

บทที่ 8

แรงงานไทยในต่างประเทศ

จากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเกียวกับรายได้ต่ำ อันเนื่องมาจากการว่างงาน หรือการทำงานต่ำระดับ และสิ่งจูงใจทางด้านรายได้สูงอันเกิดจากการไปทำงานในต่างประเทศ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งได้อพยพไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศแถบตะวันออกกลาง การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเหล่านี้ นอกจากจะช่วยลดภาระการว่างงานในประเทศไทยแล้ว ยังมีผลทำให้เงินตราต่างประเทศเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงงานเหล่านี้นำเข้ามาในประเทศ นอกจากนี้ยังทำให้เศรษฐกิจและฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศดีขึ้นกว่าเดิม

ประเทศไทยเริ่มมีคนไทยออกไปทำงานต่างประเทศมานานแล้วและไม่ปรากฏแนวชัดว่าเป็นเมื่อใด ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีความรู้ระดับสูง สำหรับการไปทำงานแถบตะวันออกกลางของแรงงานไทยเริ่มปรากฏตั้งแต่ปี 2515-2516 เป็นต้นมา และได้ทวีจำนวนมากขึ้นอย่างรวดเร็ว

จากสถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมแรงงานได้เพิ่มขึ้น จาก 3,870 คน ในปี 2519 เป็น 108,519 คน ในปี 2525 และในปี 2526 และ 2527 มีจำนวน 67,311 คน และ 75,021 คน ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม สถิตินี้เป็นเพียงแรงงานส่วนหนึ่งที่เดินทางไปทำงาน ยังมีอีกจำนวนมากที่เป็นการลักลอบจัดส่งออกไปทำงานต่างประเทศ

แต่เนื่องจากโอกาสในการไปทำงานต่างประเทศเป็นไปได้ยากลำบาก เสียค่าใช้จ่ายสูง และในบางครั้งแรงงานก็ถูกหลอกลวงซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังให้รู้ภัยทางแก่ในอยู่ จากการสำรวจความนิยมไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนมากนิยมเลือกไปทำงานในประเทศในแถบตะวันออกกลาง และประเทศไทยสิงคโปร์ ในบทนี้จึงได้อธิบายให้เห็นถึงสภาพการทำงานในประเทศไทย แถบตะวันออกกลาง และการไปทำงานในประเทศไทยสิงคโปร์ ไว้เป็นรายละเอียดเพื่อให้ผู้ศึกษามีความเข้าใจชัดแจ้งยิ่งขึ้น

8.1 แรงงานไทยในตะวันออกกลาง¹

8.1.1 ภาระการไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทย

การไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยมีนานาʌนแล้ว โดยในระยะแรก ๆ ได้แก่แรงงาน

(1) พิรเทพ รุ่งชีวน์, ศุชาญ ปิยะสนธิ์ การชุดทองในทะเบียนของไทย เอกสารประกอบใน work shop เรื่อง แรงงานไทยในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 27 เม.ย. 25

ที่มีการศึกษาและฝึกอบรมสูง เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร และแรงงานประเภทอื่น ๆ ที่ไปทำงานในสหรัฐอเมริกา ซึ่งการทำงานเหล่านี้มีทักษะที่เปิดเผย คือได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ และไม่เปิดเผย คือการทำงานที่ไม่ได้รับอนุญาต การทำงานในลักษณะเหล่านี้ ในสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย ของคนไทยทุกประเภทอาชีพ ไม่ได้มีสิทธิ์ทำงานผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐและเอกชน ดังนั้น จึงไม่มีสิทธิ์ข้อมูลเกี่ยวกับคนไทยไปทำงานในต่างประเทศในแต่ละปี จนกระทั่งปี 2516 ประเทศไทยยังคงมีความต้องการแรงงานไปทำงานในด้านบริการต่าง ๆ จำนวนมาก จึงได้มีผู้ดำเนินการจัดหาแรงงานไปทำงานต่างประเทศในรูปชุดกิจกรรมมา

จากการสำรวจของวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2524 พบว่าแรงงานไทยเริ่มอพยพ
ไปทำงานในเกบดะวันอุอกกลางตั้งแต่ปี 2516 แต่มีจำนวนไม่มากนัก ส่วนใหญ่อพยพไปทำงานกันเอง
โดยไม่ผ่านการควบคุมของกรมแรงงาน ทั้งนี้ เพราะบริษัทที่เป็นนายจ้างในตะวันออกกลางซึ่ง
ส่วนใหญ่เป็นชาวอเมริกัน และยูโรป ติดต่อจ้างแรงงานไทยโดยตรง ต่อมามีจึงมีแรงงานไทยไปทำงาน
ในเกบดะวันอุอกกลางมากขึ้นในปี 2518 ได้มีการอนุญาตจากกรมแรงงานให้หาลูกจ้างที่เป็นคนไทย
ไปทำงานในตะวันออกกลางเป็นครั้งแรก และประเทศไทยที่ไปทำงานก็มีเพียง 2 ประเทศ คือ ประเทศไทย
น้ำท่าเรนและชาอุดิอาราเบีย แต่หลังจากปี 2520 เป็นต้นมา ได้กระจายไปสู่ประเทศต่าง ๆ มากขึ้น
และในปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานในประเทศไทยอุดิอาราเบียมากที่สุด

จากการประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในตะวันออกกลาง ณ สิ้นปี 2525-2527 ของกองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดว่ามีจำนวน 144,162 คน ณ สิ้นปี 2525 223,870 คน และ 234,392 คน ณ สิ้นปี 2526, 2527 ตามลำดับ

ประเทศไทยเป็นแหล่งสำคัญของแรงงานไทยมากที่สุดคือ ประเทศไทยอุดมการเบี้ย ประมาณร้อยละ 75 ของแรงงานที่ออกไปทำงานทั่วหมู่ของแซมป์ในการรับแรงงานไทยตลอดมาตั้งแต่ปี 2520 จนปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะดึงความสำคัญในอันดับแรกนี้ไปอีกนาน สำหรับประเทศไทยนั้น ๆ ที่รองรับแรงงานไทยในอันดับรอง ได้แก่ ลิเบีย คูเวต อิรัก และประเทศไทยในตะวันออกกลางอื่น ๆ สำหรับอิรักเดิมเคยมีความสำคัญมาก แต่เนื่องจากปัจจุบันมีภาวะสงครามทำให้การรับแรงงานต่างชาติเข้าไปลดน้อยลง ส่วนในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้น สิงคโปร์ นับว่าเป็นประเทศที่สำคัญที่สุด มีแรงงานไทยเคยไปทำงานในประเทศนี้สูงสุดหลายหมื่นคน แต่เนื่องจากสิงคโปร์กำลังดำเนินนโยบายจัดสร้างแรงงานของตนเอง ปรับปรุงระดับเทคโนโลยีเพื่อเลิกพึ่งแรงงานจากต่างประเทศ จึงเริ่มมีนโยบายจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติลงตามลำดับและจะไม่ใช้แรงงานจากต่างประเทศเลยในปี 2534 ทำ

ให้ความสำคัญของสิงคโปร์สำหรับแรงงานไทยจึงลดบทบาทลงตามลำดับ

ตาราง 8.1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศเฉพาะที่ฝ่ายนักเรียนและจำนวนเงินโอนส่งกลับจากต่างประเทศของแรงงานไทย

ปี	จำนวนแรงงานที่ ^{1/} ไปทำงานฝ่ายนักเรียน แรงงาน (คน)	จำนวนเงินโอนส่งกลับ (ล้านบาท) ^{2/}		
		รวมทั้งหมด	เฉพาะจาก ตะวันออกกลาง	เฉพาะจาก ซาอุดิอาราเบีย
2519	984	485.1	15.0	11.5
2520	3,870	911.6	87.7	76.0
2521	14,715	2,111.6	511.7	468.4
2522	10,567	3,818.3	1,296.0	1,212.2
2523	21,484	7,703.0	4,243.6	3,874.5
2524	26,745	10,428.3	6,753.4	5,814.4
2525	108,519	14,221.7	10,326.8	9,243.0
2526	67,311	19,457.3	15,667.6	14,780.5
2527	75,021	20,951.2 ^{3/}	16,407.5 ^{3/}	15,252.3 ^{3/}

ที่มา : 1/ สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน ทั้งนี้ยังมีแรงงานอีกส่วนไม่น้อยที่มีการลักลอบจัดส่งโดยไม่ผ่านขั้นตอนของกรมแรงงาน จำนวนการลักลอบนี้เป็นจำนวนมาก ขึ้นอยู่กับกลไกการควบคุมการจัดส่งในแต่ละปี

2/ ธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้งนี้การส่งเงินกลับจากตะวันออกกลางบางส่วนส่งผ่านประเทศสัญชาติของบริษัทรับเหมา เช่น ฝรั่งเศส อิตาลี เยอรมัน และญี่ปุ่น เป็นต้น

3/ ตัวเลขเปื้องต้น

สำหรับประเทศไทยใน ซึ่งเป็นประเทศผู้ผลิตน้ำมันส่งออกและมีรายได้จากน้ำมันเป็นหลัก ในระยะเริ่มแรกมีการเร่งรัดพัฒนาประเทศการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปการ รวมทั้งพระราชวัง ก็ต้องอาศัยแรงงานจากต่างประเทศเกือบทั้งหมด มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศนี้ระยะเริ่มแรกไม่กี่ร้อยคน แต่ต่อมาขยายตัวเป็นพันและหลายพันคนในปัจจุบัน แต่เนื่องจากเป็นประเทศที่มีพื้นที่

เล็กและจำนวนพลเมืองน้อย คือไม่เกิน 2.5 แสนคน ก็คงจะไม่เป็นตลาดที่ใหญ่โตในแขวงแรงงานมากนัก

8.1.2 ลักษณะของประการของแรงงานไทย

(1) สำหรับลักษณะของแรงงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลางจากการสำรวจของวางแผนประชากรและสำมะโน เมื่อปลายปี 2524 พบร่างแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคอีสานถึงร้อยละ 39.5 ของหั้งหมด ภาคเหนือ ร้อยละ 22.1 ภาคกลาง (ไม่รวม กทม.) ร้อยละ 23.2 และกทม. มีเพียงร้อยละ 14.8 ส่วนแรงงานจากภาคใต้มีเพียงเล็กน้อย อาชีพหลักเดิมของแรงงานส่วนใหญ่ ได้แก่ การเกษตร รองลงไปตามลำดับ ได้แก่ อาชีพช่างก่อสร้าง ขับรถ ช่างไม้ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป ช่างเครื่องยนต์ และอาชีพช่างฝีมืออื่น ๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างสี พนักงานปรุงอาหาร เป็นต้น

(2) ระดับการศึกษา

แรงงานส่วนใหญ่จะจบการศึกษาไม่เกิน ป.4 ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงตั้งแต่อาชีวศึกษาขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 2.4 ของหั้งหมดเท่านั้น จะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานในตะวันออกกลาง เอง ก็ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระดับการศึกษาของแรงงาน แต่จะเข้มงวดกับประสบการณ์และระดับฝีมือ ซึ่งจะต้องมีการทดสอบก่อนการบรรจุตำแหน่งงานด้วย

8.1.3 รายได้และการส่งเงินกลับ

1. รายได้ที่ส่งกลับเข้าประเทศไทย

สำหรับยอดเงินรายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับเข้ามาประเทศไทยผ่านธนาคารแห่งประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็วทุกปี คือจาก 15 ล้านบาท ในปี 2519 เพิ่มเป็น 511.7 ล้านบาท ในปี 2521 14,221.7 ล้านบาท ในปี 2525 และเพิ่มเป็น 19,457.3 และ 20,951.2 ล้านบาท ในปี 2526 และ 2527 ตามลำดับ ในจำนวนนี้ ประมาณร้อยละ 78 เป็นเงินรายได้ส่งกลับจากกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง และส่วนใหญ่เชื่อกันมากจากแรงงานไทยในซาอุดิอาราเบีย การส่งเงินกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศนี้เริ่มชะลอตัวลงตามภาวะการส่งออกของแรงงานในระยะ 2-3 ปีหลังนี้

สำหรับแหล่งเงินรายได้ส่งกลับอันดับรองลงมา ได้แก่ ลิเบีย คูเวต อิรัก บาร์กีเรน และสิงคโปร์ ซึ่งเป็นตลาดที่สำคัญของแรงงานไทยนั้นเอง อย่างไรก็ตาม ในปี 2527 มีข้อสังเกตว่ามีเงินรายได้ส่งกลับจากประเทศไทยรั้นตะวันตกถึง 218.8 ล้านบาท และจากประเทศไทยถึง 492.5 ล้านบาท ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากการมีแรงงานหญิงไปประกอบอาชีพ และอีกส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในตะวันออกกลางผ่านประเทศไทยหรือแม่ต่าง ๆ อยู่ในสองประเทศนี้

2. รายได้ของแรงงานที่ทำงานในตะวันออกกลาง

แรงงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลางในทุกตำแหน่งงานจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าที่เคยทำอยู่ในประเทศไทย อย่างน้อยก็ประมาณ 1 เท่าตัวขึ้นไป จากการสำรวจของกองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อปลายปี 2524 รายได้จากการทำงานโดยเฉลี่ยทุกตำแหน่งงานประมาณ 8,522 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณารายตำแหน่ง เฉลี่ยแล้วกรรมคระได้รับค่าจ้างประมาณเดือนละ 5,135 บาท ช่างไม้ประมาณ 8,273 บาท ช่างปูน ประมาณ 8,199 บาท ช่างเครื่องยนต์ 12,004 บาท ช่างซ่อมประมาณ 9,131 บาท ช่างไฟฟ้า 9,691 บาท เป็นต้น และพบว่าเฉลี่ยหักลดเหลือแรงงานหักลดจะส่งเงินออนไลน์ผ่านธนาคารพาณิชย์ในระยะสัญญา 1 ปี ประมาณ 82,230 บาทต่อคน และนำเงินสดติดตัวกลับมาเมืองอีกประมาณ 19,200 บาทต่อคน เมื่อเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านหรือกลับมาเลยเมื่อครบสัญญาการทำงาน 1 ปี

จากตัวเลขดังกล่าวเป็นการสำรวจในปี 2524 ชี้ว่าสถานการณ์ด้านค่าจ้างในตะวันออกกลางยังสูงอยู่และงานก่อสร้างก็กำลังขยายตัวสุดขีด ในระยะหลังนี้อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มลดลงในตำแหน่งงานไม่ใช่ฝีมือการส่งเงินออนไลน์ จึงมีแนวโน้มลดลงไปด้วยดังผลสำรวจเมื่อต้นปี 2527 ของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบร่วมกับสำนักงานคุ้มครองแรงงาน คาดว่าค่าจ้างตำแหน่งกรรมกรและพนักงานทำความสะอาดจะได้รับอัตราค่าจ้างเพียงเดือนละ 3,000-4,000 บาทเท่านั้น

3. การโอนเงินกลับเข้าประเทศ

จากการศึกษาพบว่าจำนวนเงินโอนจากผู้ทำงานในตะวันออกกลางผ่านธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ ในระยะ 10 เดือนแรกของปี 2527 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 3,068.6 ล้านบาท จากจำนวนบัญชีเงินโอนประมาณ 130,000 บัญชีในขณะที่ระยะเวลาเดียวกันเงินโอนฯ สำหรับภาคเหนือมีจำนวน 3,818.5 ล้านบาท จากจำนวนบัญชีเงินโอนประมาณ 33,000 บัญชี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจำนวนรายได้และการโอนเงินกลับมีปัญหาเงินโอนเข้าประเทศไม่ได้ทั้งหมด หรืออาจเป็นเพราะมีเงินรายได้บางส่วนมิได้โอนกลับเข้ามาในประเทศไทยแต่อาจโอนไปสู่ประเทศอื่น เช่น สหรัฐฯ หรือสหภาพยุโรปแลนด์ เป็นต้น

8.1.4 การเปลี่ยนแปลงภาวะตลาดแรงงาน เกี่ยวกับการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

- จากการที่ราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกได้ลดลงตามลำดับมาตั้งแต่ปี 2526 ได้ส่งผลกระทบ

ในกลุ่มประเทศอาหรับที่ส่งออกน้ำมันเป็นสำคัญ มีรายได้จากการผลิตและขายน้ำมันลดลง จนเป็นที่ห่วงใยในกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปทำงานในประเทศเหล่านี้ว่าจะทำให้มีการระงับ โครงการต่าง ๆ ที่ต้องการแรงงานในสาขาวิชาก่อสร้างลงด้วยนั้น ดูเหมือนว่าความวิตกดังกล่าว มีความเป็นจริงอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชาอดิอาราเบียหลังจากที่สามารถจ่ายงบประมาณใน โครงการพัฒนาประเทศเป็นเงินทั้งสิ้นกว่า 500,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในระยะตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้น มาจน สถานการณ์ได้เปลี่ยนไปเมื่อการผลิตและรายได้จากน้ำมันลดลง ชาอดิอาราเบียจึงต้องเริ่ม ประยัดและตัดถอนรายจ่ายอื่น ๆ ลง และคาดว่าคงจะต้องดำเนินการตามนโยบายนี้จนกว่าจะสิ้น ทศวรรษ 1980 นี้ ซึ่งได้มีผลทำให้งบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลชาอดิอาราเบียลดลงอย่าง มาก และทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวลงในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ มีผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจ ตะวันออกกลางในสหรัฐฯ คาดการณ์ว่าจากการที่ภาวะราคาน้ำมันได้เปลี่ยนแปลงไปในปี 1985 นี้ ประเทศชาอดิอาราเบียจะมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจช้าลงจากเหลือเพียง 1.5% เท่านั้น สำหรับประเทศไทยอีก ๑ ส่วนใหญ่สภาพข้อเท็จจริงของการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทวนองเดียว กัน อย่างไรก็ต้องเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจตะวันออกกลางจากสหรัฐฯ ได้ให้ข้อสังเกต ว่า เนื่องจากประเทศไทยชาอดิอาราเบียมีเงินทุนสำรองไม่ต่ำกว่า 125,000 ล้านดอลลาร์ สหรัฐฯ ฝากอยู่ในธนาคารต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐฯ และไม่มีหนี้สินต่างประเทศ เลย เชื่อว่าจะสามารถฝ่าฟันคลายผลกระทบจากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจนี้ได้ ทั้งนี้ มีข้อন่าสังเกต ว่าประเทศไทยชาอดิอาราเบียกำลังถึงจุดการเปลี่ยนแปลงลักษณะแผนงานและโครงการพัฒนา จากเคยมีการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปการที่เป็นโครงการใหญ่ ๆ เป็นฐานมาสู่เศรษฐกิจที่มีการ ผลิตทางอุตสาหกรรมเป็นฐาน และการลงทุนด้วยการผลิตด้านก่อสร้างในอดีต ตลอดจนโครงการพื้นฐาน ต่าง ๆ ก็เริ่มให้ผลตอบแทนต่อประเทศไทยชาอดิอาราเบียแล้วในขณะนี้ สำหรับในการก่อสร้างซึ่งจะ ยังคงมีอยู่ต่อไป แต่ละโครงการจะมีขนาดเล็กลง ซึ่งหักหมัดนี้ไม่ได้หมายความว่าประเทศไทยชาอดิอาราเบีย หมดความสามารถที่จะพึ่งแรงงานจากต่างประเทศ ตรงกันข้ามยังคงต้องการแรงงานจากต่างประเทศ อยู่ต่อไปเป็นเพียงเปลี่ยนแปลงประเภทแรงงานบางส่วนตามความจำเป็นเท่านั้น

2. จากการที่รัฐบาลชาอดิอาราเบียได้ประกาศเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2527 ว่าได้นำงบประมาณ ใหม่ออกใช้เป็นเงินทั้งสิ้น 260,000 ล้านริยล (หรือประมาณ 1,950,000 ล้านบาท) ภายใต้โครงการ ก่อสร้างไม่น้อยกว่า 300 โครงการ เน้นหนักด้านการสร้างถนน การพัฒนาการเกษตร- กรรม อุตสาหกรรม และการเพิ่มหมู่บ้านจัดสรร เพื่อรับการขยายตัวของภาคเอกชนใน อนาคต ซึ่งการประกาศใช้งบประมาณจำนวนมากในโครงการต่าง ๆ นี้ นับว่ายังเป็นโอกาสสำหรับ แรงงานไทยและแรงงานชาติอื่น ๆ ให้มีความหวังขึ้นมาบ้างไม่มากก็น้อยแม้จะไม่สูงสุดตั้งในอดีต

3. ภาระสังคมที่เกิดในภูมิภาคตะวันออกกลาง ไม่ว่าจะเป็นสังคมใน Lebanon อน ลงความระหว่างอิรัก-อิหร่าน ก็ได้มีผู้คาดหวังกันว่าจะต้องยุติสักวันหนึ่งเมื่อสังคมยุติ การบูรณะ ซ่อมแซมอาคารบ้านเรือน สิ่งสาธารณูปการและการฟื้นฟูเศรษฐกิจ-การค้าโดยทั่วไปในประเทศ เหล่านี้ตามมาอีก โดยเฉพาะในด้านการก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม การคาดหวังในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ ไม่แน่นอนว่าสังคมจะยุติในเร็ววัน หรือจะยืดเยื้อไปอีกนานเท่าไหร่ และเมื่อสังคมยุติประเทศญี่ ปุ่น สงสารเหล่านี้จะมีเงินรายได้มากพอจะใช้จ่ายในการบูรณะการฟื้นฟูประเทศได้หรือไม่ ซึ่งจะต้องติด ตามวิเคราะห์สถานการณ์เหล่านี้อย่างใกล้ชิดต่อไป

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีปัญหาดังกล่าวข้างต้น แต่สำหรับแรงงานไทยก็ยังเป็นที่นิยม ในตลาดตะวันออกกลางมากกว่าอีกหลายประเทศ ทั้งนี้ เพราะแรงงานไทยมีอัธยาศัยดี ปากรอง ง่าย สู้งาน และยังสามารถทำงานได้หลายอย่าง

8.1.5 ลักษณะของแรงงานที่ต้องการในปัจจุบัน

จากการศึกษาสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงานของตลาด พบว่าความต้องการแรงงาน ประเภทที่ใช้กำลังและไม่ใช้ฝีมือมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่ความต้องการแรงงานฝีมือและ ความรู้ความชำนาญระดับสูงมีแนวโน้มสูงขึ้น การมีแรงงานมีความรู้ ความชำนาญ ไม่ว่าจะด้านภาษา หรืออุปนิธรมเนียมประเพณี กฎหมาย ศาสนา และสภาพท้องถิ่น จะทำให้แรงงานเหล่านั้นประสบ ความสำเร็จในการไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง

แนวโน้มความต้องการแรงงานดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากผลการเยือนกลุ่มประเทศอาหรับ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของไทยและคณะ เมื่อต้นปี 2528 ที่ผ่านมา โดยได้รับ การยืนยันถึงความต้องการแรงงานไทยและความพร้อมในประสิทธิภาพของแรงงานไทย พร้อมทั้ง รับทราบถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจากการใช้กำลังและฝีมือขั้นต่ำ เป็นการทำบุญบำรุงรักษาปฏิการดูแลและให้เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย รวมทั้งช่างฝีมือประเภท ต่างๆ และแรงงานในบุณการผลิตสินค้าและด้านบริการ

8.1.6 ปัญหาการไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทย เยกพิจารณาออกเป็น 2 ระยะดังนี้

(1) ก่อนไปทำงานในตะวันออกกลาง ซึ่งมีปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

ก. ปัญหาเกิดจากสำนักงานจัดหางานเอกชน

ข. ปัญหาเกิดจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง คือกฎหมายการจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน พ.ศ. 2511 “ได้กำหนดบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนไว้ต่ำมาก คือมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน และ/หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท

ค. ปัญหาด้านตัวแรงงาน เกิดจากการที่แรงงานอาจไม่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม ตลอดจนไม่ทราบถึงขั้นบธรรมเนียมประเพณี กฎหมายและศาสนา ของต่างประเทศ เพียงพอ

ง. ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ในด้านภัยในประเทศ ทางกรมแรงงานมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ และบริษัทที่จัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม มักหลีกเลี่ยงการจัดส่งแรงงานโดยผ่านกรมแรงงาน เพราะขาดคุณสมบัติบางประการ เช่น ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างที่กำหนดไม่เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กรมแรงงานกำหนด นอกจากนี้ก็เกิดจากความล่าช้าของกรมแรงงานด้วย

นอกจากนี้การบริหารแรงงานในต่างประเทศยังมีผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอ

จ.ปัญหาการไม่ประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ กรมแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ และกรมตำรวจ

ฉ. ปัญหาค่าบริการจัดหางานตามกฎหมายกำหนดไว้ต่ำคือไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างเป็นรายเดือน หรือในระยะเวลา 30 วันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงาน แต่ในทางปฏิบัติมีการจ่ายมากกว่านี้

ช. ปัญหาในด้านนโยบายแรงงานไทยในอดีตไม่ได้กำหนด ปัญหาและนโยบายอย่างแน่นัด เริ่มจะมีการกำหนดในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5

(2) ระหว่างการทำงานในตะวันออกกลาง

ก. ปัญหาแรงงานไทยไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่ทำงานอยู่กับนายจ้างอาหัรับ ซึ่งมีอยู่ไม่น้อยที่ถูกเอาเปรียบ ไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้าง

ข. ปัญหาเรื่องภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ทำให้เกิดความยุ่งยากในการติดต่องาน

ค. ปัญหาแรงงานไทยบางส่วนไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างที่ทำไว้กับนายจ้าง

ง. ปัญหาเกี่ยวกับข้อห้ามตามกฎหมายและศาสนาในตะวันออกกลาง เช่น ห้ามดื่มสุรา ห้ามค้าประเวณี ทำให้ไม่มีสถานที่พักผ่อนหลังจากเลิกงาน

จ. ปัญหาทางด้านการส่งรายได้กลับประเทศไทย บางที่แรงงานไม่มีความรู้ไม่คุ้นเคยกับระบบธนาคาร ทำให้มีปัญหาในการจัดส่ง และในบางประเทศมีข้อห้ามส่งเงินเกินกว่าร้อยละ 30 ของรายได้อีกด้วย

8.2 แรงงานไทยในสิงคโปร์

การที่แรงงานให้ความสนใจไปทำงานในประเทศไทยในสิงคโปร์ เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไทยไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมของแรงงาน และภาคการเกษตรที่ไม่ขยายตัว

จากการศึกษาผลงานวิจัยของวชรียา โตรส่วน ในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษาแรงงานไทยในสิงคโปร์ พอจะสรุปได้ดังนี้

8.2.1 ลักษณะของแรงงาน

(1) จำนวนแรงงาน แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศไทยนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 พากใหญ่ ๆ คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 98 จะเป็นแรงงานสตรี และแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานชาย ข้อมูลทางสถิติเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่สามารถที่บ่งชัดลงมาให้แน่นอน ว่าจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยนั้นมีอยู่เท่าใดแน่นอน ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการแรงงานกระทรวงมหาดไทย ในปี 2524 จำนวนคนงานไทยที่เดินทาง

ไปทำงานที่สิงคโปร์ โดยการจัดส่งผ่านกรมแรงงาน มีประมาณ 988 คน ซึ่งในจำนวนนี้มี สตรี 398 คน และแรงงานชาย 590 คน ส่วนแรงงานไทยที่จัดส่งโดยสำนักงานจัดหางานในภาคเอกชนนั้น ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ แต่จากตัวเลขของจำนวนคนงานที่ส่ง เงินเดือนธนาคารกรุงเทพ สาขาสิงคโปร์ในปี 2524 ทราบว่ามีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ใช้บริการของธนาคารส่งเงินกลับประเทศไทยถึง 5,081 คน ส่วนข้อมูลที่ได้จากการ สอบຄามถึงจำนวนแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยสิงคโปร์ในปี 2524 ที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ สถานทูตไทยที่ทำหน้าที่ดูแลแรงงาน ประมาณว่ามีอยู่ถึง 10,000 คน ตัวเลขจำนวนแรงงาน ไทยในสิงคโปร์ค่อนข้างจะไม่สอดคล้องกันในแต่ละแหล่งของข้อมูล แต่อย่างไรก็ตาม จาก ข้อมูลที่มีอยู่ตามแหล่งต่างๆ สามารถคาดคะเนได้ว่าในปี 2524 มีผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศไทย สิงคโปร์ประมาณ 5,000-10,000 คน

(2) อายุของแรงงาน

จากการสำรวจด้วยการอภิแบบสอบถามแรงงานสตรีไทยที่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมที่ประเทศไทย ทั้งผลของการสำรวจเจ้าหน้าที่กรมแรงงานปี 2523 และ การสำรวจของรัฐรียา โตส่วน ต่างชี้ให้เห็นว่า ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในประเทศไทยสิงคโปร์ ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20-24 ปี มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 กลุ่มอายุที่รองลงมาคือ กลุ่ม อายุประมาณ 25-29 ปี ซึ่งมีประมาณร้อยละ 20 และอายุสูงสุดของคนงานที่ทำงานในสิงคโปร์ จะไม่เกิน 40 ปี

ตารางที่ 8-6 จำนวนแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์แยกตามอายุ

อายุ	แบบสอบถามกรมแรงงาน 2523		แบบสอบถามที่ได้จากการ เก็บข้อมูล 2524	
	จำนวน	เปอร์เซนต์	จำนวน	เปอร์เซนต์
ต่ำกว่า 19	17	16.87	8	12.12
20 - 24	68	64.70	35	53.03
25 - 29	19	18.63	15	22.73
30 - 34	—	—	5	7.58
35 - 39	—	—	3	4.55
	102	100	66	100

- ที่มา : 1) คำนวณจากแบบสอบถามของกรมแรงงานปี 2523
 2) แบบสอบถามคนงานไทยในสิงคโปร์ 2524

(3) ภูมิลำเนา

โดยการสำรวจด้วยการสุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานไทยที่ทำงานในสิงคโปร์ทั้งหมด 66 คน ในปี 2524 ทราบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือ ภาคกลาง และภาคเหนือ ส่วนภาคใต้นั้น ไม่มีคนงานที่ไปทำงานที่สิงคโปร์เลย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51.52, 30.30 และ 18.18 ตามลำดับ

8.2.2 ลักษณะของงานและรายได้

(1) ลักษณะของงาน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้เคยทำก่อนเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ พบร่วมกันร้อยละ 71.21 ทำงานอยู่ในระดับที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ (unskilled Labour) เช่น เคยทำงานในภาคการเกษตร สูกจ้างวันค้า ค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือเคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ฝีมือเท่าไหร่นัก เช่น

อยู่ใน production line ส่วนอีกประมาณร้อยละ 28.79 จะเคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้มือบ้าง เช่น งานในตำแหน่งควบคุมคุณภาพการผลิต หัวหน้าควบคุมการผลิตใน production line หรือเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาระดับอาชีวะ หรือจบการศึกษามัธยมตอนปลาย และเมื่อทำการสำรวจตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใช้แรงงานที่ขณะนี้ทำงานอยู่ในประเทศไทยสิงคโปร์ พบว่ามีถึงร้อยละ 66.67 ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ต้องอาศัยฝีมือเท่าใดนัก (unskilled labour) และอีกว้อยละ 33.33 จะทำงานในตำแหน่งที่มีฝีมือ (semi-skilled labour) (ดูตารางที่ 8-7)

ตารางที่ 8-7 ลักษณะของระดับฝีมือก่อนและหลังเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ 2524

ระดับฝีมือ	ก่อนเดินทาง ไปทำงาน	เมื่อไปทำงานที่ สิงคโปร์แล้ว
ระดับ unskilled	71.21	66.67
ระดับ semi-skilled	28.79	33.33

ที่มา : จากแบบสอบถาม

(2) รายได้ จากการสำรวจพบว่า ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะรับผิดชอบงานในระดับ Production line ซึ่งอัตราค่าจ้างเริ่มแรกปฏิบัติงานจะตกลอยู่ระหว่างเดือนละ 170-220 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน⁽²⁾ เมื่อทำงานครบระยะเวลาทดลอง (Probation Period) ซึ่งปกติจะอยู่ในระหว่าง 3-6 เดือน ทางบริษัทในสิงคโปร์จะปรับอัตราค่าจ้างใหม่ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะอยู่ในระหว่าง 200-230 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน นอกจากเหนือไปจากค่าจ้างประจำแล้ว ผู้ใช้แรงงานอาจจะได้รับเงินพิเศษ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างประจำอีก เช่น เงินเบี้ยเลี้ยงประจำกะ⁽³⁾ (shift allowance) เปี้ยนขัน (attendance allowance) ค่าโบนัส ค่า

² อัตราแลกเปลี่ยน ราคาขาย 1 เหรียญสิงคโปร์ต่อ 10.92 บาท ประจำวันที่ 4 เมษายน 2525

³ โรงงานอุตสาหกรรมในสิงคโปร์มักจะมีชั่วโมงการทำงาน 24 ชั่วโมง โดยแบ่งชั่วโมงการทำงานออกเป็น 3 กะคือ กะที่ 1 7.00-15.00 น., กะที่ 2 15.00-23.00, และกะที่ 3 23.00-7.00 น. ซึ่งคนงานทุกคนจะสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน

ล่วงเวลา (overtime) ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วรายได้ของผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในระดับ Production line จะตกลงมาอยู่เดือนละ 365.5 เหรียญสิงค์โปร์

นอกจากเงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ ผู้ใช้แรงงานจะได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ (Fringe Benefits) เช่น ที่พักอาศัย ซึ่งทางบริษัทจะเป็นผู้จัดหาให้ โดยอยู่แบบลักษณะหอพักห้องละประมาณ 4-8 คน ค่าน้ำ, ไฟ (บางบริษัทจะออกค่าใช้จ่ายส่วนนี้ให้) บริการรับส่งจากที่พักไปที่ทำงาน รายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมแปรเปลี่ยนไปตามข้อสัญญาที่ทางบริษัทจะระบุไว้

ในที่นี้จะแสดงให้เห็นถึงรายได้ของคนงานแต่ละคนในตำแหน่ง Production Operator และถ้าอย่างข้อสัญญาของบริษัทที่จ้างคนงานไทยดังแสดงในตารางที่ 8-8 และ ตารางที่ 8-9

**ตารางที่ 8-8 การประมาณรายได้ของคนงานแต่ละคน
ในตำแหน่ง Production Operator**

เงินเดือน (Basic Salary)	210 เหรียญสิงค์โปร์/เดือน
เบี้ยเลี้ยงประจำวัน 1.5 เหรียญสิงค์โปร์/วัน (shift allowance)	45 เหรียญสิงค์โปร์/เดือน
เบี้ยขยัน (attendance allowance)	12 เหรียญสิงค์โปร์/เดือน
โบนัส (1 เท่าของเงินเดือน) (Bonus)	17.5 เหรียญสิงค์โปร์/เดือน
ค่าล่วงเวลา ทำวันหยุด 3 วัน/เดือน (Overtime) ทำวันทำงานปกติ 7 วัน/เดือน	30 เหรียญสิงค์โปร์/เดือน <u>49</u> เหรียญสิงค์โปร์/เดือน <u>363.5</u> เหรียญสิงค์โปร์/เดือน
Central Provident Fund (C.P.F.)	
เงินสมทบทุนกลาง 42.5% ของรายได้ทั้งหมด/ปี อัตราดอกเบี้ย 8%/ปี	154.49 เหรียญสิงค์โปร์/เดือน <u>12.36</u> เหรียญสิงค์โปร์/เดือน <u>530.35</u> เหรียญสิงค์โปร์/เดือน
คิดเป็นรายปี	
รายได้	4,362 เหรียญสิงค์โปร์/ปี
C.P.F. & อัตราดอกเบี้ย	2,002.16 เหรียญสิงค์โปร์/ปี
รวมเงินรายได้ของคนงาน	6,364.16 เหรียญสิงค์โปร์/ปี

ที่มา : คำนวณจากการสำรวจและสัญญาไว้จ้าง, ปี 2524

ตารางที่ 8-9 ข้อสัญญาของบริษัทที่ว่าจ้างคนงานไทย

เงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน	ตำแหน่ง		
	Production Operator	คุณภาพของเครื่อง electronic	General Labour
เงินเดือนขั้นต้น	S \$200/month	ระดับ 1 S \$170/month	S \$ 209/month
เบี้ยเพิ่งประจำกะ	S \$1.20/day	S \$ 1.5/shift	-
เบี้ยขับ	S \$6/month	S \$14/month	S \$20/month
เงินทุนสะสมคล่อง(C.P.F.)	20.5%/month	16.5%/month	มิตามเงื่อนไขในสัญญา
ระยะเวลาทดลองงาน	3 months	3 months	6 months
ระยะเวลาจ้างงาน	1 year	1 year	2 years
การเดินทางระหว่างประเทศที่ฟ้าอากาศ	เครื่องบิน (บริษัทออก) ฟ้าอากาศรับคนงานที่เงินเดือนต่ำกว่า 250/month	เครื่องบิน (บริษัทออก) บริษัทจัดให้	รถพ่วงห้องรถไฟ (บริษัทออก) บริษัทออกให้ S \$15/month (รวมค่าเดินทางไปกลับ)
ชั่วโมงทำงาน	44 ชั่วโมง/สัปดาห์	44 ชั่วโมง/สัปดาห์	44 ชั่วโมง/สัปดาห์
ค่าจ้างเวลา	วันทำงาน 1 เท่า วันหยุดพักผ่อน 1.5 เท่า วันหยุดราชการ 2 เท่า	วันทำงาน 1 เท่า วันหยุด 2 เท่า	ตาม กม.แรงงานสิงคโปร์ 1968
โบนัส	เท่ากับเงินเดือน 1 เดือน หักออก SGD	เท่ากับเงินเดือน 1 เดือน	ตาม กม.แรงงานสิงคโปร์ 1968
รักษาพยาบาล	เมืองรายจ่ายได้รับเช่นเดียวกับคนงานสิงคโปร์	เช่นเดียวกับคนงาน	ตาม กม.แรงงานสิงคโปร์
หยุดประจำปี			1968
ลาป่วย			
สถานภาพ			

นอกเหนือไปจากสิทธิและผลประโยชน์ที่คุณงานจะได้รับดังกล่าวข้างต้นแล้ว ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและสิงคโปร์ ผู้ใช้แรงงานทุกคนในสิงคโปร์ไม่ว่าจะเป็นคนที่มีเชื้อชาติและสัญชาติสิงคโปร์หรือผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติ จะต้องมีเงินสะสมเพื่อสมบททุนกลาง (Central Provident Fund) หรือที่เรียกว่าเงิน CPF ซึ่งเป็นเงินสะสมของคุณงานทุกคน และจะได้รับคืนเมื่อปฏิบัติงานไปจนถึงอายุ 55 ปี หรือเมื่อแพทย์รับรองว่าสุขภาพร่วงกาย หรือจิตใจไม่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานต่อไปได้ หรือเมื่อคุณงานเหล่านั้นต้องการเดินทางออกจากการสิงคโปร์อย่างเป็นทางการ

สำหรับผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติจะได้รับเงิน CPF คืนเมื่อเลิกสัญญาไว้จ้างและแสดงเจตนากรณ์ที่แนนอนว่าจะไม่กลับมาทำงานที่ประเทศไทยอีกต่อไป เงิน CPF นี้ ตามกฎหมายแรงงานของสิงคโปร์ ระบุไว้ว่าผู้ใช้แรงงานจะต้องหักออกจากรายได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 20 และทางบริษัทจะต้องจ่ายเงินสมบทอีกร้อยละ 22.5 ของรายได้ทั้งหมดรวมแล้วเป็นจำนวนเงินสมบทส่วนกลางที่สะสมไว้จนกว่าจะเลิกสัญญาจ้างหรือคิดเทียบเท่ากับร้อยละ 42.5 ของรายได้ทั้งหมด โดยที่รัฐบาลสิงคโปร์จะคิดดอกเบี้ยให้สำหรับเงินจำนวนนี้เท่ากับอัตราดอกเบี้ยจากพันธบตรรัฐบาลคือประมาณร้อยละ 8 ต่อปี ดังนั้น เมื่อร่วมรายได้จากเงินสะสม (CPF) ซึ่งคุณงานจะมีเก็บสะสมไว้เดือนละประมาณ 154.49 เหรียญสิงคโปร์ และรายได้จากอัตราดอกเบี้ยของรัฐบาลเฉลี่ยแล้วเดือนละ 12.36 เหรียญสิงคโปร์ อาจจะกล่าวได้ว่าคุณงานไทยที่ทำงานในระดับ production line จะมีรายได้รวมทั้งหมดเฉลี่ยแล้วเดือนละ 530.35 เหรียญสิงคโปร์ หรือประมาณปีละ 6,364.16 เหรียญสิงคโปร์

สรุประบายได้ของคุณงานในตำแหน่ง Production Operator

(อัตราแลกเปลี่ยน \$ 1 = 10.92 บาท)

ตำแหน่ง	รายได้ปกติ		รายได้ปกติรวม เงินสมบททุนกลางและดอกเบี้ย	
	เดือน	ปี	เดือน	ปี
Production Operator	363.5	4,362	530.35	6,364.16

ที่มา : คำนวณจากการสำรวจและสัญญาไว้จ้างปี 2524

8.2.3 โครงการสร้างการตลาดของการจัดส่งคนงาน

การจัดส่งคนงานจากประเทศไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ จัดแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

- (1) การดำเนินเรื่องในประเทศไทย
- (2) การดำเนินเรื่องในประเทศสิงคโปร์
- (3) การรวบรวมคนงาน
- (4) การดำเนินเรื่องของคนงาน

(1) การดำเนินเรื่องในประเทศไทย

เมื่อบริษัทหรือโรงงานในประเทศไทยต้องการที่จะว่าจ้างคนงานจากประเทศไทย ทางบริษัทสามารถดำเนินการได้หลายหนทาง คือ

- ก. ติดต่อโดยผ่านกรมแรงงานในประเทศไทยโดยตรง
- ข. ติดต่อโดยผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนภายในประเทศไทยโดยตรง
- ค. ติดต่อโดยผ่านสมาคมนายจ้าง หรือสำนักงานจัดหางานให้กับบริษัทในประเทศไทย ซึ่งองค์กรทั้งสองนี้จะดำเนินการโดยผ่านมายังสาขาหรือตัวแทนของสำนักงานจัดหางานของไทยในประเทศไทยโดยอีกต่อหนึ่ง

ง. ติดต่อโดยผ่านสาขาหรือตัวแทนจัดหางานของไทยในประเทศไทยโดยตรง ซึ่งสาขาหรือตัวแทนเหล่านี้จะส่งเรื่องมายังสำนักงานในประเทศไทยเอง (ดูแผนภาพที่ 7-1)

(2) การดำเนินเรื่องในประเทศไทย

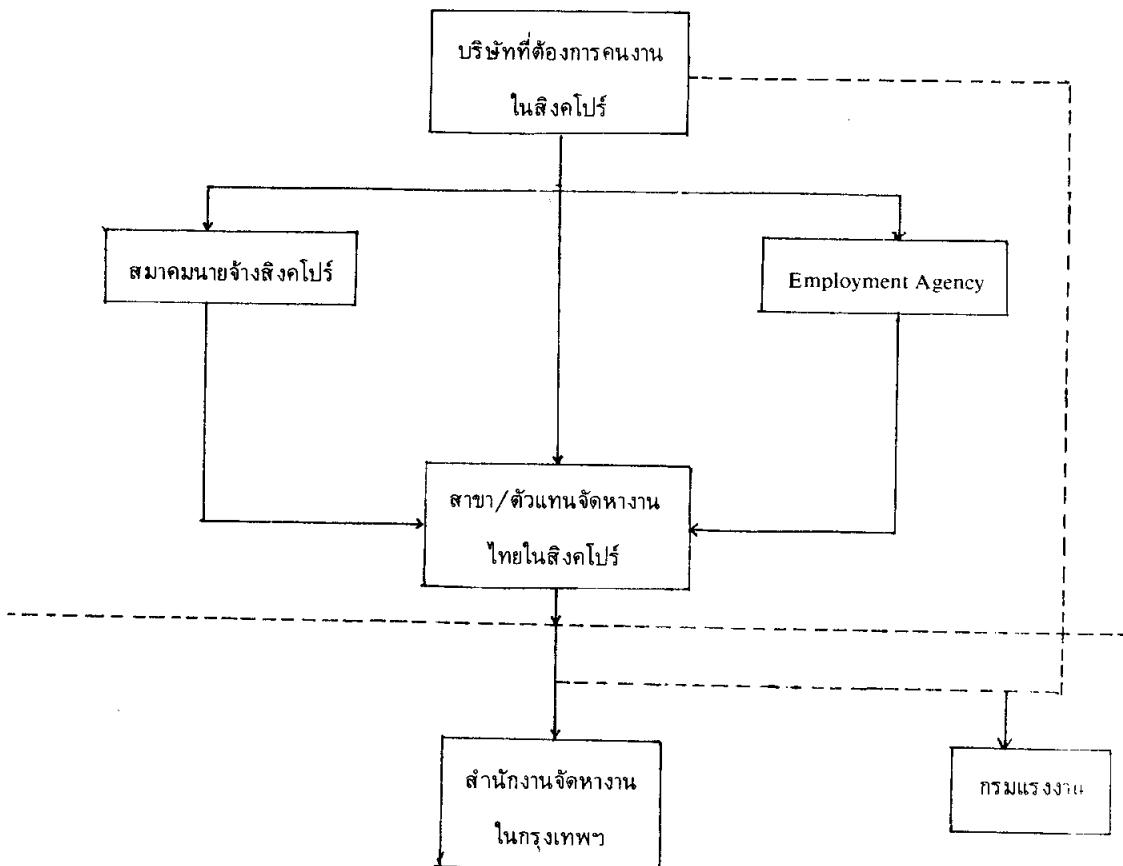
สำหรับขั้นตอนการเดินเรื่องในประเทศไทยนั้น จะประกอบด้วยงาน 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ การจัดส่งคนงานโดยกรมแรงงาน (ภาครัฐบาล) กับการจัดส่งคนงานโดยสำนักงานจัดหางาน (ภาคเอกชน)

- ก. การดำเนินงานของสำนักงานจัดหางาน (ภาคเอกชน)

ขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานเท่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้นั้น มีลักษณะการจัดส่งเป็นกลุ่ม โดยจัดส่งแต่ละครั้งไม่น้อยกว่า 10 คน ดังนั้น ทางบริษัทในต่างประเทศที่ต้องการว่าจ้างแรงงานไทยจะต้องขออนุมัติจากกระทรวงแรงงานในประเทศไทย

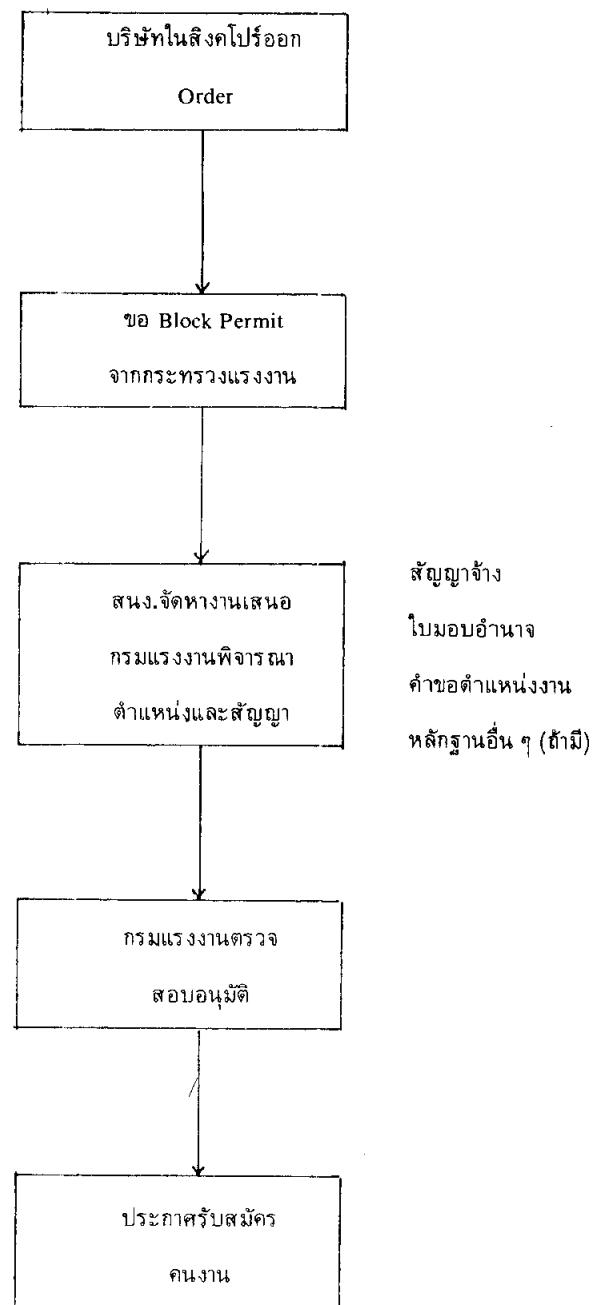
ของตนเพื่อออก Block Permit หรือ Work Permit สำหรับการนำแรงงานไทยเข้าประเทศไทย
จากนั้นสำนักงานจัดหางานในประเทศไทยจะติดต่อรับเรื่อง (order) นั้นมาดำเนินการ
โดยสำนักงานจัดหางานจะต้องยื่นเอกสารสัญญา เพื่อให้กรมแรงงานพิจารณาด้วย

แผนภาพที่ ขั้นตอนการจัดส่งคนงาน (ในประเทศไทยสิงคโปร์)



และเมื่อได้รับอนุมัติจากการแรงงานแล้ว สำนักงานจัดหางานในประเทศไทยจึง
จะสามารถประกาศรับสมัครคนงานตามตำแหน่งและจำนวนที่ได้ยื่นเสนอขอต่อกรมแรงงานได้
(ดูแผนภาพที่ 8-2)

แผนภาพที่ 8-2 ขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางาน



ข. การดำเนินการจัดส่งคนงานโดยกรณรงค์งาน (ภาครัฐบาล)

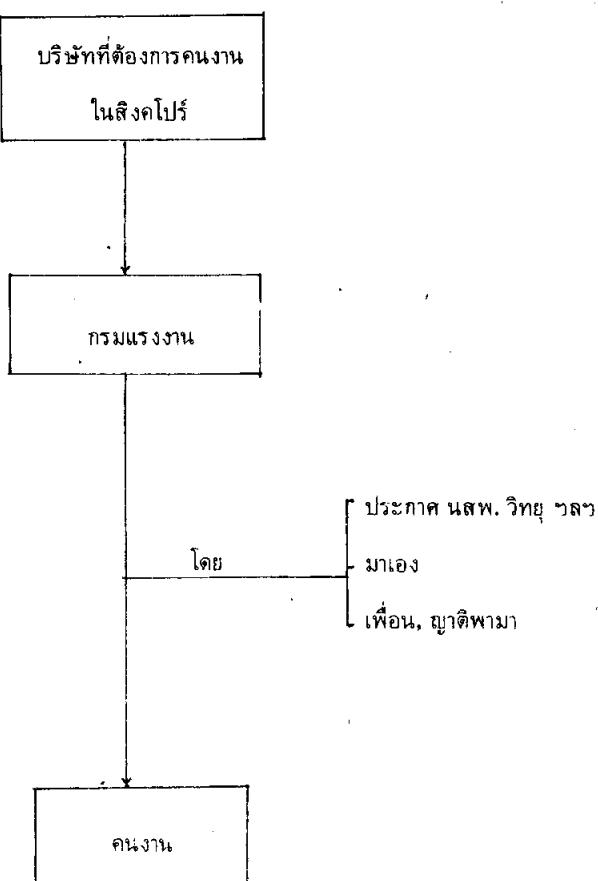
ในส่วนนี้ ขั้นตอนไม่มีอะไรลับบื้อข้อน ทางบริษัทของสิงคโปร์ที่ต้องการคนงาน จะต้องติดต่อกับกรมแรงงานโดยผ่านแผนกจัดหางานต่างประเทศโดยตรง เพื่อให้กรมแรงงาน ตรวจสอบและเงื่อนไขต่าง ๆ และพิจารณาอนุมัติ เช่นเดียวกับกรณีการดำเนินการของเอกชน จากนั้นจะแจ้งข่าวความต้องการแรงงานตามหน้าหันสือพิมพ์และรายการวิทยุ คนงาน ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศจะมาสมัครด้วยตนเองที่กรมแรงงาน และทำการทดสอบ ผู้มีอ พร้อมทั้งสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนของบริษัทที่ต้องการ คนงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ (ดูแผนภาพที่ 7-3)

(3) การรับรวมคนงาน (recruitment)

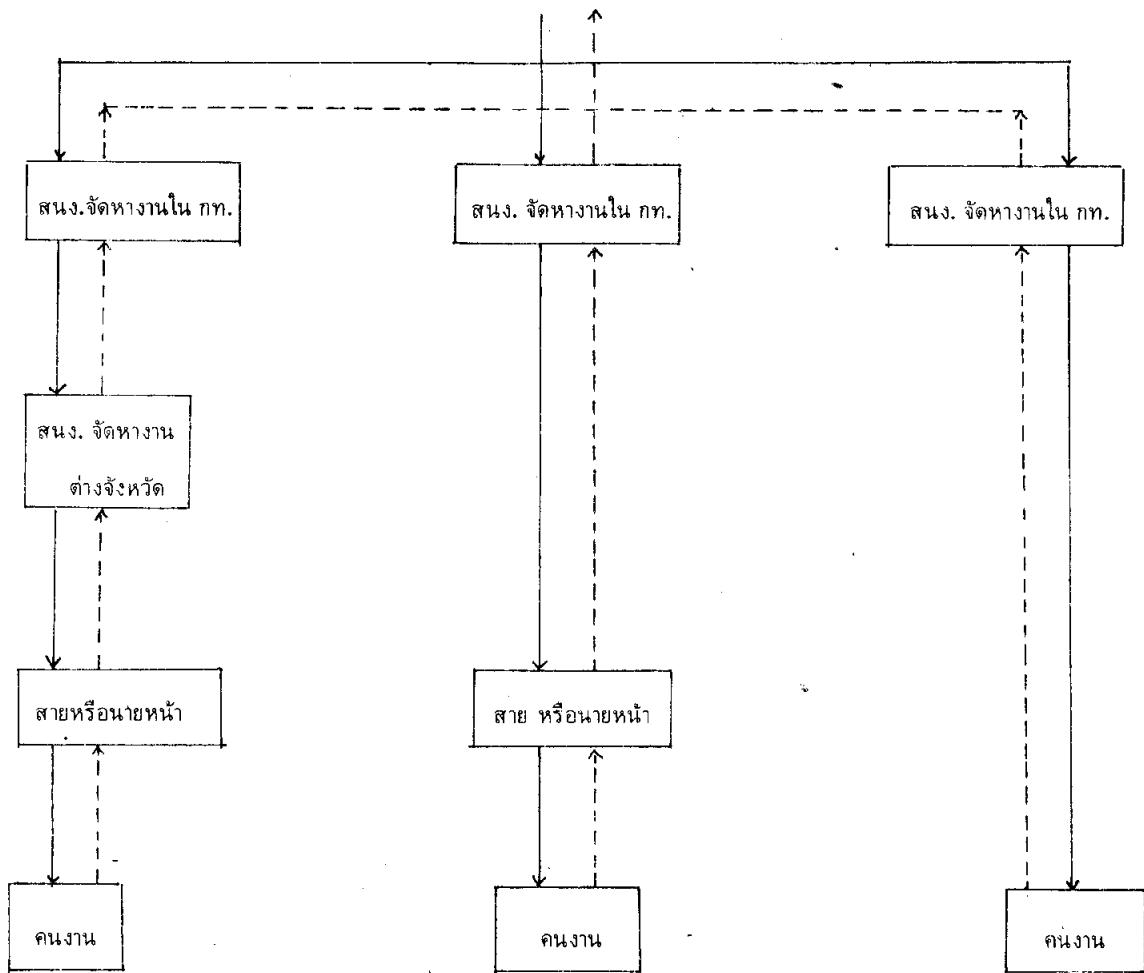
จำนวนของสำนักงานจัดหางานทำในภาคเอกชนที่มีอยู่ในประเทศไทยนั้นไม่สามารถ แยกออกได้อย่างแน่ชัดว่า มีจำนวนสำนักงานที่รับหน้าที่เฉพาะจัดส่งคนงานไปต่างประเทศ เป็นจำนวนเท่าใด หรือมีสำนักงานที่ทำหน้าที่เฉพาะจัดหางานทำภายนอกประเทศ แต่สำรวจ พบร่วมทั้งหมด 219 บริษัท ในจำนวนนี้เป็นสำนักงานจัดหางานในกรุงเทพฯ 110 บริษัท และอยู่ต่างจังหวัด 109 บริษัท⁽⁴⁾ สำหรับขั้นตอนของการดำเนินงานการจัดส่งคนงานที่ต้อง การจะไปทำงานต่างประเทศนั้น เมื่อสำนักงานจัดหางานทำในประเทศไทยได้รับ Order มาจากประเทศไทยสิงคโปร์แล้ว ทางบริษัทจะมีวิธีการรับรวมคนงานที่มีคุณสมบัติตามที่ทาง บริษัทในสิงคโปร์ต้องการได้ 3 รูปแบบใหญ่ ๆ ด้วยกันดังที่ได้แสดงไว้ในแผนภาพที่ 7-4 และ

(4) คำสัมภาษณ์นายวิชิต แสงทอง อธิบดีกรมแรงงาน, Bangkok Post, March 17, 1982, p.1

แผนภาพที่ 8-3 ขั้นตอนการรวบรวมงานโดยกรรมเร่งงาน (ในประเทศไทย)



แผนภาพที่ 8-4 ขั้นตอนการรับทราบคุณงานโดยเอกสาร (ในประเทศไทย)

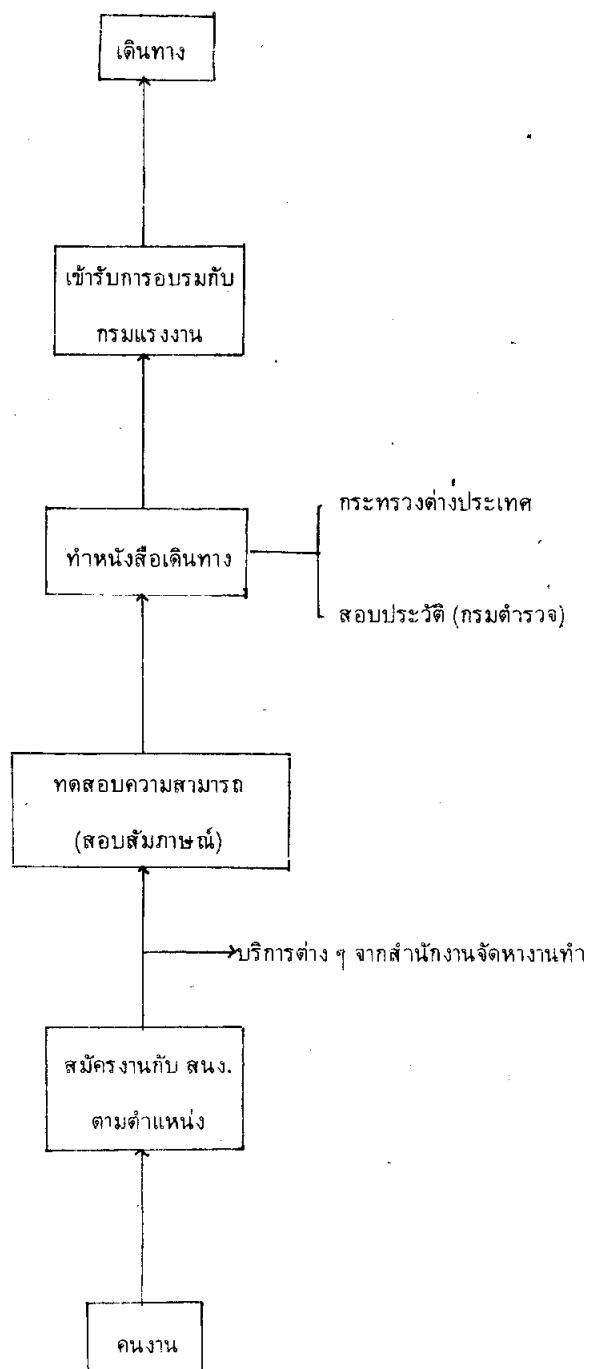


(4) การดำเนินเรื่องของกนงน

เมื่อพิจารณาทางด้านคุณงานที่จะเดินทางไปทำงานนั้นสรุปได้ว่าคุณงานมีขั้นตอนในการดำเนินเรื่องราวของตนเอง ดังนี้

เมื่อตกลงใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศอย่างแน่นอนแล้ว คุณงานเหล่านี้จะติดต่อกับนายหน้า หรือผ่านสำนักงานจัดหางานสาขาในต่างจังหวัด หรือมาสมัครที่สำนักงานจัดหางานทำในกรุงเทพโดยตรงอย่างหนึ่งอย่างได้ก็ได้ ตามความสะดวก ต่อจากนั้นก็จะเข้ารับการทดสอบความสามารถกับทางสำนักงาน เมื่อผ่านการทดสอบว่ามีคุณสมบัติเพียงพอที่จะไปทำงานตามกำหนดนั้น ๆ แล้ว คุณงานที่จะต้องทำหนังสือเดินทางโดยติดต่อกับกองหนังสือเดินทาง กระทรวงต่างประเทศ และทำการสอบประวัติ ณ กรมตำรวจ หลังจากนั้นก็จะต้องตรวจสุขภาพและดำเนินการอื่น ๆ ซึ่งจะได้รับบริการจากสำนักงานจัดหางาน หลังจากนั้น ก็จะทำสัญญากับตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และเข้ารับการอบรมกับกรมแรงงานในเรื่องสภาพความเป็นอยู่และข้อสัญญาผูกมัดด้านต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิที่พึงจะได้รับ จากนั้นก็จะรอจนกว่าจะถึงกำหนดวันเดินทางจึงเป็นการเสร็จสิ้นทุกขั้นตอน (ดูแผนภาพที่ 8-5)

แผนภาพที่ 8-5 ขั้นตอนการติดต่อของคนงาน (โดยผ่านสำนักงานจัดหางาน)



8.3 ความสนใจของรัฐบาลต่อแรงงานต่างประเทศ

1. ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 ระบุไว้ว่า “รัฐจะให้การส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศให้มากยิ่ง และจะดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่แรงงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ” จากนโยบายหลักนี้ ทำให้ระบบบริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีการปรับปรุง และพัฒนาเป็นลำดับ รัฐบาลได้มีการพิจารณาประเด็นปัญหา และมีมติสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกรมแรงงานไปปฏิบัติเป็นครั้งคราวอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระยะเริ่มแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 เป็นต้นมา มีผลให้ระบบบริหารการจัดส่ง การดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้จัดส่งและคนงานรวมถึงการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศเริ่มเข้ารูปเข้าร้อยมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา

2. มติคณะกรรมการบริการส่งคนงานเบ็ดเสร็จ หรือที่เรียกว่า One Stop Service Center ท่านรองเดียว กับการส่งเสริมการลงทุนและการส่งออกสินค้าให้มีบทบาทครอบคลุมไปถึงแรงงานที่ไม่ผ่านสำนักจัดหางานเอกชน การจัดหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ การควบคุมไม่ให้เกิดปัญหาคนงานถูกหลอกลวงและการฝึกอบรมคนงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีมติให้จัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยในประเทศไทย ตลอดจน และความต้องการกำลังคนในสำนักงานไทยในประเทศไทยอุดมการเปลี่ยนและอัตราก ภาระให้กับประเทศไทยที่มีความสามารถแรงงานที่สถานทูตในสิงคโปร์ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทั่วประเทศ และจัดตั้งจุดรวบรวมข้อมูล และให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ทำการศึกษาดูเรียนเมืองและด้านศาสนา จังหวัดสงขลา เป็นต้น

3. การตั้งจุดรวบรวมข้อมูลฯ ขณะนี้ได้ดำเนินการเบื้องต้นแล้วและอยู่ระหว่างการร่าง ระเบียบการประสานการปฏิบัติ และการออกแบบฟอร์มกรอกข้อมูลอยู่ คาดว่าจะแล้วเสร็จเร็ว ๆ นี้ และจะมีส่วนทำให้การอำนวยความสะดวกความสะดวกและการติดตามให้ความช่วยเหลือได้มากขึ้น เช่น การยกเว้นภาษีเดินทางออกประเทศ (1,000 บาท) ในกรณีของแรงงานไปทำงานท่า�ัน และทำให้กระบวนการจัดส่งคนงานมีระเบียบเรียบร้อยขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ ในด้านการส่งเสริมเมื่อ เร็ว ๆ นี้ คณะกรรมการฝ่ายเศรษฐกิจได้มีมติให้กรมแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผน ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือหั่นในระดับต้น (ระยั่งสั้น) และระดับกลาง (อาชีวศึกษา) เพื่อตอบสนอง ความต้องการแรงงานในต่างประเทศด้วย

4. การยกเลิกการจำกัดจำนวนสำนักจัดหางานเอกชน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธี การอนุญาตจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ตามมติคณะกรรมการเมื่อต้นปี 2527 นับเป็นก้าวสำคัญ สำหรับการส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ เพราะเอกชนมีบทบาทสำคัญในการ นำ徂เบิกขยายตลาดแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในอนาคต และจะต้องพัฒนากลไกการ ดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งด้านการเตรียมกำลังแรงงาน

ตามทิศทางและแนวโน้มความต้องการที่เปลี่ยนไปของตลาดแรงงานเป็นไปอย่างวัวงช่วงช่วงขึ้น รวมถึงการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจในคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงานไทยอย่างแพร่หลาย การยกเลิกการจำกัดจำนวนสำนักจัดหางานเอกชนนี้ คาดว่าจะมีผลช่วยลดการตั้งสำนักจัดหางานเกือบ ซึ่งเป็นที่มาของการหลอกหลวงและสร้างทุกข์เข็ญแก่แรงงานไทยได้ทางหนึ่งด้วย

8.4 ปัญหาที่รัฐบาลไม่สามารถแก้ไขได้สำเร็จ

(1) ปัญหาการหลอกหลวงทั่วทุกแห่งที่ทำในต่างประเทศที่มีอยู่มากมาย ตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมา แม้ว่าในปี 2527 มีการยกเลิกการจำกัดจำนวนสำนักจัดหางานเอกชน ซึ่งมีส่วนไม่น้อยที่ช่วยลดการตั้งสำนักจัดหางานเกือบ และมีผลให้การหลอกหลวงผู้หางานลดลงไปจากปีก่อนตั้งกล่าวแล้ว แต่ก็ยังปรากฏว่ามีการหลอกหลวงผู้หางานอยู่ โดยเฉพาะการหลอกผู้หางานไปโดยแพ้ยังต่างประเทศ ซึ่งสร้างปัญหาแก่รัฐบาลของประเทศไทยน้ำแรงงานเข้าและรัฐบาลไทย และยังเป็นการทำลายภาพพจน์ที่ดีของแรงงานไทยในสายตาผู้ที่ได้พบเห็นหรือทราบข่าวเรื่องนี้ ปัญหานี้ได้สร้างความเดือดร้อนแก่แรงงานอย่างมาก เนื่องจากได้เสียเงินค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากไปแล้ว (ส่วนใหญ่เป็นค่านายหน้า) แต่เมื่อไปแล้วไม่ได้งานทำไปตกทุกข์ได้ยากในต่างแดน บางรายได้งานทำเหมือนกันแต่เป็นเพียงระยะเวลาอันสั้น มีรายได้ต่ำ หรือเป็นงานคนละอย่างกันที่ตกลงกันก่อนเดินทาง

ส่วนใหญ่ของปัญหาดังกล่าวนี้ เกิดจากการลักลอบจัดส่งโดยไม่ผ่านขั้นตอนของกรมแรงงาน และเป็นการจัดส่งของสำนักงานจัดหางาน “เกือบ” ซึ่งยังคงมีอยู่ไม่น้อย นอกจากนี้ บางส่วนเกิดจากจัดส่งที่ไม่มีการทดสอบฝีมือในตำแหน่งงานที่สมัครทำให้แรงงานไม่สามารถไปทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ เป็นผลให้ถูกตัดค่าจ้างหรือไม่จ้าง/เลิกจ้าง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานที่เงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ ในระยะที่ผ่านมากระทำได้ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายและกำลังเจ้าหน้าที่ (กรมแรงงานและสถานทูต) ประกอบค่าใช้จ่ายในการส่งคนงานเหล่านี้กลับประเทศไทยแต่ละครั้งมีเป็นจำนวนมาก (หลายหมื่นบาท) การติดตามให้ผู้จัดส่งมารับผิดชอบในขณะเกิดเหตุหรือภัยหลังก็เป็นไปไม่ได้หรือเป็นการยากลำบาก ถ้าเป็นการลักลอบจัดส่งดังกล่าวมาแล้ว การให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเคยทำมาคือให้สถานที่พักพิงกินอยู่หลบนอน และบางครั้งก็หางานใหม่ให้ บัดนี้ กระทำไม่ได้แล้วในประเทศไทย ขาดอุตสาหกรรมเบี่ยง ตรงกันข้ามจะต้องรับส่งตัวกลับประเทศไทยทันที

(2) ปัญหารือการแข่งขันระหว่างประเทศไทยส่งแรงงานออกและระหว่างผู้จัดส่งแรงงาน นับวันจะมีความรุนแรงมากขึ้น มีผลกระทบหลายประการ ประการแรก ทำให้ค่าใช้จ่ายในการได้ตำแหน่งงานมากขึ้น น้ำหน้า “นายหน้า” หรือสำนักงานจัดหางานสูง เมื่อค่าใช้จ่ายสูงก็ต้องมาเรียก

เก็บ “ค่าหัว” อัตราที่สูง คือปัจจุบันสูงถึง 35,000-40,000 บาท ต่อคนต่อครั้ง ประการที่สอง ทำให้ สำนักงานจัดหางานยอมรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำเพื่อให้ได้โควต้าหรือวิชาช่างแทนงานจากนายจ้างโดยตรง หรือ “นายหน้า” ต่างชาติ เมื่อได้อัตราค่าจ้างต่ำก็มากดเอาภัยบุญงาน และประการที่สาม ทำให้มีการหลอกลวงในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผลลัพธ์ในที่สุดก็คือ คนงานได้รับความเดือดร้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ถึงแม้จะไปทำงาน แต่รายได้หรือค่าจ้างที่ได้รับต่ำไม่คุ้มกับการลงทุนลงแรง และถ้าหากหลอกด้วยก็เสมื่อนหนึ่งเป็นโศกนาฏกรรมที่เดียว

(3) ปัญหาการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานหญิงยังนับว่าแก่ไขไม่ตก เกิดจากการลักลอบเดินทางหรือการลักลอบจัดส่งของนายหน้าตัวแทนไปประกอบอาชีพตามบาร์ ในที่คลับ สถานอาบอบนวด ร้านอาหาร ทำงานบ้าน และบางส่วนไปประกอบอาชีพโสเภณี ทำให้เสียหายด้านภาพพจน์และชื่อเสียงของประเทศไทย บางส่วนก็ไปตกระกำลำบาก โดยเฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพทำงานบ้านในตะวันออกกลาง มีเป็นจำนวนมากที่ประสบปัญหาการเอกสารเอารัดเอา เปรียบและกดขี่มห่งจิตใจ (ทางด้านเพศสมัพนธ์) จากนายจ้าง เมื่อมีเรื่องมีราวขึ้นแล้วก็ไม่วางช่วยตัวเองได้ ใน การเอกสารด้วยจ้าง เนื่องจากปัญหาดังกล่าวกรรมแรงงานจึงไม่อนุญาตให้แรงงานหญิงไปทำงานในตะวันออกกลาง แต่ก็มีการลักลอบกันไปในลักษณะต่าง ๆ สำหรับการไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ไปยังประเทศไทย (เยอร์มัน) และออเชีย (ญี่ปุ่น เกาหลี และสิงคโปร์) ก็เป็นไปในลักษณะลักลอบหรือหลีกเลี่ยงเดินทางออกต่างประเทศ ทั้ง ๆ ที่กระทรวงการต่างประเทศก็มีกฎระเบียบปฏิบัติในการตรวจสอบประวัติในการขอหนังสือเดินทางของผู้ขอที่เป็นผู้หญิงที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี โดยเจ้าหน้าที่กรมประชาสงเคราะห์

(4) ปัญหาต่อมาได้แก่การปลอมหนังสือเดินทางที่กำลังระบาด กระทรวงการต่างประเทศยังแก่ไม่ตก ผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ถือหนังสือเดินทางปลอม ส่วนใหญ่ผลของการปลอมก็เพื่อใช้ประกอบในการหลอกลวง และเพื่อรายได้ของผู้ปลอมเองรายละ 2,000-2,500 บาท (อัตราทางการเพียง 1,000 บาท) โดยที่ผู้ถือหนังสือเดินทางบังไม่ทราบว่าหนังสือเดินทางที่ถืออยู่มีการปลอม การที่ยอมให้คนอื่นไปทำหนังสือเดินทางได้ก็นิยมปฏิบัติกันทั่วไป โดยซื้อความสะดวกด้วยราคาที่แพงคือเสียเงินเพิ่มขึ้นอีกรายละ 1,000-1,500 บาท และเสียงต่อการถูกปลอมด้วย ทั้ง ๆ ที่การไปขอหนังสือเดินทางเอง ก็ทำได้สะดวกใช้เวลา 5 วันทำการแล้วเสร็จ โดยกระทรวงการต่างประเทศจะจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นนักศึกษามาช่วยกรอกแบบคำร้องเอง โดยต่อราคาเพียง 5 บาท เท่านั้น การตรวจสอบเรื่องหนังสือเดินทางปลอมนี้ในขบวนการของกองตรวจคนเข้าเมือง (ขابอก) ก็ยังไม่สามารถสกัดกันหนังสือเดินทางปลอมได้ บางรายถูกจับตอยจากลับจากต่าง

ประเทศ ทำให้กระบวนการตีงวิชาเดินทางกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก หลังจากกลับมา เบี่ยมเบียนครอบครัวระยะหนึ่ง (ประมาณ 1 เดือน) เพราะวิชาชั้ดังกล่าวจะประทับอยู่ในหนังสือเดินทาง ปลอมที่ถูกยืด

(5) การไปประพฤติตัวไม่ดี กระทำการใดกฎหมาย กฎสังคม ศาสนา และวัฒนธรรมของประเทศไทยไปอยู่ เช่น การลักขโมย การเล่นการพนัน การต้มและดื่มสุราฯมา การทะเลาะวิวาทกันของคนไทยคุณงานต่างชาติและกับคนที่เป็นเจ้าของประเทศไทย ต่างนำมารื่องความเดือดร้อนส่วนตัว ครอบครัว ภาพพจน์ประเทศไทยชาติและตลาดแรงงานของไทย และท้ายสุดอาจถูกติดคุกติดตารางหรือประหารชีวิต ทั้งนี้จากการเปิดเผยของท่านอธิบดีกรมแรงงานว่ามีคนงานไทยไปติดคุกในตะวันออกกลางอยู่ขณะนี้ ไม่ต่ำกว่า 100 คน

8.5 ข้อคิดเห็นบางประการ

(1) จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในตลาดแรงงานต่างประเทศที่กล่าวมา ทำให้มีความจำเป็นที่ประเทศไทยจะสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและสร้างภาพพจน์ที่ดีกับประเทศไทยที่เป็นหรือจะเป็นตลาดแรงงานของไทยต่อไป โดยอาศัยกลไกทางการเมือง การทูต และการบริหารระหว่างประเทศเพื่อเป็นการพัฒนาตลาดแรงงานไทยในประเทศไทยเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตะวันออกกลาง ทั้งนี้ ต้องคำนึงเสมอถึงความแตกต่างของระบบการปกครอง ชนบทธรรมเนียมประเพณี ศาสนา สังคม และระบบเศรษฐกิจ ประเทศไทยเหล่านี้หลายประเทศก้าวมาจากการปกครองมา เป็นประเทศรัฐราษฎร์ จากการขยายตัว แต่ก็ยังห่างไกลจากการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว การติดต่อเจรจาความเมืองและการทูตต้องกระทำอย่างสุขุมรอบคอบและอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทั้งในแง่การส่งคนงานไปทำงาน การดำเนินธุรกิจในประเทศไทยเหล่านั้น เช่น การรับเหมา ก่อสร้างและการส่งสินค้าไปจำหน่าย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังจะเป็นผลต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านแรงงานดังกล่าวมาแล้วด้วย

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์อันดึงกล่าว ควรรวมถึงการเดินทางไปเยือนของเจ้าหน้าที่ระดับสูง ระดับรัฐมนตรี หรือแม่ต้นนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี รวมทั้งการเชิญเจ้าหน้าที่ระดับสูงจากประเทศไทยเหล่านี้มาเยือนประเทศไทย ให้มีการริเริ่มและพัฒนาโครงการร่วมมือทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมาย

(2) ในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้มากขึ้นในระยะต่อไปจะต้องเริ่มจากการไขปัญหา จะทำอย่างไรถึงจะเพิ่มส่วนแบ่ง ในตลาดแรงงาน ประเทศไทยสำคัญ ๆ และริเริ่มในประเทศไทยที่ใหม่หรือค่อนข้างใหม่ สิ่งหนึ่งที่จำเป็นจะต้องทำคือการรักษามาตรฐานแรงงานที่ดีไว้โดยการส่งแรงงานที่มีฝีมือตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับประเทศไทย

ที่จะไปทำงาน และเรื่องระเบียบวินัย ฝึกฝีมือแรงงานที่ตลาดต่างประเทศ ยังมีความต้องการเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ให้รวมถึงระดับอาชีวศึกษาในบางสาขาวิชาชีพ ด้วยการจัดระบบการทดสอบใหม่ประสิทธิภาพและอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างยิ่งการส่งคุณงานไปญี่ปุ่นโดยไม่ต้องเดินทางไปต่างประเทศ ประเด็นสำคัญในข้อนี้ คือ การผลิต “คุณภาพ” ออกไปแข่งขันกับตลาดต่างประเทศ ในขณะเดียวกัน ควรมีการปรับค่าจ้าง เกณฑ์ต่อไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือควรพิจารณาหากเลิกไปเล่นอาจช่วยลดปัญหาการลักลอบจัดส่งไปได้ด้วย

(3) ในส่วนของการลดค่าใช้จ่ายของคุณงานนั้น ทางหน่วยที่ดำเนินการ คือ การส่งเสริม ให้ระบบธนาคารพาณิชย์เข้ามาย้ายการให้สินเชื่อ อัตราดอกเบี้ยเหมาะสมแก่แรงงาน เนื่องจาก แรงงานส่วนใหญ่ต้องกู้เงินมาจากตลาดการเงินอกรอบโดยเสียอัตราดอกเบี้ยสูงมากถึงร้อยละ 9 ต่อเดือน^{1/}

(4) เพื่อให้การไปทำงานต่างประเทศได้มีมาตรฐาน ได้ส่งกลับประเทศไทยส่วนรวมและต่อแรงงาน 1 คนมีมากขึ้น ควรจะได้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานและครอบครัวเห็นถึงคุณค่า ของเงินที่ส่งกลับประเทศไทยแทนการใช้เงินที่หาได้อย่างหนึ่งอย่างยากอย่างสุดรุนแรงหรือการซื้อสินค้า พื้นเมืองกลับมา รวมทั้งการจัดทำคู่มือแนะนำคุณงานในเรื่องต่าง ๆ และวิธีการส่งเงินกลับประเทศไทย ที่ปลอดภัย การเสียหรือไม่เสียภาษีในการนำของติดตัวกลับมา เป็นต้น

(5) ในแง่ของการวางแผนนั้น ต้องคำนึงเสมอว่าแรงงานไปทำงานต่างประเทศนั้น ไม่ซักกีรื้วจะต้องเดินทางกลับประเทศอย่างถาวร เมื่อคนเหล่านี้กลับมาแล้วจะมีปัญหาการว่างงาน หรือไม่ เงินที่เราได้มาได้มีการใช้จ่ายในการลงทุนสร้างงานและสร้างฐานะให้เกิดประโยชน์และครอบครัว อย่างไร รัฐมีทางจะเข้าไปส่งเสริมในเรื่องได้ดีบ้าง เช่น ในการฝึกอบรมได้มีความรู้ในเรื่อง ต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจของคุณงานและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพอิสระที่มีการจ้างงานตนเอง และครอบครัว (Self Employment) โดยใช้เงินทุนจากที่ได้มาจากการทำงานในต่างประเทศ

(6) ประการสุดท้าย เพื่อให้การวางแผนส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น และการรองรับแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศในกรณีตลาดแรงงานวาย ควรมีการศึกษาติดตามภาวะตลาดแรงงานต่างประเทศอย่างใกล้ชิดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมแรงงานและอาจมีเจ้าหน้าที่ของ สศช.ร่วมด้วย ในกรณีให้มีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่ มีตัวแทนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในประเทศไทยเหล่านั้น ได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ (สถานทูตและ สถานกงสุล) กรมแรงงาน (สำนักงานแรงงานไทยในประเทศไทยต่าง ๆ ในตัวบ้านออกกลาง ได้แก่ ประเทศไทยอุตสาหกรรม เอเชีย แอฟริกา และคูเวต เป็นต้น) และกระทรวงพาณิชย์ (ทูตพาณิชย์) เป็นต้น

1/ รายงานการสำรวจของทางแผนกว่างงานและกำลังคน สศช. ปี 2524