

การคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน

A Study on Thai Labour Protection in Taiwan

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์¹⁾ วิภาดา สุวรรณประภา²⁾ สุชาติ สนามชวด³⁾

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในไต้หวัน การได้รับความคุ้มครองของแรงงานไทยขณะทำงาน วิเคราะห์การบริหารจัดการชีวิตและรายได้ของครอบครัวแรงงานไทยที่ได้รับเงินจากการส่งมาจากไต้หวัน และ เสนอแนะแนวทางต่อหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบทิวทัศน์และปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) แรงงานไทย 10 รายที่กำลังทำงาน ณ ประเทศไต้หวัน และสัมภาษณ์ครอบครัวแรงงานไทยที่ประเทศไทย รวมทั้งสัมภาษณ์อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานไทย กรุงเทพฯ และเมืองเกาสง รองอธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการ Labour Concern Center - Presbyterian Church Taiwan เมืองเกาสง ผู้จัดการโครงการ 1955 สายตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ กรุงเทพฯ และตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลแรงงานไทยบริษัท อิตาเลียน -ไทย

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่กำลังทำงานในประเทศไต้หวัน ประสบความสำเร็จจากการทำงานต่างประเทศ สามารถจัดอยู่ในระดับที่ 1 คือได้กำไร 6 ราย โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างที่สังกัดบริษัทอิตาเลียน-ไทยทุกราย และมีเพียงแรงงานภาคการผลิตที่เกาสงเพียง 1 ราย (โรงงานผลิตกล่องโฟม เมืองเกาสง) ที่ส่งเงินกลับเมืองไทยได้ตามเป้าหมาย ในขณะที่แรงงานไทยที่ทำงานที่ประเทศไต้หวันจนเกือบจะหมดสัญญาจ้างงาน แต่อาจได้ค่าตอบแทนทั้งหมดเพียงแค่ค่าทุน มี 3 ราย โดยกลุ่มเหล่านี้ทำงานอยู่ในภาคการผลิตทั้งสิ้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ค่าแรงที่ได้รับเป็นอัตราค่าแรงขั้นต่ำ (17,280 บาท) แต่ต้องถูกหักค่าใช้จ่ายหลายพันบาทเป็นค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าประกัน ค่าล่าม ฯลฯ และบริษัทไม่ค่อยมีงานล่วงเวลาให้ทำ จึงทำให้สามารถส่งกลับบ้านโดยเฉลี่ยแค่ 8,000 บาทต่อเดือน ซึ่งได้น้อยกว่าที่คาดหวังเอาไว้ที่จำนวน 15,000- 20,000 บาทต่อเดือน และมีแรงงานไทยเพียง 1 ราย ที่ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้

สำหรับการคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศไต้หวัน รัฐบาลไต้หวันดำเนินการก่อตั้ง 1955 ศูนย์ตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติในปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นช่องทางรับฟังปัญหา รวมทั้งให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดสิทธิแรงงานต่างชาติ สำหรับในด้านสิทธิแรงงานและความปลอดภัยในการทำงานนั้น ไม่พบการถูกละเมิดสิทธิแรงงานไทยทำงานที่ประเทศไต้หวันทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานราชการไต้หวัน โดยคณะกรรมการการแรงงาน (Council of Labour Affairs, CLA) ร่วมกับหน่วยงานราชการไทย (สนร.กรุงเทพฯ และเมืองเกาสง) เป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถปรับตัวได้กับสังคมไต้หวัน โดยผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรม และริเริ่มให้มีรายการวิทยุเพื่อเพื่อนคนงานไทยในไต้หวัน (Radio Taiwan International) กระจายเสียงทั่วประเทศไต้หวันและทุกภาคของประเทศไทย

1) หัวหน้าโครงการ, อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2) นักวิจัยหลัก

3) ผู้ช่วยนักวิจัย

บทนำ

ข้อมูลจากสถิติจัดหางานปี 2553 จัดทำโดย กรมการ
จัดหางาน กระทรวงแรงงานระบุว่า ช่วงหนึ่งปีนับตั้งแต่
เดือนม.ค.-ธ.ค. 2553 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่าง
ประเทศแบบถูกกฎหมายทั่วโลกมีจำนวนทั้งสิ้น 79,792
คน สามารถส่งเงินกลับประเทศไทยจำนวนมากถึง
55,150 ล้านบาท แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงาน
ชาย (84.66%) ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานอาชีพ
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและ
ประกอบชิ้นส่วนมากที่สุด จำนวน 36,699 คน (45.99%)
จากทุกภูมิภาคทั่วโลก แรงงานไทยเลือกไปทำงานแถบ
ประเทศในเอเชียมากที่สุดถึง 49,488 คน (62.02%) รอง
ลงมาคือประเทศแถบตะวันออกกลาง จำนวน 13,636 คน

จากการทำงานในประเทศแถบเอเชียดังกล่าว
ไต้หวัน เป็นประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน
เป็นจำนวนมากที่สุดถึง 32,685 คน (กรมการจัดหา
งาน, 2553) หากนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ซึ่งไต้หวันเริ่มรับ
แรงงานไทยเข้าไปโดยรัฐบาลได้ออกกฎหมายเพื่อให้นาย
จ้างไต้หวันสามารถจ้างงานแรงงานต่างชาติได้ ในแต่ละ

ปีจะมีแรงงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานในไต้หวันเป็น
จำนวนมาก ปีละหลายหมื่นคน โดยส่วนใหญ่จะเดินทางไป
ผ่านบริษัทจัดหางานที่มีการติดต่อระหว่างบริษัทจัดหา
งานของไทยและไต้หวัน เนื่องจากไทยและไต้หวันไม่มี
ความสัมพันธ์ทางการทูตต่อกัน จึงไม่มีความร่วมมือ
ระหว่างรัฐต่อรัฐ ฉะนั้น ความช่วยเหลือในเรื่องการจัดหา
งานหรือจัดส่งแรงงานจึงเป็นเรื่องของบริษัทเอกชนตลอด
มา

สาเหตุที่ต้องนำแรงงานต่างชาติทั้งไทยและชาติอื่น
เข้าไปมาก เนื่องจากไต้หวันต้องการจะพัฒนาประเทศให้
เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น สหรัฐ
อเมริกา ญี่ปุ่น เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเร่งเสริมสร้าง
ปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ทำให้ต้องการแรงงานจำนวนมาก
เกือบกับมีงานบางประเภทที่แรงงานท้องถิ่น ไม่ต้องการ
ทำ เนื่องจากเป็นงานหนัก ยากลำบาก เสี่ยงอันตราย ซ้ำ
ซากและได้ค่าจ้างต่ำ นอกจากนั้นก็เพื่อเป็นการลดต้นทุน
เพราะค่าจ้างแรงงานต่างชาติต่ำกว่าแรงงานท้องถิ่นกว่า
สองเท่าตัว เช่น ในไต้หวันหากจ้างแรงงานต่างชาติมา
ทำงาน ช่วงปี พ.ศ. 2548 เงินเดือนที่ต้องจ่ายตามค่าแรง

ตารางที่ 1 สถิติคนงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ประเทศ	พ.ศ.2550	พ.ศ.2551	พ.ศ.2552	พ.ศ.2553
ซาอุดีอาระเบีย	44	32	15	30
การ์ตาร์	4,507	8,498	7,937	3,341
บาห์เรน	515	563	629	383
สหรัฐอเมริกาฮับเอมิเรตส์	7,419	8,927	5,278	4,236
คูเวต	2,369	1,363	223	786
โอมาน	679	910	202	97
อิสราเอล	7,926	3,668	2,986	4,499
ประเทศอื่นๆ ในตะวันออกกลาง	194	320	427	264
มาเลเซีย	963	795	1,099	948
สิงคโปร์	5,011	3,490	2,561	2,126
บรูไน	1,271	983	1,117	1,593
ฮ่องกง	1,356	1,154	1,140	1,010
ญี่ปุ่น	6,998	6,405	4,333	4,870
ไต้หวัน	36,972	31,436	26,638	32,685
เกาหลีใต้	7,016	5,407	2,868	2,575
ประเทศอื่นๆ ในเอเชีย	4,384	4,410	4,076	3,681

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, 2553

ขั้นต่ำคือ 15,840 เหรียญไต้หวัน (ประมาณ 15,840 บาท อัตราแลกเปลี่ยนกับเงินบาทเท่ากับ 1:1) หากจ้างแรงงานท้องถิ่นต้องจ่ายค่าจ้างวันละเกือบ 1,000 เหรียญไต้หวัน หรือมากกว่านั้น (สมาน เหล่าดำรงชัย, 2548)

สำหรับแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานที่ประเทศไต้หวันนั้น แรงงานไทยเป็นแรงงานต่างชาติกลุ่มใหญ่ที่สุดในไต้หวัน รองลงมาคือ แรงงานจากประเทศเวียดนาม ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มองโกเลีย และมาเลเซีย ทั้งนี้คนงานไทยส่วนใหญ่จะทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องจักรและผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วน ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ เคมี เหล็กกล้า โลหะ อิเล็กทรอนิกส์ เซมิคอนดักเตอร์ ฯลฯ (ร้อยละ 87 ของแรงงานไทยในไต้หวัน) รองลงมาคือ งานก่อสร้าง เช่น การก่อสร้างท่าเรือ (ร้อยละ 10.4) และผู้อนุบาล และ งานเกษตร/แม่บ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เล็กที่สุด (ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ) (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2550)

จนถึงปัจจุบัน มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันนับล้านคน โดยพบว่า เมืองเกาหยวน ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรม ตั้งอยู่ห่างจากกรุงไทเปไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ประมาณ 40 กิโลเมตร มีแรงงานไทยมากกว่า 20,000 คน ซึ่งมากที่สุดในไต้หวัน นอกจากนี้เมืองสำคัญ ได้แก่ เมืองเกาสง (Kaohsiung) ซึ่งเป็นเมืองท่าและมีท่าเรือใหญ่อยู่ใน 10 อันดับแรกของโลก เป็นศูนย์กลางธุรกิจทางภาคใต้ที่ใหญ่เป็นอันดับสองของไต้หวัน มีความต้องการแรงงานจากต่างชาติอย่างมากเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวันบางกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานอันพึงมีพึงได้ จนก่อให้เกิดปัญหาต่อตัวแรงงานเอง ตัวอย่างเช่น การที่แรงงานไทยในจังหวัดเกาสง (Kaohsiung) ก่อความไม่สงบขึ้นในบริเวณแคมป์ที่พัก ทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน จุดไฟเผาอาคาร ลักทรัพย์ของนายจ้าง และขัดขวางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2548 ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานไทยต้องการเรียกร้องให้บริษัทรถไฟฟ้าเกาสง (Kaohsiung Rapid Transit Corporation - KRTC) ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นโดยรวดเร็ว ตามเกณฑ์มาตรฐานสากลของการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ไม่ใช่สภาพเหมือนเรือนจำแออัดยัดเยียดอย่างที่เป็นอยู่

นอกจากนี้ แรงงานไทยขอให้พนักงานของบริษัทที่ดูแลปฏิบัติต่อแรงงานไทยอย่างเหมาะสม โดยยกเลิกการเรียกเก็บเงินประกันเข้าช้อน ยกเลิกการบังคับให้ซื้ออุปกรณ์อาหาร รวมทั้งการให้เสรีภาพในการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ฯลฯ (อุทัย อาทิวา, 2547) ปัญหาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ประกอบกับการที่แรงงานต้องทำงานหนักมากจนเกินไปจนขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้แรงงานไทยมีสุขภาพที่ทรุดโทรม และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เสียชีวิตด้วยโรคไหล ดังที่มีคนงานไทยในเขตเกาสง เสียชีวิตด้วยโรคนี้มากถึง 4 ราย ในระยะเวลาเพียงหนึ่งเดือนเศษเมื่อปี 2550

นอกเหนือจากการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงาน และปัญหาด้านสุขภาพ ยังพบปัญหาการได้รับการคุ้มครองทางด้านสวัสดิภาพของแรงงานไทย ตัวอย่างเช่น การหายตัวไปอย่างลึกลับของนายประสิทธิ์ สมอินทร์ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศไต้หวันที่กำลังป่วยด้วยโรคซึมเศร้า ขาดสติสัมปชัญญะในการรับรู้ที่เดินพลัดหลงหายไปโดยไม่มีเอกสารหรือทรัพย์สินใดๆ ติดตัวไปด้วยเลยตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2550 ซึ่งการหายตัวของแรงงานไทยนี้ไม่ปรากฏถึงความพยายามของกระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศ ในการติดตามหาตัวแรงงานไทยรายนี้เท่าที่ควรนัก จนกระทั่งญาติของนายประสิทธิ์ฯ ต้องรวบรวมเงินเพื่อเดินทางไปติดตามเรื่องด้วยตัวเองที่ประเทศไต้หวัน นั่นหมายความว่านายประสิทธิ์ฯ คือ ผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ตามสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ป่วยอันพึงมีพึงได้ (มูลนิธิกระเจกเงา, 2550)

ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยบางฉบับ (ชไมพร, 2551) พบว่าแรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศส่วนใหญ่สรุปว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่คุ้มค่าสำหรับตนเองและครอบครัว ซึ่งได้ผลเชิงบวกมากกว่าเชิงลบในด้านเศรษฐกิจ เพราะทำให้มีเงินออม ปลดปล่อยหนี้สิน ทำให้บุตรได้เรียนสูงๆ แรงงานมีโอกาสพัฒนาฝีมือ รวมทั้งเป็นการนำเงินเข้าประเทศ แต่ข้อมูลจากการสัมมนาการวิจัยเรื่องความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ เมื่อวันที่ 4 ก.ย. 2551 ผู้บริหารระดับสูงหลายท่านของกระทรวงแรงงาน ได้ให้ความเห็นว่า ข้อมูลจากแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศแล้ว มี

ลักษณะการให้ข้อมูลเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ เพราะคนงานมักจะเล่าเรื่องที่ประสบความสำเร็จ มากกว่าเรื่องทุกข์ยากของตน จึงมีข้อเสนอจากการสัมภาษณ์ว่า หากจะให้เห็นภาพความเป็นจริงของสภาพความเป็นอยู่ การทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ ผู้วิจัยควรเก็บข้อมูลจากแรงงานไทยที่กำลังทำงานในต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานที่ต่างประเทศของแรงงานไทย

การคุ้มครองแรงงานไทยเป็นสิ่งที่ทั้งฝ่ายไทยและไต้หวันต้องให้ความสำคัญในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความเจริญทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศทั้งสอง ประกอบกับงานวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแรงงานไทยขณะกำลังทำงานและใช้ชีวิตที่ต่างประเทศนั้นมีน้อยและเป็นข้อมูลที่ไม่ทันสมัย จึงเห็นว่าควรศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน โดยหาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจากทุกภาคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยและครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นที่เมืองไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในไต้หวัน
2. เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการชีวิตและรายได้ของครอบครัวแรงงานไทยที่ได้รับเงินจากการส่งมาจากไต้หวัน
3. เพื่อศึกษาการได้รับความคุ้มครองของแรงงานไทยขณะทำงานที่ไต้หวัน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวันรวมทั้งเป็นองค์ความรู้สำหรับนักวิชาการแรงงาน และนักวิชาการสถาบันการศึกษาต่างๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่สำคัญของการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้
 - สถิติและข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน ได้แก่ จำนวน อายุ เพศ ภูมิภาค อาชีพ

การศึกษา ประเภทงานที่ทำ รายได้ การส่งเงินกลับ ฯลฯ

- ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไต้หวันที่มีสัมพันธ์กับการส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศไต้หวัน

2. รวบรวมความคิดเห็นของแรงงานไทยที่กำลังทำงาน ณ ประเทศไต้หวันโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) รวม 10 ราย ที่ทำงานในเมืองใหญ่สองเมือง ที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด คือ เมืองเกาสง และเมืองเถาหยวน (ห่างจากกรุงไทเป 40 กม.) ด้วยความอนุเคราะห์จากสำนักงานแรงงานไทยทั้งสองเมืองที่ช่วยเหลือและประสานกลุ่มตัวอย่างให้ โดยจำกัดขอบเขตของการเก็บข้อมูลเฉพาะงาน 2 ประเภทที่มีแรงงานไทยทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มอาชีพงานอุตสาหกรรมการผลิต และกลุ่มอาชีพงานก่อสร้าง

3. สัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างผู้ดูแลแรงงานไทย (หัวหน้าควบคุมดูแลงาน บริษัทอิตาเลียนไทยและ Evergreen Joint Ventureภาคการก่อสร้าง กรุงไทเป)

4. สัมภาษณ์ครอบครัวแรงงานไทยที่เมืองไทย จำนวน 10 ราย

5. สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ราย คือ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานไทย กรุงไทเป (คุณอรุณี ลิ้มสุวัฒน์) อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานไทย เมืองเกาสง (คุณดุสิต วาศ์นาวา) ผู้อำนวยการ Labour Concern Center - Presbyterian Church Taiwan (คุณชาง จุน เซียง) เมืองเกาสง คุณเนล ชู ผู้จัดการโครงการ 1955 สายตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ กรุงไทเป และรองอธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (คุณสุเมธ มโหสถ)

นิยามเชิงปฏิบัติการ

แรงงานไทย หมายถึง คนไทยที่กำลังทำงานในประเทศไต้หวันแบบถูกกฎหมาย

การคุ้มครอง หมายถึง การได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานของไทยและไต้หวันที่เกี่ยวข้องในกรณีต่างๆ ภายใต้กรอบสิทธิแรงงาน การได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างและการได้รับความเป็นธรรมตามที่กฎหมายไต้หวันกำหนดในฐานะที่เป็นผู้ทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน

เงินค่าทดแทนจากการเจ็บป่วย/ประสบอันตราย/เสียชีวิต ฯลฯ

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลจากการวิจัยพบว่า แรงงานไทยทั้งหมดเป็นชาย อายุตั้งแต่ 29-52 ปี อายุเฉลี่ย 41 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือทั้งหมด ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ชัยภูมิ เลย ร้อยเอ็ด สกลนคร อุบลราชธานี ตาก สุโขทัย ลำปาง และเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ป.3-ป.6) โดยมีเพียงแค่ 2 รายที่จบการศึกษาระดับ ม.3 และ ม.6 อาชีพดั้งเดิมคือการทำนา ทำไร่ เกือบทั้งหมดมีหนี้สินที่เกิดจากการทำการเกษตรก่อนที่จะเดินทางมาทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยเกือบทุกคนทำงานในลักษณะแรงงานไร้ฝีมือ เช่นแรงงานก่อสร้าง แรงงานรับจ้างทั่วไป คนงานยกสินค้าที่สนามบินสุวรรณภูมิหรือคนงานในโรงงานผลิตแผ่นซีเมนต์ และผลิตสายพานแถบสมุทรปราการ และสมุทรสาคร มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือนและไม่สามารถเก็บเงินออมได้เลยเนื่องจากค่าครองชีพในเขตที่ทำงานแถบกรุงเทพและปริมณฑลสูง

แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและมีบุตร 1-3 คน อายุอยู่ในช่วง 4-10 ขวบ ซึ่งภรรยาและบุตรของแรงงานไทยอาศัยที่บ้านของตนเอง หรือปลูกบ้านของตนเองในบริเวณเดียวกับพ่อแม่ฝ่ายชาย (ที่ดินเป็นของพ่อแม่ฝ่ายชาย) ในลักษณะครอบครัวเดี่ยว มีเพียง 1 รายที่อาศัยอยู่บ้านเดียวกับพ่อแม่ฝ่ายชายด้วยความอดทนเก็บเงินเพื่อที่จะปลูกบ้านเป็นของตนเอง ภรรยาแรงงานทุกคนจะประกอบอาชีพต่างๆ เช่น ทำนา หาปลา รับจ้างทั่วไป รับจ้างเย็บผ้า หรือทำอาหารตามสั่ง ซึ่งจะเป็นรายได้สำหรับการใช้จ่ายประจำวันในบ้านและเวลาที่ลูกไปโรงเรียน ในขณะที่เงินของสามีที่ทำงานต่างประเทศที่ส่งมาจะใช้ในการใช้หนี้ที่กู้สำหรับการเดินทางไปทำงาน สร้างและต่อเติมบ้าน เป็นทุนการศึกษาของลูก ซื้ออุปกรณ์ทางการเกษตร หรือซื้อที่นาเพิ่ม

การเดินทางมาทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีต้นทุนที่สำคัญคือ หนี้สินค่าหัวคิว และค่าใช้จ่ายอื่นๆ โดยแรงงานกลุ่มตัวอย่างจะกู้เงินจากหลากหลายแหล่ง

เช่น จาก ธกส. โดยการเอาที่ดินของพ่อแม่ ของตนเองหรือของภรรยาไปจำนอง การกู้ยืมระบบจากญาติพี่น้อง หรือการกู้จากบริษัทจัดหางาน แรงงานจะมีหนี้สินค่าหัวคิวตั้งแต่ 40,000-140,000 บาท (หนี้สินเฉลี่ยจำนวน 111,500 บาท)

ข้อมูลที่น่าสนใจคือแรงงานไทยในภาคการผลิต ที่เมืองเกาสง ส่วนใหญ่จะเดินทางมาทำงานต่างประเทศครั้งแรก ในขณะที่แรงงานก่อสร้างซึ่งสังกัดบริษัทอิตาเลียนไทยจะมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่า 1 ครั้งมาแล้วทั้งสิ้น เพราะเคยเดินทางไปทำงานในแถบตะวันออกกลางหรือที่ประเทศไต้หวันมาก่อน

2. สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในไต้หวัน

2.1 ลักษณะของงาน ภาคการผลิตที่เมืองเกาสง และแรงงานก่อสร้างที่เมืองไทเป

แรงงานภาคการผลิต ทำงานในโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง (SME) ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์และการผลิตกล่องโฟม ซึ่งโรงงานเหล่านี้จ้างคนงานไต้หวัน เวียดนาม และประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทำงานด้วย กลุ่มตัวอย่างจากภาคการผลิตอายุเฉลี่ย 35 ปี การศึกษาเฉลี่ยจบป.5

ลักษณะงานที่แรงงานไทยภาคการผลิตต้องทำส่วนใหญ่เป็นงานประเภทเหนื่อยยากประเภท 3 D (Dirty, Difficult and Dangerous) โดยในโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางซึ่งอยู่ห่างไกลตัวเมืองและชุมชนโรงงานเหล่านี้ประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เช่น การผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ไซค์ (ปั๊มชิ้นส่วน) ไรโฟม (นำเชื้อเพลิงเข้าเตาเพื่อหลอมเม็ดโฟม) งานปั๊มเหล็ก และงานเชื่อมเหล็ก ซึ่งแรงงานทุกคนบอกว่า เป็นงานที่เหนื่อยและเสี่ยงกว่างานที่เคยทำที่ประเทศไทย

แรงงานภาคการผลิตบางคนบอกว่าเขาไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับประเภทของงานและลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ที่ไต้หวันก่อนเดินทางมาทำงานที่นี่ แรงงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาจีนเลย แม้แต่คำสนทนาต่างๆในชีวิตประจำวัน แต่เมื่อมาถึงแล้วก็ค่อยปรับตัวทาง

วัฒนธรรมและเรียนรู้การทำงานจากผู้คุมงาน (Supervisor) และเพื่อนที่ทำงานโรงงานเดียวกัน ซึ่งหากโรงงานนั้นมีแรงงานไทยทำงานอยู่ก่อนแล้ว การปรับตัวก็จะง่ายขึ้น แต่หากมีคนงานไต้หวัน หรือเวียดนามเป็นส่วนใหญ่ ก็จะใช้เวลามากขึ้นและเครียดมากขึ้น

แรงงานไทยภาคการผลิตจะทำงานบริหารจัดการตามโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่เมืองเกาสง ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ "เก้าแก่" ของแต่ละโรงงาน แรงงานไทยประเมินว่าระดับการดูแลคนงานต่างชาติของเก้าแก่ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับไม่ค่อยดีถึงระดับดีพอใช้เท่านั้น เนื่องจากเก้าแก่มีการควบคุมการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ให้หยุดพักมาก หากทำงานผิดพลาดก็จะถูกดุอย่างรุนแรง มีการแสดงออกทางสีหน้าท่าทางที่ไม่เป็นมิตร กัดกันและเครียด หรือถูกหักเงินเดือน

แรงงานเล่าว่า เคยมีคนงานเวียดนามแขนขาด เพราะอุบัติเหตุจากเครื่องจักรมาแล้ว ดังนั้น ความอดทนเป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนทุกวัน เพราะไม่อย่างก็มีเรื่องกับนายจ้าง ด้วยความกลัวถูกออกจากงานและถูกส่งกลับ

สำหรับแรงงานไทยที่ทำงานภาคการผลิตที่เมืองเกาสงนั้น งานเหนื่อยและอันตรายมากกว่าเวลาทำงานที่ประเทศไทย แต่เลือกไม่ได้เพราะอยากได้เงินเพื่อส่งกลับบ้านให้มากที่สุด

แรงงานก่อสร้าง เป็นคนงานไทยสังกัดบริษัท อิตาเลียน-ไทย ที่ร่วมทุนกับ Evergreen Joint Venture จำนวน 93 คน และวิศวกรไทย จำนวน 20 คนสร้างสถานีรถไฟ Hi-speed Railway โดยทำงานขุดดิน งานโครงสร้าง และงานไฟฟ้า กำหนดเสร็จสมบูรณ์ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2554 กลุ่มตัวอย่างอายุเฉลี่ย 46 ปี การศึกษาเฉลี่ยจบป.5 ล่ามให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ที่ประเทศไทยไต้หวัน แรงงานไทยทำงานด้านก่อสร้าง 90% เพราะมีชื่อเสียงด้านความปราณีตและเป็นประเทศแรกที่บุกเบิกตลาดแรงงานก่อสร้างที่ไต้หวัน

แรงงานก่อสร้างที่มาทำงานนั้น ส่วนใหญ่บอกว่างานที่ไต้หวันเหนื่อยน้อยกว่างานที่เมืองไทย และนายจ้างดูแลดีพอใช้ถึงระดับดีมาก ด้วยเพราะแรงงานไทยเหล่านี้เป็นคนงานที่สังกัดบริษัทอิตาเลียนไทยทั้งหมด มีระบบการทำงานและระบบการดูแลที่ชัดเจน ในแต่ละรอบสัญญาการจ้างงาน พวกเขาจะมาทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่ (93 คน) ปฏิบัติงานก่อสร้างสถานีรถไฟ ละครเวกเกาหยวน

เมืองไทเป โดยที่ทำงานและที่พักอยู่บริเวณเดียวกันในลักษณะแคมป์ก่อสร้างที่มีหอพักชั่วคราว 2 ชั้น ประกอบด้วยเตียงนอน 2 ชั้น ห้องน้ำรวม บริเวณซักผ้า-ตากผ้า โรงครัวและโรงอาหาร โทรศัพท์ที่สามารถรับชมรายการจากประเทศไทยได้ โตะสนุกเกอร์ ที่นั่งพักผ่อนด้านนอก เรือนนอน เป็นต้น หากเปรียบเทียบกับแรงงานภาคการผลิตแล้ว สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ไต้หวันดีกว่ามาก เนื่องจากแรงงานไปทำงานเป็นกลุ่ม ทำงานและใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันตลอด สัญญาการจ้างงาน โดยได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากตัวแทนบริษัทอิตาเลียนไทยชาวไต้หวัน ที่พูดภาษาไทยได้ ซึ่งคนงานเรียกว่า "ป้า"

2.2 กิจวัตรประจำวัน

แรงงานก่อสร้างและแรงงานภาคการผลิตจะมีปฏิทินกิจกรรมชีวิตประจำวันที่คล้ายกันคือ มีการทำงานในเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา การนอนหลับพักผ่อน และการตื่นมาเพื่อทำงานในวันต่อไป แต่แรงงานก่อสร้างอาจมีช่วงเวลาที่รวมกลุ่มกับเพื่อนแรงงานไทยบ่อยกว่า เพราะบริษัทอิตาเลียน-ไทย นำแรงงานไทยเข้ามาทำงานก่อสร้างกลุ่มใหญ่ (93 คน) ซึ่งจะหยุดงานวันอาทิตย์และอาจไม่มีการทำงานล่วงเวลาเสมอไป

ในขณะที่การทำงานภาคการผลิตนั้น แรงงานจะถูกจ้างงานแบบบริหารจัดการเฉลี่ยไปตามแต่ละโรงงาน เริ่มตั้งแต่จำนวนหลักเดียว จำนวนหลักคู่ หรืออย่างมากอาจได้อยู่หอพักเดียวกันเป็นกลุ่ม แต่จะไม่เกิน 10 คนเพราะสถานที่หอพักแออัดคับแคบ อยู่ในบริเวณเดียวกับโรงงานที่เต็มไปด้วยฝุ่น กลิ่น และเสียงดัง หากโชคดีก็จะได้อยู่หอพักที่สภาพดี (คล้ายหอพักเอกชนของนักศึกษาที่ประเทศไทย- ผู้วิจัย) แบบที่คุ้มบรรพต (ผลิตโฟม) ได้พัก แต่ก็ต้องจ่ายค่าหอพักในอัตราที่แพงกว่ากลุ่มที่อยู่ในสภาพแออัด

2.4 ปัญหาที่แรงงานประสบ

1) **การทำงาน** ทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง และความปลอดภัยในการทำงาน งานหนักอันตรายเหนื่อย

2) การปรับตัวของแรงงาน

แรงงานภาคการผลิตอยู่ในสภาวะเปราะบางทาง อารมณ์มากกว่าแรงงานภาคก่อสร้าง เนื่องจากทำงาน กระจุกกระจายตามโรงงานต่างๆ ซึ่งอาจมีเพื่อนคนไทย ทำงานที่เดียวกันไม่กี่คน ปัญหาที่เกิดขึ้นแรงงานไทยคือ ความรู้สึกเหงา คิดถึงบ้าน เหนื่อย กัดฟัน ซึ่งการปรับตัว ของแรงงานไทยมีหลายรูปแบบ ที่เด่นชัดที่สุดคือการ โทรศัพทท์กลับบ้านเพื่อขอกำลังใจจากภรรยา ลูกหรือพ่อแม่ตนเอง บางรายใช้วิธีอดทนด้วยตนเอง พุดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เล่นกีฬา ดูทีวี ฟังเพลง เป็นต้น

แรงงานภาคการก่อสร้างที่กรุงเทพฯ มีการพักอยู่ร่วมกันในหอพักทั้ง 93 คน ด้วยลักษณะการทำงานที่ต้อง ก่อสร้างสถานีรถไฟขนาดใหญ่ ทำให้ต้องอยู่หอพักของ สถานที่ทำงานซึ่งบริษัทจัดให้ เงื่อนไขนี้ทำให้สามารถจับกลุ่มเล่นฟุตบอลกับเพื่อนแรงงานคนไทย เพราะจะมี ลานกว้างพอที่จะสามารถเล่นฟุตบอลกันได้ และยัง สามารถปรึกษาหารือคนไทยได้ตลอดเวลา การมาเป็น กลุ่มทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และค่อยๆ แก้ปัญหากันไป

2) ความเข้าใจผิดด้านรายได้ แรงงานไทยทั้งหมด บอกว่า ก่อนเดินทางมาทำงานที่นี้ เข้าใจว่า การได้รายรับ เป็นเงินสกุลต่างประเทศมากๆ ในลักษณะเงินเดือน ไม่มี ข้อมูลเกี่ยวกับรายจ่ายที่ต้องถูกหักรายเดือน เช่น ค่า อาหาร ค่าที่พัก ค่าล่ำม ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกัน สังคม ฯลฯ โดยความเข้าใจนี้มาจากการให้ข้อมูลของ บริษัทจัดหางาน และถึงแม้ว่า ในวันปฐมนิเทศคนงาน ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งจัดโดย กระทรวงแรงงาน จะมีการคำนวณรายได้และรายจ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างประเทศให้คนงานทราบ แต่ ก็ไม่ได้มีผลต่อความเข้าใจที่ถูกต้องของคนงาน และ คนงานบางรายกล่าวว่า "ตอนอบรมที่เมืองไทยเขา บอกอยู่ แต่ผมไม่เชื่อ ผมพลาดที่เชื่อบริษัทมากกว่าเชื่อ กระทรวงแรงงาน" (คุณดวงจันทร์ แผนกป้อมชิ้นส่วน)

แรงงานไทยส่วนใหญ่ ต้องการให้ผู้ที่จะมาทำงานที่ ได้หวัน ให้ศึกษาข้อมูลมาให้ละเอียด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่จะทำ รายได้และรายจ่ายที่จะถูกหัก เพื่อให้ประเมินได้ว่า รายได้ต่อเดือนจะเหลือสุทธิเท่าไร และจะคุ้มหรือไม่หลังจากหักกลบลบหนี้จากค่าหัวที่ ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางาน

การทำงานที่ประเทศได้หวันของแรงงานไทยจะเป็น

ไปตามสัญญาจ้างงาน 2 ปี หลังจากคำนวณรายรับ รายจ่ายทั้งหมด รวมทั้งหนี้สินที่กู้มาเพื่อจ่ายค่าหัวแล้ว แรงงานไทยบอกว่าเหลือเงินไม่มาก โดยเฉพาะคนที่ถูกเรียก ค่าหัวคิวในอัตราที่สูงกว่าแสนบาท อย่างไรก็ตามแรงงาน ก็พยายามเจียดส่งกลับไปให้เมืองไทยบ้าง ดังนั้น พอหมด สัญญา 2 ปีแรกแรงงานส่วนใหญ่จึงอยากอยู่ต่ออีกรอบ หนึ่งเพื่อที่จะได้ทำอะไร

ถึงแม้ว่าแรงงานจะตระหนักว่า การทำงานที่ได้หวัน จะมีรายได้ไม่มากเท่าที่หวัง และการไปทำงานที่ประเทศ อื่น อาจจะได้เงินมากกว่า แต่การอดทนทำงานที่ได้หวัน ก็ดีกว่าอยู่เมืองไทยที่ทำงานหนักเท่าไร รายได้ก็เหลือ เกือบและไม่ต่อเนื่อง

2.5 การส่งเงินกลับ

แรงงานทั้งหมดที่ศึกษามีการส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวทุกเดือนตั้งแต่ 5,000 -20,000 บาท โดยแรงงานภาค การผลิตส่งเงินกลับเมืองไทยเฉลี่ย 11,200 บาท ต่อเดือน (สูงสุดคือ 18,000 บาทและต่ำสุดคือ 5,000 บาทต่อเดือน) และแรงงานภาคก่อสร้างส่งเงินกลับประเทศไทยเฉลี่ย 19,000 บาทต่อเดือน (สูงสุดคือ 20,000 บาทและต่ำสุดคือ 16,000 บาทต่อเดือน) เงินเหล่านี้นอกจากจะเอาไปใช้หนี้สินแล้ว ยังสามารถทำให้คนที่บ้านมีความกินดีอยู่ ดีมากขึ้นอีกด้วย

2.6 ข้อเสนอแนะกระทรวงแรงงานเรื่องการ เตรียมความพร้อมก่อนเดินทางมาได้หวัน

ณ ปัจจุบันขณะที่แรงงานไทยมีประสบการณ์ตรงใน การทำงานต่างประเทศ เมื่อให้กลับไปย้อนดูอดีตตั้งแต่ที่ แรงงานตัดสินใจมาทำงานที่ได้หวัน นอกจากเรื่องค่าหัว คิวในอัตราสูงและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหา งานแล้ว แรงงานไทยต้องการให้กระทรวงแรงงานมีการ อบรมภาษาจีนเบื้องต้นสำหรับคนงานก่อนการเดินทาง มาทำงานที่ได้หวันมากที่สุด ให้ข้อมูลในการเดินทางมา ทำงานต่างประเทศโดยละเอียด จำแนกรายประเทศให้ มากกว่านี้ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงในเรื่องรายได้และเงินที่ จะถูกหักขณะทำงานที่ได้หวันสำหรับบุคคลที่ต้องการมา ทำงานที่ได้หวัน รวมทั้งควรมีการอธิบายลักษณะของงาน ที่แรงงานสมัคร แทนที่จะให้เขียนแค่ลักษณะงานที่แรง งานต้องการจะทำ เพราะการอบรมในปัจจุบันจะได้รับ

การอบรมจากกระทรวงแรงงานในเรื่องทั่วไปเท่านั้น ซึ่งมีเนื้อหาที่ใช้ได้จริงน้อย นอกจากนี้ก็อยากให้รัฐบาลสนใจ และช่วยเหลือ ติดตามหรือมาเยี่ยมแรงงานไทยที่ทำงาน ที่ได้หัวหน้าให้มากกว่านี้

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยพบว่า คนงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่สนใจหาข้อมูลที่เพียงพอ ก่อนตัดสินใจจ่ายค่าหัวคิว หรือมีการประเมินอย่างถี่ถ้วน รอบด้านด้วยความใส่ใจของตนเอง อีกทั้งยังไม่ใส่ใจกับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่กระทรวงแรงงานจัดให้ ดังที่แรงงานท่านหนึ่งได้กล่าวว่า "ฟังจากคนรู้จักและบริษัทจัดหางาน เชื่อเขา ก่อนมาก็ได้อบรมแล้ว แต่ว่าจ่ารายละเอียดไม่ได้ และไม่คอยได้สนใจรายละเอียดรู้อย่างเดียวว่าต้องมาเพื่อปลดหนี้อย่างเดียว...กรมแรงงานจัดอบรมให้ก่อนมาได้หัวหน้า แต่ผมไม่สนใจในรายละเอียด และจ่าอะไรแทบไม่ได้เลย" (คุณอธิป ผลิตอะห์ลัษฏยนต์และจักรยานยนต์)

2. การบริหารจัดการชีวิตและรายได้ของครอบครัวแรงงานไทยที่ได้รับเงินจากการส่งมาจากหัวหน้า

2.1 การบริหารจัดการชีวิต การเดินทางไปต่างประเทศนั้น ต้นทุนที่ต้องจ่าย คือหนี้สิน และดอกเบี้ยจากการจำนองที่ดินที่เพิ่มขึ้นทุกเดือน พร้อมความเสี่ยงที่ที่ดินจะหลุดจำนองหากส่งเงินมาไม่มากพอ ดังนั้น สมาชิกครอบครัวของแรงงานจึงต้องทำงานหารายได้อย่างน้อยก็ทำให้มีเงินหมุนเวียนในครอบครัว ในแต่ละวัน ภรรยาของแรงงานไทยจะหางานแถวบ้านทำ เช่น รับจ้างทั่วไป ปลูกข้าวโพด ทำนา เย็บผ้า เพื่อให้มีรายได้สำหรับการใช้จ่ายเล็กๆน้อยๆ ในครอบครัว

ภรรยาของแรงงานไทยทุกคนที่กำลังทำงานได้หัวหน้านั้น ตอบตรงกันว่า การไปต่างประเทศของสามีคือการไปหาเงินให้ครอบครัว เพื่อให้ภรรยาและลูกมีชีวิตที่ดี อยู่กินสบายขึ้น

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้นำครอบครัว อาจทำให้การสื่อสารระหว่างครอบครัวและการอบรมเลี้ยงดูลูกเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะการพูดคุยโทรศัพท์ระหว่างประเทศแบบนานานครั้ง ทำให้เกิดปัญหาต่อความรู้สึกที่ว่าพ่อแม่รักลูกลำเอียง ดังเช่นกรณี

ครอบครัวคุณนิยม ที่ภรรยาคุณนิยม เล่าว่า "ลูกสาวคนเล็กรู้สึกว่าคุณแม่รักลำเอียง เพราะพ่อแม่ทุ่มเทส่งเงินให้แต่พี่ชายคนโต ครั้งหนึ่งลูกสาวเคยคิดฆ่าตัวตายเพราะอาจไม่ได้เรียนต่อหลังจากจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื่องจากแม่บอกว่า เงินที่พ่อส่งมาต้องเอาไปใช้หนี้ และเริ่มจะไม่มีเงินแล้ว เพราะโอทีน้อยลง" (คุณอารี ภรรยาคุณนิยม ก่อสร้าง)

นอกจากนี้ การจากไปของสามีทำให้เกิดความรู้สึกขาดที่พึ่งแต่ต้องมีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ของสามีชีวิตคู่จึงจะอยู่ต่อไปได้ ดังกรณีคุณจรรยา "การไปทำงานต่างประเทศของสามี ทำให้ฉันมีความรู้สึกขาดที่พึ่งพึ่งต้องคิดเองทำเอง ลูกๆ เองก็บ่นคิดถึงพ่อและสงสารพ่อ แต่ลูกก็เข้าใจว่าพ่อไปต่างประเทศเพื่อไปทำงานหาเงิน ฉันเองก็มีความเชื่อว่าคุณพ่อดีไม่ออกแวกเนื่องจากเท่าที่อยู่ด้วยกันมาหลายปีคุณพ่อดีไม่มีพฤติกรรมเช่นว่า" (คุณจรรยา ภรรยาคุณพ่อดี ก่อสร้าง) อย่างไรก็ตาม หากภรรยาแรงงานไทยมีแหล่งสนับสนุนทางสังคมอื่นนอกจากสามีคนเดียว การปรับตัวจะเป็นสิ่งที่ยากขึ้น เช่น ในกรณีของคุณจรรยาที่ใกล้ชิดและมีการดูแลจากครอบครัวสามีและครอบครัวตนเองซึ่งเดินทางมาเยี่ยมบ้างถึงแม้จะอยู่คนละจังหวัดก็ตาม

2.2 การจัดการกับเงินที่ส่งมาจากต่างประเทศของสามี

แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 60 ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังเช่น กรณีของคุณนิยม คุณสุนทร คุณมานะ คุณพ่อดีและคุณบุญร่วม (แรงงานก่อสร้าง) และคุณบรรพต (ผลิตกล่องโฟม) ภรรยาคุณมานะกล่าวด้วยความยินดีว่าสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นหลังจากสามีไปทำงานต่างประเทศ คือสามารถปลูกบ้าน ส่งลูกเรียนหนังสือระดับสูง ซื้ที่ดินเพิ่ม และมีเงินเก็บเพื่อรักษาสุขภาพที่ไม่สบาย (ปากแห้ง)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยฉบับนี้พบว่า ร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างคือ กรณีของคุณอธิป (ผลิตอะห์ลัษฏยนต์และรถจักรยานยนต์) ที่ลูกไม่ส่งเงินมาให้แม่แต่บาทเดียว คุณแม่คำพังเล่าให้ฟังว่า "ลูกไปทำงานที่ได้หัวหน้า เกือบ 3 ปี แต่ไม่เคยส่งเงินมาให้เลย เขาบอกว่าทำงานได้เงินน้อย แต่โดนหักเงินจนไม่เหลือ" (คุณแม่คำพัง แม่คุณอธิป ผลิตอะห์ลัษฏยนต์และรถจักรยานยนต์)

ข้อมูลจากคุณลำพังตรงกันข้ามกับข้อมูลที่คณะวิจัยได้จากการสัมภาษณ์คุณอริบที่ได้หวั่น เพราะคุณอริบบอกคณะวิจัยว่า เขาส่งเงินให้ที่บ้านทุกเดือน เดือนละ 10,000 บาท อย่างสม่ำเสมอ สามารถใช้หนี้ 140,000 บาท ที่กู้บริษัทจัดหางานมาเป็นค่าหัวหมดแล้ว และยังมีเงินหักฝากที่โรงงานเก็บให้ซึ่งจะได้ก่อนกลับเมืองไทยอีกก้อนหนึ่งกว่า 100,000 บาท ที่เก็บหัก 3,000 บาททุกเดือน คุณอริบบอกว่าเขาจะไปปลดหนี้ให้ครอบครัว แท้จริงแล้วข้อมูลเหล่านี้เป็นเท็จทั้งสิ้น เพราะจากการเยี่ยมบ้านและสัมภาษณ์พ่อแม่คุณอริบนั้น ทำให้ทราบข้อมูลว่าพ่อแม่ นำไร้อ้อย 3 ไร่ซึ่งก็คือทั้งหมดที่ครอบครัวมีไปจำนองกับ ธกส. 140,000 บาท เพื่อเป็นค่าหัวคิวให้คุณอริบ โดยน้องสาวที่ทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมนวนครเป็นคนจ่ายดอกเบี้ยตั้งแต่เดือนแรกที่คุณอริบไปต่างประเทศจนถึงปัจจุบัน

ผลการวิจัยระบุว่า แรงงานไทยเกือบทุกราย (ร้อยละ 80) ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง โดยเป็นทั้งความประสงค์ของแรงงานเองและเป็นการผลักดันของภรรยา ด้วยเหตุผลเรื่องความต้องการเงินอีกเช่นเดิม เพื่อเอาไปทำบ้าน (ตกแต่ง ขยายให้ใหญ่ขึ้น ฯลฯ) เป็นทุนการศึกษาของลูก ซื้อมอเตอร์ หรือสะสมเงินออม เป็นต้น

3. การได้รับความคุ้มครองขณะทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย

3.1 การคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยหน่วยงานของประเทศไทย

สำนักงานแรงงานไทย เมืองไทเป และสำนักงานแรงงานไทย เมืองเกาสง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน เปรียบเสมือนตัวแทนรัฐบาลไทยที่ให้การดูแล คุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยที่ทำงานต่างประเทศให้ได้รับสิทธิตาม พ.ร.บ.จัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กรณีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยถูกหลอกลวง หรือประสบปัญหาถูกทอดทิ้ง หรือไต่ถามไม่ตรงตามสัญญา หรือได้รับค่าจ้างต่ำกว่าสัญญาจ้าง ในกรณีดังต่อไปนี้ ค่าจ้าง ชั่งโมงการทำงาน วันหยุดพักและลางาน สิทธิประโยชน์ด้านการประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บ

ป่วยหรือประสบอันตราย สิทธิประโยชน์กรณีญาติสายเลือดตรงเสียชีวิต การติดตามเงินคืนภาษี กรณีถูกเลิกจ้าง กรณีขอย้ายนายจ้าง กรณีครบสัญญาจ้าง การจ่ายเงินสงเคราะห์แก่คนงานที่ประสบปัญหา ตามเงื่อนไขของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไทยไปทำงานต่างประเทศ และกรณีหลบหนีนายจ้าง

3.2 สำนักงานแรงงานไทยที่ไต้หวัน กับบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแรงงานไทย

จากการสัมภาษณ์อัครราชทูตแรงงานไทย เมืองเกาสงและไทเป ภารกิจของสำนักงานแรงงานไทยจะให้ความคุ้มครองแรงงานไทย ในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน เป็นภารกิจหลัก ส่วนภารกิจรอง จะมีการตามหาญาติที่มาทำงานที่ไม่ติดต่อกับทางบ้าน เรื่องทะเลาะวิวาท เรื่องการพนัน ซึ่งในเบื้องต้นล่ามจะดำเนินการก่อน หากไม่ยุติก็จะมาที่สำนักงาน แต่เรื่องที่ร้องเรียนมากที่สุดเกี่ยวกับค่าตัวเครื่องบินตอนเที่ยวกลับ เพราะสัญญาได้ระบุว่านายจ้างจะรับผิดชอบทั้งเที่ยวไปและกลับ แต่พอมาถึงจริงๆ นายจ้างจะขอหักค่าเครื่องบิน เป็นเงิน 7,000-8,000 บาท ซึ่งสำนักงานแรงงานไทยได้ดำเนินการกับนายจ้างจนยอมปฏิบัติตามกฎหมายได้ในที่สุดเพราะนายจ้างกลัวการโดนหักคะแนนบริษัท

3.3 บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

ในคู่มือคนไทยในไต้หวัน จัดทำโดย สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทเป ระบุหน่วยงานพัฒนาภาคเอกชน (NGO) ที่ทำงานช่วยเหลือแรงงานต่างชาติที่ไต้หวันทั้งสิ้น 5 องค์กรได้แก่ มูลนิธิช่วยเหลือคนต่างชาติแก้ไขปัญหาทางกฎหมาย (Legal Aid Foundation) ศูนย์บริการสังคมแคทอลิก สมาคมห่วงใยแรงงานต่างชาติ สมาคมแรงงานนานาชาติ และศูนย์ช่วยเหลือแรงงานโฮปเวิร์คเกอร์เซ็นเตอร์ (Hope Worker Center) ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงไทเป อย่างไรก็ตาม ที่เมืองเกาสงซึ่งเป็นเมืองอุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานไทยและต่างชาติเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก กระจายอยู่ตามโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะพักอยู่ที่หอพักของโรงงานซึ่งอยู่ไกลตัวเมืองออกไป แรงงานเหล่านี้ล้วนมีปัญหาการไม่ทราบข้อมูลข่าวสาร การไม่

สามารถรวมกลุ่มกันได้ และการเข้าไม่ถึงหน่วยงานที่จะช่วยเหลือเขาได้ ก็ยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนที่เมืองเกาสง ดำเนินการคุ้มครองแรงงานต่างชาติในรูปแบบต่างๆ คือองค์กร Labour Concern Center - Presbyterian Church Taiwan เมืองเกาสง

3.4 หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนของประเทศไต้หวัน จัดระบบการคุ้มครองแรงงานไทยที่ดี

ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ทำงานคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวันมานาน เห็นว่าคนงานไทยได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกันกับคนงานไต้หวัน อัครราชทูต สรร.ไทเป กล่าวชื่นชมระบบการคุ้มครองแรงงานต่างชาติดังนี้ "กฎหมายแรงงานไต้หวันดีมาก เขามีระบบการดูแลคนงานไม่ว่าจะเป็นคนงานท้องถิ่น คนงานต่างชาติก็ใช้กฎหมายเดียวกัน ใช้ระเบียบเดียวกัน เพราะฉะนั้นมาตรฐานก็จะดี มีระบบการที่จะดูแลคุ้มครองสิทธิประโยชน์ การแก้ปัญหาตั้งแต่การเข้าไปในสนามบิน จะมีหน่วยงานเจ้าหน้าที่เข้ามารับระหว่างที่ทำงานอยู่ ถ้ามีปัญหาหรือร้องเรียนได้ที่กองแรงงานเขตพื้นที่ อยู่กองไหนก็รายงานกองเขตพื้นที่นั้นๆ มีโทรศัพท์สายด่วน 24 ชั่วโมง โทรฟรี จะมีทุกภาษา เจ้าหน้าที่รับเรื่องแล้วต้องส่งต่อทันทีเลย ภายใน 14 วันต้องปิดเรื่องให้ได้ เขาจะมีมาตรฐานว่าต้องเป็นแบบไหน รวดเร็ว บางที่เราทำอะไรไม่ได้ เราก็บอกให้คนงานแจ้งโทรศัพท์สายด่วน เพราะรวดเร็ว CLA ไต้หวันเขาจะมีคู่มือสารพัดอย่าง พอเข้ามาที่สนามบินเขาจะแจกคู่มือพวกนี้ให้ มีหมายเลขโทรศัพท์ต่างๆ เป็นภาษาไทย มีกิจกรรมสนทนาการตลอด" (อัครราชทูต สรร.ไทเป)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า หากระดับความสำเร็จของการไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย บ่งชี้ด้วยความสามารถในการใช้หนี้สินที่เกิดจากการต้องจ่ายค่าหัวคิวได้ภายในช่วงที่แรงงานยังอยู่ที่ต่างประเทศ เงินออมที่เพิ่มขึ้น และทรัพย์สินอื่นๆที่ซื้อด้วยเงินที่ส่งกลับเมืองไทย อันได้แก่ ที่ดินที่สามารถซื้อเพิ่มขึ้น การมีเงินส่งลูกเรียนจนจบ การสร้างบ้านที่มั่นคงถาวร เครื่องมือทำมาหากินที่ทันสมัย เช่น รถไถนา ยานพาหนะไว้ใช้งาน เช่นรถมอเตอร์ไซด์ รถกระบะ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีเพิ่มขึ้น

เช่น โทรศัพท์ เครื่องเสียง หรือ เครื่องฉายดีวีดี จากการ Mapping ข้อมูลที่สัมภาษณ์แรงงานไทยที่ไต้หวัน ประกอบกับการลงพื้นที่เยี่ยมบ้านของครอบครัวแรงงานไทยที่ประเทศไทย สามารถจำแนกระดับของความสำเร็จเป็น 3 ระดับ คือ 1. ได้กำไร 2. เท่าทุน และ 3. ขาดทุน

แรงงานส่วนใหญ่ที่กำลังทำงานในประเทศไต้หวัน ประสบความสำเร็จจากการทำงานต่างประเทศ สามารถจัดอยู่ในระดับที่ 1. คือได้กำไร (6 ราย) โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างที่สังกัดบริษัทอิตาเลียน-ไทยทุกราย มีเพียงแรงงานภาคการผลิตที่เกาสงเพียง 1 ราย (โรงงานผลิตกล่องโฟม เมืองเกาสง) ที่ส่งเงินกลับเมืองไทยได้ตามเป้าหมาย และมีแรงงานไทยเพียง 1 ราย เท่านั้น ที่ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้เลย

แรงงานไทยที่ทำงานที่ประเทศไต้หวันจนเกือบจะหมดสัญญาจ้างงาน อาจได้ค่าตอบแทนทั้งหมดเพียงแค่เท่าทุน มี 3 ราย โดยกลุ่มเหล่านี้ทำงานอยู่ในภาคการผลิตทั้งสิ้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ค่าแรงที่ได้รับเป็นอัตราค่าแรงขั้นต่ำ (17,280 บาท) แต่ต้องถูกหักค่าใช้จ่ายหลายพันบาทเป็นค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าประกัน ค่าสาม ฯลฯ และบริษัทไม่ค่อยมีงานล่วงเวลาให้ทำ จึงทำให้สามารถส่งเงินกลับบ้านโดยเฉลี่ยแค่ 8,000 บาทต่อเดือนเท่านั้น ซึ่งได้น้อยกว่าที่คาดหวังเอาไว้ที่จำนวน 15,000-20,000 บาทต่อเดือน

สำหรับการคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศไต้หวัน จากการสัมภาษณ์ ดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สรร.กรุงไทเป และเมืองเกาสง หน่วยให้บริการแรงงานประจำสนามบิน 1955 ศูนย์ตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ (1955 Foreign Workers' Free Hotline) ศูนย์บริการจ้างตรงซึ่งสังกัดคณะกรรมการแรงงาน (Council of Labor Affairs <CLA>) Radio Taiwan International และองค์กรพัฒนาเอกชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน่วยงานดังกล่าวข้างต้นดำเนินการด้านแรงงานหลายลักษณะ เริ่มตั้งแต่การก่อตั้ง 1955 ศูนย์ตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติในปีพ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นช่องทางรับฟังปัญหาของแรงงานต่างชาติ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดสิทธิแรงงานต่างชาติ โดยให้บริการ 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดราชการ และไม่เสียเงินค่าโทรศัพท์ ศูนย์ได้เตรียมเจ้าหน้าที่ที่พูดภาษาไทยและภาษาอื่นๆ เช่น ภาษาจีน อังกฤษ อินโด

นี้เซีย และเวียดนามสำหรับการรับเรื่องจำนวนทั้งสิ้น 42 คน

นอกจากนี้ ความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานราชการไต้หวัน (คณะกรรมการการแรงงาน (CLA) ร่วมกับหน่วยงานราชการไทย (สนร.กรุงเทพฯ และ เมืองเกาสง) มีการทำงานในลักษณะการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถปรับตัวได้กับสังคมไต้หวัน โดยผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรม เช่น การจัดงานวันสงกรานต์ การประกวดร้องเพลงหรือเขียนบทกวีในหมู่แรงงานต่างชาติ การแข่งขันฟุตบอลกรุงเทพฯ ซึ่งสนร. กรุงเทพฯ ส่งทีมฟุตบอลแรงงานไทยร่วมแข่งขันกับทีมท้องถิ่น ความร่วมมืออีกประการที่ดีมากคือการริเริ่มให้มีรายการวิทยุเพื่อเพื่อนคนงานไทยในไต้หวัน โดย Radio Taiwan International กระจายเสียงทั่วประเทศ ไต้หวันและหลายภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ สะท้อนการทำงานเชิงป้องกันปัญหา เพราะเนื้อหาของรายการจะเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานต่างประเทศ วัฒนธรรมและความเป็นอยู่ที่ประเทศไต้หวัน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันให้แรงงานไทยที่ยังคงทำงานที่ไต้หวันและผู้ที่อยู่ประเทศไทยที่สนใจจะมาทำงานที่นี่

สำหรับในด้านสิทธิแรงงานและความปลอดภัยในการทำงานนั้น ไม่พบการถูกละเมิดสิทธิแรงงานไทยทำงานที่ประเทศไต้หวันทั้งสิบลาย แต่อาจมีแรงงานไทยส่วนน้อยที่เข้าใจผิดคิดว่านายจ้างโกงเงินค่าล่วงเวลา ซึ่งหลังจากสำนักงานแรงงานไทยประสานการตรวจสอบพบว่า แรงงานไทยไม่ทราบวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาที่ถูกต้อง นอกจากนี้แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานภาคการก่อสร้างจะได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่บริษัทได้จัดหาไว้ให้ ในขณะที่แรงงานไทยภาคการผลิตส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

งานวิจัยพบว่า หากพิจารณากลไกของรัฐบาลไทยในการคุ้มครองแรงงานไทยที่จะเดินทางมาทำงานที่ไต้หวัน โดยดูจากหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก เช่น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รัฐบาลไทยยังคงต้องหาวิธีการที่จะปิดช่องทางที่จะก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางาน

ต่าง ๆ ในรูปแบบของการเก็บค่าหัวคิวที่สูง (โดยเฉลี่ย 111,500 บาทต่อหัว) การให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนกับแรงงานไทยเกี่ยวกับ รายรับ ลักษณะงานที่จะต้องไปทำ ฯลฯ

นอกจากนี้ การจัดอบรมให้คนงานก่อนเดินทางไปทำงานนั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่เชื่อว่า เนื้อหาของการอบรมเป็นประโยชน์น้อยและไม่สามารถใช้เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เวลาที่เดินทางมาทำงานแล้ว เพราะเป็นข้อมูลที่กว้างเกินไป

ข้อเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. การคุ้มครองช่วงก่อนตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หมายถึงช่วงที่คนงานกำลังสนใจที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ก่อนเลือกหรือทำสัญญาบริษัทจัดหางาน) โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ควรสร้างกลไกเพื่อเฝ้าระวัง และตรวจสอบบริษัทจัดหางานเรื่องการเรียกเก็บค่าหัวคิวและการเสียค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศที่ไม่เป็นธรรม และการสร้างความเข้าใจให้ถูกต้องในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้แก่แรงงานไทย เพราะปัญหาหลักของแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเกือบ 100% ในช่วงเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมาคือการถูกเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานต่างๆ

ในการเริ่มต้นการคุ้มครองช่วงต้น กรมการจัดหางานควรมีการศึกษาค่าใช้จ่ายที่แท้จริงในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกรอบกฎหมายของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง และรายรับที่คาดว่าจะได้จากการไปทำงานต่างประเทศ รวมการถูกหักค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าภาษี ประกันสุขภาพ ค่าที่พัก ค่าอาหาร เป็นต้นของประเทศต่างๆ ที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงาน เช่น ไต้หวัน อิสราเอล การ์ตาร์ สวีเดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ฯลฯ และนำข้อมูลเหล่านั้นประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ทราบเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันเบื้องต้นแก่คนงานต่อไป

นอกจากนี้ ควรมีการเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่พบสถิติแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในลำดับต้นๆ เช่น จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น และบุรีรัมย์ ในรูปแบบของการฝึกอบรมเพิ่มเติม จัดศึกษาดูงานต่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน รวมทั้ง

ส่งเสริมการทำงานเชิงภาคีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น ทั้งนี้การเพิ่มขีดความสามารถดังกล่าวมุ่งเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยและเพิ่มศักยภาพให้สามารถทำงานเชิงรุก ทั้งนี้ กรมการจัดหางานควรสนับสนุนการจัดทำสื่อต่างๆ เช่น ไปสเตอร์ แผ่นพับ คู่มือการไปทำงานต่างประเทศโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายที่จะเกิดขึ้นจริง กฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆ สภาพการทำงานหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่ต่างประเทศ ข้อพึงระวังต่างๆ โดยเฉพาะวิดีโอแสดงสภาพชีวิตคนที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ สำนักงานจัดหางานจังหวัดใช้เป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และสร้างภูมิคุ้มกันให้คนงานซึ่งส่วนใหญ่จะไว้วางใจผู้อื่นง่าย และเชื่อคำบอกเล่าจากบริษัทจัดหางานในพื้นที่มากเกินไปโดยเน้นการทำงานแบบเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ให้มากขึ้น ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะเรื่องการค้ามนุษย์ค่าใช้จ่ายและรายรับที่คาดว่าจะได้จากการทำงาน ทั้งนี้ การทำงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดต่างๆนั้น ควรได้รับการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ องค์ความรู้ รวมทั้งกำลังคนจากหน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เป็นต้น

2. การคุ้มครองช่วงก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง หลังจากที่คนงานจ่ายค่าหัวคิวและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ให้กับบริษัทจัดหางานเรียบร้อยแล้ว และรอการดำเนินการทางเอกสาร เช่น ตัวเครื่องบิน การขอวีซ่า ฯลฯ โดยปกตินั้น กรมการจัดหางานจะจัดอบรมปฐมนิเทศให้กับคนงานอยู่แล้วซึ่งเป็นหลักการที่ดีมาก อย่างไรก็ตามคณะวิจัยขอเสนอเพิ่มเติม 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 ระยะเวลาและรูปแบบการอบรม ควรแยกการอบรมคนงานไทยตามประเทศปลายทางแต่ละประเทศและอาจใช้เวลามากกว่าหนึ่งวันในการค่อยๆ อธิบายด้วยภาษาง่ายๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่เคยทำงานที่สำนักงานแรงงานไทยที่ประเทศปลายทาง คนงานไทยที่เคยทำงานที่ประเทศนั้นๆ มาก่อน ทั้งนี้เพื่อมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการเดินทางไปทำงานที่ประเทศนั้นๆ อย่างถูกต้อง เสริมสร้างความรู้พร้อม รวมทั้งรณรงค์ ปลุกฝังให้ตระหนักในสิทธิแรงงาน

ของตนเอง

2.2 เนื้อหาและการทำคู่มือในการอบรม ควรให้ความสำคัญกับการอบรมคนงานให้รู้ว่าแต่ละประเทศที่ตัวเองจะเดินทางไปทำงานนั้น เป็นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่เขาต้องเผชิญ กฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆ มีอะไรบ้าง ปัญหาที่แรงงานรุ่นก่อนๆ ประสบคืออะไร รุนแรงแค่ไหน และจะแก้ไขอย่างไร ประการสำคัญ คือต้องมีรายละเอียดที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยของหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในแต่ละประเทศ เช่น ในกรณีของประเทศไต้หวัน ควรมีข้อมูลที่สำคัญของ สรร.กรุงไทเป และเมืองเกาสง เช่น หมายเลขโทรศัพท์ แผนที่ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายเพื่อที่คนงานจะได้เดินทางมาติดต่อง่าย และมีข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานของไต้หวันที่ให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติ เช่น หน่วยให้บริการแรงงานประจำสนามบิน หมายเลข 1955 ศูนย์ตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยไทเป Radio Taiwan International และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ข้อมูลเหล่านี้ ควรแสดงบนหน้าแรกสุดของคู่มือเพื่อที่จะได้สะดุดตาและค้นหาได้ง่าย การใช้ภาษาเขียนในคู่มือควรอ่านง่าย เข้าใจง่ายเพราะคนงานเรียนแค่ระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่

3. การคุ้มครองในช่วงที่คนงานไทยเดินทางถึงประเทศไต้หวันแล้ว ซึ่งหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองหลักๆ ได้แก่ คณะกรรมการการแรงงาน (CLA) ของไต้หวัน โดยมีการดูแลตั้งแต่เครื่องบินลงจอดที่สนามบินไต้หวันเถาหยวน ประเทศไต้หวัน คนงานไทยเดินทางออกจากเครื่องบินผ่านประตูทางออกก็จะพบกับเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยให้บริการแรงงานต่างชาติประจำสนามบินที่พูดภาษาไทยได้ ซึ่งจะช่วยเหลือคนงานไทยเริ่มตั้งแต่การเข้าประเทศ การเขียนบัตรขาเข้า การผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง การรับกระเป๋าสัมภาระ การผ่านด่านศุลกากร และการประสานส่งต่อผู้ที่มารับคนงานไทยเพื่อพาไปโรงงานต่อไป

นอกจากนี้ สายด่วนแรงงาน 1955 ล่ามบริษัท องค์กรพัฒนาภาคเอกชนของไต้หวันต่างๆ ยังช่วยคุ้มครองความปลอดภัยและคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยที่ดี ทั้งนี้ กรมการจัดหางานควรชี้แจงกลไกการคุ้มครองแรงงานไทยที่ดำเนินการโดยหน่วยงานต่างๆ ของ

ประเทศไต้หวันให้คนงานไทยทราบล่วงหน้า

ในส่วนของการทำงานของหน่วยงานรัฐบาลไทย การดำเนินการของสำนักงานแรงงานไทย กรุงเทพฯและเมืองเกาสงก็ดีเหมือนกัน เพราะรูปแบบการทำงานมีทั้งเชิงรับและเชิงรุก อีกทั้งยังทำหน้าที่ประสานงานและพิทักษ์สิทธิ์แรงงานไทยอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่หากจะมีการเพิ่มกำลังคนมากขึ้น ก็จะทำให้การทำงานครอบคลุมกลุ่มแรงงานกว้างขึ้น นอกจากนี้ หากจะบริหารแรงงานไทยไปทำงานไต้หวันโดยผ่านศูนย์บริการว่าจ้างตรง ของประเทศไต้หวัน ก็ควรต้องมีระบบที่ดีเพื่อดำเนินเรื่องตามขั้นตอนในการไปทำงานให้ง่าย และสะดวกที่สุดสำหรับนายจ้างและแรงงานไทย เพราะถ้ายังยุ่งยาก คนงานก็ยังไม่ใช้บริการจากบริษัทจัดหางาน

ดังนั้นควรมีการหารือร่วมกันระหว่างไต้หวันกับประเทศไทย ถึงความเป็นไปได้ในการจ้างแรงงานไทย โดยผ่านศูนย์บริการว่าจ้างตรง ของประเทศไต้หวัน โดยอาจเริ่มจากโครงการของรัฐบาลไต้หวัน เช่น โครงการก่อสร้างใหญ่ๆ ที่มีความต้องการแรงงานก่อสร้างเป็นจำนวนมาก

4.รายการวิทยุเพื่อคนงานไทยในไต้หวัน ภายใต้การกระจายเสียงของ Radio Taiwan International เป็นกลไกที่ดีมากที่สุดที่รัฐบาลไต้หวันอำนวยความสะดวกให้คนไทย 2 ท่านซึ่งทำงานที่ไต้หวัน และหนึ่งในนั้นคือเจ้าหน้าที่ สนร.กรุงเทพฯ คุณวิรัตน์ เทาประเสริฐ จัดรายการวิทยุที่จะเข้าถึงแรงงานไทยทั้งกลุ่มที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน และผู้ที่อยู่เมืองไทยในภาคเหนือ ภาคอีสาน ภาคกลางและภาคใต้ ซึ่งต้องการมาทำงานที่นี่ หากมีการประชาสัมพันธ์รายการวิทยุเพื่อคนงานไทยในไต้หวันให้ผู้สนใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ยังอยู่ที่ประเทศไทยได้ทราบอย่างกว้างขวางจะดียิ่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากปัญหาค่าหัวคิว (ค่าบริการจัดหางาน)และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานไต้หวันของแรงงานไทยสูงมากและมีช่วงต่างที่กว้าง (จาก 70,000-150,000 บาท) จึงควรมีการวิจัยเพื่อหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมและยุติธรรมกับคนงานไทยที่ต้องจ่ายก่อน

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นมาตรฐานคุ้มครองคนงานไทยเบื้องต้น โดยให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างชาติของไต้หวัน ที่ระบุว่า "เพื่อให้การจัดเก็บค่าหัวคิวเหมาะสมและได้มาตรฐาน คณะกรรมการการแรงงาน (CLA) ได้ดำเนินการดังนี้ 1) ขอให้ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน แยกค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายออกจากกัน และเสนอให้บริษัทจัดหางานไทยเก็บค่าบริการจัดหางานจากคนงานไต้หวันอัตราไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ 1 เดือน (17,280 บาท - ผู้วิจัย) 2) ขอให้ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ขณะกำหนดค่าบริการจัดหางาน ให้ตัดรายการค่าซื้อตำแหน่งงานจากไต้หวันออก พร้อมประกาศให้บริษัทจัดหางานไต้หวัน ห้ามเรียกรับเงินขายตำแหน่งงานจากแรงงานไทยอีก ตั้งแต่ 9 พ.ย. 2544 เป็นต้นมา และ 3) แรงงานต่างชาติที่เข้าไต้หวันหลัง 9 พ.ย. 2544 จะเสียค่าบริการดูแลให้แก่บริษัทจัดหางานไต้หวันเป็นรายเดือนตามอัตราดังนี้ ปีแรก เดือนละไม่เกิน 1,800 NT\$ ปีที่ 2 เดือนละไม่เกิน 1,700 NT\$ ปีที่ 3 เดือนละไม่เกิน 1,500 NT\$ สำหรับแรงงานต่างชาติที่กลับมาทำงานรอบสองกับนายจ้างรายเดิม จะเสียค่าบริการไม่เกินเดือนละ 1,500 NT\$ ตลอดสัญญา"

2. ควรมีการวิจัยเพื่อหารูปแบบการทำงานเพื่อคุ้มครองคนงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศแบบภาคีเครือข่ายระหว่าง สำนักงานจัดหางาน กระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารกรุงไทย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยทดลองทำเฉพาะจังหวัดที่มีจำนวนคนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นลำดับต้นๆ เช่น ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น และบุรีรัมย์ หากประสบความสำเร็จจักได้ขยายผลต่อไป

3. ศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผล เรื่องการจัดส่งแรงงานรัฐต่อรัฐ ระหว่างประเทศไทยและประเทศเกาหลีใต้ หรือประเทศอิสราเอล เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. 2553. กระทรวงแรงงาน.สถิติจัดหางาน 2553.
- กรุงเทพมหานคร. 2548. ชีวิต อาจจะถูกกลอตเตอรี. ฉบับประจำวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2548.
- กุศล สุนทรธาดา. 2534. แรงงานไทยในไต้หวัน. ประชากรและการพัฒนา 11, 4 (เม.ย.-พ.ค.34).
- เกวลิน วงษ์สมศักดิ์. 2547. การติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยในไต้หวัน. เอกสารผลงานขอรับประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7 ว. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2547.
- ข้อมูลแรงงานไทยในไต้หวัน สำนักงานแรงงานเลขที่ 163, ชั้น 8-3, ถนนสีลม ตอนที่ 3, กรุงเทพฯ.
- ข่าวแรงงานไทย .2551. เศรษฐกิจ สังคมในไต้หวัน ประจำเดือนเมษายน 2551.
- ชัยยศ อยู่ทรัพย์. 2539. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศศึกษาเฉพาะกรณี: ประเทศไต้หวัน". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ วิภาดา สุวรรณประภา และ สุชาดา สนามชวด. 2551. ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ. ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะวัฒน์ คงช่วย. 2544. "ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงาน." วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- มดิชน. 2548. แรงงานไทยในไต้หวัน ทรัพยากรมนุษย์ผู้สร้างความเจริญทางเศรษฐกิจไทย-ไต้หวัน. 23 ส.ค. 48.
- มูลนิธิกระจกเงา. 2550. แดงการณั กรณีแรงงานไทยหายตัวในประเทศไต้หวัน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ ศูนย์ข้อมูลคนหายเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์.
- เพ็ญศรี ผุดเพชรแก้ว. 2542. "ความรู้ความเข้าใจของคนหางานต่อการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีคนงานที่จะไปทำงานไต้หวัน." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วงศ์ จันทอง. 2537. การส่งออกแรงงานไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง "สถานการณ์คนข้ามชาติของประเทศไทย", กันยายน 2537 .
- วาณี หาญทวีชัย. 2547. การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ: ศึกษากรณีแรงงานไทยในไต้หวัน. เอกสารผลงานขอรับประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7 ว. กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน,
- สมาน เหล่าดำรงชัย. 2548. ปัญหาแรงงานไทยในไต้หวัน สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มติชนรายวัน วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ปีที่ 28 ฉบับที่ 9851.
- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. 2550. สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2550-2551.
- สุมารงค์ จันทวานิช. 2554. โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สกว. เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบโดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุมารงค์ จันทวานิช. 2544. ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย อาทีเวช. 2548. การช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ แบบบูรณาการกรณีถูกกดขี่ในไต้หวัน. ศูนย์อัยการคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ สำนักงานคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมาย แก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุด มติชนรายวัน วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ปีที่ 28 ฉบับที่ 10098
- http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=49c05774
- <http://www.doe.go.th>
- <http://www.doe.go.th/law/law1.pdf>.
- <http://www.labour.go.th>
- <http://www.mfa.go.th>
- <http://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2005/08/30/2003269693>
- <http://www.thai.rti.org.tw>