังษีโชเล

2) หน่วยงานประเทศเกาหลีใต้

กระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (MOEL) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดระบบการว่าจ้างแรงงานต่างชาติถูกกฎหมาย ภายใต้ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) จะเป็นผู้คัดเลือกประเทศผู้ส่งแรงงานและกำหนดโควตาของแรงงานต่างชาติแต่ละปี รวมทั้งกำหนดเพดานการจัดส่งแรงงานแต่ละประเทศ โดยมีสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการประสานงานกับประเทศผู้จัดส่งแรงงาน เพื่อรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีตามขั้นตอนปฏิบัติ ซึ่งแรงงานที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายจะได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีเทียบเท่ากับประชาชนเกาหลีใต้

สำหรับหน่วยงานในการให้ความช่วยเหลือแรงงานของประเทศเกาหลีใต้แบ่งออกเป็นหน่วยงานของรัฐบาลเกาหลีใต้และหน่วยงานเอกชน NGO ซึ่งทั้งหน่วยงานรัฐบาลและหน่วยงานเอกชน NGO ของเกาหลีใต้จะมีสำนักงานสาขาที่กรุงโซล และเมืองใหญ่ที่มีแรงงานต่างชาติจำนวนมากกระจายทั่วประเทศ เกาหลีใต้หน่วยงานของรัฐบาลจะบริการให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งแรงงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ให้บริการแนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษา รับคำร้องจากแรงงานต่างชาติ รวมถึงการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ อีกทั้งมีหน่วยงานเอกชน NGO จะเข้ามาช่วยเสริมในการดูแลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย

จากการลงพื้นที่ทางคณะผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลศูนย์สนับสนุนและศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติ สาธารณรัฐเกาหลี ได้แก่ ศูนย์รวมเพื่อให้บริการชาวต่างชาติกรุงโซล (Seoul Global Center) ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติเมืองอึยจองบู และศูนย์บริการต่างชาติเมืองอันซาน

- ศูนย์รวมเพื่อให้บริการชาวต่างชาติกรุงโซล (Seoul Global Center)

เป็นศูนย์ที่จัดดำเนินการโดยเทศบาลนครกรุงโซล มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตให้แก่ชาวต่างชาติ ให้คำปรึกษาด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง การศึกษา การรักษาพยาบาล การลงทุน เป็นต้น ในด้านแรงงานมีบริการให้คำปรึกษาปัญหาและความช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกฎหมาย ปัญหาแรงงาน อุบัติเหตุในการทำงาน รวมทั้งการจัดอบรมภาษาเกาหลีให้แก่แรงงาน เป็นต้น แรงงานสามารถเดินทางมารับคำปรึกษาด้วยตนเองได้ที่สำนักงานในกรุงโซล และมีบริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ อีเมล รวมทั้งการออกหน่วยเคลื่อนที่ให้คำปรึกษานอกสถานที่ โดยให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนไม่แบ่งแยกแรงงานที่เข้ามารับคำปรึกษาโดยให้บริการทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยมีล่ามภาษาไทยประจำอยู่ที่ศูนย์เพื่อคอยให้บริการแก่แรงงาน

จากเข้าพบและสัมภาษณ์ Mr. Shin Seung Hoon รองหัวหน้าทีมให้คำปรึกษาเพื่อการดำเนินชีวิตในประเทศเกาหลีสำหรับแรงงานต่างชาติ และเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาภาษาไทยของศูนย์แห่งนี้พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เข้ามาปรึกษาปัญหาต่างๆ จะเป็นแรงงานถูกกฎหมายโดยจะใช้วิธีการโทรศัพท์เข้ามา มีจำนวนน้อยมากที่จะเดินทางเข้ามาด้วยตนเอง ส่วนมากจะปรึกษาขอความช่วยเหลือเรื่องเงินประกันสิ้นสุด สัญญาจ้าง การขอย้ายงาน และเงินชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน ทางศูนย์จะช่วยเจรจากับนายจ้างถ้าหากไม่สำเร็จก็นำเรื่องเข้ากระบวนการทางกฎหมายแจ้งเรื่องผ่านกระทรวงแรงงานเกาหลีเพื่อไต่ถามทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้จะรับเรื่องปรึกษาแล้วการออกหน่วยเคลื่อนที่ก็จะมีการบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ให้แก่แรงงานอีกด้วย



ศูนย์รวมเพื่อให้บริการชาวต่างชาติกรุงโซล (Seoul Global Center)

- ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติของบูกู (Uijeongbu Support Center for Foreign Workers) เป็นศูนย์ที่กระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติประจำเมืองอึยจองบูกู โดยเป็นผู้ดูแลให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างชาติในการใช้ชีวิตและปรับตัวเพื่อการทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี โดยบริการให้คำปรึกษาปัญหาทั่วไปแก่แรงงาน เช่น การค้างจ่ายค่าแรง การย้ายงาน การแจ้งรับเรื่องเงินประกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน และอื่นๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ชาวไทยประจำศูนย์เพื่อให้คำปรึกษาแก่แรงงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนด้านภาษาและวัฒนธรรม โดยเปิดสอนภาษาเกาหลีและคอมพิวเตอร์แก่แรงงานต่างชาติโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทุกวันอาทิตย์ สนับสนุนการรวมกลุ่มกิจกรรมของแรงงานต่างชาติในงานวันสำคัญหรือเทศกาลของแรงงานสัญชาติต่างๆ และมีบริการตรวจรักษาพยาบาลฟรีแก่แรงงานต่างชาติทุกวันอาทิตย์ที่ 2 ของทุกเดือน โดยจะให้ความช่วยเหลือทั้งแรงงานถูกกฎหมาย EPS และแรงงานผิดกฎหมาย

คุณ Lee Young ผู้อำนวยการศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติของบูกูกล่าวว่า ปัญหาของแรงงานที่เข้ามาขอความช่วยเหลือที่พบมากที่สุดคือ ไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่ได้รับเงินชดเชยจากอุบัติเหตุในการทำงาน ทางศูนย์จะให้ความช่วยเหลือในขั้นแรกจะมีการรับเรื่องร้องเรียนแล้วมีการเจรจากับนายจ้างเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง ถ้าหากนายจ้างค้างจ่ายจริงและไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้แรงงานก็จะส่งเรื่องเข้าไปที่กระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานจะดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อร้องเรียน ถ้าหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานกำหนด ก็จะส่งเรื่องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยเจ้าหน้าที่ศูนย์จะประสานงานกับศาลให้แก่แรงงานจนคดีสิ้นสุด (สัมภาษณ์ Lee Young, 14 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

- ศูนย์บริการต่างชาติเมืองอันซัน เป็นศูนย์ที่ได้รับการสนับสนุนจากเทศบาลเมืองอันซัน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างชาติ โดยมีนโยบายคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยจะให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานทุกเรื่องที่แรงงานมีปัญหา โดยจะมีเจ้าหน้าที่คนไทยให้บริการรับคำปรึกษาแก่แรงงาน เรื่องที่แรงงานไทยมาขอความช่วยเหลือมากที่สุดคือเรื่องการขอย้ายงาน เรื่องการไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งทางเจ้าหน้าที่จะเป็นคนประสานเจรจากับนายจ้างให้ลูกจ้าง หากการเจรจาในขั้นแรกไม่สำเร็จก็จะประสานงานต่อส่งเรื่องให้กระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ทางศูนย์มีบริการตรวจรักษาพยาบาลฟรีแก่แรงงานต่างชาติทุกเดือน โดยจะให้บริการและความช่วยเหลือทั้งแรงงานถูกกฎหมายและแรงงานผิดกฎหมาย อีกทั้งมีการสนับสนุนด้านภาษาและวัฒนธรรม เปิดสอนภาษาเกาหลีให้แก่แรงงานฟรีทุกวันอาทิตย์ ในเรื่องการเปิดสอนภาษาเกาหลีพบว่าแรงงานไทยมาเรียนภาษาเกาหลีน้อยมากหากเปรียบเทียบกับแรงงานสัญชาติอื่นๆ นอกจากนี้ทางศูนย์แห่งนี้มีห้องสมุดเพื่อบริการหนังสือให้แก่แรงงานที่สนใจ และมีการสนับสนุนจัดกิจกรรมให้แก่แรงงาน เช่น งานประเพณีสงกรานต์ไทย งานประเพณีแข่งขันฟุตบอลไทยในอันซัน เป็นต้น (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาประจำศูนย์บริการต่างชาติเมืองอันซัน, 14 ตุลาคม พ.ศ. 2558)



ศูนย์บริการต่างชาติเมืองอันซัน



ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติอียิปต์

2.6) ความประปรายต่อการตกเป็นเหยื่อค้ามนุษย์

การย้ายถิ่นไปทำงานของแรงงานไทยยังสาธารณรัฐเกาหลีนั้นมีทั้งมาทำงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมายดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แรงงานไทยที่ลักลอบพำนักและทำงานอย่างผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีนั้นจะมีความประปรายในการถูกละเมิดหรือถูกแสวงหาประโยชน์ได้ง่ายกว่าแรงงานถูกกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานในกิจการเกษตร โรงงานขนาดเล็ก และนวดแผนไทย ซึ่งการลักลอบพำนักและทำงานผิดกฎหมายแรงงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองใดๆ ตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพนวดแผนไทย สำหรับสาธารณรัฐเกาหลีถึงานนวดแผนไทยถือเป็นงานที่สงวนไว้สำหรับคนพิการตาบอดชาวเกาหลีใต้เท่านั้น แรงงานไทยที่ทำงานในอาชีพนี้ถือว่าเป็นการทำงานที่ผิดกฎหมาย หากเจ้าหน้าที่ของสาธารณรัฐเกาหลีพบเจอและมีการตรวจจับและหากสามารถจับได้จะดำเนินการส่งตัวกลับประเทศต้นทางทันที แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการชาวเกาหลีใต้เองที่มีความต้องการจ้างแรงงานนวดชาวไทย เนื่องจากลูกค้าที่ต้องการนวดแผนไทยจะนิยมนวดกับคนไทยซึ่งถือว่าการนวดกับเจ้าของต้นตำหรับนวดแผนไทย แรงงานหญิงไทยมีทักษะในการนวดที่ดีทำให้การนวดมีประสิทธิภาพ

ที่ผ่านมาทางสถานทูตได้มีการประกาศเตือนผู้ที่ต้องการมาทำงานอาชีพนวดแผนไทยที่สาธารณรัฐเกาหลีว่าเป็นอาชีพที่ผิดกฎหมาย และมีทั้งการนวดแผนไทยแบบมีหน้าร้านและไม่มีหน้าร้าน จึงเป็นการเสี่ยงอย่างมากที่ผู้หญิงไทยที่เข้ามาทำงานนวดที่เกาหลีจะถูกบังคับและถูกล่วงละเมิดทางเพศได้ แต่อย่างไรก็ตาม

ตามกิจการนวดแผนไทยที่สาธารณสุขเกาหลีนั้นแรงงานนวดชาวไทยมองว่าเป็นโอกาสในการทำงานงาน หรือเรียกว่าโอกาสในการขุดทองให้แก่หญิงไทยจำนวนหนึ่งที่พร้อมจะเดินทางไปเสี่ยงโชค เนื่องจากค่าแรง ได้มากกว่าทำงานนวดที่ประเทศไทย 2-3 เท่า แรงงานเหล่านี้ที่ตั้งใจจะไปทำงานนวดที่เกาหลีได้ทราบดีว่า แค่เดินทางเข้าประเทศเกาหลีได้ในลักษณะนักท่องเที่ยว แค่นี้ก็สามารถลักลอบอยู่ทำงานในสาธารณสุข เกาหลีได้ นี่คือการโอกาสทองของหญิงไทยที่ถนัดงานประเภทนี้ ถึงแม้ว่าเข้าข่ายเป็นการลักลอบทำงานอย่างผิด กฎหมายและทางเจ้าหน้าที่ตำรวจเกาหลีได้ได้มีการปราบปรามอย่างจริงจังก็ตาม

รูปแบบความเปราะบางต่อการตกเป็นเหยื่อค้ำมนุษย์ จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานที่มาทำงาน นวดแผนไทยที่สาธารณสุขเกาหลี พบว่ามีทั้งแรงงานที่นายหน้าชักชวนมาทำงานนวดแผนไทยที่สาธารณสุข เกาหลี แรงงานส่วนหนึ่งมาด้วยความเต็มใจที่จะมาทำงานนวดอย่างเดียวไม่มีการบริการแอบแฝง แต่ก็พบไม่ น้อยที่นายหน้าชวนให้มาทำงานนวดแต่พอมมาถึงที่ประเทศเกาหลีได้กลับถูกนายหน้าพามาทำงานร้านนวดที่ มีบริการแอบแฝงอยู่ด้วยและถูกนายจ้างบังคับให้ค้าประเวณี

นายหน้าจะชักชวนแรงงานหญิงที่ต้องการเดินทางไปทำงานนวดแผนไทย โดยแนะนำให้ลักลอบ เดินทางเข้าประเทศเกาหลีในรูปแบบนักท่องเที่ยวซึ่งสามารถอยู่ในสาธารณสุขเกาหลีได้ครั้งละ 90 วัน นายหน้าในเมืองไทยโฆษณาชักจูงอย่างหุหุราเพื่อให้แรงงานหญิงเหล่านี้สนใจไปทำงานนวด โดยทำงาน นวดที่เกาหลีได้มีรายได้เป็นเงินเดือนถึง 1,000,000 วอน (ประมาณ 30,000 บาท) และจะได้ค่าทิปอีกครั้งละ 3,000 – 8,000 วอน (ประมาณ 90-240 บาท) คำนวณแล้วเมื่อทำงานครบ 3 เดือนรวมค่าทิปจะมีรายได้กว่า แสนบาท เมื่อนายหน้ามีการพุดจูงใจโดยใช้รายได้ที่จะได้จำนวนมากมาล่อหากเปรียบเทียบกับทำงานนวดที่ ประเทศไทย ซึ่งนายหน้าจะได้ค่าหัวคิวสำหรับการพาไปทำงานนวดแผนไทย ซึ่งถือเป็นการค้ำมนุษย์ รูปแบบหนึ่งไม่ว่าแรงงานหญิงเหล่านั้นจะเต็มใจไปทำงานที่เกาหลีได้หรือไม่ก็ตาม

เมื่อแรงงานตัดสินใจไปทำงานนวดแผนไทย นายหน้าจะเป็นผู้จัดการเตรียมเอกสารการเดินทาง ให้ทั้งหมดพร้อมทั้งนำพาเข้าสาธารณสุขเกาหลีในลักษณะนักท่องเที่ยวสามารถพำนักอยู่ได้ไม่เกิน 90 วัน หาก สามารถผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองไปได้ ก็จะมีนายหน้ามารับเพื่อพาไปหางานให้หรือส่งไปทำงานในสถาน บริการนวดตามเมืองต่าง ๆ ซึ่งหลายแห่งมีการแอบแฝงค้าประเวณีด้วย เมื่อใกล้จะครบกำหนด 90 วันก็จะ แนะนำให้เดินทางกลับประเทศไทยและขอเดินทางกลับเข้าไปใหม่อีกครั้ง บางรายเมื่ออยู่จนครบกำหนด แล้วก็จะลักลอบอยู่อย่างผิดกฎหมายเพื่อทำงานนวดแผนไทยต่อ ซึ่งที่ผ่านมามีหลายรายได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ นายหน้ากล่าวอ้าง หรือไม่ได้รับค่าจ้างและถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง บางรายถูกบังคับให้ค้าประเวณี เมื่อประสบปัญหาที่ไม่สามารถเรียกร้องใดๆ จากนายจ้างได้ เพราะกลัวถูกเจ้าหน้าที่ทางการเกาหลีจับกุม เนื่องจากมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานผิดกฎหมาย

ความเสี่ยงในอาชีพนวดแผนไทยในเกาหลีได้ หมอนวดกล่าวว่าในการทำงานในร้านนวดเวลาให้ ลูกค้าบ้างครั้งก็จะพบลูกค้ายลวนลามบ้าง ร้านที่ทำงานอยู่เปิด 24 ชั่วโมง ในช่วงเวลาหลังเที่ยงคืนก็จะมีลูกค้า มาใช้บริการ ลูกค้าบางคนก็ดื่มเหล้ามาแล้วมานวด เนื่องจากร้านนวดที่เกาหลีบางร้านมีห้องอาบน้ำ แปรง สีฟัน ยาสีฟัน อาหารบริการให้ลูกค้า ลูกค้าบางคนมานวดเพื่อผ่อนคลายและนอนพักที่ร้านนวดพอเวลาเช้าก็

ออกไปทำงาน ความแตกต่างระหว่างอาชีพนวดแผนไทยในประเทศไทยและในประเทศเกาหลี แรงงานที่ไปทำงานนวดที่ประเทศเกาหลีกล่าวว่า อาชีพนวดแผนไทยที่ประเทศไทยจะชัดเจนว่าลูกค้ามานวดเพื่อสุขภาพเพื่อผ่อนคลาย แต่สำหรับประเทศเกาหลีได้ร้านนวดแผนไทยจะเปิด 24 ชั่วโมง ซึ่งบางที่จะมีลูกค้าสภาพมีเมามาใช้บริการและอาจเกิดการลวนลามได้ พนักงานนวดต้องหาวิธีเอาตัวรอดให้ได้ ต้องรู้จักป้องกันตนเอง ร้านนวดบางร้านที่ประเทศเกาหลีได้จะมีบริการแอบแฝง แต่ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานนวดเองด้วย (วิลาสินี อาริยะกิจโกศล, 2557)

ซึ่งจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโซล กล่าวว่าแรงงานไทยที่ทำอาชีพนวดนวดแผนไทยอยู่ที่สาธารณรัฐเกาหลี มีไม่น้อยที่เดิมทีแล้วตั้งใจเพื่อมานวดอย่างเดียวไม่ได้ต้องการทำอาชีพแอบแฝง แต่แรงงานพออยู่ทำงานไปเห็นเพื่อนนวดแอบแฝงทำแล้วได้เงินพิเศษเยอะก็อยากจะลองทำดูบ้าง และมีทั้งแรงงานที่ตั้งใจมาทำงานนวดอย่างเดียวแต่ถูกนายจ้างบังคับให้ค้าประเวณี ทางสถานเอกอัครราชทูตไทยได้มีการช่วยเหลือแรงงานหญิงที่มาทำงานร้านนวดแผนไทยมาหลายรายแล้ว มีหลายกรณีที่ได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเกาหลี เพื่อบุกเข้าช่วยแรงงานไทยที่ถูกหลอกให้ทำงานนวดประเภทที่มีบริการแอบแฝง อย่างล่าสุดมีหญิงไทยที่มาทำงานนวดแผนไทยแต่ถูกนายจ้างบังคับให้ค้าประเวณี โทรศัพท์เข้ามาขอความช่วยเหลือที่สถานทูตเพื่อขอเดินทางกลับประเทศไทย ในกรณีหญิงไทยรายนี้ได้หนีออกจากร้านนวดแผนไทยในวันที่นายจ้างไม่อยู่ที่ร้าน เรียกแท็กซี่ให้มาส่งที่สถานทูตไทยเพื่อขอความช่วยเหลือ ทางสถานทูตได้ให้ที่พักและจัดการเรื่องการเดินทางกลับประเทศให้ โดยหญิงไทยรายนี้ได้เล่าให้เจ้าหน้าที่สถานทูตฟังว่า

“มีคนรู้จักแถวบ้านชวนให้ไปทำงานนวดที่เกาหลีเขาบอกว่างานสบายได้เงินเยอะกว่านวดที่ไทย 2-3 เท่า ถ้าขยันได้เดือนละแสนกว่าบาทเก็บเงินส่งกลับบ้านได้สบาย เขาแนะนำให้ติดต่อกับนายหน้าที่กรุงเทพฯ ที่ตัดสินใจมาเกาหลีเพราะนายหน้าบอกว่านายจ้างเกาหลีจะออกเงินค่าเดินทางให้ก่อน โดยที่จะไปหักจากเงินเดือนเดือนแรกที่ได้รับ และนายหน้ายังบอกอีกว่าไม่ต้องกลัวว่าจะเดินทางคนเดียวจะมีหญิงไทยคนอื่นๆ เดินทางไปพร้อมกันด้วย รอบที่เดินทางไปมีหญิงไทยหลายคนเดินทางไปพร้อมกัน พอไปถึงที่เกาหลีก็มีนายหน้ามารับที่สนามบินพาไปที่ร้านนวด ไปถึงร้านก็ให้พักอยู่ในห้องพอดอนกลางคืนนายจ้างเกาหลีหรือเรียกว่าบอส ก็เข้ามาพาไปคุยเรื่องเงินเดือนอีกห้องหนึ่ง และบังคับให้ถอดเสื้อผ้าตรวจสอบก่อนให้บริการนวดหรือเรียกว่าเช็กสินค้า เราไม่รู้มาก่อนเลยว่าจะถูกบังคับให้ค้าประเวณีก็เลยหาทางหนีออกมาจากร้านนวด”

ความเปราะบางในการตกเป็นเหยื่อค่านิยมพบว่าเมื่อเดินทางเข้ามาทำงานนวดในประเทศเกาหลีได้แล้วมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ถูกหลอกให้ทำงานไม่ใช่แค่ให้มาทำงานนวดอย่างเดียว แต่กลับมีบริการแอบแฝงในรูปแบบค้าประเวณีในร้านนวดแผนไทย ซึ่งทางหน่วยงานราชการได้มีการประกาศเตือนในสื่อต่างๆ ให้แรงงานระวังการถูกหลอกหลวงจากนายหน้าที่ชักชวนให้เดินทางไปทำงานนวดแผนไทยใน

สาธารณรัฐเกาหลี เพราะธุรกิจประเภทนี้มีความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ายมนุษย์ อาจถูกกักขังบังคับให้ทำงาน และอาจถูกค้าประเวณีก็เป็นได้

สรุป จากการลงพื้นที่ศึกษาแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีพบว่า สาธารณรัฐเกาหลีเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งเป็นแรงงานถูกกฎหมายและแรงงานผิดกฎหมาย สำหรับแรงงานถูกกฎหมายจะไปทำงานโดยการส่งออกแรงงานของรัฐบาลไทย จากข้อตกลงร่วมมือกันระหว่างรัฐต่อรัฐเพื่อรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงานอย่างถูกกฎหมายด้วยระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) ซึ่งแรงงานจะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี แม้มีการจ้างงานผ่านระบบ EPS อย่างถูกกฎหมายแล้วก็ตาม แต่ในปัจจุบันมีแรงงานไทยย้ายถิ่นเข้าไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีแบบผิดกฎหมายด้วย การเดินทางและการได้งานทำของแรงงานผิดกฎหมายมีหลายรูปแบบทั้งเดินทางด้วยตนเองโดยผ่านการติดต่อหางานจากญาติ/เพื่อน/คนรู้จัก หรือการเดินทางไปกับนายหน้า ส่วนใหญ่จะทำงานด้านการเกษตร งานในโรงงานขนาดเล็ก งานนวดแผนไทย โดยการเข้าเมืองในลักษณะนักท่องเที่ยวอาศัยการยกเว้นการตรวจลงตราเข้าเมืองที่ให้นักท่องเที่ยวในสาธารณรัฐเกาหลีได้ 90 วันในฐานะนักท่องเที่ยว แรงงานจึงใช้ช่องทางนักท่องเที่ยวกเว้นวีซ่าเข้าเมืองเพื่อมาทำงาน แรงงานที่ลักลอบพำนักและทำงานจะไม่ได้การคุ้มครองภายใต้กฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี โดยเฉพาะหญิงไทยที่ลักลอบเข้ามาทำงานนวดแผนไทยซึ่งถือเป็นงานผิดกฎหมาย อีกทั้งยังเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อค้ายมนุษย์ ซึ่งพบจำนวนไม่น้อยที่แรงงานถูกนายหน้าหลอกให้มาทำงานนวดแผนไทยแต่กลับถูกบังคับให้ค้าประเวณี

ปัญหาของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี ที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการสื่อสารเนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ดีพอ จึงทำให้มีโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย นอกจากนั้น แรงงานไทยบางส่วนมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ภูมิอากาศ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และที่เป็นปัญหามากที่สุดคือการหลบหนีสัญญาจ้างของแรงงานในระบบ EPS เนื่องจากปัญหาสภาพการทำงาน ซึ่งจะต้องทำงานประเภท 3D ภายใต้สภาพอากาศที่หนาวและอยู่ในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และมีปัญหาเรื่องการขอย้ายงาน เมื่อแรงงานได้รับเลือกให้มาทำงานโดยผ่านระบบ EPS ซึ่งเป็นระบบที่นายจ้างเป็นผู้เลือกแรงงาน จึงทำให้แรงงานบางรายเมื่อได้มาทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีแล้วอยากจะย้ายงานไปอยู่กับเพื่อนหรือญาติ แต่ตามกฎหมายนายจ้างตามสัญญาจ้างจะต้องยินยอมเพื่ออนุญาตให้แรงงานย้ายงาน ซึ่งหากนายจ้างไม่ได้กระทำผิดกฎหมายแรงงาน แรงงานก็จะมีสิทธิขอย้ายงาน แรงงานส่วนใหญ่จึงหาทางออกด้วยการหลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

3.2 ประเทศมาเลเซีย

3.2.1 สถานการณ์และกระบวนการจัดหางาน

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทยทางฝั่งมาเลเซียตะวันตก (Peninsular Malaysia) และติดกับประเทศอินโดนีเซียที่ขนาบรอบประเทศบรูไนในคาบสมุทรทางฝั่งมาเลเซียตะวันออก

(East Malaysia) โดยมีระบอบการปกครองแบบสหพันธรัฐประกอบด้วย 13 รัฐ และ 3 ดินแดนสหพันธ์ซึ่งเป็นเมืองศูนย์กลางการบริหารของรัฐบาลกลางได้แก่ กัวลาลัมเปอร์ ปูตราจายา และลาบวน ทางด้านเศรษฐกิจของมาเลเซียได้มีแผนตั้งเป้าหมายให้เป็นประเทศที่มีรายได้มวลรวมประชาชาติ (Gross National Income - GNI) เติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 ภายในปี ค.ศ. 2020 จากนโยบาย “The Economic Transformation Programme (ETP)” ที่มีการมุ่งสร้างความเติบโตในภาคเศรษฐกิจสำคัญ 12 ประการ หรือ “the 12 National Key Economic Areas (12 NKEAs)” เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจอันได้แก่ 1. อุตสาหกรรมพลังงาน น้ำมันและก๊าซ 2. ปาล์มน้ำมัน 3. การเงินการคลัง 4. การท่องเที่ยว 5. ธุรกิจบริการ 6. อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 7. ธุรกิจการพาณิชย์ 8. การศึกษา 9. การสาธารณสุข 10. การสื่อสารและสารสนเทศ 11. การเกษตรกรรม และ 12. ขยายและพัฒนาบริเวณพื้นที่ที่กัวลาลัมเปอร์ โดยมุ่งเน้นให้ 12 ภาคเศรษฐกิจเหล่านั้นให้มีศักยภาพทางการผลิตเพื่อเพิ่มสัดส่วน GNI ได้ตามเป้าหมาย (PEMANDU, 2010) ด้วยนโยบายการปฏิรูปผลักดันทางเศรษฐกิจให้มีการเติบโตดังกล่าวจึงมีการประมาณการว่าในช่วงระยะเวลาถึงปี ค.ศ. 2020 จะสามารถสร้างงานภายในประเทศมาเลเซียได้เป็นจำนวนมาก สำหรับด้านกำลังแรงงานในมาเลเซียซึ่งพบว่าในงานลักษณะทักษะต่ำ (Less-skilled work) จะอาศัยกำลังแรงงานจากชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก จากสถิติการจ้างงานชาวต่างชาติครั้งที่ 4 เดือนธันวาคม ปี ค.ศ. 2015 แสดงถึงจำนวนแรงงานชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในภาคกิจการทั้ง 5 กิจการที่มาเลเซียอนุญาตให้มีการจ้างงานชาวต่างชาติได้มีจำนวนทั้งสิ้น 2,139,474 คน (Department of Fisheries Malaysia, 2015)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนการจ้างงานชาวต่างชาติในประเทศมาเลเซียจำแนกตามกิจการ

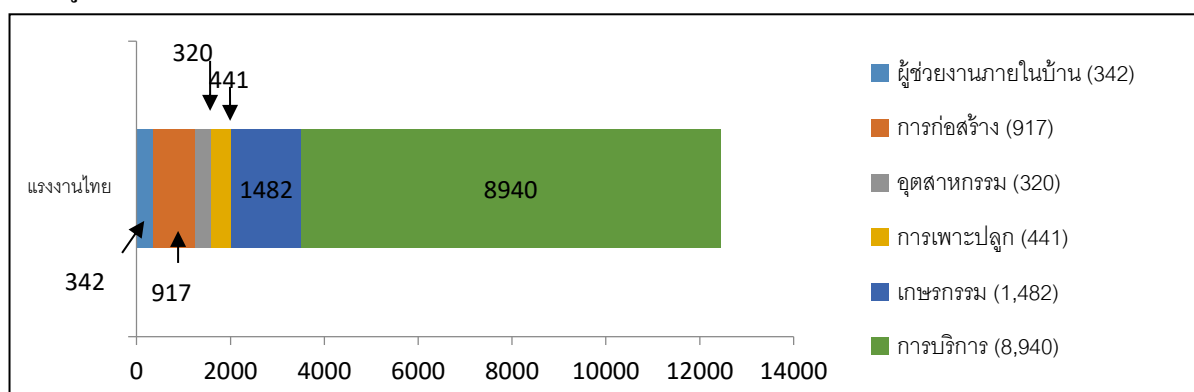
ประเทศ	กิจการ						รวม
	ผู้ช่วยงานบ้าน	การก่อสร้าง	การอุตสาหกรรมผลิต	การบริการ	การเพาะปลูก	เกษตรกรรม	
บังกลาเทศ	133	105,459	105,507	30,936	19,252	14,381	275,668
จีน	250	4,834	873	6,514	36	42	12,549
อินโดนีเซีย	98,277	239,837	122,011	41,667	240,878	85,613	828,283
อินเดีย	953	10,258	3,500	58,873	23,206	39,645	136,435
กัมพูชา	3,347	249	3,147	1,211	247	347	8,548
ลาว	24	1	24	6	2	4	61
ศรีลังกา	1,483	190	4,017	1,013	260	347	7,310
เมียนมา	113	20,881	96,280	17,511	2,345	5,926	143,056
เนปาล	75	17,392	373,482	111,204	6,155	18,627	526,933
ปากีสถาน	40	31,300	3,636	6,405	8,233	23,363	72,977
ฟิลิปปินส์	41,169	3,800	4,542	5,995	4,246	4,291	64,043
ไทย	342	917	320	8,940	441	1,482	12,442
เวียดนาม	799	5,221	42,765	1,746	103	535	51,169

รวม	147,003	440,339	760,104	292,021	305,404	194,603	2,139,474
-----	---------	---------	---------	---------	---------	---------	-----------

ที่มา : Kementerian Dalam Negeri (KDN), Malaysia, 2015.

จากสถิติดังกล่าวพบจำนวนแรงงานไทยในภาคกิจการต่างๆ ได้แก่ ผู้ช่วยงานภายในบ้าน 342 คน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของรัฐ เช่น ถนน สะพาน รถไฟฟ้า ฯลฯ จำนวน 917 คน อุตสาหกรรมจำพวกเครื่องประดับ เสื้อผ้าสำเร็จรูป เฟอร์นิเจอร์ จำนวน 320 คน การเพาะปลูก เช่น นาข้าว สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน 441 คน เกษตรกรรม ฟาร์มกุ้ง ฟาร์มไก่ จำนวน 1,482 คน และการบริการ ร้านอาหารไทย ร้านนวดแผนไทย โรงแรมและรีสอร์ท จำนวน 8,940 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12,442 คน และสถิติการประมงของมาเลเซียเมื่อปี ค.ศ. 2014 พบแรงงานไทยที่ทำในเรือประมงตามเขตพื้นที่รัฐต่างๆ เช่น เปอร์ลิส เคดาห์ ปีนัง เปรัก สลังงอร์ ยะโฮร์ ปาหัง ตรังกานุ กลันตัน ซาบาห์ ซาราวัก และเมืองลาบวน รวมจำนวนทั้งสิ้น 24,172 คน (Annual Fisheries Statistics Vol.1, 2014)

แผนภูมิที่ 3.3 แสดงจำนวนแรงงานไทยทั้ง 6 ภาคกิจการ



ที่มา : Kementerian Dalam Negeri (KDN), Malaysia, 2015.

สำหรับประเด็นอัตราค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศ ทางรัฐบาลมาเลเซียได้ออกประกาศอัตราค่าแรงขั้นต่ำสำหรับการจ้างแรงงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไปจะต้องจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานไม่ต่ำกว่า 900 ริงกิต สำหรับแรงงานในพื้นที่ Peninsular Malaysia และ 800 ริงกิต สำหรับแรงงานในพื้นที่ East Malaysia โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2014 เป็นต้นไป แต่สำหรับแรงงานไทยจะได้รับค่าจ้างตามประกาศของกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ซึ่งทางรัฐบาลไทยใช้เพื่อเป็นการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้รับสมัครและจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศมาเลเซียที่กำหนดไว้ตั้งแต่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซียและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานจึงให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำขึ้นใหม่โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไปดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ภาคกิจการ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	เงื่อนไข
ภาคก่อสร้าง	คนงานทั่วไป	$\geq 1,500$ ริงกิต/เดือน	1) อัตราค่าจ้างตามที่กำหนดเป็นอัตราค่าจ้าง สำหรับการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชม. / สัปดาห์ ละไม่เกิน 6 วัน 2) นายจ้างต้องจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยให้ คนงานพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกตาม มาตรฐานและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมโดย ไม่คิดมูลค่า และจัดหาอาหารที่มีคุณภาพให้ไม่ น้อยกว่า 30 วันต่อเดือน วันละไม่น้อยกว่า 3 มื้อ รวมวันหยุด ทุกตำแหน่งและหรือจ่ายเงินแทน ค่าอาหารให้คนละ 600 ริงกิต/คน/เดือน 3) อัตราค่าจ้างตามที่กำหนดเป็นรายได้สุทธิ หลังหักภาษีแรงงาน (Levy) แล้ว
ภาคบริการ	ผู้ประกอบอาหาร	$\geq 1,750$ ริงกิต/เดือน	
	ผู้ช่วยประกอบอาหาร	$\geq 1,500$ ริงกิต/เดือน	
	พนักงานทั่วไป	$\geq 1,300$ ริงกิต/เดือน	
	พนักงานนวดแผนไทย	$\geq 2,000$ ริงกิต/เดือน	
	ผู้ดูแลเด็ก	$\geq 1,500$ ริงกิต/เดือน	
	ผู้ดูแลผู้สูงอายุ	$\geq 1,500$ ริงกิต/เดือน	
ภาคอุตสาหกรรม	แม่บ้าน	$\geq 1,300$ ริงกิต/เดือน	
	คนงานทั่วไป	$\geq 1,300$ ริงกิต/เดือน	

ที่มา : ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย, กรมการจัดหางาน, 2558.

3.2.2 กระบวนการจัดหางาน

สำหรับประเด็นกระบวนการจัดหางาน ประเทศมาเลเซียมีการกำหนดนโยบายและวางกฎระเบียบในการพิจารณาอนุมัติการขอจ้างงานแรงงานต่างชาติด้านภายใต้การดำเนินการของกระทรวงมหาดไทย (Kementerian Dalam Negeri) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการท่องเที่ยว กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ และกรมแรงงาน เป็นต้น โดยมาตรการการจ้างงานแรงงานชาวต่างชาติจะต้องคำนึงถึงสิทธิแรงงานท้องถิ่นเป็นหลักและจะกำหนดให้เฉพาะบางภาคกิจการเท่านั้น กล่าวคือ นายจ้างหรือบริษัทที่ต้องการจ้างงานจะต้องแสดงความพยายามในการจัดหาแรงงานท้องถิ่นก่อนเช่น การลงทะเบียนเพื่อจัดหาแรงงานท้องถิ่นผ่านระบบ Job Clearance System กับกรมแรงงาน หรือการลงประกาศในหนังสือพิมพ์ ก่อนที่จะยื่นขออนุมัติโควตาในการจ้างแรงงานต่างชาติดกับกระทรวงมหาดไทยในเฉพาะกิจการดังต่อไปนี้

1) ภาคอุตสาหกรรม (Perkilangan) เช่น อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ได้แก่ เฟอร์นิเจอร์ไม้ ผลิตภัณฑ์จากยาง ผลิตภัณฑ์จากพลาสติก ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง อาหารแปรรูป เป็นต้น และ อุตสาหกรรมภายในประเทศ ได้แก่ เหล็ก เหมืองเซรามิก เหมืองแร่และน้ำมันดิน สิ่งทอต่างๆและรองเท้า เป็นต้น

2) ภาคการก่อสร้าง (Pembinaan) เช่น การพัฒนาปรับปรุงสาธารณูปโภคต่างๆ โยธาธิการ รถไฟ รถไฟฟ้า รถไฟใต้ดิน เป็นต้น



3) ภาคการเพาะปลูก (Perladangan) เช่น การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ยางพารา ปาล์มน้ำมันและโกโก้

4) ภาคเกษตร (Pertanian) เช่น การปศุสัตว์หรือการเพาะเลี้ยงทั้งสัตว์น้ำและฟาร์มสัตว์ต่างๆ

5) ภาคบริการ (Perkhidmatan) เช่น ธุรกิจร้านอาหาร ร้านเสริมความงาม ร้านค้าปลีก-ส่ง ธุรกิจร้านสปา ธุรกิจโรงแรมและที่พัก ในเฉพาะธุรกิจร้านสปา ผู้ประกอบการจะต้องได้รับการจัดระดับให้อยู่ในการขึ้นต่ำตั้งแต่ขั้นที่ 3 ขึ้นไปโดยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาออกหนังสือสนับสนุนเพื่อให้ผู้ประกอบการใช้ในการยื่นขอหนังสือรับรองจากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ก่อนที่จะยื่นขออนุมัติโควตากับกระทรวงมหาดไทยต่อไป ในส่วนของธุรกิจร้านอาหารบางประเภทก็ไม่อนุญาตให้จ้างงานแรงงานต่างชาติ เช่น ธุรกิจร้านอาหาร fast foot หรือ ร้านอาหารตามห้างสรรพสินค้า เนื่องจากมติของคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ (Foreign Worker Committee) ต้องการสงวนไว้ให้กลุ่มวัยรุ่น นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ที่ต้องการหารายได้เสริมซึ่งเป็นชาวท้องถิ่นได้สามารถประกอบอาชีพเพื่อหารายได้พิเศษ

6) ภาคบริการส่วนบุคคล (Permbantu rumah) เช่น งานผู้ช่วยภายในบ้าน งานผู้ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ



อัครราชทูตที่ปรึกษา (แรงงาน) สถานเอกอัครราชทูตไทย กรุงกัวลาลัมเปอร์ พร้อมนักวิจัย เข้าเยี่ยมชมและสัมภาษณ์แรงงานไทยในภาคกิจการบริการนวดแผนไทยและพนักงานร้านอาหารไทย

ซึ่งกำหนดให้มีระยะเวลาการทำงานเป็นเวลา 5 ปี ขยายเวลาได้อีก 5 ปี รวมเวลาที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำได้ไม่เกิน 10 ปี อย่างไรก็ตามหากนายจ้างมีความจำเป็นที่ประสงค์จะจ้างงานต่อก็อาจทำได้โดยมีเงื่อนไขว่าแรงงานต่างชาติรายนั้นจะต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี และต้องออกจากประเทศไปเป็นเวลา 6 เดือน นายจ้างจึงจะสามารถดำเนินการให้กลับเข้ามาทำงานใหม่ได้อีกครั้ง ซึ่งประเภทของการอนุญาตให้ทำงานของทางรัฐบาลมาเลเซีย แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบได้แก่ แบบที่ 1 การอนุญาตสำหรับคู่สมรสของชาวมาเลเซียที่เป็นชาวต่างชาติทำงานได้ (Long Term Social Visit Pass) แต่ด้วยมีจำนวนผู้ลักลอบอาศัยการอนุญาตช่องทางนี้ในการสมรสปลอมเข้ามาจำนวนมาก (โดยเฉพาะในกิจการบริการ) บางรัฐจึงยกเลิกการอนุญาตตามลักษณะดังนี้ไป แบบที่ 2 การอนุญาตสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 12 เดือน (Visit Pass Profession) แบบที่ 3 การอนุญาตสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่มีระยะเวลาการจ้าง 2 ปี และต้องได้รับอัตราเงินเดือนมากกว่า 2,500 ริงกิตต่อเดือน (Employment Pass) และแบบที่ 4 การอนุญาตสำหรับแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ซึ่งอนุญาตให้คราวละ 5 ปี ต่ออายุได้สูงสุดไม่เกิน 10 ปี (Visit Pass Temporary Employment)

สำหรับขั้นตอนการจัดหางานนายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครหาคนสมัครที่เป็นชาวท้องถิ่นตามหลักการของนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยอาจจะทำการประกาศทางหนังสือพิมพ์หรือช่องทางของกรมแรงงาน ซึ่งหากพ้น 2 สัปดาห์แล้วยังไม่มีผู้สมัครทางกระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะออกหนังสือรับรองเรื่องความจำเป็นในการจ้างงานแรงงานต่างชาติให้นายจ้างเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบในการยื่นขออนุมัติโควตาการจ้างงานต่อกระทรวงมหาดไทยเมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว บางบริษัทจะส่งบุคคลเดินทางเข้ามาทดสอบทักษะของแรงงานในไทยและคัดเลือกโดยตรง (ส่วนมากพบในภาคกิจการก่อสร้างบางทักษะ) หรือติดต่อผ่านทางกรมการจัดหางานไทยเพื่อประชาสัมพันธ์รับสมัครและทดสอบความสามารถแรงงานตามที่บริษัทที่ต้องการจ้างกำหนดมา หลังจากนั้นเมื่อได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการแล้วจึงนำหลักฐานแสดงบุคคลและอื่นๆที่จำเป็น เช่น หนังสือเดินทางของแรงงาน รูปถ่าย ใบรับรองการตรวจสุขภาพ ไปติดต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อออก Calling visa พร้อมชำระค่าภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ค่าประกันวีซ่า ค่าเงินทดแทน ค่าประกันสุขภาพให้กับแรงงานและอื่นๆ จากนั้นให้นายจ้างนำสัญญาจ้างงาน หนังสือจดทะเบียนบริษัท ใบอนุญาตประกอบกิจการ บัตรประจำตัวนายจ้างและเอกสารของลูกจ้างทั้งหมดมาติดต่อยังสำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียให้การรับรองก่อนดำเนินการติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลมาเลเซียประจำประเทศไทยเพื่อออกวีซ่าชั่วคราว 3 เดือน และเมื่อถึงกำหนดวันเดินทางให้ลูกจ้างไปแจ้งการเดินทางต่อสำนักงานจัดหางานตามภูมิลำเนาและรายงานตัวที่ด่านตรวจคนหางาน ณ สนามบินหรือด่านทางออกประเทศ หลังจากนั้นให้นายจ้างดำเนินการขออนุมัติวีซ่าทำงาน (Visit Pass via for temporary employment) ให้กับลูกจ้างภายในเวลา 3 เดือนของอายุวีซ่าชั่วคราวนั้น เมื่อได้วีซ่าทำงานแล้วให้ลูกจ้างเดินทางไปแจ้งข้อมูลการติดต่อทั้งในประเทศไทยและมาเลเซียต่อสำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ณ สถานทูตไทย

โดยมีอัตราค่าใช้จ่ายสำหรับการออกวีซ่าทำงานของแรงงานต่างชาติในมาเลเซียซึ่งจำแนกตามภาคกิจการได้ดังนี้ ภาคอุตสาหกรรมกับภาคการก่อสร้างมีค่าใช้จ่าย 2,067-2,078 ริงกิต ภาคการเพาะปลูกมีค่าใช้จ่าย 1,407-1,418 ริงกิต ภาคเกษตรกรรมกับผู้ช่วยงานภายในบ้านมีค่าใช้จ่าย 1,227 กับ 1,238 ริงกิตตามลำดับ และภาคบริการมีค่าใช้จ่าย 2,667-2,678 ริงกิต ในเฉพาะภาคบริการธุรกิจสปาและนวดผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่มอีก 3,000 ริงกิตต่อแรงงานหนึ่งคนเพื่อเป็นลักษณะการประกันสัญญาจะได้รับคืนเมื่อทำงานครบตามสัญญาหรือถูกยกเลิกวีซ่าทำงาน โดยส่วนของค่าภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ทางรัฐบาลมาเลเซียกำหนดให้แรงงานต่างชาติเป็นผู้รับผิดชอบชำระค่า Levy เองทั้งหมดตั้งแต่วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไปตามสัดส่วนของแต่ละภาคกิจการตามตารางด้านล่าง

ตารางที่ 3.3 อัตราภาษีสำหรับแรงงานต่างชาติในมาเลเซีย

ภาคกิจการ	ค่าภาษี levy	ค่าสต็อกเกอร์ (PL)	ค่ามัดจำ	ค่า ดำเนินการ	ค่าตรวจ สุขภาพ*	ประกันเงิน ทดแทน	ประกัน สุขภาพ	รวม
ภาคอุตสาหกรรม	1,250	60	250	125	190-201	72	120	2,067-2,078
ภาคการก่อสร้าง	1,250	60	250	125	201	72	120	2,067-2,078
ภาคการเพาะปลูก	590	60	250	125	190-201	72	120	1,407-1,418
ภาคเกษตรกรรม	410	60	250	125	190-201	72	120	1,227-1,238
ภาคบริการ	1,850	60	250	125	190-201	72	120	2,667-2,678
ผู้ช่วยงานภายในบ้าน	410	60	250	125	201	72	120	1,238

* สำหรับเพศชาย 190 ริงกิต เพศหญิง 201 ริงกิต และบางรายการยังไม่รวมภาษีและค่าธรรมเนียม

ที่มา : สำนักแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2015.

อย่างไรก็ตามตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป ทางกรมตรวจคนเข้าเมืองกระทรวงมหาดไทยของมาเลเซียมีการปรับมาตรการสำหรับรองรับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติโดยให้มีการคัดกรองแรงงานที่สุขภาพสมบูรณ์เดินทางเข้ามาทำงานที่ประเทศมาเลเซียจึงมีมติให้ใช้ระบบ Foreign Workers Centralized Management System (FWCMS) ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียอย่างครอบคลุม โดยเน้นให้มีการเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเดินทางเข้ามาเลเซียกับทางโรงพยาบาลที่ติดตั้งระบบ FWCMS ซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยมีโรงพยาบาลที่ติดตั้งระบบดังกล่าวอยู่ 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลนอร์ทอีสเทอร์น วัฒนา จังหวัด อุดรธานี และโรงพยาบาลเอกชัย จังหวัดสมุทรสาคร เป็นต้น เพื่อตรวจสอบข้อมูลทางชีวภาพและกลิ่นกรองสุขภาพในเบื้องต้นของแรงงานก่อนที่จะดำเนินการตรวจสุขภาพในประเทศมาเลเซียอีกครั้ง และนายจ้างที่จะขอเอกสาร Calling Visa ต้องซื้อประกันเงินทดแทนให้แรงงานโดยเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาอนุมัติ Calling Visa ทั้งนี้การดำเนินการขอเอกสาร Calling Visa ผ่านระบบออนไลน์ จะช่วยให้ นายจ้างได้รับการอนุมัติ Calling Visa ภายใน 48 ชั่วโมงจากระบบเดิมที่ต้องใช้เวลา 3 เดือน (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2559)

3.2.3 การทำงานในลักษณะไม่ปกติ (irregular migrants) และภาวะหนี้สินของแรงงานไทย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีพรมแดนติดกับไทยทางตอนล่างจึงมีลักษณะการเข้าเมืองที่ต่างจากกลุ่มประเทศอื่น ตัวอย่างเช่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน อิสราเอล ญี่ปุ่น ฯลฯ ที่ต้องเดินทางผ่านทางท่าอากาศยานช่องทางเดียว ดังนั้นวิธีการเข้าประเทศมาเลเซียจึงมีหลายช่องทางทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ โดยเฉพาะการผ่านแดนทางบกซึ่งมีรถบัสโดยสารที่สามารถขึ้นจากอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไปสิ้นสุดปลายทางที่เมืองกัวลาลัมเปอร์ ส่วนใหญ่ผู้ที่เดินทางเข้ามาทำงานจะเป็นชาวในจังหวัดภาคใต้ของไทยอาศัยนโยบายที่รัฐบาลประกาศเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยให้ผู้เดินทางและพำนักระยะสั้นในมาเลเซียโดยไม่ต้องขอวีซ่าคราวละไม่เกิน 30 วัน หรือขอวีซ่าแบบ Single entry visa ซึ่งสามารถอยู่ในประเทศมาเลเซียได้ 3 เดือน เพื่อผ่านเข้าประเทศและลักลอบทำงานตามภาคกิจการต่างๆโดยอาศัยเอกสารเดินทางที่แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1) การใช้บัตรผ่านแดน (border pass) ที่ตามข้อตกลงว่าด้วยการเจรจาข้ามแดนระหว่างมลายู อังกฤษ และไทย พ.ศ. 2583 ซึ่งออกให้กับราษฎรในพื้นที่จังหวัดที่มีพรมแดนติดกับประเทศมาเลเซียใน 4 จังหวัด ได้แก่ สตูล สงขลา ยะลา และนราธิวาส สามารถใช้ข้ามแดนเข้ามาได้โดยจำกัดภายในระยะ 25 กิโลเมตรจากชายแดนหรือภายใน 4 รัฐใกล้เคียง ได้แก่ กลันตัน เปรัก เคนด้า และเปอร์ลิส โดยมีอายุ 6 เดือน สามารถเข้า-ออกประเทศมาเลเซียได้หลายครั้งจนกว่าจะหมดอายุ อย่างไรก็ตามทางการมาเลเซียอนุญาตให้ผู้ที่ใช้บัตรผ่านแดนสามารถทำงานได้ในเฉพาะ 3 กิจการดังนี้เท่านั้นอันได้แก่ ผู้ช่วยงานในบ้าน บริการในร้านอาหาร และเกษตรเพาะปลูก (วิเชียร กันฐตุริต, 2553)

2) การใช้หนังสือเดินทาง (passport) ซึ่งคือเอกสารที่ใช้ในการเดินทางตามหลักสากลทั่วไป ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศ มีอายุ 5 ปี สามารถใช้เดินทางเข้าประเทศมาเลเซียได้ทุกรัฐโดยไม่จำกัดระยะทาง

ส่วนมากแล้วแรงงานที่เดินทางเข้ามาแบบผิดกฎหมายจะเป็นลักษณะเครือญาติหรือคนใกล้ชิดนัดแนะนำอีกทอดหนึ่งและได้มีการติดต่อกันระหว่างนายจ้างในมาเลเซียก่อนล่วงหน้าที่จะเดินทางเข้ามา ซึ่งการตรวจสอบประเด็นนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และการสังเกตของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียเพื่อซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมจากประวัติการเข้าเมืองครั้งก่อน เช่น เข้ามาหลายครั้ง ครั้งละหลายวันอย่างต่อเนื่อง หรือรูปลักษณะการแต่งกาย เป็นต้น (สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซีย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2558) ซึ่งยังไม่ถึงกลุ่มที่อาศัยในพื้นที่ชายแดนฝั่งไทยที่ผ่านแดนเข้ามาทำงานในรัฐใกล้เคียงของมาเลเซียแบบมาเข้าเย็นกลับ ดังนั้นประเทศมาเลเซียที่เป็นประเทศที่มีการเคลื่อนไหวของแรงงานลักษณะไม่ปกติมากกว่าประเทศอื่นที่แรงงานชาวไทยนิยมไปทำงานต่างประเทศ อย่างไรก็ตามการทำงานในลักษณะไม่ปกติถือเป็นความเสี่ยงที่ตัวแรงงานจะต้องรับผิดชอบ เนื่องจากรัฐบาลมาเลเซียมีกฎหมายและการตีความข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด ผู้ที่เข้าเมืองโดยมิชอบด้วยกฎหมายจะไม่สามารถได้รับความคุ้มครองทางสิทธิต่างๆ เช่น สวัสดิการสังคม การรักษาพยาบาล หรือสิทธิแรงงานเมื่อเกิดข้อพิพาทกับ

นายจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานในลักษณะดังกล่าวจะต้องถูกดำเนินคดีในความผิดลักลอบเข้าเมืองอีกด้วย

ด้านภาวะหนี้สินของแรงงานไทยในมาเลเซียพบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาทางการเงินมากที่สุดซึ่งกระทบกับแรงงานไทยในทุกภาคกิจการ คือ สถานการณ์ปัจจุบันในปีพ.ศ. 2558 เป็นภาวะเศรษฐกิจของมาเลเซียมีการถดถอย โดยประเด็นค่าเงินที่ตกต่ำจากในอดีตที่อัตราแลกเปลี่ยนอยู่ที่ราว 10 บาท ต่อ 1 รिंगกิต ลดลงเหลือราว 7-8 บาท ต่อ 1 รिंगกิต จึงกระทบต่อรายได้ของแรงงานไทยที่มีภาระค่าใช้จ่ายซึ่งจะต้องส่งเงินกลับให้ทางบ้านได้น้อยลงตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาพนักงานร้านนวดแห่งหนึ่งในกรุงกัวลาลัมเปอร์ ดังนี้

“นาย MI (นามสมมุติ) อายุ 35 ปี จาก อ.วิเชียรบุรี จ.เพชรบูรณ์ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านกายภาพ จากมหาวิทยาลัยรังสิต เคยทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลพระปกเกล้าประมาณ 10 ปี จึงตัดสินใจเดินทางมาทำงานด้านนวดแผนไทยในมาเลเซีย ปัจจุบัน (พ.ศ. 2558) เริ่มทำงานมาได้ 3 เดือน ตอนแรกได้ตกลงค่าจ้างอยู่ที่ 2,500 รिंगกิต หรือ 25,000 บาท โดยเป็นอัตราที่เหมาะสมกับภาระทางบ้าน แต่พอมาช่วงนี้ค่าเงินริงกิตตกต่ำเหลือ 8 บาท ต่อ 1 รिंगกิต ทำให้เขามีรายได้แปลงเป็นเงินบาทเหลือเพียง 20,000 บาท ลดหายไป 5,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนมากและไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายส่วนตัวกับการส่งเงินกลับทุกเดือนๆละ 20,000 บาท...” (พนักงานร้านนวดแผนไทย, สัมภาษณ์เมื่อ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

แม้ว่าส่วนใหญ่เรื่องภาระหนี้สินของแรงงานจะเป็นหนี้ส่วนตัวบุคคลที่มีอยู่ก่อนเข้ามาทำงานก็ตาม ซึ่งอาจจะไม่ใช่หนี้สินโดยตรงอันเกิดจากกระบวนการจัดหางานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมให้กับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางาน แต่แรงงานไทยในมาเลเซียยังคงต้องแบกรับค่าใช้จ่ายอื่นๆอีกเป็นจำนวนไม่น้อย เช่น ค่าภาษี Levy เมื่อต่อไปอนุญาตทำงาน หรือสำหรับธุรกิจร้านนวดสปาที่ต้องมีการประกันสัญญาจำนวน 3,000 รिंगกิต ทุกคน ที่ในข้อเท็จจริงนายจ้างบางส่วนจะสำรองในส่วนนี้ไปก่อนแล้วหักเอาจากเงินเดือนของพนักงานคนนั้น หรือแม้แต่การเก็บค่าใบรับรองวิชาชีพที่นายจ้างพาไปทดสอบซึ่งหักเก็บเป็นรายเดือนเช่นกันอีกราว 500 รिंगกิตต่อเดือน (พนักงานร้านนวดแผนไทย, สัมภาษณ์เมื่อ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2558) ดังนั้นค่าใช้จ่ายที่มีมากในแต่ละเดือนรวมกับภาระการส่งเงินกลับของแรงงานไทยอาจทำให้การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียดูถดถอยลงด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ไม่ดี โดยเฉพาะสถานการณ์ค่าเงินริงกิตที่ตกต่ำหรือค่าเงินบาทที่แข็งตัวดังเช่นในปัจจุบัน

3.2.4 การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง

หน่วยงานในประเทศไทย

ภายใต้บทบาทของกระทรวงแรงงานมีนโยบายการส่งเสริมให้กำลังแรงงานไทยมีงานทำทั้งในและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นให้มีการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาฝีมือเพื่อให้แรงงานไทยและมีความสามารถการแข่งขันกับ

แรงงานจากประเทศต่างๆเมื่อเดินทางออกไปทำงานในต่างประเทศ และขณะเดียวกันจากนโยบายการส่งเสริมดังกล่าวแรงงานที่ออกไปทำงานจะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่ถูกหลอก หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ และได้วางผลสัมฤทธิ์จากไปทำงานต่างประเทศไว้คือ 1) แรงงานไทยจะต้องได้รับการถ่ายทอดและพัฒนากระดับฝีมือจากการไปทำงานในต่างประเทศโดยอาจอาศัยความรู้ ทักษะที่ได้จากการทำงานเหล่านั้นกลับมาปรับใช้ประโยชน์หรือสร้างรายได้ให้มากขึ้นเมื่อกลับมา 2) แรงงานไทยที่ออกไปทำงานต่างประเทศจะต้องมีความคุ้มค่า เช่น มีรายได้ที่เหมาะสม มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม และ 3) แรงงานไทยจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของประเทศนั้นๆขณะทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตใจ โดยมีกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการควบคุม และส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศทั้งกระบวนการจัดหา จัดส่ง และการกำกับดูแลบริษัทจัดหางานเอกชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ขณะเดียวกันก็มีบทบาทในการคุ้มครองคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการช่วยเหลือ หรือปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แรงงานไทยในต่างประเทศที่ประสบปัญหาต่างๆภายใต้กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

หน่วยงานในประเทศมาเลเซีย

สถานกงสุลหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศมาเลเซีย เป็นหน่วยงานโดยมีภารกิจในการรักษาผลประโยชน์ของประเทศและดูแลคุ้มครองสวัสดิภาพคนไทยในต่างแดน ซึ่งรวมถึงแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยมีสำนักงานแรงงานไทยสังกัดกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานประจำอยู่ในสถานเอกอัครราชทูตเพื่อรับผิดชอบงานด้านการคุ้มครองดูแลและควบคุมภารกิจงานด้านแรงงานให้สอดคล้องตามนโยบายรัฐบาล ดังนั้นสำนักงานแรงงานไทยจึงเป็นหน่วยงานหลักโดยตรงในทางปฏิบัติทั้งการให้ความคุ้มครองในเรื่องของสิทธิตามกฎหมาย หรือการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ เช่น การรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน การเป็นตัวกลางในการประสานงานหรือเจรจาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง การรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบสัญญาจ้าง การออกเยี่ยมสถานประกอบการ หรือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น โดยมีอัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานเป็นหัวหน้าส่วนราชการในสำนักงานดังกล่าว

กระทรวงมหาดไทยของมาเลเซีย (Kementerian Dalam Negeri) เป็นหน่วยงานนโยบายหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินี้เข้ามาทำงานในมาเลเซียโดยในแต่ละปีจะมีการพิจารณาสัดส่วนความต้องการแรงงานภายในประเทศและกำหนดโควตาการจ้างงานแรงงานต่างชาติให้กับเอกชนในภาคกิจการต่างๆตามความเหมาะสมของขนาดธุรกิจ เช่น ขนาดของสถานประกอบการ ปัจจัยการผลิต เป็นต้น (สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซีย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2558) ซึ่งภายในกระทรวงมหาดไทยมีหน่วยงานยุทธศาสตร์ต่างๆในการดำเนินการให้สอบสวนและเป็นไปตามนโยบายของกระทรวง ได้แก่ กรมตรวจคนเข้าเมือง (Jabatan Imigresen) มีบทบาทในการตรวจคนเข้าเมือง พิจารณาออกวีซ่าประเภทต่างๆ การต่ออายุวีซ่า การให้การรับรองสถานะบุคคล และงานด้านป้องกันปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับ

กฎหมายการเข้าเมือง งานต่อต้านการค้ามนุษย์และการให้ที่พักพิงแก่คนต่างชาติดังกฎหมาย และอีกหน่วยงานหนึ่งคือสำนักกิจการตรวจคนเข้าเมือง (Bahagian Hal Ehwal Imigresen) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันกับกรมตรวจคนเข้าเมืองแต่มีลักษณะเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์มากกว่างานปฏิบัติ โดยมีภารกิจในการศึกษาวิจัยทางด้านแผนการ หรือกฎหมาย และดำเนินงานร่วมกับกรมตรวจคนเข้าเมือง เกี่ยวกับควบคุมการเข้า-ออกของบุคคลต่างชาติ เช่น การพิจารณารูปแบบการเข้าเมือง งานควบคุมหนังสือเดินทาง เป็นต้น ตลอดจนกิจการระหว่างประเทศอื่นๆ และสำนักบริหารแรงงานต่างชาติ (Bahagian Pengurusan Pekerja Asing) มีภารกิจในการอำนวยความสะดวกในการจัดหาแรงงานต่างชาติระหว่างประเทศเพื่อลดขั้นตอนทางระบบราชการที่ซับซ้อนและเสริมการดำเนินการจัดหาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดตั้งศูนย์ตัวแทนจัดหางานเบ็ดเสร็จ (The Foreign Worker One-Stop Approval Agency) เพื่อรับรองการจัดหางานให้แก่ นายจ้างเมื่อไม่สามารถจัดหาแรงงานท้องถิ่นได้ รวมถึงงานด้านนโยบายและการเจรจาระหว่างประเทศ งานร้องทุกข์และงานตรวจสอบ เป็นต้น

กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Kementerian Sumber Manusia) มีภารกิจในด้านการส่งเสริมศักยภาพการผลิตเพื่อพัฒนาการเติบโตทางเศรษฐกิจและภาวะการมีงานทำของประชากร เป็นผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการแข่งขันทางอุตสาหกรรม รวมถึงบทบาทการมีส่วนร่วมทางด้านการสนับสนุนให้เกิดปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน เป็นสื่อกลางเพื่อบรรลุมิติสัมพันธ์กันทางการเจรจา ตลอดจนให้หลักประกันทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 7 กรม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือ (Department of skills development) กรมกำลังแรงงาน (Manpower department) กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Department of occupational safety and health) กรมแรงงาน (Labour Department) (ซึ่งมี 3 สาขาที่ฝั่งมาเลเซียตะวันตก รัฐบาลปา และรัฐเซราวัค) ศาลอุตสาหกรรม (Industrial court of Malaysia) กรมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial relations department) และกรมกิจการสหภาพแรงงาน (Trade union affairs department) ซึ่งในส่วนของกรมแรงงานจะมีบทบาทมากที่สุดในภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ โดยทำหน้าที่ในการจัดหาแรงงานให้แก่ นายจ้างซึ่งหากไม่สามารถจัดหาแรงงานท้องถิ่นได้ก็จะออกหนังสือรับรองการจ้างงานแรงงานต่างชาติให้กับนายจ้างใช้ยื่นขอโควตาจากกระทรวงมหาดไทยต่อไป

3.2.5 ความเปราะบางต่อการตกเป็นเหยื่อค้ามนุษย์

ถึงแม้ว่าการไปทำงานในต่างประเทศจะดูเหมือนเป็นค่านิยมในบางพื้นที่แถบต่างจังหวัด เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศนั้นสามารถสร้างรายได้มาจุนเจือครอบครัวได้อย่างสุขสบาย แต่การออกไปทำงานที่ห่างไกลบ้านเกิดจำต้องอาศัยภายในสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและผู้คนต่างภาษาจึงทำให้การไปทำงานต่างประเทศอาจไม่มีความราบรื่นหรือสะดวกสบายเสมอไปและง่ายต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากการที่เป็นคนต่างถิ่นต่างภาษาหรือความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่รู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องก็ตาม ตลอดจนการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ (irregular migration) จึงตกอยู่ในฐานะเป็นรองซึ่งมีอิสระในการตัดสินใจ

อย่างจำกัดในด้านต่างๆ ดังนั้นกลุ่มคนเหล่านี้จึงมีลักษณะความเปราะบาง (vulnerable) ต่อการละเมิดหรือตกเป็นเหยื่อให้ผู้อื่นแสวงหาผลประโยชน์ได้ในที่สุด ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยความเปราะบางของกลุ่มคนไทยที่ทำงานในมาเลเซียมีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการย้ายถิ่น กล่าวคือ จากการประมาณการแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างผิดกฎหมายมีมากถึง 195,000 คน (สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. 2559) ซึ่งมีสัดส่วนที่มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยสถานะการเข้าเมืองที่ผิดกฎหมายจึงทำให้แรงงานตกอยู่ในภาวะจำยอมหรือไม่สามารถต่อรองเรียกร้องสิทธิใดๆต่อนายจ้างได้จนนำไปสู่การกดขี่เอารัดเอาเปรียบในด้านต่างๆ เช่น การให้ค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ไม่มีสวัสดิการ บังคับใช้แรงงานหนักหรือเกินการที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะบางภาคกิจการที่สุ่มเสี่ยง เช่น งานบริการนวดแผนไทย งานผู้ช่วยงานภายในบ้าน หรืองานเพาะปลูกซึ่งมีที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง เป็นต้น

2. ขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมาย กล่าวคือ ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียของแรงงานไทยนั้นมีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆที่ต้องดำเนินการผ่านระบบโดยแรงงานที่ได้อนุญาตจัดส่งจะต้องผ่านการทดสอบและอบรมให้ความรู้ทางสิทธิตามกฎหมายและหน้าที่ที่ต้องพึงปฏิบัติให้ถูกต้องระหว่างทำงานอยู่ในต่างประเทศซึ่งผลการทดสอบจะมีผลต่อการให้อนุญาตจัดส่งของแรงงานผู้นั้น ขณะที่การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียจะมาแบบเครือข่ายชักชวนกันมา หรือนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการนำพาเข้ามาเองไม่ว่าจะถูกหรือผิดกฎหมายก็ดี แรงงานในรูปแบบนี้จะมีโอกาสในการได้รับข้อมูลหรือได้รับการอบรมเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจมีการอบรมบ้างในกลุ่มที่เดินทางแบบถูกกฎหมายโดยเมื่อตอนไปแจ้งการเดินทางกับสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นๆ แต่ก็ไม่ได้มีการทดสอบความรู้ที่ได้จากการให้ข้อมูลหรือแม้จะมีการทดสอบแต่ผลการทดสอบนั้นก็ไม่มีผลต่อการเดินทางของแรงงานแต่อย่างใดอันเป็นเพียงการดำเนินการตามขั้นตอนให้สมบูรณ์เท่านั้น จึงทำให้แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ หรือกลุ่มตะวันออกกลาง ตลอดจนในประเทศมาเลเซียขาดแคลนหน่วยงานภาคประชาสังคมซึ่งให้การดูแลส่งเสริมสิทธิตามกฎหมายที่ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานชาวไทยโดยสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก เนื่องจากสัดส่วนแรงงานต่างชาติในมาเลเซียที่แรงงานไทยมีสัดส่วนที่น้อยกว่าชาติอื่น เช่น อินโดนีเซีย บังคลาเทศ เนปาล หรืออินเดีย เป็นต้น จึงทำให้หน่วยงานภาคประชาสังคมเหล่านั้นมุ่งให้ความสนใจกับกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่เป็นหลักถึงแม้ว่าจะไม่ได้ปิดกั้นหรือจำกัดความช่วยเหลือแก่แรงงานชาติอื่นๆที่มีจำนวนน้อยก็ตาม หากแต่ก็การเข้าถึงความช่วยเหลือเหล่านั้นก็ไม่ง่ายดังที่ควรจะเป็นตามหลักการเข้าถึงการช่วยเหลือคุ้มครองโดยสะดวก (accessibility) ดังนั้นแรงงานไทยจึงมีลักษณะเปราะบางหรือ “ภูมิคุ้มกันต่ำ” จึงง่ายต่อการตกเป็นเหยื่อด้วยความที่ไม่รู้เท่าทันขบวนการค้ำมนุษย์



3. บางภาคกิจการลูกจ้างถูกเรียกเก็บหนังสือเดินทางโดยนายจ้าง กล่าวคือ การขีดยกเอกสารประจำตัวเป็นหนึ่งสิ่งในตัวชีวิตภาวะแรงงานบังคับ 11 ประการตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และแม้ว่าการตกเป็นแรงงานบังคับอาจจะไม่ใช่เหยื่อการค้ามนุษย์เสมอไป แต่ภาวะแรงงานบังคับนั้นสามารถเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ได้ในที่สุดเนื่องจากการขีดยกหนังสือเดินทางเป็นเอกสารประจำตัวที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จำเป็นในการติดต่อราชการกับหน่วยงานในต่างประเทศ ซึ่งการขีดยกเอกสารสำคัญเช่นนี้ก็หมายถึงการจำกัดสิทธิในการติดต่อหรือดำเนินธุรกรรมต่างๆ ตลอดจนเสรีภาพในการเดินทาง (freedom of movement) ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยจากการลงพื้นที่ร่วมกับข้าราชการประจำสำนักงานแรงงานในมาเลเซียเข้าเยี่ยมสถานประกอบกิจการและสัมภาษณ์แรงงานไทยในมาเลเซียพบว่า มีพนักงานนวดแผนไทยในร้านสปาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเข้าร้องเรียนว่าถูกนายจ้างชาวมาเลเซียเรียกเก็บหนังสือเดินทางไว้แล้วถ่ายสำเนาให้เก็บไว้เท่านั้น และประสบปัญหาอย่างมากเวลาออกไปทำธุระนอกร้าน เช่น ซื้อของใช้อุปโภคบริโภคโดยเกรงกลัวว่าหากถูกตำรวจมาเลเซียตรวจสอบแล้วพบว่าไม่มีหนังสือเดินทางก็จะถูกดำเนินคดีจึงเป็นเหตุให้ไม่สามารถออกไปภายนอกร้านได้อย่างปกติและทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเป็นอยู่ที่ไม่สะดวกสบายของอุปโภคบริโภคมิให้ใช้สอยอย่างจำกัด อย่างไรก็ตามการขีดยกเอกสารประจำตัวโดยนายจ้างครั้งนี้ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์กับแรงงานจนทราบว่านายจ้างไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการค้ามนุษย์ก็ตาม แต่การเรียกเก็บเอกสารประจำตัวของลูกจ้างไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจของลูกจ้างเองก็ดีนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามหลักมาตรฐานสากลด้านการคุ้มครองแรงงาน

สรุปจากการลงพื้นที่ศึกษาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจากข้อมูลทั้งหมดจะพบว่าประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในภาคกิจการบริการในสาขาอาชีพร้านอาหารไทย (ต้มยำกุ้ง) และสาขาอาชีพนวดแผนไทย อันเนื่องมาจากความนิยมของผู้บริโภคชาวมาเลเซียมีสูงจึงมีส่งผลให้สาขาอาชีพดังกล่าวเฟื่องฟูซึ่งนำไปสู่ความต้องการแรงงานในสาขานั้นๆ

ขณะเดียวกันประเทศมาเลเซียยังคงประสบปัญหาแรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอยู่ โดยอาศัยมาตรการยกเว้นวีซ่า 30 วัน หรือขอแบบ Single entry visa เข้ามาและลักลอบทำงานอย่างไม่มีวีซ่าทำงาน หรือ Visit Pass (temporary employment) โดยอาศัยเครือข่าย หรือคนรู้จักชักชวนกันมาทำงานตามร้านอาหารของคนไทยด้วยกันเอง เช่น มาเป็นพนักงานเสิร์ฟ พนักงานทำความสะอาด ซึ่งคนกลุ่มนี้จะไม่ได้รับการคุ้มครองทางสิทธิต่างๆตามกฎหมายมาเลเซียและหากถูกเจ้าหน้าที่ตรวจจับจะถูกลงโทษตามความผิดฐานทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานอีกด้วย เนื่องด้วยสาเหตุหลักที่แรงงานไทยไม่เดินทางเข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมายนั้นเป็นเพราะค่าใช้จ่ายเพื่อออกวีซ่าทำงานนั้นมีค่าใช้จ่ายสูงโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 1,850 ริงกิต หรือ 14,000 บาท อันเป็นเพราะสัดส่วนอัตราค่าเรียกเก็บภาษี levy ที่ทางมาเลเซียกำหนดไว้สูง โดยวีซ่าดังกล่าวมีอายุเพียง 1 ปี สามารถต่ออายุได้ก่อนหมดวันอายุ 3 เดือน ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างสูงและต้องชำระอย่างต่อเนื่องทุกปีตลอดระยะเวลาการทำงาน 5 ปี สำหรับเรื่องค่าจ้างค่าแรง แม้ว่าในช่วงปัจจุบัน (22 - 26 ต.ค. พ.ศ. 2558) สภาพค่าเงินริงกิตของมาเลเซียมีค่าตกต่ำลงจากเมื่อก่อนอยู่ราว 2.5 - 3 บาทอันกระทบต่อรายได้ของแรงงานไทยเมื่อส่งเงินกลับมาจนเกือบรอบครัวที่ประเทศไทย แต่ถึงอย่างไรแนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในบางภาคกิจการก็ยังคงมีอยู่เช่น งานผู้ประกอบอาหารไทย งานนวดแผนไทย งานก่อสร้าง เป็นต้น ดังนั้นปัญหาด้านค่าเงินตกต่ำจึงไม่ใช่ปัญหาที่ส่งผลทำให้ค่านิยมของแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในมาเลเซียลดน้อยลงเท่าใดนักเพียงแต่เป็นช่วงสถานการณ์ที่ไม่เป็นผลดีกับรายได้ที่ส่งกลับในช่วงขณะหนึ่ง

ในเรื่องปัญหาของแรงงานไทยโดยภาพรวมในทุกภาคกิจการพบว่ามีอยู่ 5 ปัญหาหลักด้วยกันดังนี้

1. แรงงานไทยในบางกิจการไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง เช่น ไม่มีการจัดสวัสดิการให้สมบูรณ์ในด้านต่างๆ ร้านอาหารไม่เพียงพอ ที่พักอาศัยซึ่งแออัด ตลอดจนการมีทัศนคติหรือภาพลักษณ์ต่อแรงงานต่างชาติในแง่ลบ

2. ถูกหักค่าใช้จ่าย ซึ่งพบว่าแรงงานไทยบางรายถูกนายจ้างหักค่าใช้จ่ายคืนจากค่าธรรมเนียมต่างๆ ในกระบวนการออกวีซ่าทำงาน หรือหักไปเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่แรงงาน เช่น อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องแต่งกาย อุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างเองโดยตรง

3. ถูกเรียกเก็บเอกสารประจำตัวโดยนายจ้างเพื่อต้องการป้องกันการหลบหนีของแรงงานซึ่งไม่ถูกหลักปฏิบัติเพื่อการคุ้มครองแรงงานจึงมีผลให้แรงงานขาดอิสรภาพในการติดต่อธุรกรรมต่างๆ รวมไปถึงถูกจำกัดสถานที่โดยเกรงกลัวไม่การออกไปดำเนินชีวิตภายนอกเพราะกลัวถูกเจ้าหน้าที่จับกุม

4. แรงงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางกระทรวงแรงงานไทยกำหนด กล่าวคือ ก่อนเดินทางไปทำงานที่มาเลเซียแรงงานไทยไม่ได้แจ้งการเดินทางตามระเบียบของกระทรวงแรงงานซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ทำให้หน่วยงานภาครัฐไทยขาดข้อมูลเพื่อติดตามให้ความช่วยเหลือของคนกลุ่มนี้เมื่อประสบปัญหา

5. ปัญหาถูกหลอกลวงจากนายหน้าผิดกฎหมายอันเป็นปัญหาที่แฝงอยู่ในทุกยุคสมัย โดยนายหน้าผิดกฎหมายจะทำงานเป็นขบวนการซึ่งจะอาศัยความคุ้นเคยกับแรงงาน เช่น เป็นญาติพี่น้อง หรือคนรู้จัก

ภายในชุมชน จึงได้ทำการชักชวนไปทำงานพร้อมเป็นธุระจัดการเรื่องการนำพาแรงงานเข้าประเทศและเรียกเก็บค่าหัวที่สูงอันเป็นการสร้างหนี้สินให้กับแรงงานที่ต้องไปกู้ยืมเงินมาเป็นทุนค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

บทที่ 4

แรงงานคืนถิ่น

ประเทศไทยมีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และแรงงานไทยที่กลับมาจากต่างประเทศบ้างก็กลับมาประกอบอาชีพส่วนตัว บ้างก็ทำอาชีพเกษตรเช่นเดิม และบางส่วนก็จะหวนกลับเดินทางไปทำงานต่างประเทศเช่นเดิม ปัจจุบันในแต่ละพื้นที่ที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศในหลากหลายประเทศสาขาอาชีพ ทั้งนี้แรงงานไทยที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมมีทั้งประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ บางรายมีหนี้สินจากการเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และบางรายถูกหลอกจากบริษัทจัดหางานและนายหน้าด้วย ดังที่คณะวิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้

4.1 สถานการณ์แรงงานไทยคืนถิ่นในพื้นที่เป้าหมาย

จากผลการศึกษาที่คณะวิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แรงงานคืนถิ่นที่เคยไปทำงานต่างประเทศและที่กลับมาพักในระยะเวลาสั้นๆ หลังจากนั้นจะต้องกลับไปทำงานอีก โดยได้สัมภาษณ์แรงงานไทยจำนวน 100 คน ใน 2 พื้นที่ๆละ 50 คน ได้แก่ ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์และตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี หากจำแนกตามเพศพบว่า ได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่เป็นเพศชาย 35 คน เพศหญิง 15 คน และจังหวัดอุดรธานีที่เป็นเพศชาย 40 คน เพศหญิง 10 คน รวมทั้งสิ้นเพศชายจำนวน 75 คน และเพศหญิง 25 คน (ดูจากตารางที่ 4.1) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในสองพื้นที่ที่มีแรงงานไทยที่เป็นเพศชายเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่าเพศหญิงจำนวน 3 เท่า

ตารางที่ 4.1 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเพศ

พื้นที่เป้าหมาย	ชาย	หญิง	รวม
ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	35	15	50
	35.0 %	15.0 %	50.0 %
ตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี	40	10	50
	40.0 %	10.0 %	50.0 %
รวม	75	25	100
	75.0 %	25.0 %	100.0 %

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของแรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้พบว่า ระดับอายุของแรงงานไทยในสองพื้นที่ที่ระดับอายุต่ำสุดคือ 22 ปี และสูงสุดที่ 73 ปี ในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่ามีแรงงานไทยที่ไปทำงานอายุ 51 ขึ้นไปจำนวน 16 คน รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี

และ 31-40 ปี ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมากที่สุดจำนวน 21 คน รองลงมาได้แก่ 41 – 50 ปีและ อายุ 51 ขึ้นไปจำนวน 9 คนตามลำดับ (ดูจากตารางที่ 4.2) ตารางที่ 4.2 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามอายุ

พื้นที่เป้าหมาย	อายุ (ปี)				รวม
	22 - 30	31 - 40	41 - 50	51 ขึ้นไป	
ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	7	13	14	16	50
	7.0 %	13.0%	14.0%	16.0%	0.50%
ตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี	7	21	13	9	50
	7.0%	21.0%	13.0%	9.0%	.50%
รวม	14	34	27	25	100
	14.0%	34.0%	27.0%	25%	100.0%

ในด้านสถานภาพสมรสพบว่า ในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่สมรสแล้วจำนวนมากที่สุด 39 คน ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีมีสถานภาพสมรสแล้วจำนวน 32 คน (ดูจากตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามสถานภาพสมรส

พื้นที่เป้าหมาย	โสด	สมรส	หย่า	รวม
จังหวัดเพชรบูรณ์	9	39	2	50
	9.0%	39.0%	2.0%	50.0%
จังหวัดอุดรธานี	15	32	3	50
	15.0%	32.0%	3.0%	50.0%
รวม	24	71	5	100
	24.0%	71.0%	5.0%	100.0%

กรณีศึกษาที่นับถือพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยทั้งสองพื้นที่จำนวน 100 คนนับถือศาสนาพุทธและอาชีพที่ทำอยู่ปัจจุบันพบว่า ในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์มีอาชีพรับจ้างมากที่สุดจำนวน 21 คน รองลงมาก็คือ เกษตรกรรม 17 คน ค้าขาย 4 คนและกรรมกรในโรงงาน 4 คน ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีมีอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุดจำนวน 26 คน รองลงมาก็คือ รับจ้าง 8 คน ก่อสร้าง 5 คนและกรรมกรในโรงงาน 5 คน (ดูจากตารางที่ 4.4) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยเมื่อกลับจากต่างประเทศแล้วส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป

ตารางที่ 4.4 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามอาชีพปัจจุบัน

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่มีงานทำ	ก่อสร้าง	ค้าขาย	โรงงาน	เกษตร	รับจ้าง	บริการ	พนักงานของรัฐ	รวม
เพชรบูรณ์	0 0.0%	2 2.0%	4 4.0%	4 4.0%	17 17.0%	21 21.0%	1 1.0%	1 1.0%	50 50.0%
อุดรธานี	3 3.0%	5 5.0%	3 3.0%	5 5.0%	26 26.0%	8 8.0%	0 0.0%	0 0.0%	50 50.0%
รวม	3 3.0%	7 7.0%	7 7.0%	9 9.0%	43 43.0%	29 29.0%	1 1.0%	1 1.0%	100 100.0%

กรณีรายได้ครั้งสุดท้ายเมื่อทำงานในต่างประเทศพบว่า พื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์มีรายได้ครั้งสุดท้ายขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศระหว่าง 50,001 - 100,000 บาทมากที่สุดจำนวน 37 ราย ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีอยู่ระหว่าง 10,001 - 30,000 บาทจำนวน 19 คนและ 30,001 - 50,000 บาทจำนวน 19 ราย (ดูจากตารางที่ 4.5) รายได้ในต่างประเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในการตัดสินใจของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แม้ว่าจะไม่รู้ข้อมูลของลักษณะงานที่จะไปทำหรือประเทศปลายทางที่จะเดินทางไปทำงาน

ตารางที่ 4.5 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามรายได้ครั้งสุดท้ายเมื่อทำงานในต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 30,000 บาท	30,001 - 50,000 บาท	50,001 - 100,000 บาท	ไม่ทราบ ไม่ตอบ	รวม
เพชรบูรณ์	2 2.0%	5 5.0%	5 5.0%	37 37.0%	1 1.0%	50 50.0%
อุดรธานี	2 2.0%	19 19.0%	19 19.0%	10 10.0%	0 0.0%	50 50.0%
รวม	4 4.0%	24 24.0%	24 24.0%	47 47.0%	1 1.0%	100 100.0%

แรงงานไทยเมื่อทำงานในต่างประเทศ มักจะส่งเงินกลับบ้านจากต่างประเทศให้กับครอบครัวในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์มีจำนวน 37 รายที่ไม่เคยส่งเงินกลับบ้านเลย และมีจำนวน 13 คนที่ส่งกลับบ้านทุกเดือน ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีมีจำนวน 45 คนที่ส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน มีจำนวน 3 คนที่ส่งเพียง 1 เดือนและมีเพียง 2 คนที่เคยส่งเงินกลับบ้านเลย (ดูจากตารางที่ 4.6) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ตำบลยางสาวที่สาเหตุไม่เคยส่งเงินกลับบ้านเลยนั้น เป็นเพราะอาชีพที่ไปทำในต่างประเทศคือ เก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนและฟินแลนด์ที่ใช้ช่วงระยะเวลาสั้นๆเช่น 3 ถึง 5 เดือนทำงานในสองประเทศนั้น และจะถือเงินที่ได้รับจากประเทศปลายทางกลับประเทศไทย

ตารางที่ 4.6 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการส่งเงินกลับบ้าน

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ส่ง	ส่งทุกเดือน	1 เดือน	รวม
เพชรบูรณ์	37	13	0	50
	37.0%	13.0%	0.0%	50.0%
อุดรธานี	2	45	3	50
	2.0%	45.0%	3.0%	50.0%
รวม	39	58	3	100
	39.0%	58.0%	3.0%	100.0%

จากจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้านพบว่า พื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ส่งเงินกลับ 5,000 - 10,000 บาทจำนวนมากที่สุด 5 คน รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาทจำนวน 3 คนและ 20,001 - 40,000 บาทจำนวน 3 คน ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีส่งเงินกลับจำนวน 10,001 - 20,000 บาทมากที่สุด 21 คน รองลงมาคือ 20,001 - 40,000 บาทมีจำนวน 13 คนและ 5,000 - 10,000 บาทจำนวน 8 คน (ดูจากตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนเงินที่ส่งเงินกลับ

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ส่ง	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป	ไม่แน่นอน	รวม
เพชรบูรณ์	37	5	3	3	2	0	50
	37.0%	5.0%	3.0%	3.0%	2.0%	0.0%	50.0%
อุดรธานี	2	8	21	13	5	1	50
	2.0%	8.0%	21.0%	13.0%	5.0%	1.0%	50.0%
รวม	39	13	24	16	7	1	100
	39.0%	13.0%	24.0%	16.0%	7.0%	1.0%	100.0%

กรณีการได้งานในต่างประเทศพบว่า พื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ไปทำงานต่างประเทศโดยใช้วิชาท่องเที่ยวมากที่สุดจำนวน 20 คน รองลงมาไปกับบริษัทจัดหางานจำนวน 12 คนและนายหน้าจำนวน 9 คน ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานมากที่สุดจำนวน 36 คนและรองลงมาคือ นายหน้าจำนวน 10 คน (ดูจากตารางที่ 4.8) จากประเด็นการได้งานนี้จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางานและนายหน้าเป็นคนกลางในการจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนกรณีไปด้วยวิธีใช้วิชาท่องเที่ยวและไปด้วยตัวเองจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากเป็นกรณีการเดินทางไปทำงานเก็บผลไม้ในต่างประเทศ โดยอาศัยเครือข่ายญาติพี่น้องหรือคนในหมู่บ้านที่เคยไปทำงานในอาชีพดังกล่าว

ตารางที่ 4.8 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้งานในต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	บริษัทจัดหางาน	นายหน้า	ญาติพี่น้อง/ ครอบครัว	เพื่อน	วิชา ท่องเที่ยว	ไปด้วย ตนเอง	นายจ้าง	รัฐบาล ไทย	รวม
เพชรบูรณ์	12 12.0%	9 9.0%	3 3.0%	0 0.0%	20 20.0%	6 6.0%	0 0.0%	0 0.0%	50 50.0%
อุดรธานี	36 36.0%	10 10.0%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	50 50.0%
รวม	48 48.0%	19 19.0%	3 3.0%	1 1.0%	20 20.0%	7 7.0%	1 1.0%	1 1.0%	100 100.0%

จากการวิเคราะห์ด้านค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศที่จ่ายจริงพบว่า แรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์จ่ายเงินเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนเงิน 20,000 - 50,000 บาทมากที่สุด 30 คน รองลงมาได้แก่ 50,001 - 100,000 บาทจำนวน 17 คนและ 100,001 - 200,000 บาทจำนวน 3 คน ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีมีแรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างที่จ่ายเงินไป 20,000 - 50,000 บาทมากที่สุดจำนวน 15 ราย รองลงมาได้แก่ 100,001 - 200,000 บาทจำนวน 13 ราย 50,001 - 100,000 บาทจำนวน 11 คนและ 200,000 บาทขึ้นไปจำนวน 11 คนเช่นกัน (ดูจากตารางที่ 4.9) จากข้อมูลเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า แรงงานไทยมีค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงแตกต่างกันไปตามพื้นที่และงานที่ได้ทำในต่างประเทศด้วย โดยในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะนิยมเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าที่ประเทศยุโรปซึ่งใช้เครือข่ายญาติพี่น้องและคนในหมู่บ้าน ทำให้ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก ต่างจากพื้นที่ในจังหวัดอุดรธานีที่ค่าใช้จ่ายยังค่อนข้างสูง เนื่องจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางานและนายหน้า

ตารางที่ 4.9 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศที่จ่ายจริง

พื้นที่เป้าหมาย	20,000 - 50,000 บาท	50,001 - 100,000 บาท	100,001 - 200,000 บาท	200,000 บาท ขึ้นไป	รวม
เพชรบูรณ์	30 30.0%	17 17.0%	3 3.0%	0 0.0%	50 50.0%
อุดรธานี	15 15.0%	11 11.0%	13 13.0%	11 11.0%	50 50.0%
รวม	45 45.0%	28 28.0%	16 16.0%	11 11.0%	100 100.0%

กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมักเดินทางไปหลายครั้งและเป็นเวลาหลายปี โดยจากการศึกษาจะเห็นว่า มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศหลายครั้งและเดินทางไปทำงานสูงสุดถึง 15 ปีมีจำนวน 4 คน และมีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน 1 ปีจำนวน 52 คนและ 2 ปีจำนวน 18 คน (ดูจากตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่จำแนกตามจำนวนครั้งต่อปีที่กลับไปทำงานต่างประเทศอีก

พื้นที่	จำนวนครั้ง (ปี)											รวม
เป้าหมาย	ไม่ได้ไป ถูก หลอก	1	2	3	4	5	7	8	9	10	15	
เพชรบูรณ์	1	20	9	3	2	2	1	1	4	3	4	50
	1.0%	20.0%	9.0%	3.0%	2.0%	2.0%	1.0%	1.0%	4.0%	3.0%	4.0%	50.0%
อุดรธานี	0	32	9	7	1	1	0	0	0	0	0	50
	0.0%	32.0%	9.0%	7.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
รวม	1	52	18	10	3	3	1	1	4	3	4	100
	1.0%	52.0%	18.0%	10.0%	3.0%	3.0%	1.0%	1.0%	4.0%	3.0%	4.0%	100.0%

ตามความคิดเห็นของแรงงานกลุ่มตัวอย่างทั้งสองพื้นที่เกี่ยวกับปัญหาด้านต่างๆและความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่สำคัญที่สุดพบว่า ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านสภาพความเป็นอยู่เช่น ที่พักอาศัยแออัด ยังไม่คุ้นชินกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสภาพอากาศในต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวน 63 คนจากแรงงานกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 คน รองลงมาได้แก่ เงื่อนไขการจ้างและเงินค่าจ้างจำนวน 22 คน การเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน/ช่วยเหลือ 10 คนและมีปัญหากับนายจ้าง 3 คน นอกจากนั้นในพื้นที่พื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์มีแรงงานไทย 1 คนที่ถูกหลอกและยังไม่ได้ไปทำงานต่างประเทศ (ดูจากตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามปัญหาด้านต่างๆและความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่สำคัญที่สุด

พื้นที่	ไม่ได้ไป ถูก หลอก	สภาพ ความ เป็นอยู่	เงื่อนไขการ จ้าง และเงิน ค่าจ้าง	ปัญหากับ นายจ้าง	การเข้าถึง กระบวนการ ร้องเรียน/ช่วยเหลือ	ไม่มี ปัญหา	รวม
เพชรบูรณ์	1	33	11	2	2	1	50
	1.0%	33.0%	11.0%	2.0%	2.0%	1.0%	50.0%
อุดรธานี	0	30	11	1	8	0	50
	0.0%	30.0%	11.0%	1.0%	8.0%	0.0%	50.0%
รวม	1	63	22	3	10	1	100
	1.0%	63.0%	22.0%	3.0%	10.0%	1.0%	100.0%

นอกจากนั้นแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนหนึ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อกลับมาแล้วยังมีหนี้สินติดตัว ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ยังมีแรงงานไทยที่ยังมีหนี้สินหลังจากกลับจากต่างประเทศแล้วจำนวน 28 คน (ดูจากตารางที่ 4.12) ซึ่งในจำนวนนี้มีแรงงานไทยที่มีหนี้สินเกิน 200,000 บาทขึ้นไปมีจำนวน 5 คน รองลงมาคือ 15,000 - 50,000 บาทจำนวน 10 คน 50,001 - 100,000 บาทจำนวน 10 คนและ 100,001 - 200,000 บาทมีจำนวน 2 คน ส่วนแรงงานไทยที่ไม่มีหนี้สินจำนวน 72 คน (ดูจากตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.12 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามภาวะหนี้สินจากการไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่มี	มี	รวม
เพชรบูรณ์	38	12	50
	38.0%	12.0%	50.0%
อุดรธานี	34	16	50
	34.0%	16.0%	50.0%
รวม	72	28	100
	72.0%	28.0%	100.0%

ตารางที่ 4.13 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนหนี้สินที่คงเหลืออยู่

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่มีหนี้	15,000 - 50,000 บาท	50,001 - 100,000 บาท	100,001 - 200,000 บาท	200,000 บาท ขึ้นไป	รวม
เพชรบูรณ์	39	4	6	1	0	50
	39.0%	4.0%	6.0%	1.0%	0.0%	50.0%
อุดรธานี	34	6	4	1	5	50
	34.0%	6.0%	4.0%	1.0%	5.0%	50.0%
รวม	73	10	10	2	5	100
	73.0%	10.0%	10.0%	2.0%	5.0%	100.0%

กรณีการศึกษาการหลอกลวงคนไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยจำนวน 15 คนที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ (ดูจากตารางที่ 4.14) ส่วนใหญ่จะถูกหลอกจากกลุ่มนายหน้ามากที่สุดมีจำนวน 12 คน รองลงมาได้แก่ คนรู้จักภายในชุมชนจำนวน 2 คนและบริษัทจัดหางาน 1 คน (ดูจากตารางที่ 4.15) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทของบุคคลที่มาหลอกลวงแรงงานไทยเหล่านี้ได้สร้างความน่าเชื่อถือและโฆษณาชวนเชื่อให้กลุ่มคนไทยเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศสามารถสร้างรายได้ที่สูงกว่าทำงานอยู่ในประเทศไทย และหลอกให้กลุ่มตัวอย่างเหล่านั้นยินยอมในการเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

ตารางที่ 4.14 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประสบการณ์ถูกหลอกเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ถูกหลอก	ถูกหลอก	รวม
เพชรบูรณ์	40	10	50
	40.0%	10.0%	50.0%
อุดรธานี	45	5	50
	45.0%	5.0%	50.0%
รวม	85	15	100
	85.0%	15.0%	100.0%

ตารางที่ 4.15 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามบุคคลที่มาหลอกไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ถูกหลอก	คนรู้จักภายในชุมชน	บริษัทจัดหางาน	นายหน้า	รวม
เพชรบูรณ์	40	1	0	9	50
	40.0%	1.0%	0.0%	9.0%	50.0%
อุดรธานี	45	1	1	3	50
	45.0%	1.0%	1.0%	3.0%	50.0%
รวม	85	2	1	12	100
	85.0%	2.0%	1.0%	12.0%	100.0%

เมื่อวิเคราะห์จำนวนปีที่ได้ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยจำนวน 40 คนทำงานอยู่ในประเทศปลายทาง 2 – 5 ปีมากที่สุดจำนวน 40 คน รองลงมาคือ 6 – 10 ปีจำนวน 23 คน 1 ปีจำนวน 20 คนและ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 16 คน (ดูจากตารางที่ 4.15) ประเทศปลายทางที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยเดินทางไปทำงานล่าสุดที่มากที่สุดคือ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์มีจำนวน 32 คน รองลงมาได้แก่ ใต้หวันจำนวน 17 คน ประเทศอิสราเอลจำนวน 10 คนและประเทศเกาหลีใต้จำนวน 5 คน (ดูจากตารางที่ 4.16) จากข้อมูลเบื้องต้นแสดงถึงการทำงานที่เป็นไปตามสัญญาจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และประเทศปลายทางที่ไปทำงานส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานสูงเช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้ และอิสราเอล แต่กรณีประเทศสวิตเซอร์แลนด์และฟินแลนด์ ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะเดินทางไปเก็บผลไม้ป่า โดยจะใช้ระยะเวลาทำงานระหว่าง 3 – 5 เดือนเท่านั้น

ตารางที่ 4.16 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนปีที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	1 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
เพชรบูรณ์	17 17.2%	16 16.2%	7 7.1%	9 9.1%	49 49.5%
อุดรธานี	3 3.0%	24 24.2%	16 16.2%	7 7.1%	50 50.5%
รวม	20 20.2%	40 40.4%	23 23.2%	16 16.2%	99 100.0%

เมื่อดูจากประเทศปลายทางที่ไปล่าสุดพบว่า จังหวัดเพชรบูรณ์จะมีแรงงานไทยเดินทางไปประเทศสวีเดนมากที่สุด มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน 32 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าประเทศอื่นที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานคิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนจังหวัดอุดรธานีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีได้น้อยกว่าประเทศอื่นๆเช่น ใต้หวันและอิสราเอล ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4 โดยใต้หวันมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานร้อยละ 23 และอิสราเอลร้อยละ 10 (ดูจากตารางที่ 4.17) ส่วนสาเหตุที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานเกาหลีได้น้อยกว่าใต้หวันและอิสราเอล เนื่องจากกระบวนการค่อนข้างยุ่งยากและต้องรอผลการสมัครจนถึงวันที่ต้องเดินทางใช้เวลานานมากและบางครั้งรอไม่ไหว จำเป็นต้องไปประเทศอื่นก่อนเช่น ใต้หวัน เพราะได้ไปเร็วกว่า แม้จะต้องจ่ายเงินที่สูงกว่ามากก็ตาม (สัมภาษณ์แรงงานไทยคืนถิ่นในอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี, 9 ตุลาคม พ.ศ. 2559)

ตารางที่ 4.17 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประเทศที่ไปครั้งล่าสุด

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ได้ไป ถูกหลอก	ใต้หวัน	อิสราเอล	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	สวีเดน	ฟินแลนด์	ฝรั่งเศส
เพชรบูรณ์	1 1.0%	4 4.0%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%	32 32.0%	2 2.0%	2 2.0%
อุดรธานี	0 0.0%	23 23.0%	10 10.0%	4 4.0%	2 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
รวม	1 1.0%	27 27.0%	10 10.0%	5 5.0%	2 2.0%	32 32.0%	2 2.0%	2 2.0%

พื้นที่เป้าหมาย	ตุรกี	แอลจีเรีย	มาเลเซีย	เบลเยียม	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	คูเวต	อิรัก
เพชรบูรณ์	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	2 2.0%	1 1.0%	1 1.0%	0 0.0%
อุดรธานี	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	2 2.0%
รวม	1 1.0%	1 1.0%	2 2.0%	2 2.0%	2 2.0%	2 2.0%	2 2.0%	2 2.0%

พื้นที่เป้าหมาย	ลิเบีย	ซาอุดีอาระเบีย	รวม
เพชรบูรณ์	0	0	50
	0.0%	0.0%	50.0%
อุดรธานี	1	4	50
	1.0%	4.0%	50.0%
รวม	1	4	100
	1.0%	4.0%	100.0%

4.2 ผลการทดสอบความรู้แรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น

คณะวิจัยได้เชิญวิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐได้แก่ จัดหางานจังหวัดและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ชกส.) มาบรรยายให้ความรู้กับแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยเนื้อหาเป็นประเด็นเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างปลอดภัย และการแสวงหาแหล่งทุนที่เหมาะสมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และคณะวิจัยได้จัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม วัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดความรู้ความเข้าใจของแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศว่าได้มีความรู้เพิ่มเติมขึ้นหลังจากได้รับการอบรมหรือไม่ โดยในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนหนองหาน จังหวัดอุดรธานี มีแรงงานไทยเข้าร่วมอบรมจำนวน 50 คน และตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 36 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน ซึ่งผลการทำสอบความรู้ก่อนและหลังมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความรู้แรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น

เนื้อหา	ก่อนอบรม		หลังอบรม	
	ตอบถูก	ตอบผิด	ตอบถูก	ตอบผิด
1. การเดินทางแบบไหนที่ปลอดภัยที่สุด	75	11	84	2
2. หากท่านสงสัยว่า นายหน้า สายหรือบริษัทจัดหางานมาเสนองาน ทำที่เมื่อนอกมีจริงหรือไม่ ท่านจะอย่างไรดี	70	16	86	0
3. สิ่งที่สำคัญเมื่อเราตัดสินใจจะไปทำงานต่างประเทศแล้ว เราควร ป้องกันเงินเราสูญเปล่าได้อย่างไร	79	7	85	1
4. หากท่านตั้งใจจะไปทำงานต่างประเทศ สิ่งที่ท่านต้องการรู้หรือ เตรียมความพร้อมไว้ก่อนคืออะไร	32	54	77	9
5. การบริหารด้านการเงินอย่างไรจึงจะคุ้มค่ากับการทำงาน ต่างประเทศ	76	10	84	2
6. ท่านจะตกเป็นเหยื่อของการค้ำมูยอย่างไร	31	55	80	6
7. งานประเภทไหนที่จะเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงและเมิดทางเพศมากที่สุด	78	8	86	0

8. ความรู้ด้านสิทธิ	47	39	79	7
9. ความรู้ด้านการบังคับใช้แรงงาน	28	59	81	5
10. ความรู้ด้านกฎหมาย	35	51	83	3
11. สหภาพแรงงานมีบทบาทช่วยเหลือท่านเรื่องใดบ้าง	82	4	86	0

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า การอบรมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสำคัญค่อนข้างสูง เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลายๆประเด็น โดยเฉพาะหัวข้อที่ตอบผิดกันมากได้แก่ แรงงานไทยจะไม่ทราบวิธีการจัดการกับปัญหาเมื่อนายหน้า สายหรือบริษัทจัดหางานมาเสนองานทำที่เมืองนอกมีจริงหรือไม่ และเมื่อตั้งใจจะไปทำงานต่างประเทศ แรงงานไทยไม่มีความรู้ความเข้าใจหรือการเตรียมความพร้อมในหลายๆประเด็นเช่น ความรู้ด้านสิทธิแรงงาน, กฎหมายของประเทศปลายทาง การบังคับใช้แรงงานและความเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตาม เมื่อแรงงานไทยได้รับการอบรมแล้ว จะเห็นได้ว่าแรงงานไทยสามารถตอบถูกได้มากขึ้น แต่ก็มีบางส่วนที่ยังตอบผิดอยู่ ซึ่งหากให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ก็จะสร้างความรู้ความเข้าใจและภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้มากยิ่งขึ้น

4.3 ผลการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอุดรธานี

เจ้าหน้าที่ประสานในพื้นที่ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยคืนถิ่นในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์และตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 เป็นเวลา 5 เดือน วัตถุประสงค์เพื่อต้องการเก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่นที่ยังไม่เคยมีข้อมูลจากหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนดำเนินการมาก่อน โดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญในด้านการถูกหลอกลวงและการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองซึ่งไม่ผ่านกระบวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของรัฐ ดังนั้นโครงการนี้จึงเป็นโครงการนำร่องเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเก็บข้อมูลของแรงงานคืนถิ่นในพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและยุทธศาสตร์สำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อสามารถให้แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองโดยหน่วยงานภาครัฐอย่างยั่งยืน

จากผลการศึกษาในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 เจ้าหน้าที่ประสานงานได้เก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่นจำนวน 138 คน จำแนกเป็นพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 63 คนและตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีจำนวน 75 คน (ดูจาก

ตารางที่ 4.19) และจากการจำแนกตามเพศพบว่า มีแรงงานคีนถิ่นที่เป็นเพศชายจำนวน 95 คนและเพศหญิงจำนวน 43 คน (ดูจากตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.19 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเดือนที่เก็บข้อมูล

พื้นที่เป้าหมาย	กันยายน พ.ศ. 2558	ตุลาคม พ.ศ. 2558	พฤศจิกายน พ.ศ. 2558	ธันวาคม พ.ศ. 2558	มกราคม พ.ศ. 2559	รวม
เพชรบูรณ์	15 10.9%	9 6.5%	15 10.9%	13 9.4%	11 8.0%	63 45.7%
อุดรธานี	14 10.1%	6 4.3%	23 16.7%	23 16.7%	9 6.5%	75 54.3%
รวม	29 21.0%	15 10.9%	38 27.5%	36 26.1%	20 14.5%	138 100.0%

ตารางที่ 4.20 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเพศ

พื้นที่เป้าหมาย	ชาย	หญิง	รวม
เพชรบูรณ์	38 27.5%	25 18.1%	63 45.7%
อุดรธานี	57 41.3%	18 13.0%	75 54.3%
รวม	95 68.8%	43 31.2%	138 100.0%

หากวิเคราะห์จากกลุ่มแรงงานคีนถิ่นที่จำแนกตามอายุพบว่า มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด มีจำนวน 45 คน รองลงมาได้แก่ อายุ 21 - 30 ปีจำนวน 39 คน อายุ 41 - 50 ปีจำนวน 34 คน อายุ 50 ขึ้นไปจำนวน 18 คนและอายุ 19 - 20 ปีจำนวน 2 คน (ดูจากตารางที่ 4.21) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยทำงาน และบางส่วนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานเหล่านี้กลับจากต่างประเทศมาหลายปีแล้ว และบางคนยังมีความคิดที่จะกลับไปทำงานต่างประเทศอีก อย่างไรก็ตามมีประเทศปลายทางหลายประเทศที่มีเงื่อนไขจำกัดอายุแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงาน โดยจะไม่รับแรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปเช่น ใต้หวันและเกาหลีใต้ เป็นต้น

ตารางที่ 4.21 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามอายุ

พื้นที่เป้าหมาย	19 - 20 ปี	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ขึ้นไป	รวม
เพชรบูรณ์	0 0.0%	10 7.2%	19 13.8%	18 13.0%	16 11.6%	63 45.7%
อุดรธานี	2 1.4%	29 21.0%	26 18.8%	16 11.6%	2 1.4%	75 54.3%
รวม	2 1.4%	39 28.3%	45 32.6%	34 24.6%	18 13.0%	138 100.0%

กรณีรูปแบบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า รูปแบบการเดินทางแตกต่างกันออกไปตามพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเช่น กรณีจังหวัดเพชรบูรณ์จะมีแรงงานไทยที่เดินทางไปด้วยตนเองมากกว่าจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีจำนวน 27 คน รองลงมาได้แก่ ไปกับบริษัทจัดหางานจำนวน 23 คนและไปกับบริษัททัวร์จำนวน 11 คน มีเพียง 1 คนที่ไปกับระบบรัฐจัดส่งและอีก 1 คนไปกับนายจ้าง ส่วนจังหวัดอุดรธานีไปกับบริษัทจัดหางานมากที่สุดมีจำนวน 56 คนรองลงมาได้แก่ รัฐจัดส่งจำนวน 14 คน ไปด้วยตนเอง 2 คน นายจ้างพาไป 2 คนและมีเพียง 1 คนที่ไปกับบริษัททัวร์ (ดูจากตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามรูปแบบการเดินทาง

พื้นที่เป้าหมาย	ไปด้วยตนเอง	รัฐจัดส่ง	บริษัทจัดหางาน	นายจ้างพาไป	ไปกับบริษัททัวร์	รวม
เพชรบูรณ์	25 18.1%	1 0.7%	23 16.7%	3 2.2%	11 8.0%	63 45.7%
อุดรธานี	2 1.4%	14 10.1%	56 40.6%	2 1.4%	1 0.7%	75 54.3%
รวม	27 19.6%	15 10.9%	79 57.2%	5 3.6%	12 8.7%	138 100.0%

ส่วนใหญ่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจะต้องมีสัญญาจ้างซึ่งอย่างน้อยจะมีกำหนดเวลาที่แน่นอนและมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ซึ่งมักเรียกสัญญาจ้างนี้ว่า “เต็มแท็ค” แต่อีกประเภทที่มีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและมักจะมีระยะเวลาการทำงานเพียง 1-2 ปีเท่านั้น สัญญาจ้างนี้เรียกว่า “สวมแท็ค” จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นไปทำงานแบบเต็มแท็คมากที่สุด มีจำนวน 121 คน ไปแบบสวมแท็คจำนวน 9 คน ไปแบบไม่มีกำหนดเวลา 7 คนและไม่แน่ใจ 1 คน (ดูจากตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามลักษณะสัญญาจ้างที่ไปทำงานแบบเต็ม
 แท้หรือสวมแท้ม

พื้นที่เป้าหมาย	เต็มแท้ม	สวมแท้ม	ไม่แน่ใจ	ไม่มีกำหนดเวลา	รวม
เพชรบูรณ์	56	0	0	7	63
	40.6%	0.0%	0.0%	5.1%	45.7%
อุดรธานี	65	9	1	0	75
	47.1%	6.5%	0.7%	0.0%	54.3%
รวม	121	9	1	7	138
	87.7%	6.5%	0.7%	5.1%	100.0%

อย่างไรก็ตามเมื่อมาวิเคราะห์กับระยะเวลาไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นจำนวน 31 คนที่ไปทำงาน 1-5 เดือน ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนี้ไปทำงานเก็บผลไม้ป่าในประเทศแถบยุโรป แรงงานจำนวน 25 คนที่ไปทำงานในระยะเวลา 3 ปี แรงงานจำนวน 23 คนที่ไปทำงานในระยะเวลา 5 ปี และมีแรงงานจำนวน 18 คนไปทำงานในระยะเวลา 1 ปี (ดูจากตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามระยะเวลาไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ยังไม่ได้ไป	1-5 เดือน	6-11 เดือน	1 ปี	2 ปี	3 ปี
เพชรบูรณ์	1	30	4	8	10	2
	0.7%	21.7%	2.9%	5.8%	7.2%	1.4%
อุดรธานี	0	1	2	10	1	23
	0.0%	0.7%	1.4%	7.2%	0.7%	16.7%
รวม	1	31	6	18	11	25
	0.7%	22.5%	4.3%	13.0%	8.0%	18.1%

พื้นที่เป้าหมาย	4 ปี	5 ปี	5 ปีขึ้นไป	ไม่มีกำหนดเวลา	ยังไม่ได้ทำงาน	รวม
เพชรบูรณ์	2	0	0	5	1	63
	1.4%	0.0%	0.0%	3.6%	0.7%	45.7%
อุดรธานี	5	23	10	0	0	75
	3.6%	16.7%	7.2%	0.0%	0.0%	54.3%
รวม	7	23	10	5	1	138
	5.1%	16.7%	7.2%	3.6%	0.7%	100.0%

ส่วนเงินที่จ่ายไปสำหรับเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า ทั้งสองพื้นที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ จังหวัดเพชรบูรณ์มีค่าใช้จ่ายจำนวน 22,000 - 50,000 บาทมากที่สุด จำนวน 36 คน รองลงมาคือ

50,001 - 100,000 บาทมีจำนวน 20 คน และ 100,000 - 200,000 บาท จำนวน 7 คน ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีค่าใช้จ่ายจำนวน 50,001 - 100,000 บาทมีจำนวน 42 คน รองลงมาคือ 100,000 - 200,000 บาทจำนวน 11 คน 22,000 - 50,000 บาทจำนวน 10 คนและ 200,001 - 300,000 บาทจำนวน 8 คน (ดูจากตารางที่ 4.25) แสดงให้เห็นถึงจำนวนเงินที่จ่ายไปทำงานต่างประเทศขึ้นอยู่กับรูปแบบการเดินทางไปทำงาน กล่าวคือ หากไปด้วยบริษัทจัดหางาน บริษัททัวร์หรือนายหน้ามักจะมีค่าใช้จ่ายที่สูง ส่วนไปกับรัฐหรือไปด้วยตนเองจะมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า ดังผลการศึกษาพบว่า ทั้งสองพื้นที่ไปกับบริษัทจัดหางานมากที่สุด มีจำนวน 79 คน รองลงมาคือ ไปกับกรมการจัดหางานมีจำนวน 31 คนและนายหน้าจำนวน 13 คน (ดูจากตารางที่ 4.26) และส่วนใหญ่จะจ่ายเงินไป 1 รอบจำนวน 121 คน รองลงมาคือ จ่ายไป 2 รอบจำนวน 10 คนและจ่ายไป 3 รอบจำนวน 5 คน (ดูจากตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.25 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามเงินที่จ่ายไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	22,000 - 50,000 บาท	50,001 - 100,000 บาท	100,000 - 200,000 บาท	200,001 - 300,000 บาท	300,000 บาท ขึ้นไป	รวม
เพชรบูรณ์	36 26.1%	20 14.5%	7 5.1%	0 0.0%	0 0.0%	63 45.7%
อุดรธานี	10 7.2%	42 30.4%	11 8.0%	8 5.8%	4 2.9%	75 54.3%
รวม	46 33.3%	62 44.9%	18 13.0%	8 5.8%	4 2.9%	138 100.0%

ตารางที่ 4.26 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามจำนวนครั้งที่จ่ายเงินไป

พื้นที่เป้าหมาย	1 รอบ	2 รอบ	3 รอบ	มากกว่า 3 รอบ	รวม
เพชรบูรณ์	50 36.2%	8 5.8%	3 2.2%	2 1.4%	63 45.7%
อุดรธานี	71 51.4%	2 1.4%	2 1.4%	0 0.0%	75 54.3%
รวม	121 87.7%	10 7.2%	5 3.6%	2 1.4%	138 100.0%

ตารางที่ 4.27 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามผู้ที่รับเงินที่จ่ายไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	กรมการจัดหางาน	บริษัทจัดหางาน	ซื้อตัวไปเอง	นายจ้างพาไป	บริษัททัวร์	นายหน้า	รวม
เพชรบูรณ์	17 12.3%	24 17.4%	1 0.7%	5 3.6%	3 2.2%	13 9.4%	63 45.7%
อุดรธานี	14 10.1%	55 39.9%	3 2.2%	3 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	75 54.3%
รวม	31 22.5%	79 57.2%	4 2.9%	8 5.8%	3 2.2%	13 9.4%	138 100.0%

กรณีบุคคลที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยพบว่า พื้นที่ทั้งสองมีความแตกต่างกันในด้านบุคคลที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย โดยในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยไปกับญาติมากที่สุด มีจำนวน 18 คน รองลงมาคือ สามีหรือภรรยาจำนวน 12 คนและเพื่อน 9 คน ซึ่งกรณีของจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่แรงงานไทยเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในต่างประเทศมักจะไปกับบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวหรือเครือญาติ ส่วนจังหวัดอุดรธานีไปคนเดียวมากที่สุดมีจำนวน 16 คน รองลงมาได้แก่ ไปกับญาติ 1 คนและเพื่อน 1 คน (ดูจากตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามบุคคลที่เดินทางไปด้วย

พื้นที่เป้าหมาย	ญาติ	เพื่อน	ไปคนเดียว	สามีหรือภรรยา	แฟนชาวต่างชาติ	เจ้าหน้าที่รัฐ	
เพชรบูรณ์	18 13.0%	9 6.5%	3 2.2%	12 8.7%	2 1.4%	1 0.7%	
อุดรธานี	1 0.7%	1 0.7%	16 11.6%	0 0.0%	0 0.0%	14 10.1%	
รวม	19 13.8%	10 7.2%	19 13.8%	12 8.7%	2 1.4%	15 10.9%	

พื้นที่เป้าหมาย	คนของบริษัท จัดหางาน	นายจ้าง	บริษัททัวร์	คนรู้จัก	นายหน้า	ไม่ทราบ ไม่ตอบ	รวม
เพชรบูรณ์	8 5.8%	3 2.2%	1 0.7%	1 0.7%	4 2.9%	1 0.7%	63 45.7%
อุดรธานี	40 29.0%	3 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	75 54.3%
รวม	48 34.8%	6 4.3%	1 0.7%	1 0.7%	4 2.9%	1 0.7%	138 100.0%

จากการศึกษาประเทศปลายทางที่แรงงานคลื่นถิ่นเดินทางไปทำงานพบว่า ทั้งสองพื้นที่ที่มีความแตกต่างของประเทศที่เดินทางไปทำงาน จากตารางที่ 4.28 จะเห็นว่า จังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยไปทำงานสวีเดนมากที่สุด มีจำนวน 25 คน รองลงมาคือเกาหลีใต้จำนวน 13 คน ฟินแลนด์จำนวน 5 คนและไต้หวัน 4 คน ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีแรงงานไทยไปทำงานไต้หวันมากที่สุด มีจำนวน 27 คน รองลงมาคืออิสราเอลจำนวน 20 คน เกาหลีใต้จำนวน 15 คนและโปรตุเกสจำนวน 4 คน (ดูจากตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประเทศปลายทางที่เดินทางไปทำงาน

พื้นที่เป้าหมาย	ไต้หวัน	เกาหลีใต้	มาเลเซีย	สวีเดน	ฝรั่งเศส	เบลเยียม	แอลจีเรีย
เพชรบูรณ์	4	13	1	25	3	1	1
	2.9%	9.4%	0.7%	18.1%	2.2%	0.7%	0.7%
อุดรธานี	27	15	0	0	0	0	0
	19.6%	10.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
รวม	31	28	1	25	3	1	1
	22.5%	20.3%	0.7%	18.1%	2.2%	0.7%	0.7%

พื้นที่เป้าหมาย	ตุรกี	ออสเตรเลีย	อิสราเอล	ญี่ปุ่น	โปรตุเกส	ฟินแลนด์	ลิเบีย
เพชรบูรณ์	1	1	1	3	0	5	3
	0.7%	0.7%	0.7%	2.2%	0.0%	3.6%	2.2%
อุดรธานี	0	1	20	1	4	1	0
	0.0%	0.7%	14.5%	0.7%	2.9%	0.7%	0.0%
รวม	1	2	21	4	4	6	3
	0.7%	1.4%	15.2%	2.9%	2.9%	4.3%	2.2%

พื้นที่เป้าหมาย	ฮ่องกง	สเปน	สิงคโปร์	รวม
เพชรบูรณ์	1	0	0	63
	0.7%	0.0%	0.0%	45.7%
อุดรธานี	0	5	1	75
	0.0%	3.6%	0.7%	54.3%
รวม	1	5	1	138
	0.7%	3.6%	0.7%	100.0%

จากกรณีลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศพบว่า ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่มีลักษณะงานเก็บผลไม้ป่ามากที่สุดจำนวน 29 คน รองลงมาได้แก่ กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 6 คน คนงานเกษตรกรรม 5 คน พนักงานนวดสปี 5 คนและช่างก่อสร้าง 4 คน ส่วนจังหวัดอุดรธานี ลักษณะงาน

ที่ทำจะเป็นงานกรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดมีจำนวน 40 คน รองลงมาได้แก่ คนงานเกษตรกรรม 33 คน แม่บ้าน 1 คนและผู้ช่วยอีก 1 คน (ดูจากตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ฝึกงาน	เก็บผลไม้ป่า	ช่างเชื่อม	ช่างเหล็ก	ช่างในโรงไฟฟ้า	เด็กเสิร์ฟ	ช่างเสริมสวย	คนงานเกษตร
เพชรบูรณ์	1 0.7%	29 21.0%	2 1.4%	1 0.7%	3 2.2%	2 1.4%	1 0.7%	5 3.6%
อุดรธานี	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 23.9%
รวม	1 0.7%	29 21.0%	2 1.4%	1 0.7%	3 2.2%	2 1.4%	1 0.7%	38 27.5%

พื้นที่เป้าหมาย	ทำอาหาร	กรรมกรในโรงงาน	ช่างก่อสร้าง	พนักงานหมวดสปลา	แม่บ้าน	พนักงานในร้านอาหาร	ผู้ช่วยอีก	รวม
เพชรบูรณ์	1 0.7%	6 4.3%	4 2.9%	5 3.6%	2 1.4%	1 0.7%	0 0.0%	63 45.7%
อุดรธานี	0 0.0%	40 29.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	0 0.0%	1 0.7%	75 54.3%
รวม	1 0.7%	46 33.3%	4 2.9%	5 3.6%	3 2.2%	1 0.7%	1 0.7%	138 100.0%

ด้านค่าจ้างที่ได้รับในต่างประเทศพบว่า สองพื้นที่ที่เก็บข้อมูลมีความแตกต่างกันด้านค่าจ้างที่ได้รับตามประเภทงานที่ไปทำในต่างประเทศเช่น จังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้าง 30,000 - 50,000 บาทมากที่สุด มีจำนวน 35 คน รองลงมาคือ เก็บผลผลิตมากก็จะได้เงินมากและ 50,000 บาทขึ้นไปจำนวน 7 คน ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้าง 20,001 - 30,000 บาทมีจำนวน 40 คน รองลงมาคือ 12,000 - 20,000 บาทจำนวน 27 คนและ 30,000 - 50,000 บาทจำนวน 6 คน (ดูจากตารางที่ 4.31) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในต่างประเทศเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ตารางที่ 4.31 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามค่าจ้างในต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	เก็บมากได้มาก	12,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,000 - 50,000 บาท	50,000 บาท ขึ้นไป	รวม
เพชรบูรณ์	13 9.4%	3 2.2%	5 3.6%	35 25.4%	7 5.1%	63 45.7%
อุดรธานี	1 0.7%	27 19.6%	40 29.0%	6 4.3%	1 0.7%	75 54.3%
รวม	14 10.1%	30 21.7%	45 32.6%	41 29.7%	8 5.8%	138 100.0%

กรณีการได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีแรงงานไทยที่ได้เดินทางไปทำงานจำนวน 110 คน มีแรงงานไทยที่ไม่ได้เดินทางไปทำงานจำนวน 6 คน มีแรงงานที่กลับมาแล้ว 9 คน มีแรงงานที่กลับมาพัก 9 คน มีแรงงาน 3 คนที่กำลังรอเดินทางไปทำงานและมี 1 คนที่เดินทางไปทำงานเกาหลีได้ แต่ยังไม่สามารถเข้าประเทศเกาหลีได้และถูกตรวจคนเข้าเมืองเกาหลีได้ส่งกลับประเทศไทย (ดูจากตารางที่ 4.32) ซึ่งจากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่ก็ยังมีแรงงานไทยบางส่วนที่ตกเป็นเหยื่อของกระบวนการจัดหางานที่หลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงมีอยู่ในพื้นที่ต่างๆในประเทศไทย

ตารางที่ 4.32 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้ไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ได้ไป	ไม่ได้ไป	กลับมาแล้ว	รอไป	กลับมาพัก	ถูกต.ม.เกาหลี ส่งกลับ	รวม
เพชรบูรณ์	58 42.0%	4 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	63 45.7%
อุดรธานี	52 37.7%	2 1.4%	9 6.5%	3 2.2%	9 6.5%	0 0.0%	75 54.3%
รวม	110 79.7%	6 4.3%	9 6.5%	3 2.2%	9 6.5%	1 0.7%	138 100.0%

4.4 การนำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทย

ข้อมูลการนำความรู้จากต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทยของแรงงานไทยค่อนข้างมีน้อย แต่ส่วนใหญ่ที่ทราบจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศแล้ว พบว่ามีข้อมูลหลายด้านที่น่าสนใจเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศแล้วได้นำความรู้ด้านใดกลับมาใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นบ้าง และมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรจึงไม่สามารถนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะเหล่านั้นกลับมาใช้ในท้องถิ่น

คณะวิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลในด้านการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะจากต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ในส่วนของลักษณะงานของแรงงานคืนถิ่นที่ไปทำงานที่ประเทศปลายทางพบว่า จังหวัดเพชรบูรณ์มีคนไทยไปเก็บผลไม้ป่าในต่างประเทศมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 34 คน รองลงมาได้แก่ อาชีพก่อสร้างจำนวน 2 คน กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 2 คน บริการจำนวน 2 คนและช่างเชื่อมจำนวน 2 คน ส่วนในจังหวัดอุดรธานีมีแรงงานคืนถิ่นไปทำงานอาชีพกรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด มีจำนวน 21 คน รองลงมาคือ เกษตรกรรมจำนวน 13 คน ก่อสร้างจำนวน 12 คนและบริการจำนวน 2 คน (ดูจากตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ได้ไปถูกหลอก	เกษตรกรรม	ก่อสร้าง	กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรม	บริการ	เก็บผลไม้ป่า	ช่างเหล็กในโรงไฟฟ้า
เพชรบูรณ์	1 1.0%	1 1.0%	2 2.0%	2 2.0%	2 2.0%	34 34.0%	3 3.0%
อุดรธานี	0 0.0%	13 13.0%	12 12.0%	21 21.0%	2 2.0%	0 0.0%	0 0.0%
รวม	1 1.0%	14 14.0%	14 14.0%	23 23.0%	4 4.0%	34 34.0%	3 3.0%
พื้นที่เป้าหมาย	ช่างเชื่อม	ช่างเหล็ก	ช่างเสริมสวย	ทำอาหารขาย	ขับรถ	รวม	
เพชรบูรณ์	2 2.0%	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	0 0.0%	50 50.0%	
อุดรธานี	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	50 50.0%	
รวม	3 3.0%	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	100 1.0	

ด้านการได้รับประสบการณ์ ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศพบว่า แรงงานคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับความรู้และทักษะด้านเกษตรกรรมมากที่สุด โดยมีจำนวน 35 คน รองลงมาคือ ได้ภาษาจำนวน 5 คน งานก่อสร้างจำนวน 2 คน งานด้านอุตสาหกรรม 1 คนและมี 1 คนที่ถูกหลอกไม่ได้ไป ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีแรงงานคืนถิ่นจำนวน 21 คนได้รับความรู้และทักษะด้านงานอุตสาหกรรม รองลงมาคือ เกษตรกรรมจำนวน 13 คน งานก่อสร้างจำนวน 12 คนและงานบริการจำนวน 2 คน (ดูจากตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามประสบการณ์/ความรู้และทักษะที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ได้ไป ถูกหลอก	เกษตรกรรม	งานก่อสร้าง	ทักษะงาน อุตสาหกรรม	การบริการ	ได้ภาษา
เพชรบูรณ์	1 1.0%	35 35.0%	2 2.0%	1 1.0%	0 0.0%	5 5.0%
อุดรธานี	0 0.0%	13 13.0%	12 12.0%	21 21.0%	2 2.0%	0 0.0%
รวม	1 1.0%	48 48.0%	14 14.0%	22 22.0%	2 2.0%	5 5.0%

พื้นที่เป้าหมาย	เชื่อมหลัก	เทคโนโลยีการเสริมสวย	เย็บผ้า	ขับรถ	รวม
เพชรบูรณ์	3 3.0%	2 2.0%	1 1.0%	0 0.0%	50 50.0%
อุดรธานี	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	50 50.0%
รวม	4 4.0%	2 2.0%	1 1.0%	1 1.0%	100 100.0%

จากการศึกษาการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะจากการไปทำงานต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทยหลังกลับมาพบว่า มีแรงงานคืนถิ่นส่วนใหญ่ไม่ได้นำความรู้ประสบการณ์และทักษะจากการไปทำงานต่างประเทศมาใช้ในประเทศเลย โดยมีจำนวน 91 คน มีเพียงจำนวน 8 คนที่นำความรู้และทักษะเหล่านั้นมาใช้ (ดูจากตารางที่ 4.35) และงานส่วนใหญ่ที่นำกลับมาใช้ได้แก่ งานเกษตรกรรมจำนวน 5 คน ช่างซ่อม/ เชื่อมรถจำนวน 1 คน งานก่อสร้างจำนวน 1 คนและงานบริการ 1 คน (ดูจากตารางที่ 4.36) นอกจากนั้นกรณีปัญหาอุปสรรคที่ไม่สามารถนำทักษะฝีมือ/ ประสบการณ์/ ความรู้เหล่านั้นมาใช้งานในท้องถิ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นประสบปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ใช้ก้าวหน้ากว่าประเทศไทยมากที่สุด มีจำนวน 59 คน รองลงมาคือ ไม่รู้ขั้นตอนการทำงานครบวงจรมีจำนวน 15 คน ประเทศไทยไม่มีงานประเภทนี้จำนวน 12 คน ไม่มีวุฒิการศึกษา/ การศึกษาดำจำนวน 3 คนและในหมู่บ้านไม่มีงานนี้ให้ทำ 1 คน (ดูจากตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.35 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้นำทักษะฝีมือ/ ประสบการณ์/ ความรู้ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศนำไปใช้งานหลังกลับประเทศไทย

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ได้ใช้	ได้นำไปใช้	ไม่ได้ไป ถูกหลอก	รวม
เพชรบูรณ์	47	3	0	50
	47.0%	3.0%	0.0%	50.0%
อุดรธานี	44	5	1	50
	44.0%	5.0%	1.0%	50.0%
รวม	91	8	1	100
	91.0%	8.0%	1.0%	100.0%

ตารางที่ 4.36 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการได้นำทักษะฝีมือ/ ความรู้ไปใช้หลังกลับมา

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ได้นำไปใช้	เกษตรกรรม	การก่อสร้าง	งานบริการ	ซ่อม/ เชื่อมรถ	รวม
เพชรบูรณ์	47	1	0	0	2	50
	47.0%	1.0%	0.0%	0.0%	2.0%	50.0%
อุดรธานี	44	4	1	1	0	50
	44.0%	4.0%	1.0%	1.0%	0.0%	50.0%
รวม	91	5	1	1	2	100
	91.0%	5.0%	1.0%	1.0%	2.0%	100.0%

ตารางที่ 4.37 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามปัญหาอุปสรรคที่ไม่สามารถนำทักษะฝีมือ / ประสบการณ์ / ความรู้เหล่านั้นมาใช้ปฏิบัติงาน

พื้นที่เป้าหมาย	ไม่ได้ไป ถูกหลอก	เทคโนโลยีที่ใช้ก้าวหน้ากว่าเมืองไทย	เมืองไทยไม่มีงานนี้	ไม่รู้ขั้นตอนการทำงานครบวงจร	ในหมู่บ้านไม่มีงานนี้ให้ทำ	ไม่มีวุฒิการศึกษา/ การศึกษาต่ำ	ได้นำมาใช้	รวม
เพชรบูรณ์	1	33	7	5	1	0	3	50
	1.0%	33.0%	7.0%	5.0%	1.0%	0.0%	3.0%	50.0%
อุดรธานี	0	26	5	10	0	3	6	50
	0.0%	26.0%	5.0%	10.0%	0.0%	3.0%	6.0%	50.0%
รวม	1	59	12	15	1	3	9	100
	1.0%	59.0%	12.0%	15.0%	1.0%	3.0%	9.0%	100.0%

กรณีความสามารถในการใช้ภาษาของประเทศที่แรงงานคืนถิ่นเคยไปทำงานพบว่า สองพื้นที่ที่เก็บข้อมูลมีความแตกต่างด้านการใช้ภาษา โดยแรงงานคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ใช้ภาษาสวีเดนมากที่สุด มีจำนวน 33 คน รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษจำนวน 8 คน ภาษาไต้หวันจำนวน 3 คนและภาษาฟินแลนด์จำนวน 2 คน ส่วนจังหวัดอุดรธานีใช้ภาษาไต้หวันมากที่สุด มีจำนวน 15 คน รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษจำนวน 12 คน ภาษาอิสราเอลจำนวน 6 คน ภาษาเกาหลีจำนวน 5 คน ภาษาจีนจำนวน 5 คนและภาษาอาหรับจำนวน 5 คน (ดูจากตารางที่ 4.38) อย่างไรก็ตามทักษะการใช้ภาษาเหล่านั้นของแรงงานคืนถิ่นพบว่า ส่วนใหญ่ทักษะการพูด (60 คน) ฟัง (60 คน) อ่าน (60 คน) และเขียน (60 คน) มีน้อย รองลงมาคือ ไม่ได้ทักษะด้านภาษาเลย โดยมีจำนวน 26 คนที่พูดภาษานั้นไม่ได้ จำนวน 25 คนฟังไม่เข้าใจ จำนวน 33 คนอ่านภาษานั้นไม่ได้และจำนวน 33 คนที่เขียนภาษานั้นไม่ได้เลย (ดูจากตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.38 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามความสามารถในการใช้ภาษาของประเทศที่ทานเคยไปทำงาน

พื้นที่เป้าหมาย	อังกฤษ	เกาหลี	จีน	สวีเดน	ฟินแลนด์	ไต้หวัน
เพชรบูรณ์	8 8.0%	1 1.0%	0 0.0%	33 33.0%	2 2.0%	3 3.0%
อุดรธานี	12 12.0%	5 5.0%	5 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 15.0%
รวม	20 20.0%	6 6.0%	5 5.0%	33 33.0%	2 2.0%	18 18.0%

พื้นที่เป้าหมาย	มาเลเซีย	อาหรับ	อิสราเอล	ญี่ปุ่น	ไม่ได้ไป ถูก หลอก	รวม
เพชรบูรณ์	1 1.0%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	50 50.0%
อุดรธานี	1 1.0%	4 4.0%	6 6.0%	2 2.0%	0 0.0%	50 50.0%
รวม	2 2.0%	5 5.0%	6 6.0%	2 2.0%	1 1.0%	100 100.0%

ตารางที่ 4.39 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามทักษะภาษาที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ

ทักษะ	ไม่ได้	น้อย	ดี	ดีมาก	ไม่ได้ไป ถูกหลอก	รวม
การพูด	26	60	10	3	1	100
	26.0%	60.0%	10.0%	3.0%	1.0%	100.0%
การฟัง	25	61	10	3	1	100
	25.0%	61.0%	10.0%	3.0%	1.0%	100.0%
การอ่าน	33	59	6	1	1	100
	33.0%	59.0%	6.0%	1.0%	1.0%	100.0%
การเขียน	33	59	6	1	1	100
	33.0%	59.0%	6.0%	1.0%	1.0%	100.0%

4.5 การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเกาหลีใต้และมาเลเซีย

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเกาหลีใต้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้ ในอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีจำนวน 10 คนพบว่า มีเพศชาย 6 คนและเพศหญิง 4 คน อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 24 – 36 ปี สถานภาพสมรส 7 คน โสด 3 คน ในจำนวน 8 คนเดินทางไปทำงานโดยผ่านกระบวนการรัฐต่อรัฐ และ 2 คนผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งทั้งสองคนนี้เป็นเพศหญิงไปทำงานนวดสปาในเมืองโซล ส่วนแรงงานไทย 8 คนเดินทางไปทำงานเกษตรกรรม 5 คนและอีก 3 คนไปทำงานก่อสร้าง กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แรงงานไทย 8 คนที่ไปทำงานผ่านระบบ EPS ได้เสียค่าใช้จ่ายประมาณ 50,000 – 70,000 บาท แต่แรงงานไทยที่ผ่านบริษัทจัดหางานเสียค่าใช้จ่ายจำนวน 150,000 บาท โดยเงินจำนวนนี้มี 1 คนที่ยืมเงินจากญาติมาก่อน ส่วนอีก 1 คนใช้เงินสะสมของตนเอง

เมื่อสอบถามเรื่องประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศพบว่า มีจำนวน 5 คนที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนอีก 5 คนเพิ่งเดินทางไปทำงานเป็นครั้งแรก สาเหตุที่เดินทางไปกลับประเทศไทย มีจำนวน 8 คนที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ส่วนอีก 2 คนที่เดินทางไปนวดสปา ขอนายจ้างเดินทางกลับเองเนื่องจากเก็บเงินได้พอสมควรแล้วและไม่อยากทำงานนวดสปาต่อ ส่วนใหญ่แล้วจำนวนทั้ง 10 คนไม่ได้นำความรู้จากต่างประเทศมาใช้เลย เพราะเนื่องจากประเทศไทยไม่มีงานที่แรงงานไทยจะทำได้เหมือนในเกาหลีใต้ ในด้านการส่งเงินกลับบ้านพบว่า แรงงานไทย 8 คน ส่งเงินกลับบ้าน โดยเฉลี่ยส่งเงินประมาณร้อยละ 90 ของรายได้ที่ได้รับจากสถานประกอบการ ส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานนวดสปาจะส่งเงินรายได้ทั้งหมด

กลับบ้าน เนื่องจากแรงงานไทยจะนำเงินที่ได้พิเศษจากผู้ให้บริการชาวเกาหลีใต้มาใช้จ่ายส่วนตัว กรณี สัญญาจ้างนั้น แรงงานไทยทั้ง 10 คนมีสัญญาจ้าง แต่แรงงานไทยหญิงที่ไปทำงานนวดสปาได้เห็นสัญญาจ้างเพียงครึ่งเดียวเมื่อเดินทางไปถึงสถานประกอบการในเกาหลีใต้ และหนังสือเดินทางจะถูกลักขโมยไป

ในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการในเกาหลีใต้พบว่า แรงงานไทยทั้ง 10 คนได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเช่น บัตรประกันสุขภาพ ที่พักอาศัยและอาหาร แต่ในกรณีแรงงานไทยที่ไปทำงานนวดสปาจะเสียค่าอาหารเอง แต่นายจ้างจะมีห้องครัวสำหรับทำอาหารในสถานประกอบการ ในประเด็นเรื่องของการกลับไปทำงานต่างประเทศอีก มีแรงงานจำนวน 4 คนต้องการกลับไปทำงานที่เกาหลีใต้อีก แต่มีแรงงาน 4 คนต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอื่นที่ไม่ใช่เกาหลีใต้เนื่องจากให้เหตุผลว่า กระบวนการสมัครและคัดเลือกไปทำงานเกาหลีใต้มีความยุ่งยากและต้องใช้เวลาารอนาน กว่าจะได้เดินทางไปทำงาน บางคนเล่าว่า กว่าจะได้ไปต้องรอนานถึง 2 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ดิษยทัต (2558) ที่ระบุว่า กระบวนการ EPS นั้นยุ่งยาก มีหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน ส่งเรื่องไปมาระหว่างเกาหลีใต้และประเทศไทย ทำให้กว่าจะได้คัดเลือกไปทำงาน คนงานบางคนอาจจะต้องรอเป็นปีสองปีหรือหลายปี และเมื่อได้งานแล้วก็เจอปัญหา ทั้งเรื่องการไม่อาจเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้างได้โดยไม่ต้องถูกส่งกลับไทยแม้ว่างานจะอันตรายหรือนายจ้างจะโหดร้ายก็ตาม และคนที่ได้งานมักจะเป็นแรงงานชาย ประกอบกับอุปสงค์ความต้องการแรงงานไม่ผ่านระบบ EPS ของนายจ้างเกาหลีใต้ก็สูง และอุปทานความต้องการงานที่ไม่ต้องผ่านกลไก EPS ในหมู่คนไทยก็อยู่สูงสอดคล้องกัน ทำให้สัดส่วนของคนทำงานโดยไม่ผ่านกลไก EPS นั้นมีสูงกว่าสัดส่วนที่มาทำงานผ่าน EPS ดังนั้นเมื่อนายจ้างเกาหลีใต้ได้เปิดเงื่อนไขวีซ่า 90 วันเมื่อช่วงปลายทศวรรษ 2540 ทำให้คนหางานชาวไทยใช้ช่องทางนี้ หลังไหลไปทำงานที่เกาหลีใต้นั้นมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การเลือกทำงานโดยพยายามเดินทางเข้าเกาหลีใต้ในสถานภาพนักท่องเที่ยวจะพึงพินยหาน้ำหรือเอเจนต์และต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงกว่าการมาผ่าน EPS มาก ซึ่งคนไทยก็กลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดที่เดินทางเข้าเกาหลีด้วยจุดประสงค์จะอยู่เกินวีซ่าและไปทำงานที่เป็นผู้หญิงก็มีจำนวนไม่น้อย โดยยอมทำงานที่ไม่มีสัญญาจ้าง ไม่มีหลักประกัน รายได้ไม่แน่นอน อยู่กับความเครียดและหวาดผวาทะเลาะความเลวร้ายต่อการถูกตำรวจจับส่งตัวกลับไทย หรือเข้าคุกเกาหลีก่อนกลับไทย

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานมาเลเซีย

คณะวิจัยได้สัมภาษณ์แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้แก่ ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส ซึ่งคณะวิจัยได้สัมภาษณ์แรงงานไทยจำนวน 7 คนที่เคยเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซีย เป็นเพศชาย 5 คนและเพศหญิง 2 คน โดยอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 – 34 ปี สถานภาพสมรส 4 คนและโสด 3 คน ด้านกระบวนการเดินทางไปทำงาน แรงงานไทยทั้ง 7 คนที่เดินทางไปประเทศมาเลเซียโดยใช้หนังสือเดินทาง และส่วนใหญ่ไปกับเพื่อนและญาติพี่น้อง ซึ่งเพื่อนและญาติเป็นผู้

หางานในประเทศมาเลเซียให้ ในด้านการหางาน มีแรงงานไทยจำนวน 5 คนไปทำงานภาคบริการ ได้แก่ ร้านอาหารไทยและงานโรงแรม ส่วนแรงงานไทยอีก 2 คนทำงานด้านเกษตรกรรม กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หากเดินทางไปด้วยรถโดยสารจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่านั่งเครื่องบิน ซึ่งมีจำนวน 5 คนที่ชอบนั่งรถโดยสารซึ่งเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 500 บาทก็สามารถเดินทางถึงกรุงกัวลาลัมเปอร์ได้ หากนั่งเครื่องบินจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 2,000 – 3,000 บาท ส่วนใหญ่แล้วจะใช้เงินส่วนตัวของตนเองเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

กรณีประสบการณ์เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียพบว่า ส่วนใหญ่แล้วสาเหตุที่เดินทางกลับประเทศไทยเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในประเทศมาเลเซียไม่ดี ค่าเงินมาเลเซียตกต่ำ และรัฐบาลมาเลเซียมีความเข้มงวดในการตรวจจับแรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าไปลักลอบทำงาน ในด้านการส่งเงินกลับบ้าน แรงงานไทยทั้ง 6 รายจะส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน มี 1 รายที่ส่งเงินกลับบ้านทุก 2 เดือน ในกรณีสัญญาจ้างงานพบว่า มีแรงงานไทยได้ทำสัญญาจ้างงาน 5 ราย ส่วน 2 รายไม่มีสัญญาจ้างงานและถูกนายจ้างยึดเอกสารหนังสือเดินทางไว้ด้วย

ในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการพบว่า แรงงานไทยทั้ง 5 รายได้รับสวัสดิการเช่น ที่พักอาศัยและอาหาร บัตรประกันสุขภาพ ส่วนแรงงานไทย 2 รายได้รับเพียงอาหารและที่พักนั้น กรณีความเห็นในด้านการเดินทางกลับไปทำงานในประเทศมาเลเซียพบว่า มีแรงงานไทย 5 คนที่ตั้งใจจะเดินทางไปทำงานในมาเลเซียอีก เนื่องจากยังมีเพื่อนและญาติพี่น้องยังทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย ถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างในประเทศมาเลเซียจะใกล้เคียงกับประเทศไทยก็ตาม ส่วนแรงงานไทย 2 รายไม่สนใจจะไปทำงานมาเลเซียแล้ว โดยให้เหตุผลว่าค่าจ้างไม่ต่างกันมากและทำงานในประเทศมาเลเซียเสี่ยงต่อการถูกตำรวจมาเลเซียจับและเนรเทศกลับประเทศหากแอบลักลอบทำงาน

4.6 การจัดตั้งเครือข่ายช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานกึ่งถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์และอุดรธานี

คณะวิจัยได้ดำเนินการหารือและร่วมประชุมกับกลุ่มแรงงานกึ่งถิ่นทั้งสองพื้นที่ ได้แก่ ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์และตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มแรงงานกึ่งถิ่นในตำบลหนองไผ่มีการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศอยู่ก่อนหน้านี้แล้ว โดยมีกรรมการอยู่ 10 คน อย่างไรก็ตามกลุ่มเครือข่ายนี้ยังไม่ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการ และมีข้อจำกัดด้านเครือข่ายกับหมู่บ้านอื่นๆ ทำให้ยังไม่สามารถขยายเครือข่ายได้ อย่างไรก็ตามคณะวิจัยได้พยายามหารือและปรึกษากับคณะทำงานในพื้นที่ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

จากการหารือระหว่างคณะวิจัยและกลุ่มแรงงานไทยคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า กลุ่มแรงงานไทยคืนถิ่นในหมู่บ้านตำบลยางสาวยังไม่เป็นรูปเป็นร่างมากนัก มีเพียงแรงงานคืนถิ่นไม่กี่คนที่สนใจจะสร้างกลุ่มเครือข่ายแรงงานไทยคืนถิ่นในชุมชน แต่ขาดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นคณะวิจัยจึงได้จัดการอบรมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่น และได้ให้ผู้นำกลุ่มตำบลยางสาวเดินทางไปดูงาน ณ จังหวัดอุดรธานีในวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2558 และร่วมหารือกับกลุ่มเครือข่ายแรงงานไทยคืนถิ่นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2559 คณะวิจัยได้ร่วมหารือกับคณะทำงานในพื้นที่ตำบลหนองไผ่อีกครั้ง และได้ข้อสรุปว่า ขณะนี้มีผู้สนใจและรายชื่อผู้ที่เข้าเป็นสมาชิกจำนวน 26 คน (ดูจากภาคผนวก) อย่างไรก็ตามสถานที่ที่จะจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายนี้ยังไม่สามารถจัดหาได้ทัน ดังนั้นกลุ่มนี้จึงยังไม่ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการได้ จึงอาศัยที่พักของผู้ประสานงานเป็นที่ดำเนินการไปพลางก่อน และจะใช้เครือข่ายของจังหวัดอุดรธานีเป็นแกนหลัก

กลุ่มตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ในการหารือและสนทนากับกลุ่มเครือข่ายแรงงานไทยคืนถิ่นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีพบว่า แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังขาดข้อมูลและเครือข่ายในการเฝ้าระวังการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้นคณะวิจัยได้เสนอการจัดทำคู่มือสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่น และแผ่นพับประชาสัมพันธ์เครือข่ายช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกในหมู่บ้านใกล้เคียงก่อน หลังจากผลการหารือรอบที่สองเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2559 สรุปว่า กลุ่มเครือข่ายช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศจะใช้คู่มือและแผ่นพับในการขยายเครือข่ายไปยังหมู่บ้านอื่น เพื่อสร้างความตระหนักและเฝ้าระวังการถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ (คู่มือและแผ่นพับในภาคผนวก) และจะเป็นที่ปรึกษาการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายให้กับคณะทำงานในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ด้วย

นอกจากนั้นจากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยคืนถิ่นจำนวน 100 คนในประเด็นการรับรู้กลไกการคุ้มครองและการสร้างความมั่นคงของเครือข่ายต่างๆพบว่า ในกรณีประเด็นกลไกการเรียนมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นเห็นว่า ยังมีอยู่น้อยมีจำนวน 54 คน รองลงมาคือ พอใช้จำนวน 36 คน ส่วนประเด็นระบบกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง มีจำนวน 52 คนที่เห็นว่ายังมีน้อย และจำนวน 38 คนคิดว่าพอใช้ ด้านประเด็นการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีจำนวน 55 คนเห็นว่าพอใช้ และจำนวน 30 คนเห็นว่าดี ส่วนประเด็นแหล่งทุนสนับสนุน มีจำนวน 60 คนเห็นว่ายังมีน้อย และจำนวน 26 คนเห็นว่าพอใช้ ส่วนประเด็นกระบวนการเตรียมความพร้อม/ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 58 คนเห็นว่าพอใช้และจำนวน 27 คนเห็นว่ายังมีน้อยอยู่และประเด็นการคุ้มครองตาม

กฎหมายแรงงาน/จัดหางาน มีจำนวน 43 คนเห็นว่าพอใช้ และจำนวน 41 เห็นว่ายังไม่ค่อยอยู่ (ดูจากตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการรับรู้กลไกการคุ้มครองและการสร้าง
ความมั่นคงของเครือข่ายต่างๆ:

ประเด็นเนื้อหา	น้อย	พอใช้	ดี	รวม
กลไกการร้องเรียน	54	36	10	100
	54.0%	36.0%	10.0%	100.0%
ระบบกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง	52	38	10	100
	52.0%	38.0%	10.0%	100.0%
การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ	15	55	30	100
	15.0%	55.0%	30.0%	100.0%
แหล่งทุนสนับสนุน	60	26	14	100
	60.0%	26.0%	14.0%	100.0%
กระบวนการเตรียมความพร้อม/ขั้นตอนการไป ทำงานต่างประเทศ	27	58	15	100
	27.0%	58.0%	15.0%	100.0%
การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน/จัดหางาน	41	43	16	100
	41.0%	43.0%	16.0%	100.0%

กรณีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายพบว่า ส่วนใหญ่
กลุ่มตัวอย่างแรงงานกึ่งถิ่นจำนวน 81 คนไม่เคยรวมกลุ่มจัดตั้งเครือข่าย สหภาพ/บริษัทเพื่อช่วยเหลือคน
ไทยไปทำงานต่างประเทศที่มั่นคง และมีเพียง 9 คนที่เคยรวมกลุ่ม ส่วนกรณีการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ
แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างปลอดภัยมีจำนวน 73 คนที่ไม่เคยมีส่วนร่วมและมี 14 คนที่เคยมี
ส่วนร่วม ส่วนการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกให้
สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนนั้น มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานกึ่งถิ่นจำนวน 77 คนและมี 10 คนที่เคย และ
ด้านการหาหน่วยงานเครือข่ายต่างๆในการสนับสนุนการดำเนินการของเครือข่าย สหภาพ/บริษัทพบว่า มี
แรงงานจำนวน 76 คนที่ไม่เคย และมีจำนวน 11 คนที่เคยแล้ว (ดูจากตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามการมีส่วนร่วมการจัดตั้งและเพิ่มขีด
ความสามารถของเครือข่าย

ประเด็นเนื้อหา	เคย	ไม่เคย	ไม่ทราบ	รวม
การรวมกลุ่มจัดตั้งเครือข่าย สหภาพ/บริษัทเพื่อช่วยเหลือ คนไทยไปทำงานต่างประเทศที่มั่นคง	9	81	10	100
	9.0%	81.0%	10.0%	100.0%

การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยไป	14	73	13	100
ทำงานต่างประเทศได้อย่างปลอดภัย	14.0%	73.0%	13.0%	100.0%
การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่	10	77	13	100
ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกให้สามารถประกอบ	10.0%	77.0%	13.0%	100.0%
อาชีพได้อย่างยั่งยืน				
การหาหน่วยงานเครือข่ายต่างๆในการสนับสนุน	11	76	13	100
การดำเนินการของเครือข่าย สหภาพ/บริษัท	11.0%	76.0%	13.0%	100.0%

อย่างไรก็ตาม กรณีความเห็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกัมพูชาในด้านความต้องการของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีจำนวน 80 คนที่เห็นว่าต้องการให้มีกลุ่มช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และจำนวน 17 คนต้องการให้มีสหภาพแรงงาน นอกจากนั้นมีจำนวน 3 คนที่คิดเห็นว่ามีหรือไม่มีกลุ่มเหล่านี้ก็ได้ (ดูจากตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42 จำนวนแรงงานไทยในพื้นที่เป้าหมายจำแนกตามความต้องการของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

พื้นที่เป้าหมาย	สหภาพแรงงาน	กลุ่มช่วยเหลือแรงงานไทยไป	มีหรือไม่มีก็ได้	รวม
ทำงานต่างประเทศ				
เพชรบูรณ์	2	45	3	50
	2.0%	45.0%	3.0%	50.0%
อุดรธานี	15	35	0	50
	15.0%	35.0%	0.0%	50.0%
รวม	17	80	3	100
	17.0%	80.0%	3.0%	100.0%

4.7 กลุ่มมือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานกัมพูชา

คณะวิจัย คณะทำงานในพื้นที่และแรงงานไทยกัมพูชาในตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์และตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีได้ร่วมหารือในการจัดทำคู่มือสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานกัมพูชา และได้เนื้อหาที่ครอบคลุมความต้องการของทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เนื้อหาสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

1. ค่าใช้จ่าย รายได้และความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1.1.1 ค่าใช้จ่ายในการเตรียมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

เนื้อหาของค่าใช้จ่ายได้แก่ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ โรคต้องห้าม ค่าทดสอบฝีมือ เงินสทบกองทุนคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ค่าหัว

1.1.2 ตัวอย่างรายได้ขั้นต่ำและการหักเงินค่าใช้จ่ายในประเทศต่างๆ

คณะวิจัยได้ยกตัวอย่างประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานจำนวนมาก ได้แก่ ใต้หวัน อิสราเอล เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นและฮ่องกง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องภาษี นอกจากนี้ใต้หวันที่มีการหักเงินจากคนงานรายเดือนสูงกว่าประเทศอื่น

1.1.3 ความคุ้มค่ากรณีไปทำงานที่ใต้หวัน

คณะวิจัยนำเสนอภาพรวมของความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยได้ยกตัวอย่างของใต้หวัน เนื่องจากแรงงานไทยไปทำงานใต้หวันอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสูง

2. วิธีการป้องกันตนเองจากการถูกสาย/ นายหน้า/ บริษัทจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ

คณะวิจัยได้นำเสนอวิธีและแนวทางในการป้องกันตนเองจำนวน 9 ข้อ ดังนี้

2.1 การไปทำงานต่างประเทศเป็นสิทธิที่ท่านทำได้ บริษัทจัดหางานและนายหน้าจะต้องทำตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และท่านอย่ากลัวว่าจะไม่ได้ไปและทำตามนายหน้าทุกอย่างโดยไม่ตรวจสอบและคำนึงถึงสิทธิของท่าน หากมีข้อสงสัยรีบติดต่อจัดหางานจังหวัดของท่าน หรือสายด่วน 1694 หรือ 1695

2.2 เมื่อมีสาย, นายหน้าหรือบริษัทจัดหางานมาชักชวนไปทำงานต่างประเทศ ควรตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานและงานที่อ้างนี้มีจริงหรือไม่ โดยโทรศัพท์ถึงกรมการจัดหางานหรือจัดหางานจังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ ซึ่งท่านสามารถใช้โทรศัพท์สายด่วน 1694 หรือ 1695 และควรให้ผู้นำหมู่บ้านได้รับรู้และเป็นพยาน

2.3 เมื่อท่านใช้ออกสารสิทธิงานหรือคำประกัน ให้ทำโดยมีผู้นำหมู่บ้านหรืออบต. เป็นพยาน

2.4 เมื่อท่านจ่ายเงินสด ควรเรียกขอใบเสร็จที่ระบุจำนวนเงินตามที่จ่ายจริงเป็นหลักฐานไว้ทุกครั้ง และควรมีพยานรับรู้ในการจ่ายเงินของท่านเช่น ผู้ใหญ่บ้าน, กำนันหรือ อบต.

2.5 หากท่านภายใน 1 เดือนหลังจากท่านจ่ายเงินไปแล้วและไม่ได้เดินทาง ให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่ของจัดหางานจังหวัด ใช้โทรศัพท์สายด่วน 1694 หรือ 1695 หรือให้รีบแจ้งผู้นำหมู่บ้าน/ อบต. เพื่อขอความช่วยเหลือ และให้ท่านบันทึกผลการติดต่อไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง

2.6 ถ้าพบว่าท่านถูกลอกและบริษัทจัดหางานจดทะเบียนถูกกฎหมาย ท่านสามารถฟ้องต่อศาลแรงงานในจังหวัดที่ท่านติดต่อสมัครงานหรือที่บริษัทฯ ตั้งอยู่ และกรณีที่บริษัทฯ เกือบ ให้ไปแจ้งความกับสถานีตำรวจให้ดำเนินคดี ซึ่งท่านต้องมีพยานบุคคลในการรับรู้เรื่องการจ่ายเงินด้วย ท่านจึงจะได้เงินคืน

2.7 หากท่านได้บิน แต่ถูกลอยแพ ให้แจ้งต่อตัวแทนสำนักงานแรงงานไทย, เจ้าหน้าที่ในสถานทูตหรือสถานกงสุลไทย, องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่ทำงานด้านแรงงานในประเทศที่ท่านทำงานตามเอกสารแผ่นพับของทางรัฐบาลหรือเอกชนที่แจกไว้ก่อนบิน และควรให้ครอบครัวเก็บไว้ด้วย

2.8 การไปทำงานโดยการสวมแท็ก เป็นขั้นตอนผิดกฎหมาย และอย่าใช้เอกสารเช่นพาสปอร์ตหรือบัตรประจำตัวปลอม หรือหลักฐานปลอมเช่น บัตรสาขารัฐบาล เป็นต้น เมื่อจับได้จะถูกส่งกลับทันที

2.9 เอกสารของท่านเช่น พาสปอร์ต ให้ขอลากลับจากบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าให้หมด เพื่อนายจ้าง, บริษัทหรือนายหน้าไปใช้ประโยชน์ในทางไม่ดี

3. ข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติ เมื่อไปทำงานอยู่ในต่างประเทศ

3.1 ข้อห้าม

3.2 ข้อควรปฏิบัติ

4. แหล่งทุน (เงินกู้)

คณะวิจัยได้นำเสนอแหล่งทุนหรือเงินกู้เพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยนำเสนอธนาคารของภาครัฐและเอกชนที่มีเงื่อนไขการกู้ยืม และดอกเบี้ย รวมถึงขั้นตอนการกู้ต่างๆ และสถานที่ติดต่อสำหรับสองพื้นที่กลุ่มเป้าหมายและหมู่บ้านใกล้เคียง

5. สถานที่ติดต่อของหน่วยงานราชการไทย กรณีท่านมีข้อสงสัยหรือไม่มั่นใจว่าถูกเอาเปรียบหรือไม่

คณะวิจัยนำเสนอหน่วยงานของรัฐที่ดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 13 หน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองแรงงานไทยได้

2. เนื้อหาสำหรับแรงงานคืนถิ่น

1. วิธีการบริหารจัดการรายได้ที่ได้จากต่างประเทศ

คณะวิจัยได้นำเสนอวิธีการบริหารจัดการรายได้จำนวน 5 ข้อดังนี้

- 1.1 ใช้จ่ายอย่างประหยัด รับผิดชอบและจัดสรรเงินเป็นบางส่วนเพื่อใช้ในครัวเรือน
- 1.2 จะเก็บเงินอย่างไร เช่น ฝากธนาคาร ลงทุนและนำไปประกอบอาชีพ
- 1.3 จัดตั้งหรือรวมตัวเป็นกลุ่มสหกรณ์ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์
- 1.4 ส่งเงินเข้าบัญชีส่วนตัวของตนเอง และไม่ควรถอนก่อนกลับ
- 1.5 หาอาชีพเสริมหรือทำงานล่วงเวลาในต่างประเทศ

2. วิธีการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ

นอกจากนั้นได้นำเสนอวิธีการบริหารจัดการความรู้ 3 ข้อดังนี้

2.1 หาความรู้ในเรื่องที่อยากทำเช่น ข้อมูลงานเกษตร เทคโนโลยีการเกษตรและงานช่างต่างๆ

2.2 เข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอบรมในวันหยุดเช่น เรียนทำบัญชี ฝึกทำอาหาร นวดแผนไทย

2.3 หาที่เรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาของตัวเองเช่น กศน. หรืออาชีวะ

3. แหล่งทุน (เงินกู้) ในการต่อยอดธุรกิจหรืองานเกษตรกรรม/ วิสาหกิจชุมชน

คณะวิจัยได้นำเสนอแหล่งทุน (เงินกู้) 5 หน่วยงานที่เป็นแหล่งเงินกู้สำหรับแรงงานคืนถิ่นที่ต้องการต่อยอดธุรกิจหรืองานเกษตรกรรมหรือตั้งกลุ่มดำเนินการวิสาหกิจชุมชนหรือสหกรณ์ต่างๆ

4. การวางแผนอาชีพ หลังกลับจากต่างประเทศ

คณะวิจัยได้นำเสนอการวางแผนอาชีพ 4 ประเภทหลักที่แรงงานคืนถิ่นสามารถทำได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ งานเกษตรกรรม ประกอบธุรกิจส่วนตัว งานในโรงงานอุตสาหกรรมและงานรับจ้างทั่วไป

5. โครงการที่หน่วยงานของรัฐให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานที่กลับมาแล้ว

คณะวิจัยนำเสนอโครงการของหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานคืนถิ่นที่กลับมาแล้วได้แก่ โครงการรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี เป็นต้น

6. โครงการรับรองประสบการณ์แรงงานคืนถิ่น

คณะวิจัยนำเสนอโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อออกใบรับรองประสบการณ์ให้กับแรงงานคืนถิ่น รวมถึงประโยชน์ที่แรงงานคืนถิ่นจะได้รับ

7. โครงการที่สนับสนุนอาชีพเพื่อแรงงานไทยจากหน่วยงานของรัฐ

คณะวิจัยนำเสนอโครงการของหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสนับสนุนด้านแหล่งทุนสำหรับแรงงานไทยได้แก่ โครงการเงินกู้เพื่อการประกอบอาชีพ ทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร โครงการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาการประกอบธุรกิจ โครงการธุรกิจชุมชนได้แก่ ปั่นน้ำมันชุมชน สนับสนุนสินค้าชุมชน ชุมชนสินค้าชุมชน เวทีประชาคมเพื่อชุมชน

8. การทำบัญชีครัวเรือน

คณะวิจัยได้ออกแบบและนำเสนอตัวอย่างของการทำบัญชีครัวเรือนสำหรับแรงงานคืนถิ่น เพื่อบริหารจัดการรายได้ รายรับและรายจ่ายในครัวเรือน เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและประโยชน์ด้านการออมของครัวเรือนไว้สำหรับใช้จ่ายยามฉุกเฉิน

9. การเตรียมตัวด้านอาชีพ

คณะวิจัยนำเสนอแนวคิดสำหรับแรงงานคืนถิ่นในการเตรียมความพร้อมเพื่อประกอบอาชีพในท้องถิ่นหรือนำความรู้จากต่างประเทศมาใช้ในท้องถิ่นด้วยเช่นกัน

หมายเหตุ โปรดดูรายละเอียดของกลุ่มมือในภาคผนวก



คณะวิจัยมอบคู่มือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และแรงงานคืนถิ่นให้กับผู้แทนกลุ่มแรงงานคืนถิ่น ณ ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี



คณะวิจัยมอบคู่มือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่นให้กับผู้แทนกลุ่มแรงงานคืนถิ่น ณ ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยในบทที่ผ่านมา คณะวิจัยได้สังเคราะห์เป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยคืนถิ่นดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 บทสรุป

จากผลการศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้พบว่า สถานการณ์กระบวนการจัดหางานมีทั้งแบบรัฐจัดส่งและลักลอบเข้าไปทำงาน ซึ่งลักษณะแบบลักลอบเข้าไปมักอาศัยช่องทางที่ระบบเข้าเมืองของเกาหลีใต้ไม่ต้องใช้วีซ่า ดังนั้นแรงงานไทยจึงใช้ช่องทางการท่องเที่ยวเข้าเกาหลีใต้ หลังจากนั้นจึงแอบลักลอบเข้าสู่สถานประกอบการ โดยมีนายหน้าหรือนายจ้างชาวเกาหลีใต้เป็นตัวกลางในการนำพาเข้าไปทำงาน ส่วนระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี EPS โดยกระทรวงแรงงานได้ลงนามบันทึกความเข้าใจในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังเกาหลีใต้ ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ในประเภทวีซ่าการจ้างงานแบบไม่ใช้วิชาชีพเฉพาะ (E-9) โดย สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นหน่วยงานผู้จัดส่ง มีหน้าที่ในการรับสมัคร จัดส่ง เตรียมความพร้อม และดูแลแรงงานที่เข้าระบบ EPS โดยประสานงานกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) ซึ่งเป็นหน่วยงานของเกาหลีใต้ ทำให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานยังเกาหลีใต้สามารถได้อย่างถูกต้องและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วนใหญ่แล้วระบบนี้จะมีสัญญาจ้างงาน 3 ปี

กรณีภาระหนี้สินจากการเดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้นั้นพบว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานตามระบบ EPS จะมีค่าใช้จ่ายอยู่ประมาณ 20,000 – 30,000 บาท ซึ่งหากเดินทางไปทำงานโดยรัฐจัดส่งแรงงานจะมีค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าไปทำงานกับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแรงงานไทยที่ไปทำงานโดยผ่านกระบวนการนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานเพื่อลักลอบเข้าไปทำงาน ส่วนมากจะเข้าไปประกอบอาชีพที่เกาหลีใต้ส่งวดให้ชาวเกาหลีใต้ทำเช่น งานเกษตรกรรม งานในโรงงานขนาดย่อม งานนวดแผนไทย เป็นต้น การเข้าเมืองมักเป็นลักษณะนักท่องเที่ยวอาศัยการยกเว้นตรวจลงตราเข้าเมืองและอนุญาตให้พำนักอยู่ในเกาหลีใต้ได้ 90 วัน แรงงานไทยจึงใช้ช่องทางนี้ลักลอบเพื่อไปทำงาน แรงงานไทยบางรายอยู่ไม่เกิน 90 วัน แต่ส่วนใหญ่จะอยู่เกิน 90 วันเพื่อทำงานต่อเนื่อง แรงงานไทยที่ลักลอบพำนักและทำงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการคุ้มครองด้านสุขภาพของเกาหลีใต้

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่พำนักและทำงานผิดกฎหมายอยู่ในเกาหลีใต้เป็นจำนวนมาก ให้ ค่าใช้จ่ายในการได้งานและเดินทางไปทำงานอยู่ที่ประมาณ 100,000 – 200,000 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ดังนั้นแรงงานไทยที่ลักลอบไปทำงานมักตกเป็นเหยื่อของนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานผิดกฎหมาย และหลังจากกลับมาประเทศไทยมักมีหนี้สินติดตัว

ในด้านการคุ้มครองแรงงานและกระบวนการยุติธรรมในประเทศเกาหลีใต้พบว่า หากไปทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับการคุ้มครองทุกคน ส่วนใหญ่แล้วการคุ้มครองตามกฎหมายของเกาหลีใต้จะมีหลักประกันหลายประเภทสำหรับแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายเช่น การทำประกันภัยทั่วไป การประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ การประกันสุขภาพ การประกันการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน การประกันการจ้างงาน การประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่าย เงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง เงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลายและเงินบำนาญแห่งชาติเกาหลี ซึ่งหลักประกันเหล่านี้จะช่วยให้แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ ส่วนหน่วยงานหลักของไทยในเกาหลีใต้คือ สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโซลจะทำหน้าที่ดูแล คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือคนไทยในเกาหลีใต้ และได้จัดทำมาตรการเชิงรุกสำหรับแรงงานไทยเช่น โครงการแรงงานสัมพันธ์สัญญา โครงการอาสาสมัครแรงงาน โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย และมาตรการเชิงรับในลักษณะการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์จากแรงงานไทย ซึ่งในปี พ.ศ. 2558 มีคนไทยมาร้องเรียนร้องทุกข์รวมทั้งสิ้น 2,834 คน สามารถติดตามให้ได้รับสิทธิจำนวน 2,532 คน และอยู่ระหว่างการดำเนินการ 302 คน นอกจากนั้นยังพบว่าในเกาหลีใต้มีวัดป่าพุทธรังสีโชด ที่เป็นศูนย์รวมแรงงานไทยที่มาทำงานในเกาหลีใต้และเป็นสถานที่จัดกิจกรรมต่างๆสำหรับแรงงานไทยด้วย

กรณีความเปราะบางต่อการตกเป็นเหยื่อค้ำมนุษย์พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไทยเพศหญิงที่ลักลอบเข้าไปทำงานอาชีพนวดสปา โดยส่วนใหญ่ถูกชักชวนจากนายหน้า หรือบางคนมีนายจ้างจากเกาหลีใต้มาชักชวนไปทำงานประเภทนี้ และอาชีพนวดสปานี้บางสถานประกอบการจะมีการลักลอบแอบแฝงการค้าประเวณีด้วย หญิงไทยบางรายถูกนายจ้างบังคับให้ค้าประเวณีโดยตนเองไม่สมัครใจที่จะทำ นอกจากนั้นยังพบว่าอาชีพนี้เสี่ยงต่อการถูกกลั่นแกล้งละเมิดทางเพศมากที่สุด

ปัญหาของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการสื่อสาร ส่วนใหญ่แรงงานไทยไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ดีพอ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย นอกจากนั้นแรงงานไทยบางส่วนมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ภูมิอากาศและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และปัญหาที่สำคัญมากที่สุดคือ การหลบหนีสัญญาจ้างของแรงงานไทยในระบบ EPS เนื่องจากปัญหาสภาพการทำงาน ซึ่งจะต้องทำงานประเภท 3D ภายใต้สภาพอากาศที่หนาวและอยู่ในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และประเด็นการขอย้ายงาน เมื่อแรงงานได้รับเลือกให้มาทำงานโดยผ่านระบบ EPS ซึ่งเป็นระบบ

ที่นายจ้างเป็นผู้เลือกแรงงาน จึงทำให้แรงงานไทยบางราย เมื่อได้มาทำงานยังเกาหลีใต้แล้ว อาจจะย้ายงานไปอยู่กับเพื่อนหรือญาติ แต่ตามกฎหมายของเกาหลีใต้มีเงื่อนไขให้นายจ้างตามสัญญาจ้างจะต้องยินยอมและเซ็นอนุญาตให้แรงงานย้ายงานได้ นอกจากนั้นหากนายจ้างไม่ได้ละเมิดกฎหมายแรงงานเกาหลีใต้ แรงงานต่างชาติจะไม่มีสิทธิขอย้ายงานได้เลย แรงงานส่วนใหญ่จึงหาทางออกด้วยการหลบหนีนายจ้างไปทำงานในสถานประกอบการอื่น ซึ่งเปลี่ยนสถานะตนเองเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

กรณีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศมาเลเซียพบว่า กระบวนการจัดหางานของมาเลเซียจะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในสาขาอาชีพได้แก่ กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ งานก่อสร้าง เกษตรกรรม งานบริการและงานแม่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการจ้างงานเป็นเวลา 5 ปี ขยายเวลาได้อีก 5 ปี รวมเวลาที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำได้ไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมาเลเซียแบบถูกต้องตามกฎหมายมักผ่านระบบรัฐจัดส่ง บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างไปทำงาน อย่างไรก็ตามการลักลอบเข้าไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทยก็ยังคงมีอยู่จำนวนมาก เนื่องจากประเทศมาเลเซียมีพรมแดนที่ติดกับทางตอนใต้ของประเทศไทย ทำให้การลักลอบเข้าไปในมาเลเซียโดยอาศัยช่องทางพรมแดนเป็นส่วนใหญ่

กรณีภาวะหนี้สินของแรงงานไทยในมาเลเซียพบว่า ส่วนใหญ่เป็นหนี้สินส่วนบุคคลที่มีอยู่ก่อนเข้าไปทำงานในมาเลเซีย และไม่ใช่หนี้สินที่เกิดจากกระบวนการจัดหางานโดยตรง แต่เป็นค่าใช้จ่ายที่เสียเพิ่มเติมให้กับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางาน นอกจากนั้นแรงงานไทยในมาเลเซียต้องแบกรับค่าใช้จ่ายอื่นๆเช่น ค่าภาษีสำหรับแรงงานต่างชาติเมื่อต่อใบอนุญาตทำงาน หรือสำหรับธุรกิจร้านนวดสปาที่ต้องมีการประกันสัญญาจ้างงานจำนวน 3,000 ริงกิต

ประเด็นการคุ้มครองแรงงานและกระบวนการยุติธรรมในประเทศมาเลเซียพบว่า สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำประเทศมาเลเซียเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการรักษาผลประโยชน์ของคนไทย ดูแลคุ้มครอง ช่วยเหลือและรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของคนไทยในมาเลเซีย และยังมีสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในสถานทูตไทย ซึ่งเป็นมีหน้าที่ให้ความคุ้มครองด้านสิทธิแรงงาน ให้ความช่วยเหลือเมื่อแรงงานไทยในมาเลเซียกรณีถูกนายจ้างเอาเปรียบด้านสิทธิแรงงาน ถูกบังคับใช้แรงงาน ถูกล่อลวงละเมิดทางเพศหรือตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

กรณีความเปราะบางต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในมาเลเซียพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานหญิงไทยที่ลักลอบเข้าไปทำงานแม่บ้านและนวดสปา เนื่องจากงานแม่บ้านต้องทำงานอยู่ในบ้านของนายจ้าง ดังนั้นจึงมีความเสี่ยงต่อการถูกล่อลวงละเมิดทางเพศ ส่วนพนักงานนวดสปาส่วนใหญ่จะถูกบังคับให้ค้าประเวณีโดยไม่สมัครใจ นอกจากนั้นแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายของประเทศมาเลเซีย วัฒนธรรมของมาเลเซียที่เป็นสังคมมุสลิม และความไม่เข้าใจในภาษามลายู ทำให้แรงงานไทยจะประสบปัญหาในการทำงานเป็นส่วนใหญ่

ปัญหาของแรงงานไทยโดยภาพรวมพบว่ามียู่ 5 ประการดังนี้ (1) ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง (2) ถูกหักค่าใช้จ่ายเกินกฎหมายกำหนด (3) นายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวของลูกจ้าง (4) เมื่อลักลอบ

เดินทางเข้าไปทำงาน ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานภาครัฐ (5) ถูกหลอกให้ไปทำงานในมาเลเซียโดยนายหน้าและคนใกล้ชิด ทำให้ต้องไปทำงานในกิจการที่ไม่สมัครใจจะทำ และเสียค่าใช้จ่ายที่สูง

ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของแรงงานคืนถิ่น จากการสัมภาษณ์แรงงานคืนถิ่นจำนวน 100 คนในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอยะบوري จังหวัดเพชรบุรีและตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานคืนถิ่นเพศชายเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่าเพศหญิงจำนวน 3 เท่า และอยู่ในช่วงอายุวัยทำงานคือระหว่างอายุ 20 – 40 ปีเป็นส่วนใหญ่ อาชีพปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรและรับจ้างทั่วไป ส่วนรายได้ครั้งหลังสุดขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศอยู่ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาทมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รายได้ในต่างประเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในการตัดสินใจของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แม้ว่าจะไม่รู้ข้อมูลของลักษณะงานที่จะไปทำหรือประเทศปลายทางที่จะเดินทางไปทำงานก็ตาม กรณีการส่งเงินกลับบ้านพบว่า แรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างในบางพื้นที่ไม่ส่งเงินกลับบ้านเลย เพราะอาชีพที่ไปทำในต่างประเทศคือ เก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนและฟินแลนด์ที่ใช้ช่วงระยะเวลาสั้นๆเช่น 3 ถึง 5 เดือน และส่วนใหญ่จะนิยมถือเงินที่ได้รับจากประเทศปลายทางกลับประเทศไทย แต่หากเป็นประเทศอื่นเช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้หรืออิสราเอลมักจะส่งเงินกลับบ้าน

ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางานและนายหน้าเป็นคนกลางในการจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนกรณีไปด้วยวิธีใช้วีซ่าท่องเที่ยวและไปด้วยตัวเองจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากเป็นกรณีการเดินทางไปทำงานเก็บผลไม้ในต่างประเทศ โดยอาศัยเครือข่ายญาติพี่น้องหรือคนในหมู่บ้านที่เคยไปทำงานในอาชีพนี้มาก่อน กรณีค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงพบว่า แรงงานไทยมีค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงแตกต่างกันไปตามพื้นที่และงานที่ได้ทำในต่างประเทศด้วย โดยในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะนิยมเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าที่ประเทศยุโรปซึ่งใช้เครือข่ายญาติพี่น้องและคนในหมู่บ้าน ทำให้ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก ต่างจากพื้นที่ในจังหวัดอุดรธานีที่ค่าใช้จ่ายยังค่อนข้างสูง เนื่องจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางานและนายหน้า

กรณีปัญหาด้านต่างๆและความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่สำคัญที่สุดพบว่า ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านสภาพความเป็นอยู่เช่น ที่พักอาศัยแออัด ยังไม่คุ้นชินกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสภาพอากาศในต่างประเทศ รองลงมาได้แก่ เงื่อนไขการจ้างและเงินค่าจ้าง การเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน/ช่วยเหลือ และมีปัญหากับนายจ้าง นอกจากนั้นในพื้นที่พื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอยะบوري จังหวัดเพชรบุรี มีแรงงานไทยที่ถูกหลอก และยังไม่ได้ไปทำงานต่างประเทศ 1 คน กรณีแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อกลับมาแล้วยังมีหนี้สินติดตัว ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ยังมีแรงงานไทยที่ยังมีหนี้สินหลังจากกลับจากต่างประเทศแล้วจำนวน 28 คน และมีหนี้สินเกิน 200,000 บาทขึ้นไปมีจำนวน 5 คน 15,000 - 50,000 บาทจำนวน 10 คน 50,001 - 100,000 บาทจำนวน 10 คนและ100,001 - 200,000 บาทมีจำนวน 2 คน

กรณีการศึกษาการหลอกลวงคนไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยจำนวน 15 คนที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะถูกหลอกจากกลุ่มนายหน้ามากที่สุดมีจำนวน 12 คน รองลงมาได้แก่ คนรู้จักภายในชุมชนจำนวน 2 คนและบริษัทจัดหางาน 1 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทของบุคคลที่มาหลอกลวงแรงงานไทยเหล่านี้ได้สร้างความน่าเชื่อถือ และโฆษณาชวนเชื่อให้กลุ่มคนไทยเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศสามารถสร้างรายได้ที่สูงกว่าทำงานอยู่ในประเทศไทย และหลอกให้กลุ่มตัวอย่างเหล่านั้นยินยอมในการเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

กรณีจำนวนปีที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยจำนวน 40 คนทำงานอยู่ในประเทศปลายทาง 2 – 5 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ 6 – 10 ปีและ 1 ปี ประเทศปลายทางที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยเดินทางไปทำงานล่าสุดที่มากที่สุดคือ ประเทศสวีเดน รองลงมาได้แก่ ใต้หวัน ประเทศอิสราเอลและประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งแสดงถึงการทำงานที่เป็นไปตามสัญญาจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และประเทศปลายทางที่ไปทำงานส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานสูงเช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้และอิสราเอล แต่กรณีประเทศสวีเดนและฟินแลนด์ ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะเดินทางไปเก็บผลไม้ป่า โดยจะใช้ระยะเวลาทำงานระหว่าง 3 – 5 เดือนเท่านั้น

จากผลการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยคืนถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอุดรธานีพบว่า ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 เจ้าหน้าที่ประสานงานได้เก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่นจำนวน 138 คน จำแนกเป็นพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 63 คนและตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีจำนวน 75 คน และหากจำแนกตามอายุพบว่า มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อายุ 21 - 30 ปีและอายุ 41 – 50 ปี แสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยทำงาน และบางส่วนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานเหล่านี้กลับจากต่างประเทศมาหลายปีแล้ว และบางคนยังมีความคิดที่จะกลับไปทำงานต่างประเทศอีก อย่างไรก็ตามมีประเทศปลายทางหลายประเทศที่มีเงื่อนไขจำกัดอายุแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงาน โดยจะไม่รับแรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปเช่น ใต้หวันและเกาหลีใต้ เป็นต้น

กรณีรูปแบบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า รูปแบบการเดินทางแตกต่างกันออกไปตามพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเช่น กรณีจังหวัดเพชรบูรณ์จะมีแรงงานไทยที่เดินทางไปด้วยตนเองมากกว่าจังหวัดอุดรธานี รองลงมาได้แก่ ไปกับบริษัทจัดหางานและไปกับบริษัททัวร์ มีเพียง 1 คนที่ไปกับระบบรัฐจัดส่งและอีก 1 คนไปกับนายจ้าง ส่วนจังหวัดอุดรธานีไปกับบริษัทจัดหางานมากที่สุดรองลงมาได้แก่ รัฐจัดส่ง ไปด้วยตนเอง นายจ้างพาไปและมีเพียง 1 คนที่ไปกับบริษัททัวร์

ส่วนใหญ่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจะต้องมีสัญญาจ้างซึ่งอย่างน้อยจะมีกำหนดเวลาที่แน่นอนและมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ซึ่งมักเรียกสัญญาจ้างนี้ว่า “เต็มแท็ค” แต่อีกประเภทที่มีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและมักจะมีระยะเวลาการทำงานเพียง 1-2 ปีเท่านั้น สัญญาจ้างนี้เรียกว่า “สวมแท็ค” จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นไปทำงานแบบเต็มแท็คมากที่สุด มีจำนวน 121 คน ไปแบบสวมแท็คจำนวน 9 คน ไปแบบไม่มีกำหนดเวลา 7 คนและไม่แน่ใจ 1 คน

ส่วนเงินที่จ่ายไปสำหรับเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า ทั้งสองพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน โดย จังหวัดเพชรบูรณ์มีค่าใช้จ่ายจำนวน 22,000 - 50,000 บาทมากที่สุด รองลงมาคือ 50,001 - 100,000 บาท และ 100,000 - 200,000 บาท ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีค่าใช้จ่ายจำนวน 50,001 - 100,000 บาท รองลงมาคือ 100,000 - 200,000 บาท และ 22,000 - 50,000 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจำนวนเงินที่จ่ายไปทำงานต่างประเทศ ขึ้นอยู่กับรูปแบบการเดินทางไปทำงาน กล่าวคือ หากไปด้วยบริษัทจัดหางาน บริษัททัวร์หรือนายหน้ามักจะ มีค่าใช้จ่ายที่สูง ส่วนไปกักรัฐหรือไปด้วยตนเองจะมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า

กรณีลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศพบว่า ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่มี ลักษณะงานเก็บผลไม้ป่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรม คนงานเกษตรกรรม พนักงานนวดสปีและช่างก่อสร้าง ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีลักษณะงานที่ไปทำจะเป็นงานกรรมกรในโรงงาน อุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คนงานเกษตรกรรม แม่บ้านและผู้ช่วยกัก ส่วนประเด็นค่าจ้างที่ได้รับ ในต่างประเทศพบว่า สองพื้นที่ที่เก็บข้อมูลมีความแตกต่างกันในด้านค่าจ้างที่ได้รับตามประเภทงานที่ไปทำ ในต่างประเทศเช่น จังหวัดเพชรบูรณ์มีกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้าง 30,000 - 50,000 บาทมากที่สุด รองลงมาคือ เก็บผลผลิตมากที่สุดจะได้เงินมากและ 50,000 บาทขึ้นไป ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีกลุ่มตัวอย่าง แรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้าง 20,001 - 30,000 บาทมากที่สุด รองลงมาคือ 12,000 - 20,000 บาท และ 30,000 - 50,000 บาท จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในต่างประเทศยังคงเป็นแรงจูงใจที่ สำคัญที่สุดในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

จากการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในจังหวัดอุดรธานีพบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเกาหลีใต้ จำนวน 10 คน มีจำนวน 8 คนเดินทางไปทำงานโดยผ่านกระบวนการรัฐต่อรัฐ และ 2 คนผ่านบริษัทจัดหา งาน ซึ่งทั้งสองคนนี้เป็นเพศหญิงไปทำงานนวดสปีในเมืองโซล ส่วนแรงงานไทย 8 คนเดินทางไปทำงาน เกษตรกรรม 5 คนและอีก 3 คนไปทำงานก่อสร้าง กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แรงงานไทย 8 คนที่ไป ทำงานผ่านระบบ EPS ได้เสียค่าใช้จ่ายประมาณ 50,000 – 70,000 บาท แต่แรงงานไทยที่ผ่านบริษัทจัดหา งานเสียค่าใช้จ่ายจำนวน 150,000 บาท โดยเงินจำนวนนี้มี 1 คนที่ยืมเงินจากญาติมาก่อน ส่วนอีก 1 คนใช้เงิน สะสมของตนเอง

กรณีประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศพบว่า สาเหตุที่เดินทางกลับประเทศไทย มี จำนวน 8 คนที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ส่วนอีก 2 คนที่เดินทางไปนวดสปี ขอนายจ้างเดินทางกลับเองเนื่องจากเก็บเงินได้ พอสมควรแล้วและไม่อยากทำงานนวดสปีต่อ ส่วนใหญ่แล้วจำนวนทั้ง 10 คนไม่ได้นำความรู้จาก ต่างประเทศมาใช้เลย เพราะเนื่องจากประเทศไทยไม่มีงานที่แรงงานไทยจะทำได้เหมือนในเกาหลีใต้ ในด้าน การส่งเงินกลับบ้านพบว่า แรงงานไทย 8 คน ส่งเงินกลับบ้าน โดยเฉลี่ยส่งเงินประมาณร้อยละ 90 ของ รายได้ที่ได้รับจากสถานประกอบการ ส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานนวดสปีจะส่งเงินรายได้ทั้งหมด กลับบ้าน เนื่องจากแรงงานไทยจะนำเงินที่ได้พิเศษจากผู้ให้บริการชาวเกาหลีใต้มาใช้จ่ายส่วนตัว กรณี

สัญญาจ้างนั้น แรงงานไทยทั้ง 10 คนมีสัญญาจ้าง แต่แรงงานไทยหญิงที่ไปทำงานนวดสปาจะถูกนายจ้างยึดหนังสือเดินทางไว้

ในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการในเกาหลีใต้พบว่า แรงงานไทยทั้ง 10 คนได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเช่น บัตรประกันสุขภาพ ที่พักอาศัยและอาหาร แต่ในกรณีแรงงานไทยที่ไปทำงานนวดสปาจะเสียค่าอาหารเอง แต่นายจ้างจะมีห้องครัวสำหรับทำอาหารในสถานประกอบการ ในประเด็นเรื่องของการกลับไปทำงานต่างประเทศอีก มีแรงงานจำนวน 4 คนต้องการกลับไปทำงานที่เกาหลีใต้อีก แต่มีแรงงาน 4 คนต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอื่นที่ไม่ใช่เกาหลีใต้ เนื่องจากให้เหตุผลว่า กระบวนการสมัครและคัดเลือกไปทำงานเกาหลีใต้มีความยุ่งยากและต้องใช้เวลาารอนานกว่าจะได้เดินทางไปทำงาน บางคนเล่าว่า กว่าจะได้ไปต้องรอนานถึง 2 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ดิษยทัต (2558) ที่ระบุว่า กระบวนการ EPS นั้นยุ่งยาก มีหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน ส่งเรื่องไปมาระหว่างเกาหลีใต้และประเทศไทย ทำให้กว่าจะได้คัดเลือกไปทำงาน คนงานบางคนอาจจะต้องรอเป็นปีสองปีหรือหลายปี และเมื่อได้งานแล้วก็เจอปัญหา ทั้งเรื่องการไม่อาจเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้างได้โดยที่ไม่ต้องถูกส่งกลับไทยแม้ว่างานจะอันตรายหรือนายจ้างจะโหดร้ายก็ตาม และคนที่ได้งานมักจะเป็นแรงงานชาย

ส่วนการเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียเพิ่มเติมในสามจังหวัดชายแดน ชายแดนภาคใต้ได้แก่ ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส พบว่า แรงงานไทยจำนวน 7 คนที่เคยเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซีย จะมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20 – 34 ปี ด้านกระบวนการเดินทางไปทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้หนังสือเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย และส่วนใหญ่ไปกับเพื่อนและญาติพี่น้อง ซึ่งเพื่อนและญาติเป็นผู้หางานในประเทศมาเลเซียให้ ในด้านการทำงาน มีแรงงานไทยจำนวน 5 คนไปทำงานภาคบริการ ได้แก่ ร้านอาหารไทยและงานโรงแรม ส่วนแรงงานไทยอีก 2 คนทำงานด้านเกษตรกรรม กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หากเดินทางไปด้วยรถโดยสารจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่านั่งเครื่องบิน ซึ่งมีจำนวน 5 คนที่ชอบนั่งรถโดยสารซึ่งเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 500 บาทก็สามารถเดินทางถึงกรุงกัวลาลัมเปอร์ได้ หากนั่งเครื่องบินจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 2,000 – 3,000 บาท ส่วนใหญ่แล้วจะใช้เงินส่วนตัวของตนเองเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

กรณีประสบการณ์เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียพบว่า มีแรงงานไทยจำนวน 4 รายที่เดินทางไปทำงาน 3 ครั้ง ไปทำงาน 2 ครั้งมี 3 คน และมี 1 คนที่เดินทางไปทำงาน 1 ครั้ง ส่วนใหญ่แล้วสาเหตุที่เดินทางกลับเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในประเทศมาเลเซียไม่ดี ค่าเงินมาเลเซียตกต่ำ และรัฐบาลมาเลเซียมีความเข้มงวดในการตรวจจับแรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าไปลักลอบทำงาน ในด้านการส่งเงินกลับบ้าน แรงงานไทยทั้ง 6 รายจะส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน มี 1 รายที่ส่งเงินกลับบ้านทุก 2 เดือน ในกรณีสัญญาจ้างงานพบว่า มีแรงงานไทยได้ทำสัญญาจ้างงาน 5 ราย ส่วน 2 รายไม่มีสัญญาจ้างงานและถูกนายจ้างยึดเอกสารหนังสือเดินทางไว้ด้วย

ในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการพบว่า แรงงานไทยทั้ง 5 รายได้รับสวัสดิการเช่น ที่พักอาศัยและอาหาร บัตรประกันสุขภาพ ส่วนแรงงานไทย 2 รายได้รับเพียงอาหาร และที่พักนั้น กรณีความเห็นในด้านการเดินทางกลับไปทำงานในประเทศมาเลเซียพบว่า มีแรงงานไทย 5 คน ที่ตั้งใจจะเดินทางไปทำงานในมาเลเซียอีก เนื่องจากยังมีเพื่อนและญาติพี่น้องยังทำงานอยู่ในประเทศ มาเลเซีย ถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างในประเทศมาเลเซียจะใกล้เคียงกับประเทศไทยก็ตาม ส่วนแรงงานไทย 2 ราย ไม่สนใจจะไปทำงานมาเลเซียแล้ว โดยให้เหตุผลว่าค่าจ้างไม่ต่างกันมากและทำงานในประเทศมาเลเซียเสี่ยง ต่อการถูกตำรวจมาเลเซียจับและเนรเทศกลับประเทศหากแอบลักลอบทำงาน

การนำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทยพบว่า แรงงานกีนี้นั้นใน จังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับความรู้และทักษะด้านเกษตรกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ได้ภาษา งานก่อสร้าง งาน ด้านอุตสาหกรรม ส่วนจังหวัดอุดรธานีมีแรงงานกีนี้นี้ได้รับความรู้และทักษะด้านงานอุตสาหกรรม รองลงมาคือ เกษตรกรรม งานก่อสร้างและงานบริการ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานกีนี้นี้ไม่ได้้นำความรู้ ประสบการณ์และทักษะจากการไปทำงานต่างประเทศมาใช้ในประเทศไทยเลย เหตุผลเพราะประสบปัญหาด้าน เทคโนโลยีที่ใช้ก้าวหน้ากว่าประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่รู้ขั้นตอนการทำงานครบวงจร ประเทศไทยไม่มีงานประเภทนี้ ไม่มีวุฒิการศึกษา/ การศึกษาค่ำและในหมู่บ้านไม่มีงานนี้ให้ทำตามลำดับ และกรณี ความสามารถในการใช้ภาษาของประเทศที่แรงงานกีนี้นี้เคยไปทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ทักษะการพูด (60 ฟัง อ่านและเขียนมีน้อย รองลงมาคือ ไม่ได้ทักษะด้านภาษาเลย

ประเด็นการจัดตั้งสหภาพช่วยเหลือแรงงานไทย/ เครือข่ายแรงงานไทยในจังหวัดเพชรบูรณ์และ อุดรธานีพบว่า กลุ่มแรงงานกีนี้นี้ในตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีมีการจัดตั้งกลุ่ม สหภาพช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศอยู่ก่อนหน้าแล้ว โดยมีกรรมการอยู่ 10 คน อย่างไรก็ตามกลุ่ม สหภาพนี้ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการกับจัดหางานจังหวัดอุดรธานีแล้ว แต่มีข้อจำกัดด้านเครือข่ายกับหมู่บ้าน อื่นๆ ทำให้ยังไม่สามารถขยายเครือข่ายได้ อย่างไรก็ตามกลุ่มสหภาพช่วยเหลือคนทำงานต่างประเทศจะใช้ กลุ่มมือและแผ่นพับในการขยายเครือข่ายไปยังหมู่บ้านอื่น เพื่อสร้างความตระหนักและเฝ้าระวังการถูกหลอก ไปทำงานต่างประเทศ และจะเป็นที่ปรึกษาการจัดตั้งกลุ่มสหภาพให้กับคณะทำงานในพื้นที่ตำบลยางสาว อำเภอนองหาน จังหวัดเพชรบูรณ์ด้วย ส่วนกลุ่มแรงงานไทยกีนี้นี้ในหมู่บ้านตำบลยางสาว อำเภอนองหาน จังหวัดเพชรบูรณ์ยังไม่เป็นรูปเป็นร่างมากนัก มีเพียงแรงงานกีนี้นี้ไม่กี่คนที่สนใจจะสร้างกลุ่มช่วยเหลือ แรงงานไทยในชุมชน แต่ขาดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นคณะวิจัยจึงได้จัดการอบรมแรงงาน ไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานไทยกีนี้นี้ และได้ให้ผู้นำกลุ่มตำบลยางสาวเดินทางไปดูงาน ณ จังหวัดอุดรธานี และร่วมหารือกับกลุ่มสหภาพแรงงานไทยกีนี้นี้ที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัด อุดรธานี หลังจากนั้นคณะวิจัยได้ร่วมหารือกับคณะทำงานในพื้นที่ตำบลหนองไผ่อีกครั้ง และได้ข้อสรุปว่า ขณะนี้มีผู้สนใจและรายชื่อผู้ที่เข้าเป็นสมาชิกจำนวน 26 คน อย่างไรก็ตามสถานที่ที่จะจัดตั้งกลุ่มสหภาพ

นี้ยังไม่สามารถจัดหาได้ทัน ดังนั้นกลุ่มนี้จึงยังไม่ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการได้ จึงอาศัยที่พักของผู้ประสานงานเป็นที่ดำเนินการไปพลางก่อน และจะใช้เครือข่ายของจังหวัดอุดรธานีเป็นแกนหลัก

นอกจากนั้นจากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยคืนถิ่นจำนวน 100 คนในประเด็นการรับรู้กลไกการคุ้มครองและการสร้างความมั่นคงของเครือข่ายต่างๆพบว่า ในกรณีประเด็นกลไกการร้องเรียนมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นเห็นว่า ยังมีอยู่น้อยมากที่สุด ส่วนประเด็นระบบกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง ส่วนใหญ่เห็นว่ายังมีน้อย ด้านประเด็นการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เห็นว่าพอใช้ ส่วนประเด็นแหล่งทุนสนับสนุน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีน้อย ส่วนประเด็นกระบวนการเตรียมความพร้อม/ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่เห็นว่าพอใช้ และประเด็นการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน/จัดหางาน ส่วนใหญ่เห็นว่าพอใช้

กรณีการมีส่วนร่วมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายของกลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นพบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมกิจกรรมดังต่อไปนี้เลยคือ การรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพ/บริษัทเพื่อช่วยเหลือคนไทยไปทำงานต่างประเทศที่มั่นคง การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนนั้น และการสนับสนุนการดำเนินการของสหภาพ/บริษัท นอกจากนี้กรณีความเห็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานคืนถิ่นในด้านความต้องการของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และมีจำนวน 17 คนต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา คณะวิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. กรณีการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานประเทศโดยภาพรวม

1.1 รัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของแรงงานย้ายถิ่นและมีการประเมินผลที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงการพัฒนาคนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งให้การคุ้มครองแรงงานและปราบปรามผู้ที่หลอกลวงอย่างจริงจัง

1.2 สร้างงาน ส่งเสริมอาชีพในชนบทให้แรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ มีงานทำที่สามารถเลี้ยงชีพได้ ลดจำนวนแรงงานไทยที่ออกไปทำงานต่างประเทศ

1.3 หากรัฐส่งเสริมการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รัฐควรมีมาตรการหรือยุทธศาสตร์เชิงรุกในการประชาสัมพันธ์และให้หลักประกันและคุ้มครองแรงงานไทยจนกระทั่งครบสัญญาจ้าง

2. ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงต่างๆ ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและดูแลช่วยเหลือให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและให้ความคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ควรมียุทธศาสตร์หรือมาตรการดังนี้

1) การจัดการด้านข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลเพื่อการป้องกันการถูกหลอก ให้เข้าถึงแรงงานให้มากที่สุด ให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกพื้นที่ ใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพที่เข้าถึงชุมชน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

2) การจัดอบรมให้ข้อมูลแก่แรงงานไทย การอบรมนี้ควรเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้เพื่อป้องกันในลักษณะเชิงรุก ให้ความรู้ที่เข้าไปถึงชุมชนเข้าถึงแรงงานไทยในชนบทอย่างทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานมาก ให้แรงงานได้มีความรู้เพื่อการป้องกันหรือรู้เท่าทันการถูกหลอกหลวง ซึ่งควรจัดเป็นหลักสูตรสำหรับผู้สนใจจะไปทำงานที่แยกจากหลักสูตรสำหรับกลุ่มที่กำลังจะไปทำงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงแรงงานรวมทั้งการกระจายการอบรมให้เข้าถึงชุมชนในพื้นที่ได้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นความร่วมมือกับหน่วยงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ในแหล่งชุมชนที่สามารถเข้าถึงแรงงานได้ง่ายเช่น ผู้นำชุมชน/ อบต. กระทรวงมหาดไทย หรือการศึกษานอกโรงเรียน

3) การคุ้มครองแรงงานที่เกิดปัญหาในต่างประเทศ เช่น กรณีพิพาทกับนายจ้าง ควรมีการจัดหาทนายเพื่อช่วยดำเนินคดี ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง และใช้ประโยชน์จากเงินกองทุนฯ ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

4) การจัดส่งใบรายงานกลับ (จ. 12) ซึ่งกรมการจัดหางานได้รับรายงานน้อยมาก จึงควรปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และกำหนดมาตรการให้บริษัทจัดหางานที่เป็นผู้จัดส่งคนงานเป็นผู้ติดตามรายงานให้กรมการจัดหางาน และควรจัดทำแบบสำรวจแรงงานคืนถิ่นในพื้นที่ โดยอาจจะประสานกับอาสาสมัครในพื้นที่หรือผู้นำชุมชนในการช่วยสำรวจข้อมูลแรงงานคืนถิ่นและแรงงานไทยที่กำลังจะไปทำงานต่างประเทศ

5) การกระตุ้นให้คนงานใช้ชีวิตในต่างแดนอย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ เช่น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม กิจกรรมด้านวัฒนธรรมและกีฬาที่วัดไทย สวนสาธารณะและศูนย์รวมคนไทยอื่นๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการชักชวนคนงานเข้าสู่อบายมุข ได้แก่ การดื่มสุรา การเสพยาเสพติด การพนัน การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย ตลอดจนการใช้ยาเสพติดอื่นๆ เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือพรีพเรอ การร้องเพลงในคาราโอเกะและการกู้ยืมเงินดอกเบี้ยอัตราสูง

6) การยอมรับศักยภาพฝีมือคนงานที่ได้ทักษะการทำงานและทักษะด้านภาษาเพิ่มขึ้นระหว่างทำงาน โดยความร่วมมือระหว่างนายจ้าง คนงาน บริษัทจัดหางาน และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้สามารถยกระดับสู่การเป็นแรงงานกึ่งฝีมือขณะทำงานในต่างประเทศและเมื่อกลับมาประเทศไทยแล้ว

7) การเผยแพร่ความรู้และประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาคนงานไทยที่ถูกหลอกลวงในต่างประเทศเช่น กรณีการแต่งงานปลอมในต่างประเทศ ซึ่งอาจจะตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์

8) การเตรียมตัวกลับประเทศไทย ควรมีแผนการทำงานในประเทศไทยรองรับ จัดระบบให้มีการรายงานตัวและจัดทำข้อมูลผู้ที่กลับจากทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งการให้ความรู้/จัดอบรมเกี่ยวกับการลงทุน ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในด้านต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายแรงงานคืนถิ่น ส่งเสริมให้แรงงานสามารถใช้เงินทุนที่ได้มาสำหรับการประกอบอาชีพในประเทศได้ โดยไม่ต้องกลับไปทำงานต่างประเทศอีก

9) ควรจัดทำรายชื่อของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีประมาณ 250 บริษัทลงในหนังสือพิมพ์รายวัน ประมาณเดือนละสองครั้ง หรือทำเป็นแผ่นโปสเตอร์แล้วนำไปติดในแต่ละหมู่บ้านที่มีคนไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมาก เพื่อป้องกันการหลอกลวงจากบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนและนายหน้าเถื่อน โดยใช้งบประมาณการจัดทำจากเงินกองทุนช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

2.2 กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดูแลด้านการศึกษา และเป็นหน่วยงานที่มีแหล่งการเรียนรู้อยู่ในชุมชน ในทุกพื้นที่ รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ในต่างประเทศที่มีแรงงานไปทำงานเป็นจำนวนมาก ร่วมมือกับกระทรวงแรงงานในการให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของแรงงานร่วมกับกระทรวงแรงงานในหลักสูตรต่างๆที่ทั้งก่อนไป ขณะทำงานอยู่ต่างประเทศ รวมทั้งหลังกลับจากทำงาน ในต่างประเทศด้วย โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ดังนี้

1) ควรให้ความรู้แก่แรงงานก่อนไป โดยเฉพาะในกลุ่มที่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศ ร่วมกับกระทรวงแรงงานในการจัดอบรมหรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและให้เข้าถึงกลุ่มแรงงานในพื้นที่ ให้แรงงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งการจัดอบรมแรงงานที่กำลังเดินทางในพื้นที่ส่วนภูมิภาค

2) ควรขยายบริการการศึกษานอกระบบ โรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาทางไกล ให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ และในประเทศอื่นๆที่มีคนงานไทยไปทำงานจำนวนมาก ได้แก่ การขยายบริการ กศน. ระดับม.6 การจัดกลุ่มสนใจ โรงเรียนในโรงงานและการขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาผ่านการศึกษาทางไกล

3) ควรใช้บริการสื่อวิทยุและสื่ออื่นๆของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและให้บริการด้านการศึกษา เช่น รายการวิทยุ กศน. การสอนภาษาต่างประเทศ และการรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าขณะทำงานในต่างประเทศ

4) ควรพิจารณาให้วัดไทยและพระสงฆ์ไทยในต่างประเทศมีบทบาทในเชิงรุกในการส่งสอนแรงงานไทยให้รู้จักใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและร่วมจัดการศึกษาให้แรงงานในต่างประเทศด้วย

2.3 กระทรวงการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานที่ดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดของข้อเสนอแนะดังนี้

1) สถานทูตหรือสถานกงสุลในต่างประเทศควรจัดตั้งงบประมาณในการเพิ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่ล่ามและอาสาสมัครในต่างประเทศมากขึ้นในประเทศปลายทางที่มีแรงงานไทยหลังไหลเข้าไปทำงานจำนวนมากขึ้นเช่น เกาหลีใต้ ไต้หวันและอิสราเอล ซึ่งจะทำให้แรงงานไทยได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากรัฐไทยมากขึ้น

2) ควรประสานงานกับองค์กรต่างๆของประเทศปลายทางในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติ และแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานข้ามชาติระหว่างหน่วยงาน รวมถึงร่วมจัดกิจกรรมสำหรับแรงงานไทยในประเทศปลายทางด้วย แต่บางประเทศได้เริ่มทำมาแล้วเช่น ไต้หวัน ที่หน่วยงานของไทยร่วมกับหน่วยงานของไต้หวันในการกิจกรรมสำหรับแรงงานไทยในวันสำคัญของไทย ดังนั้นประเทศที่ยังไม่ได้จัดทำ ควรเริ่มจัดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือและการคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศปลายทาง

3. กรณีการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานประเทศเกาหลีใต้

จากการศึกษาแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีพบว่า ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ EPS มีจุดที่ควรปรับปรุง ได้แก่

1. ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ EPS มีจุดอ่อนอยู่ที่กระบวนการตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ เช่น สถานะทางการเงินของบริษัท ประวัติการทำผิดกฎหมายการจ้างแรงงานของเกาหลี หรือการคัดกรองคุณสมบัติของนายจ้างก่อนการคัดเลือกแรงงานไทย

2. เมื่อนายจ้างมีการคัดเลือกแรงงานแล้ว แรงงานไม่สามารถรับทราบรายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของนายจ้าง หรือของบริษัทได้ ลูกจ้างจะได้รับทราบแค่จะไปทำงานประเภทอะไร นายจ้างชื่ออะไร สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน เป็นต้น แต่จะไม่สามารถรับทราบตำแหน่งงานที่จะทำก่อนเดินทางไปทำงานได้ จึงเป็นจุดหนึ่งเมื่อแรงงานไปทำงานแล้วเป็นตำแหน่งงานที่แรงงานไม่สามารถทำงานได้จึงต้องมีการขอย้ายงาน

3. ปัญหาอุปสรรคในการขอเปลี่ยนนายจ้างมีขั้นตอนยุ่งยาก และใช้เวลานาน หน่วยงานรับผิดชอบมีความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่

4. ขั้นตอนการสมัครไปทำงานในระบบ EPS ต้องมีการทดสอบภาษาเกาหลี กรมการจัดหางานควรจัดให้มีการอบรมภาษาของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโรงเรียนสอนภาษาเกาหลีของเอกชนมีค่าใช้จ่ายสูง

5. ระยะเวลาในการสมัครไปทำงาน EPS มีหลายขั้นตอน และมีระยะเวลารอในการอนุมัติให้ไปทำงานใช้เวลานาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานควรมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบในการจัดส่งแรงงานไทยเพื่อลดระยะเวลาในการรอได้งาน

6. พบปัญหาเมื่อแรงงานเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีแล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา เวลาการทำงาน มีการเรียกเก็บค่าอาหารและที่พัก เป็นต้น ขอให้กระทรวงแรงงานและศูนย์ช่วยเหลือแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีออกตรวจสอบนายจ้างเกาหลีที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างที่ระบุไว้กับลูกจ้างแรงงานไทย

7. อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงโซล ไม่เพียงพอในการรับค่าปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และดูแลผลประโยชน์ให้แรงงานไทย ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าได้ในหลายกรณี

4. กรณีการบริการจัดการแรงงานไทยไปทำงานประเทศมาเลเซีย

จากผลการศึกษา คณะวิจัยขอเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะดังนี้

1) หน่วยงานด้านการตรวจคนเข้าเมืองของไทยควรร่วมมือกับตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียในการตรวจสอบคนไทยที่เดินทางเข้าไปในมาเลเซีย และเก็บข้อมูลคนไทยที่เดินทางไปมาเลเซีย เมื่อคนไทยไม่ได้เดินทางกลับในระยะเวลาที่กำหนด ให้รับแจ้งฝ่ายมาเลเซียเพื่อติดตามคนไทยที่ลักลอบอยู่เกินเวลาที่กำหนด

2) ส่วนใหญ่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซียมากที่สุด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐไทยควรมีแผนพบหรือเอกสารในการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยได้ตระหนักถึงข้อควรระวังในการปฏิบัติตนในสังคมวัฒนธรรมของมาเลเซียประเทศ เนื่องจากประเทศมาเลเซียเป็นสังคมมุสลิมจึงมีความละเอียดอ่อนในด้านศาสนาและความเป็นอยู่เชิงวัฒนธรรม ดังนั้นการปฏิบัติตนที่ไม่เคารพจารีตประเพณีของคนมาเลเซีย อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและความเป็นอยู่ในมาเลเซียได้ ดังนั้นการให้ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. "ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง เรื่องจำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557." [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://stat.bora.dopa.go.th/stat/pk/pk_57.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558.
- ชิดชนก ราธิมูลาและคณะ. 2556. แนวทางการจัดสวัสดิการ การกำหนดค่าธรรมเนียมที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานร้านอาหารไทย ผันเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของมาเลเซียอย่างถูกกฎหมาย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ประพันธ์ ดิษยทัต. 2558. ปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล, หลักสูตรนักบริหารการทูตรุ่นที่ 7 ปี พ.ศ. 2558 สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. 2558. เอกสารสถานการณ์แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี.
- วิเชียร กันธุตุริต. 2553. แนวทางการช่วยเหลือแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการมีงานทำ : กรณีศึกษาแรงงานร้านอาหาร (ต้มยำ) ในมาเลเซีย. ผลงานหมายเลข 3 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ (นักวิชาการแรงงานเชี่ยวชาญ) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- วิลาลินี อาริยะกิจโกศล, การย้ายถิ่นไปทำงานในรูปแบบไม่ปกติและการละเมิดทางเพศของแรงงานหญิงไทย : กรณีศึกษาธุรกิจนวดแผนไทยในกรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557
- สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. 2542. ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. 2553. ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพร บุญมาก. 2556. การส่งเงินกลับบ้าน: แรงงานไทยเชื้อสายมลายูในประเทศมาเลเซีย. วารสารปาริชาติ ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, เมษายน – กันยายน 2556

สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. 2556. สถิติจำนวนแรงงานไทย จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (รวมทุกประเทศ) จำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ ยอดสรุปประจำปี พ.ศ. 2555. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, มกราคม 2556.

สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. 2555. สถิติจำนวนแรงงานไทย จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (รวมทุกประเทศ) จำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ ยอดสรุปประจำปี พ.ศ. 2554. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, มกราคม 2555.

สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, คู่มือแรงงานไทย การใช้ชีวิตและทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, กรุงเทพฯ, 2556

สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, เอกสารข้อมูลแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, กรุงเทพฯ, 2558

สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. 2559. แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย. ระบบออนไลน์. 18 กุมภาพันธ์ 2559. แหล่งที่มา: http://malaysia.mol.go.th/trends_opportunities. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2558.

สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. 2559. ทางการมาเลเซียประกาศใช้ระบบ FWCMS. ระบบออนไลน์. 18 กุมภาพันธ์ 2559. แหล่งที่มา: <http://malaysia.mol.go.th/node/586>. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2558.

สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. 2559. แรงงานไทยโปรดทราบ! รัฐบาลมาเลเซียประกาศกำหนดให้แรงงานต่างชาติ รับผิดชอบค่า Levy เอง. ระบบออนไลน์. 3 มีนาคม 2559. แหล่งที่มา: <http://malaysia.mol.go.th/node/510> สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2559.

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. 2546. ชุดเตรียมความพร้อมแรงงานไทยคืนถิ่น. โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สกว. เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ, ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, สถาบันเอเชียศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ธันวาคม 2546.

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. 2554. หลักสูตรการฝึกอบรมการต่อต้านการแสวงประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน โดยกลไกการป้องกันและเฝ้าระวังอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานคืนถิ่น. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, สถาบันเอเชียศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Department of Immigration Malaysia, (2556). *Unskilled Foreign workers who allow to work in Malaysia*. Retrieved 1 July 2556. Web site: main-services/foreign-worker

Department of Fisheries Malaysia. 2014. Annual Fisheries Statistics Vol.1, 2014. Online. Available from: <http://www.dof.gov.my/en/perangkaan-perikanan-jilid-1-2014>

- Kementerian Sumber Manusia. 2010. Statistik Pekerjaan Dan Perburuhan. Online. Available from:
http://myhos.mohr.gov.my/ebook/istatistik4_2015/bil4_2015.pdf
- Nicolai Piper. (2013). *Migration Labor in Malaysia*. Retrieved 1 July 2016. Web site
http://www.fes.de/aktuell/focus_interkulturelles/focus_1/documents/6_000.pdf,
- Performance Management and Delivery Unit. 2010. Economic Transformation Programme. Online.
Available from: <http://etp.pemandu.gov.my/annualreport2014/>
- Seoul Global Center, Guide for Living in Seoul, 2015

ภาคผนวก

โครงการวิจัย การบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

คำสั่ง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หรือ X ลงใน ☐ เติมข้อความลงใน ให้ครบทุกข้อ และหลังจากผู้สัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จขอให้ตรวจสอบข้อมูลให้ครบถ้วน หากข้อใดผู้ตอบเลือกที่จะไม่ให้ข้อมูลให้ปล่อยว่างข้อนั้นไว้

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 สถานภาพครอบครัว

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า ☐ หม้าย

1.4 นับถือศาสนาใด

☐ พุทธ ☐ คริสต์ ☐ อิสลาม ☐ ฮินดู อื่นๆ ☐

1.5 อาชีพปัจจุบัน

☐ ก่อสร้าง ☐ ค้าขาย
☐ โรงงาน ☐ เกษตร (เช่น ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์)
☐ รับจ้าง ☐ งานบริการ (เช่น พนักงานเสิร์ฟ หมอนวด เป็นต้น)
☐ อื่นๆ

1.6 รายได้ปัจจุบัน บาท

1.7 รายได้ครั้งล่าสุดเมื่อทำงานในต่างประเทศ บาท

1.7 การส่งเงินกลับ

☐ ไม่ส่ง ☐ ส่ง

1.7.1 ส่งทุก ๆ (เดือน /ปี)

1.7.2 ส่งจำนวน (บาท/ครั้ง)

1.8 ลักษณะการได้งานในต่างประเทศ

☐ ผ่านบริษัทจัดหางาน ☐ ผ่านนายหน้า
☐ ไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน ระบุผ่านใคร..... ☐ . อื่นๆ

1.9 ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศที่จ่ายจริง

..... บาท

1.10 จำนวนครั้งที่กลับไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง (ไปแก้ตัว)

..... ครั้ง

1.11 ปัญหาต่างๆ และความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่สำคัญที่สุด (ใส่เลข 1 สำคัญมากที่สุด, 2 รองลงมา, 3 น้อยที่สุด)

- ☐ สภาพความเป็นอยู่ (เช่น สวัสดิการ ที่พัก อาหาร)
- ☐ เงื่อนไขการจ้าง และเงินค่าจ้าง
- ☐ ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง
- ☐ ปัญหาด้านการเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน/ช่วยเหลือ
- ☐ อื่นๆ ระบุ

1.12 ภาวะหนี้สิน จากการไปทำงานต่างประเทศ

- ☐ ไม่มี
- ☐ มี บาท

1.13 ประสบการณ์ถูกหลอกเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

- ☐ ถูกหลอก
- ☐ ไม่ถูกหลอก (ข้ามไปส่วนที่ 2)

1.14 ถ้าถูกหลอก ถูกหลอกโดยใคร

- ☐ คนในครอบครัว /ญาติ
- ☐ คนรู้จักภายในชุมชน
- ☐ บริษัทจัดหางาน
- ☐ นายหน้า
- ☐ จัดหางานผิดกฎหมาย
- ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ 2 ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากต่างประเทศ

2.1 จำนวนปีที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ รวมทุกครั้ง

2.2 ประเทศ / จำนวนปี / ลักษณะงาน / ประสบการณ์ความรู้ ที่ท่านเคยไปทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ 1จำนวนปี.....ลักษณะงาน..... ประสบการณ์/ความรู้ที่ได้.....

ประเทศ 2จำนวนปี.....ลักษณะงาน..... ประสบการณ์/ความรู้ที่ได้.....

ประเทศ 3จำนวนปี.....ลักษณะงาน..... ประสบการณ์/ความรู้ที่ได้.....

ประเทศ 4จำนวนปี.....ลักษณะงาน..... ประสบการณ์/ความรู้ที่ได้.....

2.3 ท่านได้นำทักษะฝีมือ / ประสบการณ์ / ความรู้ที่ได้ จากการไปทำงานต่างประเทศ (ที่ระบุไว้ในข้อ 2.2) นำไปใช้งานด้านใดบ้าง

- ☐ ได้นำไปใช้
 - ☐ ด้านเกษตรกรรม ระบุ(เช่น ทำไร่ ทำสวนผลไม้)
 - ☐ ด้านการก่อสร้าง ระบุ (เช่น ทำอาชีพรับเหมาก่อสร้าง)
 - ☐ ด้านงานบริการ ระบุ (เช่น เปิดร้านอาหาร)

☐ อื่นๆระบุ

☐ ไม่ได้นำไปใช้ (ตามข้อ 2.4)

2.4 ปัญหาอะไรบ้างที่ไม่สามารถนำทักษะฝีมือ / ประสบการณ์ / ความรู้เหล่านั้นมาใช้ปฏิบัติ

- ☐ เทคโนโลยีที่ใช้ก้าวหน้ากว่าเมืองไทย ☐ เมืองไทยไม่มีงานนี้
- ☐ ไม่รู้ขั้นตอนการทำงานครบวงจร ☐ อื่นๆ

2.5 ความสามารถ ใช้ภาษาของประเทศที่ท่านเคยไปทำงาน

(กรณีไปหลายประเทศที่ภาษาต่างกัน ให้ตอบประเทศที่อยู่เป็นเวลานานที่สุด หากระยะเวลาเท่ากันให้ผู้ตอบเลือกตอบ)

ภาษา..... ดีมาก ดี น้อย ไม่ได้

การพูด	☐	☐	☐	☐
การฟัง	☐	☐	☐	☐
การอ่าน	☐	☐	☐	☐
การเขียน	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมกับการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายแรงงานไทยในชุมชน

การรับรู้กลไกการคุ้มครองและการสร้างความมั่นคงของเครือข่ายต่างๆ	ดี	พอใช้	น้อย
3.1 กลไกการร้องเรียน			
3.2 ระบบกระบวนการยุติธรรมในประเทศปลายทาง			
3.3 การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ			
3.4 แหล่งทุนสนับสนุน			
3.5 กระบวนการเตรียมความพร้อม/ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ			
3.6 การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน/จัดหางาน			

การมีส่วนร่วมการจัดตั้งและเพิ่มขีดความสามารถของเครือข่าย	เคย	ไม่เคย	ไม่ทราบ
3.7 การรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพ/บริษัทเพื่อช่วยเหลือคนไทยไปทำงานต่างประเทศที่มั่นคง			
3.8 การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างปลอดภัย			
3.9 การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน			
3.10 การหาหน่วยงานเครือข่ายต่างๆในการสนับสนุนการดำเนินการของสหภาพ/บริษัท			

3.11 ท่านอยากให้มีการจัดตั้งองค์กรประเภทใดเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

☐ สหภาพแรงงาน ☐ กลุ่มช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

☐ อื่นๆ ระบุ.....

3.12 ข้อเสนออะไรบ้างที่ต้องการจะเสนอเพื่อให้ปรับแก้ให้ดีขึ้น

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่

- ระบบจัดส่งแบบ EPS ในความคิดของท่าน คิดว่าดีหรือไม่ อย่างไร
- ระบบจัดส่งแบบ EPS ช่วยให้แรงงานไทย safe ค่าใช้จ่ายจริงหรือไม่
- กลไกการคุ้มครองในเกาหลีใต้หรือไม่ เป็นอย่างไร
- นายจ้างให้การสนับสนุนการจ้างงานระบบ EPS หรือไม่
- ข้อจำกัดของการจัดส่งแบบ EPS
- ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบ EPS ให้ดียิ่งขึ้น

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานไทย

แรงงานที่เข้ามาตามระบบ EPS

- ท่านคิดวาระบบนี้จะเข้ามาทำงานใหม่อีกครั้งได้หรือไม่?
- ท่านคิดวาระบบนี้คุ้มหรือไม่
- ท่านคิดว่าสถานการณ์การทำงาน นายจ้าง การได้งานตามระบบ EPS และค่าใช้จ่ายต่างๆ เหมาะสมสำหรับคนไทยมาทำงานเกาหลีหรือไม่

แรงงานที่ไม่ได้เข้ามาตามระบบ EPS

- ท่านทำไมไม่เข้ามาทำงานด้วยระบบ EPS
- ถ้าท่านกลับประเทศไทย และจะเข้ามาทำงานอีกครั้ง ท่านจะเข้ามาทำงานด้วยระบบ EPS หรือไม่

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาก่อนและหลังการอบรม
โครงการ “การบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21”

คำชี้แจง โปรด ทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ถูกต้องที่สุด

การประเมินความรู้ความเข้าใจ

1. ในความคิดของท่าน คิดว่าท่านจะตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์อย่างไร
 - ก. มีคนมาหลอกเอาเงินแล้วไม่จ่าย
 - ข. มีคนมาหลอกท่านว่ากรุงเทพฯมีงานทำ
 - ค. มีคนมาบอกว่ากรุงเทพฯมีงานทำ แล้วพาท่านไปค้าประเวณี
 - ง. นายจ้างว่าจ้างท่านทำงาน แต่ไม่จ่ายเงิน
2. ความรู้ด้านการบังคับใช้แรงงาน
 - ก. นายจ้างให้ทำงานเกิน 10 ชั่วโมง โดยไม่มีเงินล่วงเวลา
 - ข. นายจ้างไม่จ่ายค่าอาหารให้
 - ค. นายจ้างจ้างทำงาน แล้วไม่จ่ายเงิน
 - ง. นายจ้างไม่เคยสนใจเรื่องความเป็นอยู่ของคนงาน
3. ความรู้ด้านกฎหมาย
 - ก. เมื่อเราเข้าทำงานแล้ว คนงานไทยทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - ข. เมื่อเราถูกกดขี่หรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เราสามารถเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - ค. ขณะที่เรากำลังหางาน เราจะได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองคนหางาน
 - ง. ถูกทุกข้อ
4. ความรู้ด้านสิทธิ
 - ก. ขณะที่เราทำงาน เรามีสิทธิประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม
 - ข. เมื่อเราได้รับการช่วยเหลือจากกระบวนการค้ามนุษย์ เราสามารถมีสิทธิได้รับค่าชดเชยความเสียหาย
 - ค. สิทธิด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสิ่งแรกที่เราจะได้รับเมื่อเราได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่
 - ง. ถูกทุกข้อ
5. หากท่านสงสัยว่า นายหน้า สายหรือบริษัทจัดหางานมาเสนองานทำที่เมืองนอกมีจริงหรือไม่ ท่านจะอย่างไรดี
 - ก. โทรมาหาเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดที่เราพักอาศัยอยู่
 - ข. โทรสายด่วนของกระทรวงแรงงาน 1506
 - ค. โทรสายด่วนกรมการจัดหางาน 1694
 - ง. ถูกทุกข้อ
6. ท่านคิดว่าไปทำงานแบบไหนที่ปลอดภัยที่สุด
 - ก. ไปกับรัฐ โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
 - ข. ไปกับบริษัทจัดหางานที่ไหนก็ได้
 - ค. ไปกับสาย นายหน้า
 - ง. ไปกับเพื่อน เพื่อนบ้านหรือคนรู้จัก
7. ท่านคิดว่างานประเภทไหนที่จะเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศมากที่สุด
 - ก. งานก่อสร้าง
 - ข. งานนวดแผนโบราณหรือสปา
 - ค. งานในโรงงานทอผ้า
 - ง. งานในภาคเกษตร

8. ท่านคิดว่าสภาพแรงงานมีบทบาทช่วยเหลือท่านเรื่องใดบ้าง
- ก. คู้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 - ข. เป็นตัวแทน เจริญ ทำความตกลง เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์
 - ค. ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานการทำงาน
 - ง. ถูกทุกข้อ
9. ท่านคิดว่า หากท่านตั้งใจจะไปทำงานต่างประเทศ สิ่งที่ท่านต้องการรู้หรือเตรียมความพร้อมไว้ก่อนคืออะไร
- ก. ด้านภาษาของประเทศที่จะไป
 - ข. ด้านสภาพสังคมวัฒนธรรมของประเทศที่จะไปทำงาน
 - ค. ด้านฝีมือแรงงานของงานที่เราต้องการจะไปทำ
 - ง. ถูกทุกข้อ
10. ท่านคิดว่าสิ่งที่สำคัญเมื่อเรตัดสินใจจะไปทำงานต่างประเทศแล้ว เราควรป้องกันเงินเราสูญเปล่าได้อย่างไร
- ก. เมื่อจ่ายเงินทุกครั้ง ขอใบเสร็จหรือเก็บสำเนาการโอนเงินทุกครั้ง
 - ข. จะไปทำงานเมืองนอกต้องมีสัญญาจ้างงาน ไม่เช่นนั้นจะไปทำงานแบบผิดกฎหมาย
 - ค. ตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานนี้มีจริงหรือไม่ โดยโทรหาจัดหางานจังหวัด
 - ง. ถูกทุกข้อ
11. ท่านคิดว่า การบริหารด้านการเงินอย่างไรจึงจะคุ้มค่ากับการทำงานต่างประเทศ
- ก. เมื่อไปทำงานที่ต่างประเทศแล้ว ควรประหยัด และไม่เล่นการพนัน
 - ข. ควรให้คู่สมรสของเราทำบัญชีรายรับรายจ่าย
 - ค. ไม่ควรรนำเงินที่ได้รับจากต่างประเทศไปใช้อย่างฟุ่มเฟือย
 - ง. ถูกทุกข้อ
-

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบประเมิน

เฉลย (1) ก. (2) ก. (3) ง. (4) ง. (5) ง. (6) ก. (7) ข. (8) ง. (9) ง. (10) ง. (11) ง.

โครงการ การบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21

หมู่บ้าน.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด เพชรบูรณ์/ อุตรดิตถ์

แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่นประจำเดือน.....ปี พ.ศ. 2558/ 2559

ชื่อผู้เก็บข้อมูล โทรศัพท์ อีเมล

ลำดับ	ชื่อ/ นามสกุล	เพศ	อายุ	การเดินทาง ไปทำงาน แบบ*	ไปทำงาน แบบเต็ม/ แท็ค/สวม แท็ค	ระยะเวลา ทำงาน (เดือน/ปี)	เงินค่าหัวที จ่ายรวม	จ่ายเงินไป กี่รอบ	ชื่อของบริษัทหรือผู้ที่รับ เงินจากคนงาน	ท่าน เดินทางไป กับใคร	ประเทศที่ เดินทางไป	ตำแหน่ง งานที่ไปทำ	ค่าจ้างใน ต่างประเทศ ต่อเดือน	ได้ไป / ไม่ได้ไป

จัดทำโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ *เดินทางไปทำงานแบบ (1) ไปด้วยตนเอง (2) รัฐจัดส่ง (3) บริษัทจัดหางาน (4) นายจ้างพาไป (5) ผูกงานกับนายจ้างในต่างประเทศ (6) ไปกับทัวร์

คู่มือ

แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

และ แรงงานไทยคืนถิ่น



ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สนับสนุนการวิจัยโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)



สารบัญ

		หน้า
	เนื้อหาสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	
1	ค่าใช้จ่าย รายได้และความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1
1.1	ค่าใช้จ่ายในการเตรียมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1
1.2	ตัวอย่างรายได้ขั้นต่ำและการหักเงินค่าใช้จ่ายในประเทศต่างๆ	2
1.3	ความคุ้มค่า กรณีไปทำงานที่ได้วัน	2
2	วิธีการป้องกันตนเองจากการถูกสาย/ นายหน้า/ บริษัทจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ	3
3	ข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติ เมื่อไปทำงานอยู่ในต่างประเทศ	4
3.1	ข้อห้าม	4
3.2	ข้อควรปฏิบัติ	4
4	แหล่งทุน (เงินกู้)	5
5	สถานที่ติดต่อของหน่วยงานราชการไทย กรณีท่านมีข้อสงสัยหรือไม่มั่นใจว่าถูกเอาเปรียบหรือไม่	6
	เนื้อหาสำหรับแรงงานไทยคืนถิ่น	
1	วิธีการบริหารจัดการรายได้ที่ได้จากต่างประเทศ	9
2	วิธีการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ	9
3	แหล่งทุน (เงินกู้) ของรัฐในการต่อยอดธุรกิจหรืองานเกษตรกรรม/ วิชาหกิจชุมชน	9
4	การวางแผนอาชีพ หลังกลับจากต่างประเทศ	10
5	โครงการที่หน่วยงานของรัฐให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานที่กลับมาแล้ว	10
6	โครงการรับรองประสบการณ์แรงงานคืนถิ่น	11
7	โครงการที่สนับสนุนอาชีพเพื่อแรงงานไทยจากหน่วยงานของรัฐ	12
8	การทำบัญชีครัวเรือน	12
9	การเตรียมตัวด้านอาชีพ	13

เนื้อหาสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

1. ค่าใช้จ่าย รายได้และความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1.1 ค่าใช้จ่ายในการเตรียมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
ค่าตัวเครื่องบิน	แล้วแต่ประเทศที่ท่านจะเดินทางไปและขึ้นอยู่กับราคาโปรโมชั่นของสายการบินต่างๆด้วย เช่น ● ใต้หวันประมาณ 12,000 – 15,000 บาท ● เกาหลีใต้ประมาณ 12,000 – 15,000 บาท ● อิสราเอลประมาณ 22,000 – 27,000 บาท ● ญี่ปุ่นประมาณ 18,000 – 20,000 บาท ●ฮ่องกงประมาณ 8,000 – 10,000 บาท
ค่าหนังสือเดินทาง	1,000 บาท
ค่าวีซ่า	แล้วแต่ธรรมเนียมของประเทศปลายทาง เช่น ● ใต้หวัน 1,500 บาทต่อคน ● อิสราเอล 700 บาท ● ญี่ปุ่น ครั้งเดียวไปกลับ 1120 บาทและไปกลับหลายครั้ง 2240 บาท ● ฮ่องกงและเกาหลีใต้ฟรีวีซ่า แต่ต้องมีหลักฐานถิ่นที่พักและวัตถุประสงค์ที่จะเข้าไปในสองประเทศนี้
ค่าตรวจสุขภาพ	ไม่เกิน 1,500 บาท
โรคต้องห้าม	โรคเอดส์, วัณโรค, ซิฟิลิส, พยาธิ, ไวรัสตับอักเสบบ, มาลาเรียและมีสารเสพติดในร่างกาย
ค่าทดสอบฝีมือ	ไม่เกิน 500 บาท
เงินสทบกองทุนคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	500 บาท
ค่าหัว	● กรณีไปโดยรัฐจัดส่ง ไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่ถ้าไปโดยบริษัทจัดหางานแล้วแต่บริษัทจะเรียกเก็บ แต่ต้องไม่เกินที่รัฐกำหนด ● กรณีเกาหลีมีค่าประกันเดินทางกลับ-ถ้าหนีแทลหรือกลับก่อนสัญญาครบจะไม่ได้เงินส่วนนี้คืน)

1.2 ตัวอย่างรายได้ขั้นต่ำและการหักเงินค่าใช้จ่ายในประเทศต่างๆ

ลำดับ	ประเทศ	ค่าแรงขั้นต่ำ / เดือน	ค่าใช้จ่ายที่จะโดนหักเมื่ออยู่ประเทศปลายทาง
1	ไต้หวัน	19,720 เหรียญไต้หวัน	• ค่าภาษีหากเข้าพำนักในไต้หวันไม่ครบ 183 วันใน 1 ปีภาษี (1 ม.ค.ถึง 31 ธ.ค.) เสียภาษี 20 % • ค่าภาษีหากเข้าพำนักในไต้หวันครบ 183 วันใน 1 ปีภาษี (1 ม.ค.ถึง 31 ธ.ค.) เสียภาษี 10 % • ค่ากันหนี้ 3,000 เหรียญไต้หวัน • หักค่าประกันสังคม • บางแห่งหักค่าที่พักและอาหาร
2	เกาหลีใต้	ประมาณ 28,000 - 35,000 บาท	ค่าภาษี
3	อิสราเอล	ประมาณ 25,000 - 30,000 บาท	ค่าภาษี
4	ญี่ปุ่น	ประมาณ 18,000 - 25,00 บาท	ค่าภาษี
5	ฮ่องกง	ประมาณ 15,000-20,000 บาท (2,500 เหรียญฮ่องกง)	ไม่มี (เป็นค่าจ้างตำแหน่งกรรมกรทั่วไปและแม่บ้าน)

1.3 ความคุ้มค่า กรณีไปทำงานที่ไต้หวัน

ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายจริง	บาท	รายได้	บาท
ถ้าจ่ายค่าหัวให้บริษัทจัดหางาน/นายหน้า โดยฐานครอบครัวละ 5 ต่อเดือน กู้ 1 ปี ดอกเบี้ย = $(5 \times 12 \times 200,000) / 100 = 120,000$ รวมดอกเบี้ยและเงินต้น = 320,000 บาท	200,000	คนงานทั่วไป 19,720 เหรียญไต้หวัน เดือน (ไม่รวม OT)	19,720
1.1 กู้ 1 ปี เสียดอกเบี้ย	120,000	ทำงานปีแรก เสียค่าใช้จ่ายประมาณ	12,000
1.2 กู้ 2 ปี เสียดอกเบี้ย	240,000	ทำงานปีที่ 2 เสียค่าใช้จ่ายประมาณ	9,000
1.3 กู้ 3 ปี เสียดอกเบี้ย	360,000	ทำงานปีแรก เสียค่าใช้จ่ายประมาณ	8,500
ดังนั้น			
ถ้ากู้ 1 ปี รวมเป็นหนี้ (รวมต้นและดอก) ร้อยละ 5 ต่อเดือน	320,000	รายได้ 1 ปี ยังไม่หักค่าใช้จ่าย	236,640
ถ้ากู้ 2 ปี	440,000	รายได้ 2 ปี	473,280
ถ้ากู้ 3 ปี	560,000	รายได้ 3 ปี	709,920

2. วิธีการป้องกันตนเองจากการถูกสาย/ นายหน้า/ บริษัทจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ

เนื่องจากการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศกันมากขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านจึงควรมีความรู้ในการป้องกันการถูกหลอกลวงดังนี้

1. การไปทำงานต่างประเทศ เป็นสิทธิที่ท่านทำได้ บริษัทจัดหางานและนายหน้าจะต้องทำตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานพ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และท่านอย่ากลัวว่าจะไม่ได้ไปและทำตามนายหน้าทุกอย่าง โดยไม่ตรวจสอบและคำนึงถึงสิทธิของท่าน หากมีข้อสงสัยรีบติดต่อจัดหางานจังหวัดของท่าน หรือสายด่วน 1694 หรือ 1695
2. เมื่อมีสาย, นายหน้าหรือบริษัทจัดหางานมาชักชวนไปทำงานต่างประเทศ ควรตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานและงานที่อ้างนี้มีจริงหรือไม่ โดยโทรศัพท์ถึงกรมการจัดหางานหรือจัดหางานจังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ ซึ่งท่านสามารถใช้โทรศัพท์สายด่วน 1694 หรือ 1695 และควรให้ผู้นำหมู่บ้านได้รับรู้และเป็นพยาน
3. เมื่อท่านใช้เอกสารสิทธิของตนเองหรือคำประกัน ให้ทำโดยมีผู้นำหมู่บ้านหรืออบต. เป็นพยาน
4. เมื่อท่านจ่ายเงินสด ควรเรียกขอใบเสร็จที่ระบุจำนวนเงินตามที่จ่ายจริงเป็นหลักฐานไว้ทุกครั้ง และควรมีพยานรับรู้ในการจ่ายเงินของท่านเช่น ผู้ใหญ่บ้าน, กำนันหรือ อบต.
5. หากท่านภายใน 1 เดือนหลังจากท่านจ่ายเงินไปแล้วและไม่ได้เดินทาง ให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่ของจัดหางานจังหวัดใช้โทรศัพท์สายด่วน 1694 หรือ 1695 หรือให้รีบแจ้งผู้นำหมู่บ้าน/ อบต. เพื่อขอความช่วยเหลือ และให้ท่านบันทึกผลการติดต่อไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง
6. ถ้าพบว่าท่านถูกหลอกลวงและบริษัทจัดหางานจดทะเบียนถูกกฎหมาย ท่านสามารถฟ้องต่อศาลแรงงานในจังหวัดที่ท่านติดต่อสมัครงานหรือที่บริษัทฯตั้งอยู่ และกรณีที่เป็นบริษัทฯอื่น ให้ไปแจ้งความกับสถานีตำรวจให้ดำเนินคดี ซึ่งท่านต้องมีพยานบุคคลในการรับรู้เรื่องการจ่ายเงินด้วย ท่านจึงจะได้เงินคืน
7. หากท่านได้บิน แต่ถูกลอยแพ ให้แจ้งต่อตัวแทนสำนักงานแรงงานไทย, เจ้าหน้าที่ในสถานทูตหรือสถานกงสุลไทย, องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่ทำงานด้านแรงงานในประเทศที่ท่านทำงาน ตามเอกสารแผ่นพับของทางรัฐบาลหรือเอกชนที่แจกไว้ก่อนบิน และควรให้ครอบครัวเก็บไว้ด้วย
8. การไปทำงานโดยการสวมแท็ก เป็นขั้นตอนผิดกฎหมาย และอย่าใช้เอกสารเช่นพาสปอร์ตหรือบัตรประจำตัวปลอม หรือหลักฐานปลอมเช่น ปัสสาวะ เป็นต้น เมื่อจับได้จะถูกส่งกลับทันที
9. เอกสารของท่านเช่น พาสปอร์ต ให้ขอลับจากบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าให้หมด เพื่อนายจ้าง, บริษัทฯหรือนายหน้านำไปใช้ประโยชน์ในทางไม่ดี

- อย่ากลัวว่าจะไม่ได้บิน ถ้าท่านถูกหลอก ท่านก็ไม่ได้บินเหมือนกัน ดังนั้นควรรักษาสีทธิและเงินของท่านไว้ อย่าลืมว่าคนถูกหลอก ไม่เคยได้เงินคืนเลย
- ถึงเคยไปทำงานเมืองนอกมาแล้ว และจะไปอีก ก็ยังถูกหลอกได้ จึงควรระวังให้ดี
- ถ้าท่านมีงานทำในประเทศ ควรพิจารณาไว้ดีกว่าตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีกว่า ท่านได้อยู่กับครอบครัวและท่านไม่ต้องเสี่ยงด้วย

3. ข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติ เมื่อไปทำงานอยู่ในต่างประเทศ

3.1 ข้อห้าม

1. ห้ามพาครอบครัวมาอยู่ด้วย
2. ความชำนาญงานไม่ตรงกับงานที่แจ้งขอรับอนุญาตไว้
3. ไม่ผ่านการตรวจร่างกาย
4. แต่งงาน ตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรในระหว่างการรับจ้างงาน
5. เอกสารและข้อมูลที่แจ้งเพื่อขอรับใบอนุญาตการจ้างงาน ไม่ตรงกับความเป็นจริง
6. ห้ามเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่โดยไม่ได้รับอนุญาต
7. ห้ามเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต
8. ห้ามทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับอนุญาต
9. ห้ามฝ่าฝืนกฎหมายแห่งประเทศนั้นๆ หรือประพฤตินิสัยที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงานของสังคมเช่น ลัก

ขโมย, เล่นการพนัน, ทะเลาะวิวาท เป็นต้น

3.2 ข้อควรปฏิบัติ

1. ต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน กฎข้อบังคับและระเบียบต่างๆของนายจ้างอย่างเคร่งครัด
2. ห้ามเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงานก่อนครบสัญญาจ้างเพราะผิดกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน
3. กรณีพบปัญหาและไม่สามารถแก้ไขด้วยตนเองหรือนายจ้างแก้ไขปัญหาก็ไม่ได้ โปรดติดต่อเจ้าหน้าที่ในสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยประเทศที่ทำงาน
4. ต้องอดทนและขยันทำงาน
5. ไม่ดื่มสุรา, เล่นการพนัน, เสพยาเสพติดและก่อการทะเลาะวิวาท ถ้าถูกจับจะส่งกลับทันที
6. ไม่ทำอะไรที่ลบหลู่ศาสนาหรือความเชื่อทางศาสนาของประเทศที่ไปทำงาน
7. ควรปฏิบัติต่อคนต่างชาติและเจ้าของประเทศด้วยความสุภาพเรียบร้อยและมีมารยาท
8. พยายามสังเกตว่าคนอื่นปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อติดต่อกับคนท้องถิ่นและปฏิบัติตาม

4. แหล่งทุน (เงินกู้)

ชื่อธนาคาร	คุณสมบัติผู้กู้	หลักประกันการกู้	วงเงินกู้	อัตราดอกเบี้ย	ระยะเวลาให้กู้
กรุงไทย	1. ต้องเป็นผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานที่ได้จดทะเบียนไว้ต่อกรมการจัดหางานและเป็นผู้ที่มีหนังสือรับรองสิทธิในการขอกู้เงินตามโครงการที่กรมการจัดหางานออกให้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน มายังต่อธนาคาร 2. ต้องเป็นผู้มีรายได้สุทธิจากค่าจ้างแรงงานรายเดือนไม่น้อยกว่า 2 เท่าของจำนวนเงินที่ต้องผ่อนชำระในแต่ละงวด 3. ต้องเป็นผู้เปิดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์กับธนาคาร และต้องทำหนังสือยินยอมโอนเงินรายได้สกุลเงินตราต่างประเทศมาชำระหนี้ตามแบบและวิธีการที่ธนาคารกำหนด	1.เงินฝากธนาคาร 2. ธนบัตร 3. ที่ดินหรือที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างในท้องที่ที่สาขาตั้งอยู่หรือท้องที่จังหวัดใกล้เคียงจำนองเป็นประกัน	รายละเอียดไม่เกิน 90,000 บาท	คิดดอกเบี้ยในอัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้ารายย่อยชั้นดี -3 (MRR.-3) (อัตราดอกเบี้ยดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงตามประกาศของธนาคาร	ไม่เกิน 18 เดือน และต้องไม่เกินกำหนดอายุสัญญาว่าจ้าง
กรุงศรีอยุธยา	เงื่อนไขเหมือนธนาคารกรุงไทย	เงื่อนไขเหมือนธนาคารกรุงไทย	รายละเอียดไม่เกิน 150,000 บาท	เงื่อนไขเหมือนธนาคารกรุงไทย	เงื่อนไขเหมือนธนาคารกรุงไทย
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธกส.)	1.ผู้กู้ต้องเป็นเกษตรกรที่ธกส.ได้รับขึ้นทะเบียนเป็นลูกค้าประจำสาขาโดยมีคุณสมบัติตรงตามที่ ธกส. กำหนด 2.เกษตรกรลูกค้าธกส.ขอกู้เงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของตนเองหรือบุคคลในครอบครัวในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่เป็นการจัดส่งโดยกรมการจัดหางานหรือโดยบริษัทจัดหา	1.การรับรองรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมกันระหว่างลูกค้าในกลุ่มเดียวกัน 2. มีลูกค้าประจำสาขาหรือบุคคลอื่นที่ธกส.พิจารณาเห็นสมควรให้เป็นผู้ค้ำประกันอย่างน้อย 2 คน	รายละเอียดไม่เกิน 180,000 บาท	คิดดอกเบี้ยเงินกู้ในอัตราลูกค้าชั้นดีเยี่ยม(MLR.) (อัตราดอกเบี้ยดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงตามประกาศของธนาคาร	เงื่อนไขเหมือนธนาคารกรุงไทย

	งานที่ได้จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน 3. เกษตรกรลูกค้าหรือบุคคลในครอบครัวที่จะไปทำงานต่างประเทศจะต้องเป็นผู้ผ่านขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานเป็นที่เรียบร้อย 4. ผู้ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะต้องมีรายได้สุทธิจากค่าจ้างแรงงานต่อเดือนไม่น้อยกว่า 2 เท่าของจำนวนเงินที่ต้องผ่อนชำระเงินกู้ตามโครงการ	3. อสังหาริมทรัพย์ที่ยังไม่ได้จำนองต่อเจ้าหนี้อื่น 4. หลักทรัพย์รัฐบาลไทยหรือเงินฝากในชกส. ค่าประกันเงินกู้ 5. หลักประกันอื่นๆตามที่คณะกรรมการชกส. เห็นชอบ			
--	--	---	--	--	--

สถานที่ติดต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรประจำพื้นที่ของท่าน

- สาขาสามแยกวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ รหัสสาขา : 0782
เลขที่ 267 ม.1 ต.สระประดู่ อ.วิเชียรบุรี จ.เพชรบูรณ์ 67130
โทรศัพท์ 0-5692-8131 โทรสาร 0-5692-8129
- สาขาหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รหัสสาขา : 0248
69 ม.10 ถนนอุดร - สกล ต.หนองหาน อ.หนองหาน จ.อุดรธานี 41130
โทรศัพท์ (042) 261188, 261219, 261345 โทรสาร (042) 209329

5. สถานที่ติดต่อของหน่วยงานราชการไทย กรณีท่านมีข้อสงสัยหรือไม่มั่นใจว่าถูกเอาเปรียบหรือไม่

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน: สำนักงานแรงงาน	สถานที่ตั้ง	เบอร์โทร	แฟกซ์
1	ประเทศซาอุดีอาระเบีย เมืองรียาด	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, Diplomatic Quarter, Ibun Banna Road P.O.box 94370, Riyadh 1169 Saudi Arabia	488 0797, 488 1179	488 1176
2	ประเทศซาอุดีอาระเบีย เมืองเจดดาห์	Office of Labour Affairs, Royal Thai Consulate-general, P.O.box 2224, Jeddah 21451 Saudi Arabia	665 5317	665 5318

3	ประเทศคูเวต	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, 28 Block 49 Ali Bin Abi-Taleb Street, Area 3 Surra, P.O.Box Bayan 43757, Kuwait	533 5392	533 5392
4	ประเทศสิงคโปร์	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, 180 Cecil Street # 03-01 AB Bangkok Bank Building, Singapore 069546	224 1797, 224 9940	225 9995
5	ประเทศกรีซ	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, 28 Argonafton st., Halandi 15232, Athens, Greece.	681 3274	684 8330
6	ประเทศบรูไน	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, No.2 Lot 25251 Simpang 682, Jalan Tutong, Kampong Bunut, Bandar Seri Begawan BF 1320, Brunei Darussalam	653 517	653 516
7	ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) กรุงไทเป ไต้หวัน	Thailand Trade and Economic Office, Labour Affairs Division, 8 th Fl., 163 Keelung Rd.,Section 1, Taipei, Taiwan.	2761 4417-8, 2764 5845	2761 4415
8	ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) เมืองเกาสง ไต้หวัน	Thailand Trade and Economic Office, 80 14-4 Fl., Jintzu Rd., Kaoshiung city,Taiwan.	392 7620, 395 8745	392 5914
9	เขตการปกครองพิเศษฮ่องกง	Royal Thai Consulate-general, Labour Section 22/F, Room 2202, Bangkok Bank Building, 14-20 Bonham Strand west road, Sheung Wan, Hong Kong	2845 0086, 2845 0961, 2530 2343	2845 0830
10	ประเทศมาเลเซีย	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, 206 Jaln Ampang 50450, Kuala Lumpur, Malaysia	245 5868, 245 6004	242 7000
11	ประเทศญี่ปุ่น	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, House Hanabusayama # 201, No. 3-11-1, Kamiossaki, Shinakawa-ku, Tokyo 141, Japan	5423 6656	3280 0730
12	ฝ่ายแรงงานและสวัสดิการสังคม สถานเอกอัครทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล	Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, Golda Center, 21 Shaul Hamalech Boulevard, Telaviv 64367 Israel	695 8980, 695 8977	695 8991
13	สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล ประเทศเกาหลี	Royal Thai Embassy, 653-7 Hannam-Dong, Yongsan-ku, Seoul.	795 3098 795 0095	

เนื้อหาสำหรับแรงงานไทยกินถิ่น

1. วิธีการบริหารจัดการรายได้ที่ได้จากต่างประเทศ

- ใช้จ่ายอย่างประหยัด รับผิดชอบและจัดสรรเงินเป็นส่วนๆเพื่อใช้ในครัวเรือน
- จะเก็บเงินอย่างไร เช่น ฝากธนาคาร ลงทุนและนำไปประกอบอาชีพ
- จัดตั้งหรือรวมตัวเป็นกลุ่มสหกรณ์ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์
- ส่งเงินเข้าบัญชีส่วนตัวของตนเอง และไม่ควรถอนก่อนกลับ
- หาอาชีพเสริมหรือทำงานล่วงเวลาในต่างประเทศ

2. วิธีการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ

- หาความรู้ในเรื่องที่อยากทำเช่น ข้อมูลงานเกษตร เทคโนโลยีการเกษตรและงานช่างต่างๆ
- เข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอบรมในวันหยุดเช่น เรียนทำบัญชี ฝึกทำอาหาร นวดแผนไทย
- หาที่เรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาของตัวเองเช่น กศน. หรืออาชีวะ

3. แหล่งทุน (เงินกู้) ในการต่อยอดธุรกิจหรืองานเกษตรกรรม/ วิสาหกิจชุมชน

ในปัจจุบันมีแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานต่างๆที่เป็นสถาบันการเงินทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สนใจและตั้งใจที่จะพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งมีทั้งแบบเงินกองทุนที่ให้เปล่า กองทุนหมุนเวียน มีดอกเบี้ยและไม่มีดอกเบี้ย ยังมีสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อประกอบอาชีพอิสระของธนาคารพาณิชย์ โดยในที่นี้นายกตัวอย่างมาให้พิจารณา ดังนี้

- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธกส.) สินเชื่อวิสาหกิจชุมชน สนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ โดยให้สินเชื่อแก่เกษตรกร เพื่อการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร

- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank) ให้การสนับสนุนด้านเงินทุนและให้คำปรึกษา แนะนำและเพิ่มเติมศักยภาพในเชิงการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ

โทรศัพท์ 02-2201-3700-10, 02-684-6000, โทรสาร 02-201-3723-4

- ธนาคารกรุงไทย สินเชื่อบุคคลสำหรับเจ้าของกิจการและผู้ประกอบการที่ต้องการเงินทุนหมุนเวียน เพื่อขยายธุรกิจ ซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ ในโครงการบริการสินเชื่อกรุงไทย SME

โทรศัพท์ 02-255-2222

• ธนาคารออมสิน สินเชื่อเพื่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SME สินเชื่อผู้ประกอบการรายใหม่ สินเชื่อเพื่อการสร้างงาน สินเชื่อसानฝันสู่อาชีพ

โทรศัพท์ 02-299-8000 หรือสายด่วน 1115

• กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ให้คำปรึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจและการให้บริการเงินทุนหมุนเวียน

โทรศัพท์ 02-202-4514-20

4. การวางแผนอาชีพ หลังกลับจากต่างประเทศ

งานเกษตร	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	งานโรงงาน	รับจ้าง
• เกษตรดั้งเดิม	• ร้านอาหาร	• ตามจังหวัดที่เปิดรับ	• ตัดเย็บเสื้อผ้า
• เกษตรผสมผสาน	• ขายของชำ		• งานช่างต่างๆ
• เกษตรพอเพียง	• ร้านกาแฟ/เครื่องดื่ม		• ขนรักษาความปลอดภัย
• เกษตรปลอดสารพิษ	• อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า		• พนักงานส่งของตามห้างต่างๆ
• เกษตรแนวใหม่	• อิเลคทรอนิกส์/ มือถือ		• ขับรถขนส่งต่างๆ
• เลี้ยงสัตว์			

หน่วยงานของรัฐที่ท่านสามารถปรึกษาการวางแผนอาชีพได้ ดังนี้

- งานเกษตร – เกษตรตำบล/ อำเภอและจังหวัด
- ประกอบธุรกิจส่วนตัว – ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- งานโรงงาน – จัดหางานจังหวัด
- งานรับจ้าง – จัดหางานจังหวัด

5. โครงการที่หน่วยงานของรัฐให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานที่กลับมาแล้ว

- โครงการรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย
สถานที่ติดต่อ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.)
ถนนสุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 02 6687123 ต่อ 2531 โทรสาร 02 6687329
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
578 หมู่ 4 บ้านจัน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
โทรศัพท์ 042 341 629-30 โทรสาร 042 341 629 ต่อ 106

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี

17 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ 0-4222-3461 โทรสาร 0-4224-7178

6. โครงการรับรองประสบการณ์แรงงานคืนถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อออกใบรับรองประสบการณ์ให้กับแรงงานคืนถิ่น และได้จัดให้มีการประเมินความรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเทียบโอนคุณวุฒิการศึกษาให้แรงงานคืนถิ่นด้วย

ประโยชน์ที่แรงงานคืนถิ่นจะได้รับ

- สามารถนำหลักฐานใบรับรองประสบการณ์ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานออกให้ ในสาขาที่ผ่านการประเมินไปแสดง เพื่อสมัครงานหรือประกอบกิจการของตนเองได้ ซึ่งจะทำให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น
- สามารถนำวุฒิที่ได้รับจากการเทียบโอนประสบการณ์ไปแสดง เพื่อสมัครงานหรือศึกษาต่อเนื่องได้

สาขาอาชีพที่จัดให้มีการทดสอบเพื่อออกใบรับรอง

ช่างเชื่อมอาร์คโลหะด้วยมือ	ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	ช่างก่ออิฐ
ช่างฉาบปูน	ช่างไม้ก่อสร้าง	ช่างทอและสุสานท์
ช่างช่างเหล็กเสริมคอนกรีต	ช่างไม้เฟอร์นิเจอร์	ช่างสีอาคาร
ช่างบุครุภัณฑ์	ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี	ช่างแต่งผมสตรี
ช่างเชื่อมไฟฟ้า	ช่างกลึงโลหะ	ช่างไม้เครื่องเรือน
ช่างซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน	ช่างไฟฟ้าในรถยนต์	ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์

หมายเหตุ: โปรดสอบถามศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ท่าน เนื่องจากในอนาคตอาจมีการขยายอีกตามประสบการณ์ของแรงงานคืนถิ่นในแต่ละพื้นที่

ระดับความรู้ที่จัดให้ทดสอบเพื่อเทียบโอนวุฒิการศึกษา

- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

สามารถสมัครโครงการได้ที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

7. โครงการที่สนับสนุนอาชีพเพื่อแรงงานไทยจากหน่วยงานของรัฐ

- โครงการเงินกู้เพื่อการประกอบอาชีพ ทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร
 - ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
- โครงการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาการประกอบธุรกิจ
 - ศูนย์ธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ชั้น 2 ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 02 202-4426 โทรสาร 02 354-1537-8
- โครงการธุรกิจชุมชน ได้แก่ ปิ๊มน้ำมันชุมชน สนับสนุนสินค้าชุมชน ชุมชนสินค้าชุมชน เวที
ประชาคมเพื่อชุมชน
 - บริษัทบางจากปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน)
210 สุขุมวิท 64 บางจาก พระโขนง กรุงเทพมหานคร 10210
โทรศัพท์ 02 335-4999 สายตรง ส่วนธุรกิจชุมชน 02 335-4491-5 โทรสาร 02 335-4496

8. การทำบัญชีครัวเรือน

ท่านสามารถทำบัญชีครัวเรือนด้วยตัวเองได้ ประโยชน์เพื่อดูแลควบคุมการใช้จ่ายในครัวเรือนและสามารถตัดทอนค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และมีเงินเก็บออมไว้สำหรับใช้จ่ายยามฉุกเฉิน โดยจะวิจัยได้ออกแบบบัญชีครัวเรือนดังนี้

ประจำ วันที่/ เดือน/ ปี	เงินทุน/ เงินเดือน/ เงินค่าจ้าง/ เงินที่ คงเหลืออยู่ (1)	ขายออกไป (2)	เงินที่ใช้จ่ายไป (3)	1+2-3	คงเหลือ	เก็บออมไว้
<u>ตัวอย่าง</u> 2 มีนาคม 2559	10,000	ผลไม้ 5,000 บาท	ค่าอาหาร 200 บาท + ค่าวัสดุดิบ 3000 บาท	15,000 – 3,200	11,800	1,800

9. การเตรียมตัวด้านอาชีพ

การเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังกลับจากต่างประเทศ ท่านรู้สิ่งเหล่านี้หรือยัง?

ท่านยังไม่ได้วางแผนอาชีพ หรือ
วางแผนแล้ว แต่ยังไม่แน่ใจ

ท่านเริ่มทำสิ่งต่อไปนี้แล้วหรือยัง?

- เริ่มหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ท่านสนใจจากหน่วยงานของรัฐ/เพื่อน และสื่อต่างๆ
- หาที่ปรึกษา หรือแหล่งฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจ เช่น
 - งานเกษตร: การจัดการฟาร์ม การทำปุ๋ยอินทรีย์ การทำระบบน้ำหยด
 - งานบริการ: เรียนตัดเย็บเสื้อผ้า ขับรถขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ งานในโรงแรม หรือรีสอร์ท
 - งานค้าขาย: ฝึกทำอาหาร ขนม ไอศกรีม

ท่านรู้แล้วว่าจะประกอบอาชีพอะไร?

ท่านมีข้อมูลต่อไปนี้ครบถ้วนแล้วหรือยัง?

- สินค้าที่ทำออกมา มีตลาดรองรับหรือไม่?
- ท่านได้ใช้เงินลงทุนเท่าใด?
- จัดการทรัพย์สินของท่านอย่างเป็นระบบ เช่น ทรัพย์สินใดมีอยู่แล้ว และที่ต้องหาเพิ่ม ได้แก่ ที่ดิน วัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต
- เสริมความรู้ในสาขาอาชีพที่ท่านต้องการทำ ท่านวางแผนการเงินอย่างไรบ้าง
- แบ่งรายได้ทุกเดือนไว้สำหรับลงทุน
- คิดคำนวณจำนวนเงินและระยะเวลาการออม
- ทำอาชีพเสริม หารายได้เพิ่ม ถ้าเงินออมไม่พอ



2. ป้องกันปัญหาการถูกละเลยก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
เป้าหมาย

1. ต้องการให้ชุมชนเข้าใจถึงสิทธิของคนทำงาน
2. ต้องการลดปัญหาการถูกละเลยของคนทำงาน
3. ต้องการสร้างตำแหน่งกรรมการสหภาพ
4. นาย มงคล ไพเราะ
5. นาย บุญมี โพธิ์ศรี
6. นาย ศิริมงคล หงส์บุญ
7. นางสาว สมพิทักษ์
8. นางสาว อรญา พลชนะ
9. นางสาว สมพิทักษ์
10. นางสาว ไพเราะ
11. นางสาว คำเพียร โพธิ์ศรี



กรรมการสหภาพช่วยคนทำงานต่างประเทศ

สหภาพฯ จะดำเนินงานของศูนย์ป้องกันและรับเรื่องร้องทุกข์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศร่วมกับโครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย ซึ่งศูนย์ฯ มีบทบาท ดังนี้

- 1) จัดอบรม แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สถานการณ์ปัญหาและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่แกนนำคนงาน เพื่อสร้างความมั่นใจและศักยภาพในการให้คำปรึกษาแก่คนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- 2) ให้คำปรึกษาแก่คนงานในพื้นที่ก่อนที่จะตัดสินใจทำงานและเตรียมการเดินทางไปต่างประเทศ รวมถึงเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อช่วยป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดปัญหา คนงานต้องทราบช่องทางกลไกการเข้าถึงสิทธิของตนเอง
- 3) รณรงค์เรื่องสิทธิแรงงาน ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนในพื้นที่ผ่านเสียงตามสาย

สนใจสมัครเป็นสมาชิก
สหภาพช่วยคนทำงานต่างประเทศ
(Thai Migrant Workers Union)



ติดต่ออยู่ด้านล่างนี้

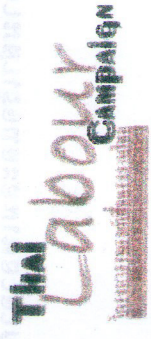
บ้านเลขที่ 251 ม.2 ต.หนองไผ่ อ.หนองหาน จ.อุดรธานี
โทรศัพท์: 087 8624 294, 085 7533 907
www.thailabour.org , อีเมล: patehane@thailabour.org

การรณรงค์สิทธิเสรีภาพ ของแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ



ภาพแรงงานไทยเก็บผลไม้ป่าที่คีเลิน (บน)
ภาพคนงานไทยทำงานภาคเกษตร ในโปแลนด์ (ล่าง)

โดย โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย



สนับสนุน โดย แผนพัฒนาภาพชีวิตแรงงาน
กองทุนสนับสนุนการจ้างเหมาภาพ (สสช.)

สภาพปัญหาในพื้นที่

ในภาพรวม จำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ล่าสุดในปี 2554 มีแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานประมาณ 90,237 คน และนำเงินเข้าประเทศผ่านทางธนาคารถึง 80,899 ล้านบาทในปี 2554 แรงงานไทยจึงควรได้รับการคุ้มครองด้านมาตรฐานการจ้างงาน สวัสดิการที่ดีและได้รับการสนับสนุนให้มีสภาพในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง

สำหรับในพื้นที่ โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทยและแกนนำคนงานได้สำรวจประชากรในพื้นที่ 2 หมู่บ้านคือบ้านหนองขามและบ้านหนองไผ่ รวม 1,855 คนจาก 417 ครัวเรือน ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 454 คน และไปประเทศ 3 ประเทศมากที่สุดคืออิสราเอล ได้วัน เกาหลี/สิงคโปร์ ตามลำดับโดยทำงานในภาคเกษตร ทำงานโรงงาน และก่อสร้าง ซึ่งมีแรงงานที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวจากการทำงานต่างประเทศ

คนงานอุดรธานีไปทำงานที่ไร่มะเขือเทศ ประเทศอิสราเอล

แรงงานที่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน คือนายไต้เข้าประเทศประมาณ 107 ล้านบาท เพื่อนำมาปลูกบ้านใหม่ ซื้อมอเตอร์สำหรับประกอบอาชีพใหม่ ส่งลูกเรียนต่อ

แรงงานที่ล้มเหลวจากการทำงาน คือ มีหนี้สินจากการไปทำงานประมาณ 16 ล้านบาท สูญเสียบ้านและที่ดินประมาณ 125 ไร่ ประสบปัญหาต่างๆ ได้แก่

- ถูกหลอกเสียค่าบริการแพง
- ถูกหลอกเสียค่าบริการแต่ไม่ได้ไป



บ้านหนองขาม ต.หนองไผ่ อ.หนองหาน จ.อุดรธานี



สหภาพช่วยคนทำงานต่างประเทศ

ความเป็นมา สหภาพฯ จัดตั้งขึ้นเมื่อเดือนสิงหาคม 2555 ที่ตำบลหนองไผ่ อ.หนองหาน จ.อุดรธานี สหภาพฯ เป็นอีกวิธีการหนึ่งของการรวมแรงค์ป้องกันปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยให้คนในพื้นที่ตระหนักถึงปัญหาและหาทางแก้ไขด้วยคนในพื้นที่เอง

วัตถุประสงค์

1. ต้องการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ต้นทางจนถึงประเทศปลายทาง และเมื่อเจอปัญหาแล้วกลับมายังภูมิลำเนา

- สภาพการจ้างเลวร้าย ได้แก่ ทำงานหนักเกินไป 8-10 ชม./วัน ถูกบังคับให้ย่ำตำแหน่งงาน ไปทำงานไม่ตรงกับเงินเดือน ที่พักแออัด ไม่มีสวัสดิการ งานเสี่ยงอันตราย ไม่มีระบบความปลอดภัย เจ็บป่วยและได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน สุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม
- ทำงานไม่ครบตามสัญญาเพราะเกิดสงคราม กลางเมืองถูกสังกัลป์ ไม่สบาย เจ็บป่วยถูกสังกัลป์
- เสียสุขภาพจิต คิดถึงบ้าน ปัญหาครอบครัวแตกแยก เป็นต้น

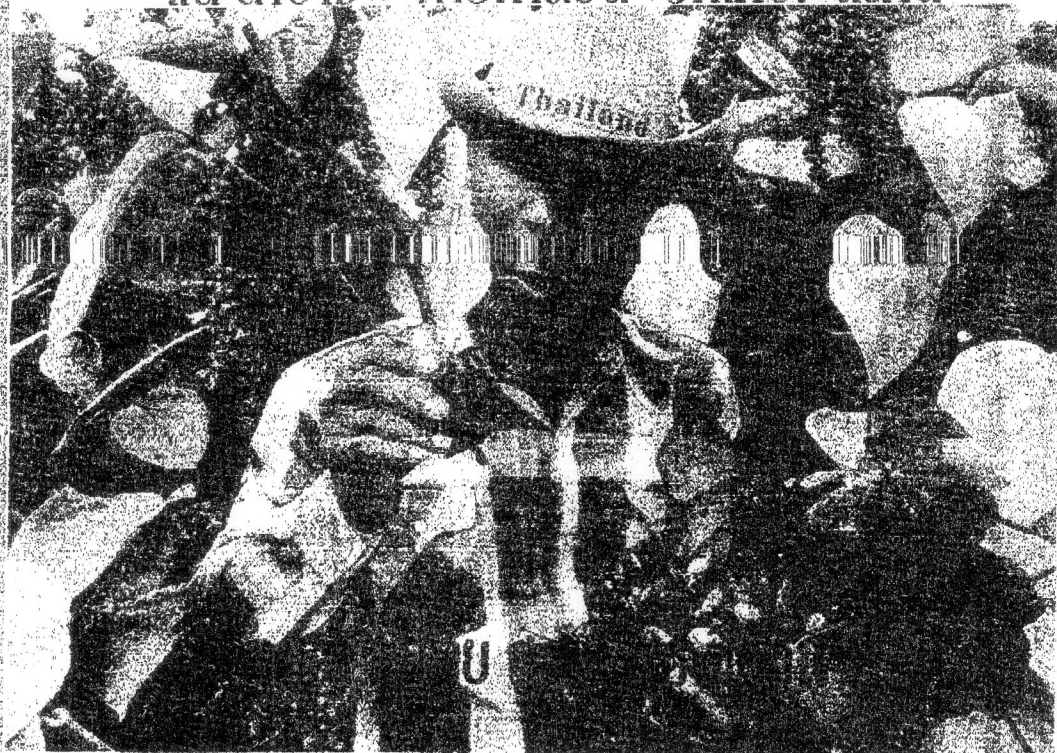
รายชื่อ สมาชิก ที่เข้าร่วม จัดตั้งเป็น กลุ่ม นทท. ๒๕๓๖.
มีนาคม ๒๕๓๖

1. นาย. สมบัติ การะสุข.
2. นาย. วิเชียร พงษ์สิทธิ์.
3. นาย. ชัยวัฒน์ พลอยตา.
4. นาย. บุญชู ตาใหม่.
5. นาย. ปิงค์ พลอยตา.
6. นาย. 1576 ชัยดำ.
7. นาย. สัมพันธ์ การะสุข.
8. นาย. แฟรงก์ พงษ์สิทธิ์.
9. นาย. ปานต์ การะสุข.
10. นาย. ประจักษ์ ชัยดำ.
11. นาย. ประจักษ์ 1576.
12. นาย. นก การะสุข.
13. นาย. ประจักษ์ 1576.
14. นาย. 1576 1076.
15. นาย. ชัยวัฒน์ กังหัน.
16. นาย. สมบัติ การะสุข.
17. นาย. 1576 พงษ์สิทธิ์.
18. นาย. 1576 พงษ์สิทธิ์.
19. นาย. นก พงษ์สิทธิ์.
- ✓ 20. นาย. สมบัติ 1576.
21. นาย. บุญชู 1076.
22. นาย. สมบัติ 1576.
23. นาย. พงษ์สิทธิ์ 1576.
24. นาย. 1576 นก.
25. นาย. นก อินทรี.
26. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
27. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
28. นาย. พงษ์สิทธิ์ พงษ์สิทธิ์.
29. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
30. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
31. นาย. สมบัติ ชัยวัฒน์.
32. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
33. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
34. นาย. สมบัติ ชัยวัฒน์.
35. นาย. พงษ์สิทธิ์ ชัยวัฒน์.
36. นาย. 1576 ชัยวัฒน์.
37. นาย. 1576 พงษ์สิทธิ์.
38. นาย. 1576 1076.
39. นาย. 1576 1076.
40. นาย. 1576 1076.
41. นาย. 1576 1076.
42. นาย. 1576 1076.
43. นาย. 1576 1076.
44. นาย. 1576 1076.
45. นาย. 1576 1076.
46. นาย. สมบัติ พงษ์สิทธิ์.
47. นาย. 1576 1076.
48. นาย. 1576 1076.
49. นาย. 1576 1076.
50. นาย. สมบัติ การะสุข.

กิจกรรม.

เข้าร่วมพิธีการอบรม การทำสวนพริกไทย. และชมสวน
พริกไทย. ที่ อ. สากเหล็ก จ. พิษณุ. ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่
สำคัญ. ๑๕ เพื่อปลูกไม่ต้งมาก แต่ได้ผลตอบแทนสูง.
แนะนำกับเกษตรกรที่อยากผันตัวมาจากการทำนาปลูก
ซึ่งเป็นพืชที่ปลูกได้หลายครั้ง และผลตอบแทนน้อย.
ชมสวนปลูกที่ได้ผลมาปลูกพืชที่ปลูกได้หลายครั้ง.

แนะนำอาชีพ การทำสวนพริกไทยเงินล้าน



กระบวนการจัดหางานของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ: สถานการณ์ รูปแบบและกลไกการร้องเรียน¹

สมาน เหล่าดำรงชัย

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากเกือบทุกปี โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศปีละเกิน 1 แสนคน และประเทศไทยมีนโยบายที่กำหนดสำหรับแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย กล่าวคือ กฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศคือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 ซึ่งกฎหมายนี้คุ้มครองทั้งคนหางานในต่างประเทศและคนงานที่กำลังทำงานในต่างประเทศด้วยเช่นกัน เพราะเนื่องจากการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศไม่ได้มีเฉพาะไปทำงานโดยรัฐ(กรมการจัดหางาน)จัดส่ง แต่มีอีก 4 ช่องทางที่แรงงานไทยสามารถเลือกเดินทางไปทำงานได้ แต่ช่องทางที่นิยมกันมากได้แก่ ช่องทางการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานเหล่านี้

1. สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

จากสถิติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพบว่า ในปี 2555 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งสิ้น 132,442 คน หากจำแนกตามประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานพบว่าอันดับหนึ่งคือไต้หวัน มีจำนวนทั้งสิ้น 51,848 คน, เกาหลีใต้ 15,002 คน, ญี่ปุ่น 9,853 คน, อิสราเอล 8,387 คน สวีเดน 5,883 คน และสิงคโปร์ 5,737 คนตามลำดับ หากดูจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน 18 ประเทศที่แรงงานไทยนิยม พบว่าแรงงานไทยเดินทางไปหลายประเทศลดลง ตัวอย่างเช่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นฮ่องกง บรูไน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ อิสราเอลคูเวต และสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตลาดแรงงานหลักๆของแรงงานไทยที่นิยมเดินทางไปทำงาน ทั้งนี้อาจจะมีหลายสาเหตุที่ทำให้จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศลดลงได้แก่ วิกฤตเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก, การแข่งขันของประเทศอื่นๆที่ส่งออกแรงงาน เช่น ฟิลิปปินส์, อินโดนีเซียและเวียดนาม, อุปสรรคด้านภาษาและฝีมือแรงงานที่หลายประเทศต้องการ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาเป็นอุปสรรคปัญหาในตลาดแรงงานทั่วโลก

สาขาอาชีพในต่างประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน, ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมากที่สุดร้อยละ 48.54 สำหรับตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทยคือภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะไต้หวัน นอกจากนั้นแรงงานไทยที่ไปทำงานมีรายได้ส่งกลับไทยในปี 2555 จำนวน 86,819

¹ บทความนี้ได้ลงตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง ไทยต่างด้าวท้าวต่างแดน: สังคมวิทยาของชีวิตข้ามพรมแดน. ตีพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2559.

ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 จำนวน 6,161 ล้านบาทหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.64 (สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2555)

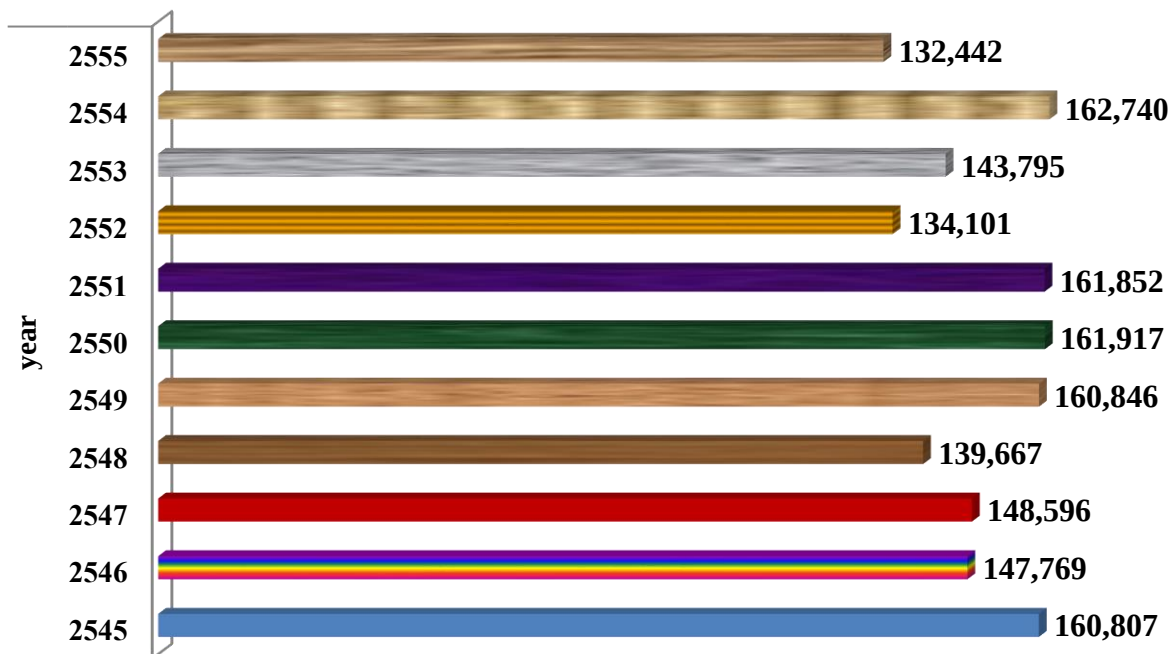
ตารางที่ 1 สถิติแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศ ระหว่างปี 2550 - 2555

รายชื่อประเทศ	2550	2551	2552	2553	2554	2555
1 ไต้หวัน	52,193	45,088	35,863	40,927	67,730	51,848
2 สิงคโปร์	16,271	14,934	14,002	12,719	5,141	5,737
3 เกาหลีใต้	13,287	15,730	14,681	10,114	17,550	15,002
4 อินเดีย	1,481	2,756	3,311	7,183	618	893
5 ญี่ปุ่น	8,002	7,555	5,540	6,102	11,097	9,853
6ฮ่องกง	3,504	3,188	3,240	5,033	1,599	1,328
7 บรูไน	4,143	3,349	3,855	5,925	1,919	1,212
8 มาเลเซีย	3,432	3,476	3,882	3,630	1,674	2,825
9 สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	9,850	12,973	9,647	8,328	9,011	5,588
10 อิสราเอล	10,903	7,121	6,338	7,822	16,371	8,387
11 กาตาร์	5,762	10,722	10,444	6,103	2,516	2,228
12 คูเวต	3,723	2,712	2,019	4,245	2,264	971
13 ลิเบีย	2,269	4,789	7,606	8,290	1,338	1,199
14 แอฟริกาใต้	1,924	1,465	1,266	3,759	1,635	1,834
15 ฟินแลนด์	1,104	358	419	3,952	2,139	1,892
16 อังกฤษ	1,628	1,597	1,296	3,379	582	807
17 สวีเดน	2,375	3,867	6,003	3,329	2,963	5,883
18 สหรัฐอเมริกา	2,750	2,741	2,642	2,799	2,668	1,522

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, กรกฎาคม 2556.

จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศในรอบ 11 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนแสนคนขึ้นไป และลดลงในบางปี โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างปี 2554 และ 2555 พบว่ามีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศลดลงถึง 30,298 คน (ดูแผนภูมิที่ 1)

แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศในรอบ 11 ปี (2545 – 2555)



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, กรกฎาคม 2556.

2. รูปแบบการจัดหางาน

กระบวนการจัดหางานที่ทำหน้าที่จัดส่งแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามที่กรมการจัดหางาน มี 5 รูปแบบได้แก่ (1) รัฐโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง (2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง (3) นายจ้างในประเทศไทยพา/ ส่งไปทำงานยังต่างประเทศ (4) นายจ้างในประเทศไทยส่งไปฝึกงานยังต่างประเทศ (5) เดินทางไปด้วยตนเอง จากรูปแบบทั้ง 5 นี้เป็นการเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่รูปแบบการเดินทางไปทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะการเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางาน นอกจากนี้ พบว่ามีช่องทางที่กรมการจัดหางานได้ดำเนินการให้มีสถานะอย่างเป็นทางการอีกช่องทางหนึ่ง แม้จะไม่ได้รวมไว้ในช่องทางการจัดหางานที่ได้รับการรับรองสำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ช่องทางสำหรับผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานเป็นแรงงานเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนและประเทศฟินแลนด์ ทั้งนี้ได้มีการยกเว้นบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานให้แก่สำนักงานจัดหางานเอกชนที่จัดหางานประเภทนี้แก่แรงงานไทย เนื่องจากสำนักงานจัดหางานประเภทนี้มิได้รับใบอนุญาตให้จัดหางานอย่างเป็นทางการ แต่ได้รับอนุญาตพิเศษจากกรมการจัดหางานให้จัดหางานเก็บผลไม้ป่าในประเทศปลายทางดังกล่าว

รายละเอียดของช่องทางการเดินทาง 5 รูปแบบมีดังนี้

(1) รัฐโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง

เป็นบริการของรัฐที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษี สนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนฯ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง โครงการจัดส่งโดยรัฐได้แก่ 4 ประเทศคือ ใต้หวัน เป็นโครงการจ้างตรง, ประเทศญี่ปุ่น เป็นโครงการ IM (International Manpower Development Organization, Japan) ซึ่งโครงการนี้เกิดจากการหารือขอข้าราชการในการส่งเสริมจัดส่งผู้ฝึกงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นกับองค์การ International Manpower Development Organization ของญี่ปุ่น โดยโครงการนี้จะรับผู้ฝึกงานไทยไปฝึกงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กของประเทศญี่ปุ่น โดยกรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการ, ประเทศเกาหลีใต้ เป็นโครงการ EPS (Employment Permit System for Foreign Workers) เป็นระบบการจ้างแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือของสาธารณรัฐเกาหลี โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานของไทยและเกาหลีใต้และประเทศอิสราเอล เป็นโครงการ TIC (Thailand – Israel cooperation on the placement of the workers) โครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงานภาคการเกษตรที่ประเทศอิสราเอล ทั้ง 3 โครงการที่กล่าวมาเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ นอกจากใต้หวันที่เป็นความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางานของไทยกับสภาแรงงานของใต้หวัน

(2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง

เป็นบริการของบริษัทเอกชนที่จะต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางาน และจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงานให้บริษัท กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางานมีขั้นตอนตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน คือ จะรับสมัครคนงานได้ต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน มีจำนวนตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศที่แน่นอนแล้ว และจะรับสมัครคนงานล่วงหน้าไม่ได้ หลังจากนั้นจึงคัดเลือกคนงานตามคุณสมบัติ ได้แก่ การตรวจสุขภาพ การทดสอบฝีมือ (สำหรับงานช่าง) เพื่อนำเข้ารับการอบรมก่อนเดินทาง การเซ็นสัญญาจ้างงาน การส่งเงินเข้ากองทุนคุ้มครองคนหางาน จัดส่งคนงานผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน แล้วแจ้งรายชื่อคนงานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานกงสุลไทยทราบภายใน 15 วัน เพื่อการดูแลคุ้มครอง

(3) นายจ้างในประเทศไทย/ ส่งไปทำงานยังต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาไป เป็นการไปโดยที่มีนายจ้างชาวไทยหรือนายจ้างต่างชาติที่ได้รับการว่าจ้างให้ไปทำงานในต่างประเทศหาแรงงานไทยไปทำงานดังกล่าว การไปทำงานแบบนี้ไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการหลอกลวง โดยเฉพาะแรงงานบางส่วนติดต่อกับนายหน้าโดยตรงเพราะเคยทำงานด้วยกันมา

ก่อน และแรงงานอีกบางส่วนที่ได้รับการติดต่อจากสายที่นายจ้างรู้จักหรือเคยใช้บริการ หรือจากบริษัทจัดหางานในต่างประเทศที่นายจ้างใช้บริการ แรงงานที่จะไปทำงานโดยนายจ้างพาไปจะต้องนำเอกสารของนายจ้างและบริษัทจัดหางานในต่างประเทศที่ติดต่อกับแรงงานมาให้เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตรวจสอบเพื่อให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(4) นายจ้างในประเทศไทยส่งไปฝึกงานยังต่างประเทศ

ลักษณะนี้นายจ้างต้องขออนุญาตพาลูกจ้างในโครงการส่งไปฝึกงานต่างประเทศ หรือบริษัทแม่ หรือเครือข่ายเป็นการเรียนรู้พัฒนาฝีมือลูกจ้างให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

(5) เดินทางไปด้วยตนเอง

เป็นวิธีการเดินทางโดยที่คนงานติดต่อหางานต่างประเทศเองหรือจากการแนะนำของญาติ พี่น้อง เพื่อน ฯลฯ หรือคนงานที่ทำงานครบตามสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้าง เมื่อเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทย และจะเดินทางกลับไปทำงานอีก จะต้องแจ้งต่อเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่า 10 วัน

จากข้อมูลรายชื่อบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางานในปี 2556 มีทั้งสิ้นรวม 185 บริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2556) บริษัทเหล่านี้กระจายตัวอยู่ในภาคต่างๆในประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ ที่เหลืออยู่ในภาคอีสาน โดยเฉพาะจังหวัดอุดรธานี บริษัทเหล่านี้ส่งคนงานไทยไปทำงานในกลุ่มงานการผลิตทางอุตสาหกรรม งานก่อสร้างและงานกรรมกรมากที่สุด รองลงมาเป็นงานบริการและงานเกษตร จุดหมายปลายทางที่ บริษัทจัดหางาน ส่งแรงงานไทยไปมากที่สุดขณะนี้คือ กลุ่มประเทศในเอเชียแปซิฟิก รองลงมาคือ ตะวันออกกลาง โดยส่วนใหญ่แล้ว แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะเดินทางด้วยช่องทางบริษัทจัดหางานจัดส่งมากกว่าช่องทางอื่นๆ เนื่องจากมีความรวดเร็วและกระบวนการไม่ยุ่งยากเหมือนช่องทางอื่น แม้ว่าค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานจะสูงกว่าช่องทางอื่นมากก็ตาม

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน 5 ช่องทางในระหว่างปี 2551-2555

ปี	เดินทางด้วยตนเอง		กรมการจัดหางาน		นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน		นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกทำงาน		บริษัทจัดหางานจัดส่ง		รวม	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
2555	9,164	3,752	8,234	1,474	10,441	2,658	3,181	1,897	33,584	5,243	64,604	15,024
2554	8,073	3,539	4,156	831	9,338	3,382	2,436	1,390	50,350	6,742	74,353	15,884
2553	6,791	3,552	2,327	664	8,108	1,106	2,783	1,489	47,544	5,428	67,553	12,239

2552	6,752	3,686	2,495	548	11,151	1,422	2,182	1,756	43,854	4,871	66,434	12,283
2551	9,625	3,728	4,179	1,374	10,355	1,184	3,294	2,010	52,053	5,798	79,506	14,094

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรกฎาคม 2556.

3. ช่องทางไปทำงานโดยการเดินทางแบบไม่ปกติ

บริษัทจัดหางานบางแห่งเปิดให้บริการกับคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยลักษณะอื่นๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนในลักษณะของบริษัทจัดหางาน เหตุผลหนึ่งที่คาดว่าบริษัทเหล่านี้ที่ไม่จดทะเบียนคือไม่ต้องการวางเงินประกัน 5 ล้านบาท สำหรับการจดทะเบียนเป็นบริษัทจัดหางาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2528 และอีกเหตุผลคือไม่ต้องการรับผิดชอบต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการส่งคนไปต่างประเทศด้วย องค์กรที่กระทำการโดยผิดกฎหมายในลักษณะนี้ได้แก่ บริษัทที่จัดหางานโดยผิดกฎหมาย 5 ประเภท คือ บริษัทสินเชื่อไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหาคู่ บริษัททัวร์ (ท่องเที่ยว) โรงเรียนสอนภาษาต่างประเทศ และโรงเรียนฝึกอาชีพ (สุภาวงศ์ จันทวานิชและคณะ, 2553, หน้า 196) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) **บริษัทสินเชื่อไปทำงานต่างประเทศ** เป็นบริษัทที่ดำเนินการหาสินเชื่อให้แรงงานที่ไม่มีเงินสจะจ่ายค่าบริการจัดหางานในการไปทำงานต่างประเทศ บริษัทสินเชื่อเหล่านี้มักเป็นเครือข่ายของบริษัทที่ค้าประกันให้แรงงานในการกู้เงินจากธนาคารพาณิชย์ และทำหน้าที่จัดเตรียมหลักทรัพย์ของแรงงานให้กับธนาคาร โดยบริษัทสินเชื่อได้ค่าบริการเป็นเงินร้อยละ 3 ต่อเดือนของเงินกู้ คนงานจะต้องเสียค่าดอกเบี้ยให้บริษัทย่อยของธนาคารพาณิชย์อีกถึงร้อยละ 9-10 บริษัทสินเชื่อจะให้คำปรึกษาแก่คนงานและประสานในการขอสินเชื่อกับธนาคาร อย่างไรก็ตามบริษัทสินเชื่อจะออกไปหาคนงานในพื้นที่ด้วย ทำให้บริษัทสินเชื่อทำงานโดยผิดกฎหมายทั้งในแง่การหาคนงานโดยไม่ได้เป็นบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและในแง่ของการทำงานเป็นนายหน้าจัดหาคนงานในพื้นที่โดยผิดกฎหมายอีกด้วย ในจังหวัดที่มีคนไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากเราจะพบป้ายโฆษณาชื่อบริษัทสินเชื่อพร้อมข้อความโฆษณา “สินเชื่อด่วน” อยู่ทั่วไป

(2) **บริษัทจัดหาคู่** โดยรูปแบบบริษัทนี้เริ่มจากการให้บริการส่งหญิงไทยไปสมรสกับชายต่างชาติที่เรียกว่า “เจ้าสาวทางไปรษณีย์” (mail - ordered bride) โดยมีภาพถ่ายของหญิงไทยแสดงบนเว็บไซต์ให้ชายต่างชาติที่ประสงค์จะมีภรรยาไทยได้เลือก ต่อมาบริษัทได้เปลี่ยนบริการมาเป็นการส่งหญิงไทยไปทำงานบริการทางเพศโดยแอบแฝงในต่างประเทศ เช่น ในเยอรมัน (สุภาวงศ์ จันทวานิชและคณะ, 2542) ในที่สุดก็เป็นการบริการจัดหางานให้หญิงไทยไปทำงานบริการทางเพศโดยผิดกฎหมายในต่างประเทศ หญิงไทยที่ใช้บริการมีทั้งที่รู้ว่าตนเองจะไปทำงานบริการทางเพศหรืองานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทำงานในร้านสเน็คบาร์หรือร้านนวดสปา ซึ่งอาจต้องให้บริการทางเพศด้วย

และมีทั้งผู้ที่ถูกหลอกคิดว่าจะได้แต่งงานจริง อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มก็ต้องตกอยู่ในสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เลวร้ายในที่สุดเช่น มีหนี้สินที่ต้องใช้คืนบริษัทจำนวนมาก ต้องทำงานใช้หนี้โดยไม่ได้ค่าจ้าง ถูกกักขัง ถูกยึดพาสปอร์ต ฯลฯ การจัดหางานในลักษณะนี้จึงเป็นการดำเนินการที่ผิดกฎหมายและมีการหลอกลวงหรือเอารัดเอาเปรียบมาก

(3) **บริษัทนำเที่ยว** รูปแบบบริษัทนี้จะแอบอ้างการนำเที่ยวเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดหางานโดยผิดกฎหมายด้วยวิธีพาแรงงานไปต่างประเทศในฐานะนักท่องเที่ยวด้วยวีซ่านักท่องเที่ยว เนื่องจากประเทศปลายทางที่แรงงานอยากไปทำงานแต่ไม่ออกวีซ่าแบบทำงานให้แรงงานโดยง่ายเช่น คูไบและกาตาร์ หรือไม่ออกวีซ่าทำงานให้แรงงานไร้ฝีมือเลย (เช่นญี่ปุ่น) ถ้าแรงงานอยากไปทำงานโดยเร็วก็ต้องใช้วีซ่านักท่องเที่ยวโดยบริษัททัวร์เป็นผู้จัดการให้ เคยมีกรณีที่บริษัทท่องเที่ยวพาคนงานไทยไป “สวมแก็ค” (คือไปทำงานแทนคนงานเก่าก่อนหมดสัญญาจ้างงานที่เกาหลี (สุภางศ์ จันทวานิชและคณะ, 2553, หน้า 197) บริษัททัวร์แบบนี้อาจให้บริการท่องเที่ยวปกติด้วยและจัดหางานให้แรงงานที่ต้องการ “บินด่วน” โดยวีซ่าท่องเที่ยวด้วย เมื่อแรงงานเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วก็จะเริ่มทำงานโดยมีเครือข่ายของบริษัททัวร์ในประเทศปลายทางเตรียมงานไว้ให้ เมื่อวีซ่าท่องเที่ยวหมดอายุก็มีทั้งการแก้ไขโดยการเดินทางออกนอกประเทศเพื่อต่ออายุวีซ่าแล้วกลับมาทำงานใหม่หรือไม่ก็จะพำนักอยู่ต่อไปโดยวีซ่าหมดอายุ ในกรณีหลังนี้เมื่อแรงงานจะกลับประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นการกลับเพราะถูกจับหรือการไปขอความช่วยเหลือจากสถานทูตไทย ประเทศปลายทางจะเรียกค่าปรับของการอยู่เกินกำหนดเป็นวงเงินสูงระดับแสนถึงหลายแสนบาท ทั้งนี้ขึ้นกับระยะเวลาที่อยู่เกินกำหนดวีซ่า แรงงานไทยมักไม่มีเงินจ่ายค่าปรับนี้

(4) **โรงเรียนสอนภาษา** รูปแบบโรงเรียนนี้จะอาศัยช่องทางที่ประเทศปลายทางหลายแห่งกำหนดให้ผู้ที่จะมาขอวีซ่าไปทำงานในประเทศของตนต้องมีความรู้ด้านภาษาของประเทศนั้น ทำให้เกิดโรงเรียนสอนภาษาที่เปิดขึ้นเพื่อสอนภาษาดังกล่าว อย่างไรก็ตามโรงเรียนสอนภาษาบางแห่งก็ทำหน้าที่จัดหางานด้วย เพราะผู้ที่มาเรียนภาษาคือผู้หางานทำในต่างประเทศ โรงเรียนบางแห่งเปิดสอนภาษาบังหน้าเพื่อทำหน้าที่จัดหางานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จะพบว่าในจังหวัดที่มีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากจะมีโรงเรียนสอนภาษาเปิดจำนวนมาก เช่นเดียวกับบริษัทสินเชื่อ โรงเรียนสอนภาษาบางรายก็มีพฤติกรรมหลอกลวงคนหางาน

(5) **โรงเรียนฝึกอาชีพ** รูปแบบโรงเรียนนี้จะเสนอให้แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศในตำแหน่งงานช่างจะต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงาน จึงมีโรงเรียนเปิดฝึกฝีมือช่างขึ้นเพื่อเตรียมคนงาน (ซึ่งมีทั้งโรงเรียนในสังกัดของภาครัฐและโรงเรียนฝึกฝีมือแรงงานของเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนฝึกฝีมือแรงงานของบริษัทจัดหางานที่ต้องการส่งคนงานไปทำงานในตำแหน่งช่างฝีมือต่างๆ) ส่วนอาชีพอื่นๆที่มีโรงเรียนเปิดสอนอาชีพและโฆษณาว่าจะสามารถไปทำงานต่างประเทศได้ก็มีอาชีพการนวดแผนไทยและนวดสปา การพยาบาลผู้ป่วยผู้สูงอายุและเด็ก อาชีพบริการโรงแรมและงานแม่บ้าน บางหลักสูตรอ้างว่าได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและ

กระทรวงแรงงาน สามารถทำงานต่างประเทศได้ จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวว่า มีโรงเรียนดังกล่าวและโรงเรียนประเภทนี้บางแห่งก็จัดหางานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายอีกด้วย (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2553, หน้า 201) หลักสูตรจะระบุว่าเมื่อผ่านการอบรมแล้วจะสามารถไปทำงานต่างประเทศได้ บางหลักสูตรระบุว่าสามารถได้คัดเลือกให้ไปทำงาน (ผู้ช่วยพยาบาล) ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งไม่เป็นความจริงเพราะ ประเทศญี่ปุ่นไม่ยอมรับผู้ช่วยพยาบาลต่างชาติมาทำงานในประเทศ มีข้อยกเว้นผู้ช่วยพยาบาลจากฟิลิปปินส์ซึ่งถึงแม้จะเปิดให้พยาบาลฟิลิปปินส์สามารถสมัครมาทำงานได้ ผู้สมัครก็ต้องผ่านการอบรมและการเรียนภาษาในญี่ปุ่นอีก ไม่นต่ำกว่า 1 ปี ผู้ผ่านการอบรมของโรงเรียนไทยจึงไม่มีโอกาสเลยที่จะได้ไปทำงานที่ญี่ปุ่น บางหลักสูตรที่อบรม ผู้ช่วยคลินิกแพทย์ ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนอนุบาลและผู้บริหารก็โฆษณาว่าผู้ผ่านการอบรมสามารถไปทำงานใน ออสเตรเลีย แคนาดาและอเมริกาได้ โรงเรียนฝึกอบรมเหล่านี้จะโฆษณาลงในเว็บไซต์ ด้วยข้อความที่เกินจริงและ ควรได้รับการตรวจสอบจากสมาคมคุ้มครองผู้บริโภค

4. ค่าหัวและนายหน้า

นอกจากบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตและบริษัทในรูปแบบอื่นๆแล้ว พบว่านายหน้านับว่าเป็นปัจเจกบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการกระบวนการจัดส่งแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเอเชียและประเทศใน ตะวันออกกลาง Castles & Miller (2009)ระบุว่าเหตุที่บทบาทของนายหน้ามีความสำคัญเป็นอย่างสูงเนื่องจาก ประเทศผู้รับแรงงานไม่มีความตั้งใจจริงที่จะทำข้อตกลงทวิภาคีกับประเทศที่ส่งแรงงาน และถึงแม้บางประเทศ อย่างเช่น ประเทศฟิลิปปินส์จะมีข้อตกลงร่วมกันในกระบวนการจัดส่งแรงงาน แต่แรงงานก็ยังตกเป็นผู้เสียหายใน กระบวนการค้ามนุษย์และลักลอบเข้าประเทศโดยผิดกฎหมายในแง่การแข่งขันในการหาตำแหน่งงานของนายหน้า ในต่างประเทศ จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าระบบการจำกัดจำนวนแรงงานนำเข้าโดยการกำหนดโควต้า (Quota System) ในประเทศปลายทางบางแห่งเช่น ใต้หวัน ทำให้นายหน้าต้องแข่งขันกันอย่างมากเพื่อหาหรือซื้อตำแหน่ง งาน การกำหนดโควตάνี้ริเริ่มโดย Council of Labour Affairs (CLA) ของใต้หวัน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท สำคัญเพื่อควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติ รวมถึงธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ต้องการใช้แรงงานข้ามชาติ การกำหนด โควต้าให้กับอุตสาหกรรมหรืองานประเภทต่างๆ เป็นไปอย่างไม่มีกรอบระเบียบที่ชัดเจนแน่นอน ขึ้นอยู่กับการ ตัดสินของ CLA ซึ่งประกอบไปด้วยกรรมการที่มาจากราชการการเมือง นายจ้าง นักธุรกิจ แต่ไม่มีกลุ่ม NGOs เข้า ร่วมด้วย(สุภางค์ จันทวานิชและคณะ, 2553, หน้า 116)

สำหรับค่าหัวหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น บริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บจาก คนหางานสูงกว่าที่รัฐกำหนดเสมอ และมักจะเป็นปัญหาสำหรับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาต จัดหางานหลอกเงินคนหางานไปจำนวนมากมายโดยตลอด จากการประมาณการและข้อมูลจากคนหางานเรื่อง ค่าใช้จ่ายการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่าไม่แน่นอน แล้วแต่บริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บ และจำนวนไม่

เท่ากันทุกปี อาทิเช่นเมื่อ 10 ปีก่อน หากเดินทางไปทำงานได้หวัน บริษัทจะเรียกเก็บ 180,000 บาทต่อคน แต่ปัจจุบัน เรียกเก็บในจำนวน 300,000-700,000 บาทต่อคน ส่วนอิสราเอลอยู่ที่ 300,000 – 400,000 บาทต่อคน (สยามธุรกิจ, 2556) อย่างไรก็ตามค่าใช้จ่ายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศหรือไม่ เพราะเนื่องจากส่วนใหญ่แล้ว แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะต้องไปกู้หนี้ยืมสินมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือยอมให้นายจ้างหักค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานในต่างประเทศ

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงเงินค่าหัวที่บริษัทจัดหางานได้เรียกเก็บจากคนหางานในระยะ 10 ปีตั้งแต่ปี 2540 – 2550 พบว่าเฉพาะเดินทางไปทำงานที่ได้หวันประเทศเดียวในปี 2550 บริษัทจัดหางานเอกชนเรียกเก็บเงินจากแรงงานไทยไปเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 10,438.60 ล้านบาท ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าเงินส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศด้วย และพบว่าในช่วง 10 ปี(2540-2550) ค่าหัวได้เพิ่มขึ้นเท่าตัวจากเรียกเก็บคนงานเดินทางไปทำงาน 1 แสนบาทในปี 2540 แต่ปี 2550 ค่าหัวเพิ่มขึ้นเป็นสองแสนบาท แต่เมื่อดูจากจำนวนคนงานที่เดินทางไปทำงานได้หวันก็พบว่าลดลงเกือบครึ่งหนึ่งเช่นกัน จากปี 2540 มีคนงานไปทำงานได้หวัน 101,814 คน แต่ปี 2550 มีคนงานเดินทางไปทำงานเหลือ 52,193 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวันหรือประเทศอื่นเช่นกัน เริ่มคำนึงถึงความคุ้มค่าของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น และพบว่าแรงงานไทยจะมีทางเลือกที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศที่มีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่า แต่อย่างไรก็ตาม บางครั้งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศก็ถูกนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานหลอกให้ไปทำงานในรูปแบบที่ไม่ต้องออกค่าหัวด้วยตนเอง แต่จะใช้วิธีให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศก่อน เพียงออกค่าวีซ่าและตั๋วเครื่องบินเท่านั้น แต่ค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมถึงค่าหัวจะหักจากค่าจ้างเมื่อได้รับชมะทำงานในต่างประเทศ ซึ่งรูปแบบนี้ยังใช้อยู่ในระบบจัดหางานในปัจจุบัน โดยเฉพาะประเทศที่มีแรงงานไทยนิยมไปทำงานเช่น ได้หวันและประเทศในตะวันออกกลาง

ตารางที่ 3 ประมาณการเงินค่าหัวที่แรงงานไทยจ่ายไปในการไปทำงานต่างประเทศในปี 2540 และ 2550

ประเทศ	พ.ศ.2540			พ.ศ.2550		
	จำนวนผู้ เดินทาง (คน)	จำนวนเงิน ค่าหัวโดย เฉลี่ย (บาท)	รวมจ่ายเงิน (ล้านบาท)	จำนวนผู้ เดินทาง (คน)	จำนวนเงิน ค่าหัวโดย เฉลี่ย (บาท)	รวมจ่ายเงิน (ล้านบาท)
ภูมิภาคเอเชีย						
ได้หวัน	101,814	100,000	10,181.40	52,193	200,000	10,438.60
สิงคโปร์	18,181	80,000	1,454.40	16,271	70,000	1,138.90
เกาหลีใต้	1,154	150,000	115.40	13,287	45,000	597.91
ญี่ปุ่น	5,033	500,000	2,516.50	8,002	700,000	5,601.40

ฮ่องกง	2,702	50,000	135.10	3,504	45,000	157.68
บรูไน	6,086	80,000	486.88	4,143	100,000	414.30
ภูมิภาคตะวันออกกลาง						
อิสราเอล	12,985	150,000	1,940.25	10,903	300,000	3,270.90
สหรัฐอาหรับเอมิเรต	1,806	100,000	180.60	9,850	250,000	2,462.50
กาตาร์	843	100,000	84.30	5,762	200,000	1,152.40
ภูมิภาคแอฟริกา, ยุโรปและอเมริกา						
ลิเบีย	1,177	100,000	117.70	2,269	150,000	340.35
สวีเดน	199	40,000	7.96	1,628	75,000	162.80
สหรัฐอเมริกา	947	500,000	473.50	2,750	700,000	1,925.00
รวมทุกภูมิภาค	152,927		17,693.99	130,562		27,662.74

ที่มาของข้อมูล : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย

หน่วย: ล้านบาท

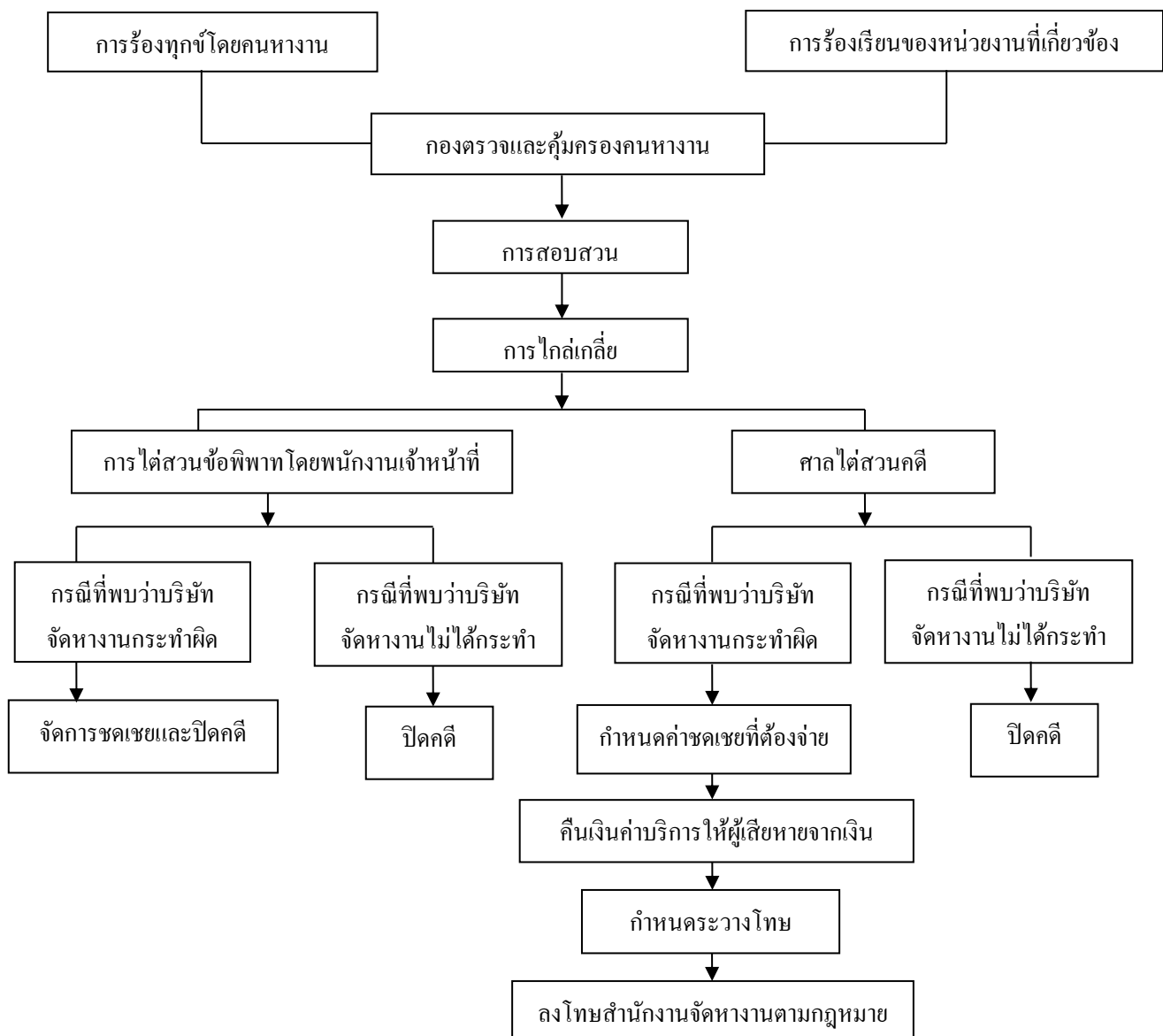
หมายเหตุ (จำนวนคนทั่วไป x ค่าหัวในขณะนั้น) = จำนวนเงินที่จ่ายไป

5. กลไกการร้องเรียนและการได้เงินคืน

กลไกการร้องเรียนของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทได้แก่ กลไกการร้องเรียนของรัฐและเอกชนในต่างประเทศ และกลไกการร้องเรียนของคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ กลไกในต่างประเทศจะสามารถร้องเรียนผ่านสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศซึ่งมีจำนวน 11 แห่งทั่วโลก ส่วนใหญ่แล้วจะจัดตั้งในประเทศที่มีคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก เช่น ใต้หวัน สิงคโปร์และอิสราเอล เป็นต้น แต่หากประเทศใดไม่มีสำนักงานแรงงานประจำอยู่ในประเทศนั้น ก็จะร้องเรียนผ่านสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงได้แก่ สำนักแรงงานไทยในต่างประเทศ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และกองคุ้มครองดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ส่วนกรณีในประเทศไทย หน่วยงานที่ดูแลโดยตรงในด้านการร้องเรียนของคนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการรับเรื่องร้องทุกข์และสอบสวนคำร้องทุกข์ อย่างไรก็ตาม การเดินทางไปทำงานต่างประเทศสามารถกระทำได้หลายช่องทาง ประกอบกับการจัดหางานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยสำนักงานหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาต ส่งผลให้กลไกและกระบวนการในการรับเรื่องร้องทุกข์แตกต่างกันตามสถานะทางกฎหมายของวิธีการจัดหางานที่คนงานได้ร้องทุกข์ ดังนั้นกระบวนการยื่นและแก้ปัญหาเรื่องร้องทุกข์ของคนหางาน สามารถจำแนกเป็นสองส่วน คือ คดี/กรณีที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต และ คดี/กรณีเกี่ยวกับสำนักงานจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาต

กระบวนการร้องเรียนสำหรับคดี/กรณีเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาต เป็นการร้องทุกข์กล่าวโทษกับบริษัทจัดหางานเอกชนที่ดำเนินหลอกลวงคนงานไปทำงาน แต่ไม่ได้เดินทางไปทำงานหรือเมื่อเดินทางไปต่างประเทศปลายทางแล้ว เงื่อนไขการทำงานผิดไปจากสัญญาจ้างที่ได้ทำความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งกระบวนการนี้จะมีขั้นตอนที่ค่อนข้างซับซ้อน ตั้งแต่มีการรับเรื่องร้องทุกข์ ต้องมีการรวบรวมพยานหลักฐานและสอบปากคำจากพยาน หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่จะนัดหมายมาเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย หากการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่เป็นผล ก็จะเข้าสู่กระบวนการของศาล ซึ่งหากบริษัทจัดหางานเอกชนมีความผิดจริงก็จะถูกลงโทษได้แก่ การตัดเตือน, การยึดเงินที่บริษัทวางเป็นประกัน (คืนเงินค่าบริการให้ผู้เสียหายจากเงินประกัน), การพักใบอนุญาต, การเพิกถอน, ใบอนุญาต หรือการลงโทษทางอาญา ดังแผนภูมิที่ 1

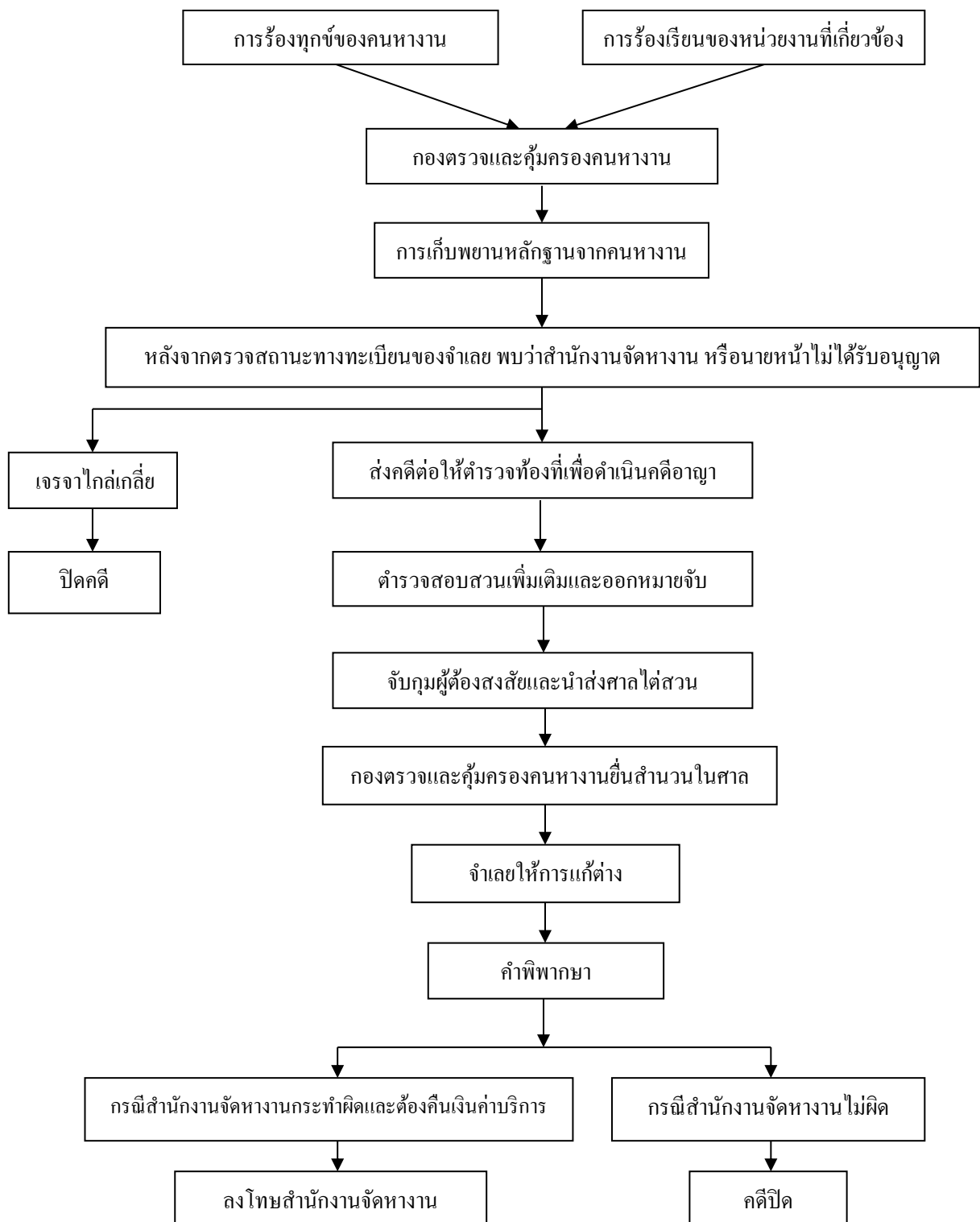
แผนภูมิที่ 1 กระบวนการสำหรับแก้ไขปัญหาที่ร้องทุกข์กล่าวโทษบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต



ที่มา: สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. 2553. ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการร้องเรียนกรณีเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานเอกชนหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้จัดหางาน กรณีนี้จะมีกระบวนการเช่นเดียวกับการร้องทุกข์กล่าวโทษบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต แต่จะแตกต่างกันประเด็นที่บริษัทจัดหางานเอกชนหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตจะไม่มีใบอนุญาตจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นจะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายแรงงานและเป็นการหลอกลวงคนหางาน ดังนั้นเมื่อคนหางานสงสัยว่าตนเองถูกบริษัทจัดหางานเอกชนหรือนายหน้าหลอโกง สามารถดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ คนหางานจะต้องยื่นคำร้องทุกข์กล่าวโทษกับเจ้าหน้าที่กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน จากนั้นเจ้าหน้าที่จะสอบสวนการร้องทุกข์และรวบรวมพยานหลักฐานจากคนหางาน อาทิ ใบเสร็จการโอนเงิน สัญญาจ้างงาน และเอกสารอื่นๆ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบประวัติการขึ้นทะเบียนของสำนักงานจัดหางานเอกชนหรือนายหน้าแล้วพบว่าไม่มีใบอนุญาตจัดหางานที่ถูกต้อง เจ้าหน้าที่จะนำคดีส่งต่อไปยังตำรวจท้องที่เพื่อดำเนินการสอบสวนต่อไป หากตำรวจมีความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา มีพฤติการณ์การกระทำผิดตามองค์ประกอบของกฎหมายจะดำเนินการออกหมายจับเจ้าของสำนักงานจัดหางานเอกชนหรือนายหน้าผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวจะถูกจับกุมและคุมตัวเพื่อให้ศาลพิจารณาคดี เจ้าพนักงานตรวจและคุ้มครองคนหางานก็จะยื่นสำนวนคดีต่อศาล และศาลจะมีคำพิพากษา หากจำเลยกระทำความผิดตามที่ผู้ถูกกล่าวหาจริง จะมีการกำหนดขอยอดเงินค่าชดเชยที่จะต้องจ่ายให้แก่คนหางาน ตลอดจนกำหนดระวางโทษ แต่หากไม่พบการกระทำผิดตามข้อกล่าวหา คดีก็จะสิ้นสุดลง ดังแผนภูมิดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2 กระบวนการสำหรับแก้ไขปัญหาที่ร้องเรียนกล่าวโทษสำนักงานจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาต



ที่มา: สุภางค์ จันทวนิชและคณะ. 2553. ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.

จากสถิติของกรมการจัดหางานในระยะ 5 ปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2553 พบว่า มีคนงานร้องทุกข์กล่าวโทษกับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตเฉลี่ยปีละ 2,755 ราย และจะพบว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา จำนวนที่แรงงานได้รับเมื่อคิดเป็นร้อยละของจำนวนที่ร้องขอลดลงทุกปี โดยเฉพาะปี 2552 ที่มีผู้ร้องเรียนมากกว่าปี 2549 ที่มีจำนวนเงินได้ขึ้นถึง 40.05% แต่ปี 2552 มีผู้ร้องเรียนสูงถึง 3,220 ราย แต่ได้รับเงินขึ้นเฉลี่ยเพียง 29.50% ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลไกการร้องทุกข์มีประสิทธิภาพลดลงและมีการลงโทษผู้จัดหางานลดลง สะท้อนให้เห็นถึงระบบการควบคุมดูแลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่ออดีตต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและคนหางานต่อระบบกลไกการร้องเรียนและการแก้ปัญหากรณีบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตหลอกลวงคนงาน

ตารางที่ 4 สถิติการร้องทุกข์ และเงินได้ขึ้นที่จ่ายให้แก่คนหางานไปทำงานต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน ระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2553

ปี	การร้องทุกข์				เงินได้ขึ้น		จำนวนเงินได้ขึ้นที่แรงงานได้รับเมื่อคิดเป็นร้อยละของจำนวนที่ร้องขอ
	จำนวนคน	เงินได้ขึ้น (บาท)	เงินได้ขึ้นที่เรียกร้องต่อคน (บาท)	จำนวนคน	เงินได้ขึ้นที่ได้รับ (บาท)	เงินได้ขึ้นเฉลี่ยต่อคน (บาท)	
2549	3,139	203,578,847	64,854	3,148	81,782,099	25,979	40.05%
2550	2,561	147,566,446	57,620	2,556	61,035,218	23,879	41.44%
2551	2,710	169,115,771	62,404	2,869	58,257,023	20,305	32.53%
2552	3,220	194,180,877	59,693	3,148	55,430,808	17,608	29.50%
2553	2,145	120,763,548	56,300	2,192	32,399,001	14,780	26.25%

ที่มา: สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. 2553. ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.

กรณีศึกษาคนหางานที่ถูกบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานหลอกลวงเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

มีแรงงานไทยรายหนึ่งชื่อนายประทุม(นามสมมติ) ถูกหลอกไปทำงานที่เกาหลีใต้ โดยนายประทุมเดินทางไปทำงานกับนายหน้าเถื่อน ซึ่งได้แจ้งกับกระทรวงแรงงานว่าจะไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง นายประทุมจ่ายค่านายหน้าไป 9 หมื่นบาทเศษ นายหน้าบอกนายประทุมว่าจะส่งไปทำงานที่สหรัฐอเมริกา(ไชน่า) แต่ไม่ได้ทำงานต่อมานายหน้าแจ้งว่าจะส่งไปได้วันแทน ในที่สุดนายประทุมถูกส่งไปทำงานเกาหลีใต้เป็นเวลา 8 เดือน โดยไม่ได้เงินเดือนและต้องทำงานถึงสองแห่ง นายประทุมได้รับแต่ค่ากับข้าว นายประทุมจึงตัดสินใจผลงานไปหางานเองและเข้าทำงานแบบผิดกฎหมายในโรงงานพลาสติก ในช่วงเวลา 3 ปี นายประทุมเปลี่ยนงานถึง 8 โรงงาน ในช่วงปี 2540 นายประทุมตั้งใจจะไปร้องเรียนกับสถานทูตไทยเรื่องถูกนายหน้าหลอกและถ้าไม่จ่ายเงินค่าจ้าง แต่เพื่อนบอกนายประทุมว่าไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายร้องเรียนไม่ได้ ในที่สุดถ้าแก้ยอมจ่ายค่าตัวเครื่องบินให้นายประทุมเดินทางกลับประเทศไทย นายประทุมเก็บเงินได้หนึ่งแสนบาทในช่วงเวลาที่ทำงาน 3 ปีโดยจ่ายค่าหัวไป 9 หมื่นกว่าบาท ซึ่งหลังจากกลับจากต่างประเทศ นายประทุมยังคงมีความสนใจที่จะหางานทำในต่างประเทศอีก (ที่มา: สุภางค์ จันทวานิชและคณะ, 2553, หน้า 209).

นอกจากนั้นยังมีกรณีตัวอย่างแรงงานไทยที่เดินทางไปด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการเดินทางด้วยวีซ่าท่องเที่ยวไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศแถบสแกนดิเนเวียเช่น สวีเดนและฟินแลนด์ ธุรกิจการไปเก็บผลไม้ที่สแกนดิเนเวียเริ่มเกิดขึ้นเมื่อ 15 ปีที่แล้วโดยคนไทยที่ไปเยี่ยมญาติหรือท่องเที่ยวในสวีเดนได้หารายได้พิเศษด้วยการเก็บผลไม้ป่าขายพ่อค้าชาวสวีเดน มีแรงงานไทย 450 คนไปเก็บผลไม้ป่าในสวีเดนในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2546 เป็นเวลาสองเดือนครึ่งสามารถมีรายได้กลับประเทศไทยเฉลี่ยถึงคนละ 185,000 บาท ทำให้เกิดกระแสต้องการไปทำงานนี้อย่างแพร่หลายเพราะสามารถสร้างรายได้สูงในเวลาสั้นๆ ทำให้เกิดขบวนการหลอกลวงแรงงานด้วยการเรียกเก็บ “ค่าดำเนินการ” จากแรงงานรายละประมาณ 80,000- 200,000 บาท ขบวนการนี้จะดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานจากทางการสวีเดนแล้วส่งแรงงานไทยไปทำงานดังกล่าว (จิตติพร จิระสวัสดิ์, 2547) แต่เนื่องจากการเก็บผลไม้ป่าเป็นงานที่แรงงานชาติต่างๆก็มาเก็บและแรงงานไทยที่หลังไหลไปเก็บมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งกันเก็บผลไม้ป่า นอกจากนี้ขบวนการที่นำแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ปายังเอารัดเอาเปรียบแรงงานด้วยการจัดที่พักราคาแพงให้แรงงานไทยเช่า จัดขายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาสูงเป็นสองเท่าของราคาตลาด แรงงานที่ไปเก็บผลไม้ก็ไม่มีทางเลือกเพราะต้องทำงานวันละประมาณ 18 ชั่วโมง(ตามความสมัครใจของตน) จึงต้องเช่าที่พักและซื้อสินค้าราคาแพงเหล่านี้

สรุป

แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นปรากฏการณ์ที่มีรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น และย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงและเดินทางไปทำงานด้วย 5 วิธีที่ทางราชการไทยกำหนด แต่ปัจจุบันรูปแบบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกแพลง เพื่อหลีกเลี่ยงข้อกฎหมายและการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาทิเช่น เดินทางไปกับบริษัทนำเที่ยว, บริษัทจัดหาคู่และโรงเรียนสอนภาษา โดยรูปแบบเหล่านี้สามารถนำพาแรงงานไทยเข้าสู่ประเทศปลายทางได้ แต่เมื่อแรงงานไปถึงประเทศปลายทางมักจะพบประสบปัญหาในด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่เลวร้ายกว่าที่แรงงานคาดหวัง อย่างไรก็ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีช่องทางกลไกในการร้องเรียนสำหรับแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวง, สภาพการทำงานไม่ตรงกับที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือถูกบังคับใช้แรงงานในต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2555. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานปี 2555. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน.

จิตติพร จิระสวัสดิ์. 2547. แรงงานไทยในสวีเดน. ศูนย์โลกสัมพันธ์ไทย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 15 กันยายน 2547.

สมาน เหล่าดำรงชัย. 2542. แรงงานไทยในไต้หวันในยุคเศรษฐกิจหดตัว: ช่องทางยังมี. หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน. 8 กันยายน 2542.

สยามธุรกิจ, 2556. หัวคิวแรงงานไทย: อิสราเอล 70000 ได้วันต่ำสุด 19000. 2 สิงหาคม 2556 [ระบบออนไลน์]
สืบค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2556, แหล่งที่มา: www.siamturakij.com/main/news

สุภาภรณ์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย, อังคณา กมลเพชร, เปรมใจ วังศิริไพศาล, ไพรินทร์ มากเจริญ, ภัทรินทร์ ขาว
จันทน์. 2553. ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชีย
ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. 2556. สถิติคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ประจำปี 2555. กรมการ
จัดหางาน, กระทรวงแรงงาน. กรกฎาคม 2556.

สำนักบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. 2556. รายชื่อบริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาตจัดหางาน. กรมการ
จัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, 30 มิถุนายน 2556.

Castles, Stephen and Miller, J Mark. "Migration in Asia-Pacific Region". In *The Age of Migration* Fourth Edition,
Palgrave Macmillan. 2009

Supang Chantavanich, Suteera Nittayananta, Prapai Ratanaolan-Mix, Pattaya Ruenkaew, Anchalee Khemkrut,
Supaphan Kanchai. 2001. The Migration of Thai Women to Germany : Causes, Living Conditions and
Impacts for Thailand and Germany. Asian Research Center for Migration, Institute of Asian Studies,
Chulalongkorn University.

Supang Chantavanich, Andreas Germershausen, Chiaki Ito, Samarn Laodamrongchai, Jiraporn Chotipanich and
Sajin Prachason. 2001. Thai Migrant Workers in East and Southeast Asia: The Prospects for Thailand's
Migration Policies in Light of the Regional Economic Recession. Asian Research Center for Migration,
Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.