

ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษาไต้หวัน

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษาไต้หวัน

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โครงการศึกษาวิเคราะห์

เรื่อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน

ผู้เขียน รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จัดพิมพ์โดย หจก.บางกอกบล๊อก
253, 255, 255/10-11 ถ.พะเนียง แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100

พิมพ์ครั้งที่ 1 **ตุลาคม 2559**
จำนวน **500 เล่ม**
167 หน้า

ออกแบบ/พิมพ์ที่ หจก.บางกอกบล๊อก
253, 255, 255/10-11 ถ.พะเนียง แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน
รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ISBN

คำนำ

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เรื่อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน โดยได้เชิญ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้แก่แรงงานไทยเพื่อใช้ในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในไต้หวัน รวมถึงเป็นข้อมูลให้กับภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศไต้หวัน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการประชุมเพื่อรับฟังความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Focus Group) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ๒ ท่าน ที่ได้อ่านและวิจารณ์งานศึกษา ได้แก่ ศ.ดร. พิริยะ ผลพิรุฬห์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และนายสมาน เหล่าดำรงชัย จากสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้รับค่าตอบแทน ซึ่งรวมเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทำงานในประเทศไทยอยู่ค่อนข้างมาก และแม้เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันได้แก่ ต้นทุนการเดินทางไปทำงาน อาทิ ค่าพาสปอร์ต ค่านายหน้า ค่าใช้จ่ายรายเดือนที่คนงานจะต้องจ่าย ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าที่พัก พบว่า คนงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่เป็นบวก แสดงให้เห็นว่า การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมีความคุ้มค่าในแง่ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อย่างไรก็ดี จากการประเมินด้วย

แบบสำรวจความพึงพอใจพบว่าคนงานมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่ไต้หวันเพียงในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูง ได้แก่ การได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายที่ดี และได้รับการดูแลจากนายจ้างดี ส่วนข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับบริษัทหรือองค์กร รวมถึงไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาในระดับปัจเจกหรือระดับบุคคล จึงไม่ได้รวมถึงผลกระทบในระดับชุมชนและประเทศ ท้ายที่สุด งานศึกษานี้ได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ขอขอบคุณ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ ผู้ดำเนินการศึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ามาดำเนินการศึกษาจนสำเร็จลุล่วง เป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ศ.ดร. พิริยะ ผลพิรุฬห์ และนายสมาน เหล่าดำรงชัย ที่ช่วยวิจารณ์งานศึกษา เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้บริหาร นักวิชาการ นายจ้างและลูกจ้าง ได้ตามสมควร และหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประการใด สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติยินดีน้อมรับเพื่อการพัฒนางานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ตุลาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

คำนำ ก

บทสรุปผู้บริหาร I

บทนำ 1

1. วรรณกรรมปริทัศน์ 5

1.1 แนวคิดทางทฤษฎี 7

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14

2. แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิธีการศึกษา 27

2.1 แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์ 29

2.2 วิธีการศึกษา 31

3. การทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย 35

3.1 การทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย 37

3.2 ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน 41

- จำนวนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง 41
- วิธีการเดินทางอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 49
- ระดับการศึกษา 53
- ภูมิลำเนา 54
- ตำแหน่งงาน 55
- รายได้ส่งกลับ 56

4. นโยบายและการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน 59
4.1 นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน 61
4.2 การจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน 66
- คุณสมบัติของผู้สมัครไปทำงาน 67
- กิจการที่สามารถทำได้ 67
- ช่องทางการนำเข้าแรงงาน 69
- ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ 73
- เงื่อนไขการจ้างงาน 78
- ข้อควรระวังสำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงาน 84

5. ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจระดับบุคคลของการไปทำงานที่ไต้หวัน 87
1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 93
2 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ 111
3 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ 118
4 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ 125
5 ความพึงพอใจจากการทำงาน 128

6. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 135
6.1 สรุปผลการศึกษา 135
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงาน 139
6.3 ข้อจำกัดของงานศึกษา 145
บรรณานุกรม 147
ภาคผนวก 151

สารบัญแผนภูมิ

บทที่ 1 แผนภูมิที่ 1-1 : รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานชั่วคราว 12

แผนภูมิที่ 1-2 : รายได้ส่งกลับกรณีที่แรงงานตัดสินใจตั้งรกรากในประเทศปลายทาง 13

บทที่ 3 แผนภูมิที่ 3-1 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ, พ.ศ. 2523-2558 39

แผนภูมิที่ 3-2 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจำแนกตามกลุ่มประเทศ, พ.ศ. 2548-2558 40

แผนภูมิที่ 3-3 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเทียบกับประเทศอื่นๆ, พ.ศ. 2548-2558 41

แผนภูมิที่ 3-4 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน, พ.ศ.2538-2558 43

แผนภูมิที่ 3-5 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเทียบกับประเทศอื่นๆ, พ.ศ.2538-2558 44

แผนภูมิที่ 3-6 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันประเภท Re-entry, พ.ศ.2548-2558 45

แผนภูมิที่ 3-7 : ยอดแรงงานไทยสะสมในไต้หวัน, พ.ศ.2544-2558 47

แผนภูมิที่ 3-8 : แรงงานต่างชาติในไต้หวันจำแนกตามประเทศ, พ.ศ.2548 และ 2558 49

แผนภูมิที่ 3-9 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันด้วย วิธีต่างๆ, พ.ศ.2548-2558 52
แผนภูมิที่ 3-10 : สัดส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน จำแนกตามระดับการศึกษา, พ.ศ. 2552-2558 54
แผนภูมิที่ 3-11 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจำแนกตามภูมิลำเนา 5 อันดับแรก, พ.ศ. 2558 55
แผนภูมิที่ 3-12 : ตำแหน่งงานของแรงงานไทยในไต้หวัน, พ.ศ. 2558 56
แผนภูมิที่ 3-13 : รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน (ล้านบาท), พ.ศ. 2548-2558 57
แผนภูมิที่ 3-14 : รายได้ส่งกลับต่อหัวของแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวัน, พ.ศ. 2548-2558 58

บทที่ 4 แผนภูมิที่ 4-1 : แสดงระบบการไปทำงานผ่านโครงการรัฐ 70
แผนภูมิที่ 4-2 : แสดงระบบการไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน 71
แผนภูมิที่ 4-3 : แสดงระบบการไปทำงานด้วยการเดินทางด้วยตัวเอง 72
แผนภูมิที่ 4-4 : แสดงระบบการไปทำงานผ่านการจ้างตรงออนไลน์ 73

บทที่ 5 แผนภูมิที่ 5-1 : เพศ 91
แผนภูมิที่ 5-2 : อายุ 92
แผนภูมิที่ 5-3 : ภูมิลำเนา 93
แผนภูมิที่ 5-4 : สถานภาพสมรส 94
แผนภูมิที่ 5-5 : ระดับการศึกษา 95
แผนภูมิที่ 5-6 : รายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน 97

แผนภูมิที่ 5-7 : รายได้ต่อเดือนหลังกลับมาจากทำงานที่ไต้หวัน 99
แผนภูมิที่ 5-8 : จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ไต้หวัน โดยไม่นับครั้งที่กำลังจะเดินทางไป 101
แผนภูมิที่ 5-9 : ระยะเวลาที่ทำงานที่ไต้หวัน 102
แผนภูมิที่ 5-10 : สาเหตุหรือแรงจูงใจในการไปทำงาน 104
แผนภูมิที่ 5-11 : แหล่งข้อมูลการไปทำงาน 105
แผนภูมิที่ 5-12 : วิธีเพื่อให้ได้งาน 106
แผนภูมิที่ 5-13 : จำนวนเงินที่ส่งกลับต่อปี 107
แผนภูมิที่ 5-14 : รายได้ต่อเดือนขณะทำงานในไต้หวันครั้งแรก 108
แผนภูมิที่ 5-15 : ผลประโยชน์โดยเฉลี่ยต่อคนตลอดอายุงาน 103
แผนภูมิที่ 5-16 : ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อคน 120
แผนภูมิที่ 5-17 : ผลประโยชน์สุทธิต่อคนตลอดอายุงาน 123
แผนภูมิที่ 5-18 : ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยกับการทำงาน 126

สารบัญตาราง

บทที่ 5 ตารางที่ 5-1 : ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย เงินออม ในกรณีต่างๆ 91

ตารางที่ 5-2 : อายุ 95

ตารางที่ 5-3 : การศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง 99

ตารางที่ 5-4 : รายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง 101

ตารางที่ 5-5 : รายได้ต่อเดือนหลังจากกลับจากทำงานที่ไต้หวัน ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง 103

ตารางที่ 5-6 : จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ไต้หวัน โดยไม่นับครั้งที่กำลังจะเดินทางไปในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง 104

ตารางที่ 5-7 : ระยะเวลาที่ทำงานที่ไต้หวันในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง 106

ตารางที่ 5-8 : จำนวนเงินที่ส่งกลับต่อปี (หน่วย : บาท) 110

ตารางที่ 5-9 : รายได้ต่อเดือนขณะทำงานในไต้หวันครั้งแรก 112

ตารางที่ 5-10 : รายได้ต่อเดือนครั้งล่าสุด 113

ตารางที่ 5-11 : ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานต่อเดือนครั้งแรก 113

ตารางที่ 5-12 : ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อคนตลอดอายุงาน 117

ตารางที่ 5-13 : ค่าใช้จ่ายที่ใช้การไปทำงานที่ไต้หวันต่อครั้งต่อคน 119

ตารางที่ 5-14 : ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันต่อคน 120

ตารางที่ 5-15 : ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย 124

ตารางที่ 5-16 : ผลประโยชน์สุทธิต่อคนตลอดอายุงาน 126

ตารางที่ 5-17 : สรุประดับความพึงพอใจเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง 130

บทสรุปผู้บริหาร

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษาไต้หวัน โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการประชุมเพื่อรับฟังความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานของประเทศไทยและเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานไต้หวัน พบว่า ณ ปลายปี พ.ศ. 2558 ยอดแรงงานไทยสะสมที่ทำงานอยู่ในไต้หวันมีจำนวน 58,372 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่เพิ่งเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 34,738 คน หากพิจารณาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของยอดสะสมดังกล่าว พบว่า มีแนวโน้มลดลงเรื่อยมาจาก 127,732 คน ในปี พ.ศ. 2544 หรือลดลงถึงร้อยละ 54.3 ทั้งนี้ แรงงานไทยได้ลดความสำคัญลงอย่างมากหากเปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติอื่น ๆ ที่ทำงานในไต้หวัน โดยลดลงจากสัดส่วนร้อยละ 42 ในปี พ.ศ. 2544 เหลือเพียงร้อยละ 10

ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในปี พ.ศ. 2558 โดยแรงงานอินโดนีเซียและเวียดนามได้มีสัดส่วนสูงขึ้นแทนที่แรงงานไทย แรงงานไทยส่วนใหญ่หรือร้อยละ 77 เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันโดยใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชน

สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวัน พบว่าส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 35 จบการศึกษาระดับประถม 6 หรือต่ำกว่า และอีกร้อยละ 35 จบการศึกษาระดับมัธยม 3 โดยมีแนวโน้มว่าแรงงานจะมีการศึกษาที่สูงขึ้น กล่าวคือ แรงงานที่จบประถม 6 หรือต่ำกว่ามีสัดส่วนลดลง ในขณะที่แรงงานที่จบระดับมัธยม 3 และ 6 มีสัดส่วนมากขึ้นเรื่อยๆ สำหรับภูมิลำเนาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มาจาก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา เชียงราย บุรีรัมย์ และขอนแก่น ตามลำดับจากมากไปน้อย สำหรับตำแหน่งงาน แรงงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 88 ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยทำงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก ชิ้นส่วนอิเลคทรอนิคส์ และสิ่งทอ รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งอาชีพพื้นฐาน ได้แก่ กรรมกรหรือคนงานทำงานหนัก คิดเป็นร้อยละ 7 และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ เช่น ช่างต่าง ๆ อีกร้อยละ 4 หากพิจารณารายได้ส่งกลับต่อหัวของแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2548-2558 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 185,153 บาทต่อคนต่อปี โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจาก 177,130 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2548 เป็น 275,476 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ.2557 แต่กลับลดลงเหลือ 148,384 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ.2558

สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของการไปทำงานที่ไต้หวัน มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 111 คน ได้แก่ กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งแบ่งได้เป็นเดินทางไปครั้งแรก จำนวน 20 คน และไม่ใช่ครั้งแรก (Re-entry) จำนวน 31 คน รวมเป็น 51 คน

กลุ่มคนไทย ที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน ในไทเป จำนวน 25 คน และเกาสง จำนวน 25 คน รวมเป็น 50 คน และกลุ่มคนไทยที่เคยทำงานที่ไต้หวัน (กลุ่มคนไทยคืนถิ่น) จำนวนทั้งหมด 10 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีตามความสะดวก โดยได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวัน กระทรวงแรงงาน ในการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ได้ทำการเก็บข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ของแรงงาน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา และเก็บข้อมูลเพื่อคำนวณผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้างและค่าล่วงเวลาที่ได้รับทั้งหมด ข้อมูลเพื่อคำนวณต้นทุนทางเศรษฐกิจ ซึ่งแบ่งเป็นต้นทุนคงที่ ได้แก่ ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศต้นทางค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศปลายทางค่านายหน้าค่าเดินทางค่าวีซ่า ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าทดสอบทักษะฝีมือ ค่าฝึกอบรม ค่าใบสมัคร เป็นต้น และต้นทุนแปรผัน ได้แก่ ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าสันทนาการต่าง ๆ ค่าเสื้อผ้า ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน ค่าติดต่อสื่อสาร เป็นต้น จากการคำนวณ พบว่า แรงงานจะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวันตลอดอายุงานเฉลี่ย 1,250,866.4 บาท โดยระยะเวลาทำงานในไต้หวันเฉลี่ยประมาณ 6 ปี ดังนั้น ผลประโยชน์สุทธิจะเท่ากับประมาณ 2 แสนบาทต่อปี หรือประมาณเกือบ 2 หมื่นบาทต่อเดือน

ผลที่ได้จากแบบสอบถามข้างต้นสอดคล้องกับการประเมินอย่างหยาบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้ คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 255 9) อยู่ที่เดือนละ 20,008 เหรียญไต้หวัน (เงินเดือนขั้นต่ำได้มีการปรับสูงขึ้นเรื่อย ๆ จาก 19,047 และ 19,273 ในปี 2556 และ 2557 ตามลำดับ) หรือคิดเป็นประมาณ

22,000 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน) สำหรับชั่วโมงทำงานล่วงเวลานั้นไม่แน่นอน แต่โดยเฉลี่ยแล้วค่าตอบแทนแรงงานไทยในไต้หวันเมื่อรวมค่าล่วงเวลาจะมีค่าประมาณ 25,000 บาท ค่าตอบแทนต่ำที่สุดเกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาเลย ซึ่งจะเท่ากับ 22,000 บาท และสูงสุดเกิดขึ้นกรณีที่ทำงานเดือนละ 46 ชั่วโมงตามเพดานที่กฎหมายกำหนดจะได้ค่าตอบแทนรวม 30,000 บาท

ในส่วนค่าใช้จ่ายรายเดือนนั้น แรงงานจะถูกหักเป็นค่าที่พักและค่าอาหารประมาณ 2,500 เหรียญไต้หวัน ค่าดูแลของบริษัทจัดหางานไต้หวัน 2,500 เหรียญในปีแรก 1,700 เหรียญในปีที่สอง และ 1,500 เหรียญไต้หวันในปีที่สาม ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงานขั้นต่ำ 360 เหรียญไต้หวัน ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันสุขภาพ 295 เหรียญไต้หวัน รวมเป็นค่าใช้จ่ายรายเดือนคิดเป็นเงินไทยประมาณ 6,035 บาท ค่าใช้จ่ายส่วนตัวอีกประมาณ 5,000 บาท รวมค่าใช้จ่ายรายเดือนประมาณ 11,035 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังมีค่าใบอนุญาตทำงาน ใบถิ่นที่อยู่ หรือใบกาม่า ปีละ 1,500 เหรียญไต้หวัน และค่าตรวจโรค ปีละ 1,500 เหรียญไต้หวัน คิดเป็นเงินบาทประมาณ 272 บาทต่อเดือน ดังนั้น เมื่อหักค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากค่าตอบแทนรวมแล้ว คนงานไทยจะมีเงินออมรายเดือนอยู่ในช่วง 10,693-18,693 บาท

หากพิจารณาค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันซึ่งหลัก ๆ ได้แก่ ค่าบริการที่ปัจจุบันจัดเก็บโดยบริษัทจัดหางานจำนวน 65,000 บาท ซึ่งได้ปรับลดลงจากหลายปีก่อนอย่างมากจากที่เคยมีการเรียกเก็บสูงถึง 200,000 บาท หากรวมค่าทำหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ต 1,000 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าดอกเบี้ยเงินกู้ ค่าเดินทางในประเทศไทยอีก จะตกประมาณ 70,000 บาท ดังนั้น คนงานจะต้องทำงาน 6.5 เดือน ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลาเลย 5.1 เดือนโดยเฉลี่ย และ 3.7 เดือน

ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาเดือนละ 46 ชั่วโมง ตามเพดานที่กฎหมายกำหนด จะเห็นว่าแรงงานต้องทำงานนานถึงประมาณ 4-7 เดือนก่อนถึงจะมีเงินเก็บ ทั้งนี้ หากแรงงานทำงานครบ 3 ปี ในครั้งแรกจะมีเงินออมประมาณ 315,444 บาท ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลา 471,000 บาท โดยเฉลี่ย และ 603,784 บาท ในกรณีทำงานล่วงเวลาตามชั่วโมงสูงสุดที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ค่าตอบแทนที่คำนวณนี้เป็นค่าตอบแทนขั้นต่ำ เพราะยิ่งเมื่อทำงานนานขึ้นเงินเดือนจะถูกปรับให้สูงขึ้นตามประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานขึ้น อีกทั้งค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศไทยและไต้หวันก็จะลดลงด้วย นั่นคือ ผลตอบแทนสุทธิจะยิ่งสูงขึ้นเมื่อทำงานในไต้หวันเป็นเวลานานขึ้นอีกด้วย

หากนำเงินออมที่คำนวณได้นี้มาเปรียบเทียบกับเงินออมที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ เพื่อให้ทราบความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจที่แท้จริงของการไปทำงานที่ไต้หวันพบว่าค่าตอบแทนที่คนงานไทยได้รับจากการทำงานในไต้หวัน ถือว่าสูงเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่จะได้รับหากทำงานในประเทศไทย เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 22,000 บาท ในไต้หวันกับ 9,000 บาท ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย 300 บาท ต่อวัน (30 วันทำงาน) นอกจากนี้หากคิดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง รวมถึงค่าภาษีสังคมในประเทศไทยด้วยแล้ว โอกาสที่คนงานที่ทำงานในประเทศไทย จะมีเงินออมนั้นเป็นไปได้ค่อนข้างยาก และจากการสัมภาษณ์ พบว่า หากเปรียบเทียบจากลักษณะของบ้านเรือนที่เป็นที่อยู่อาศัยของครอบครัวที่มีสมาชิกไปทำงานในต่างประเทศจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีสภาพที่ดีกว่ามาก สำหรับเรื่องการหลอกลวงโดยเฉพาะโดยสายหรือนายหน้า พบว่า มีน้อยลงอย่างมากในปัจจุบัน รวมถึงการกดขี่ข่มเหงจากนายจ้างก็มีน้อยลงด้วย เพราะทางไต้หวันมีระบบดูแลแรงงานต่างชาติเป็นอย่างดีและไต้หวันอยู่ tier 1 จากการจัดอันดับในเรื่องการค้ามนุษย์

โดยมีการดูแลตั้งแต่เดินทางถึงสนามบิน มีการกรอกแบบสอบถาม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและสัญญาจ้างงาน การตรวจโรค และการดูแลโดยบริษัทตัวกลางในไต้หวัน นอกจากนั้น ยังมีศูนย์ให้คำปรึกษากับแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานต่างชาติสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านล่ามได้ 24 ชั่วโมง และมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง การส่งแรงงานต่างชาติกลับประเทศของนายจ้างต้องกระทำด้วยความสมัครใจของคนงานต่างชาติเท่านั้น นายจ้างไม่สามารถบังคับได้ อีกทั้งระบบประกันสังคมของไต้หวันยังให้ความคุ้มครองในเรื่องต่างๆที่สูงกว่าของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นพิการทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต รวมถึงบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุด้วย

นอกจากนี้ งานศึกษานี้ยังได้ประเมินความพึงพอใจของแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่า แม้แรงงานจะได้ผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงินเป็นบวก แต่ยังมีต้นทุนอื่น ๆ ที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินได้ เช่น การที่แรงงานไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และการที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนผ่านคะแนนในส่วนนี้ที่ค่อนข้างต่ำกว่าข้ออื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนในเรื่องความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ต้องอยู่ห่างไกลจากภรรยาและลูก จึงอาจมีปัญหาในเรื่องความเหงาและความคิดถึงบ้าน ไปจนถึงปัญหาหย่าร้าง แม้จากการสัมภาษณ์ พบว่าแรงงานจะใช้วิธีโทรศัพท์คุยและเห็นหน้ากันทุกวันช่วยคลายความเหงาลงได้ ซึ่งปัจจุบันมีความสะดวกและมีค่าใช้จ่ายต่ำมาก แต่พบว่าแรงงานในกลุ่มตัวอย่างมีอัตราการหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือถูกทอดทิ้งสูงถึงร้อยละ 17.1

ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับงานศึกษาอื่น ๆ ที่พบว่า แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงกว่าที่ต้องจ่ายไปและสูงกว่าที่ได้รับหากทำงานในประเทศไทย แต่แตกต่างจากงานศึกษาส่วนใหญ่ที่ไม่พบการหลอกลวงของบริษัทจัดหางานและการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง ซึ่งสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะงานศึกษานี้ดำเนินคนละช่วงเวลากับงานศึกษาอื่น งานศึกษาอื่นจัดทำในขณะที่ไต้หวันถูกจัดอันดับ tier 2 ใน TIP report (พ.ศ.2548-2553) แต่ปัจจุบันไต้หวันจัดอยู่ tier 1 ประกอบกับข้อมูลข่าวสารและความรู้ก็ไหลเวียนอย่างสมบูรณ์มากขึ้นด้วย ทำให้การหลอกลวงเป็นไปได้ยากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ที่งานศึกษานี้ไม่สามารถเก็บตัวอย่างแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานที่มีปัญหาได้ นอกจากนี้ งานศึกษานี้ยังได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากงานศึกษาอื่น ๆ คือ แม้สุทธิแล้วแรงงานจะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่แรงงานไม่มีความสุขมากนักจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ดังนั้น ความคุ้มค่าของการไปทำงานที่ไต้หวันนั้น อาจสรุปได้ว่า แรงงานมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจจึงตัดสินใจที่จะไปทำงานที่ไต้หวันเพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แม้ส่วนตัวจะไม่มีความสุขมากนัก นอกจากนี้ คนงานอาจไม่สามารถเก็บออมเงินจำนวนดังกล่าวได้ หากมีพฤติกรรมเล่นการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงงานมีความกินอยู่ที่ดีขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ แต่อาจจะไม่ได้มีความสุขมากขึ้นจากการไปทำงานที่ไต้หวัน การตัดสินใจเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยตั้งอยู่บนความรู้เท่าทันและมีเหตุมีผล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้น คนงานไทยได้รับข้อมูลข่าวสารที่ค่อนข้างครบถ้วนขึ้น ทำให้การตัดสินใจของคนงานไทยมีประสิทธิภาพและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น และมีโอกาสถูกหลอกน้อยลงมาก แต่ด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้

จุนเจือครอบครัวทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แม้จะต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ไม่รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรที่ทำงานเพราะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้ไม่มีความสุขเท่าที่ควรก็ตาม

งานวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานทั้งหมด 10 ข้อดังนี้

1. ปรับลดค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่บริษัทจัดหางานในประเทศไทยสามารถเรียกเก็บกับแรงงานได้ให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและสามารถชี้แจงค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บได้อย่างโปร่งใส เพื่อให้แรงงานไทยไม่ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่ไต้หวันที่สูงเกินไป และสามารถปลดหนี้โดยไม่ต้องสูญเสียทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน และสามารถมีเงินเก็บหลังหักหนี้สินได้ในเวลาที่รวดเร็วขึ้น ตลอดจนดูแลไม่ให้อัตราดอกเบี้ยเงินกู้นอกระบบอยู่ในอัตราที่สูงเกินไป

2. เพิ่มช่องทางการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแบบรัฐต่อรัฐให้มีผลแท้จริงในทางปฏิบัติ ปัจจุบันแรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ว่า การเดินทางผ่านรัฐมีต้นทุนที่ต่ำกว่ามาก แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถเพิ่มจำนวนคนงานให้เดินทางผ่านช่องทางนี้ได้มาก จำเป็นต้องลดอุปสรรคต่าง ๆ เช่น เพิ่มตำแหน่งงาน และลดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เป็นต้น

3. เจรจาปรับลดค่าดูแลรายเดือนที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในไต้หวันให้สอดคล้องกับประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากการดูแลของบริษัทจัดหางานเหล่านี้อย่างแท้จริง

4. หากต้องการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศควรส่งเสริมให้ไปประเทศที่มีรายได้ดีกว่าไต้หวัน เช่น เกาหลีใต้ โดยเจรจาให้มีตำแหน่งงานในจำนวนที่มากขึ้น

5. หากต้องการให้แรงงานไทยไม่ต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ต้องพยายามเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของการทำงานในประเทศไทยให้กับแรงงานไทย โดยรัฐอาจอุดหนุนค่าที่พักและค่าอาหาร และพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศตลอดจนฝีมือแรงงานให้สอดรับกันเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและค่าตอบแทนของแรงงานให้สูงขึ้น

6. ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงานคืนถิ่นเพื่อนำเอาทักษะและประสบการณ์ทำงานที่ไต้หวันมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและประเทศ และสนับสนุนให้แรงงานคืนถิ่นนำเงินส่งกลับหรือเงินออมไปลงทุนสร้างฐานะให้มั่นคง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

7. ปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศและข้อมูลของศูนย์ทะเบียนให้ถูกต้องและทันสมัย เพื่อให้แรงงาน บริษัทจัดหางาน และนักวิชาการสามารถใช้ประโยชน์ได้

8. ปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงาน กฎหมาย ตลอดจนวัฒนธรรมของไต้หวันอย่างถ่องแท้ และอบรมการใช้ชีวิตในไต้หวันอย่างมีคุณภาพ ไม่ติดอบายมุข เช่น ยาเสพติด การพนัน ผู้หญิง และไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

9. ตรวจสอบมาตรฐานของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด โดยให้หน่วยงานอิสระ เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามาดำเนินการประเมินผลการดำเนินการของบริษัทจัดหางาน

10. ติดตามดูแลสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมของไต้หวันที่แรงงานไทยพึงได้รับ เช่น บำนาญชราภาพ เป็นต้น

ทั้งนี้ งานศึกษานี้มีขอบเขตและข้อจำกัดดังนี้ ศึกษาเฉพาะผลประโยชน์สุทธิของแรงงานไทยในระดับบุคคลจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่ได้ครอบคลุมผลประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศ

เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาที่ทำการศึกษา ทั้งนี้ ผลกระทบต่อประเทศที่สำคัญได้แก่ เงินส่งกลับ (remittances) ซึ่งมีประโยชน์ในการลดความเสี่ยงหรือกระจายความเสี่ยงทางรายได้ของครอบครัว นอกจากนี้ เงินส่งกลับยังช่วยลดปัญหาความยากจนของประเทศลงและจะก่อให้เกิดประโยชน์ยั่งยืนต่อประเทศหากเงินส่งกลับถูกนำไปใช้เพื่อการลงทุน นอกจากนี้ ประเทศไทยควรต้องมีนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานคืนถิ่นให้เขาสามารถปรับตัว หาอาชีพใหม่ และใช้ประโยชน์จากทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานในไต้หวันให้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยอาจศึกษานโยบายและมาตรการต่างๆ จากประเทศที่ส่งออกแรงงานจำนวนมาก ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ และเวียดนาม เพื่อเอื้อประโยชน์ของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยให้เพิ่มสูงขึ้น เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ พันธบัตรที่ออกให้กับแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ต่างประเทศได้นำรายได้มาลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศของตน (diaspora bonds) และการพยายามลดต้นทุนการส่งเงินกลับ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตัวอย่างของแรงงานไทยในงานศึกษานี้มีจำนวน 111 คน ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมแรงงานจำนวนมากพอที่จะสะท้อนแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ดี งานศึกษานี้เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนแรงงานกลุ่มหนึ่ง การเลือกตัวอย่างเป็นไปตามความสะดวกทำให้ตัวอย่างที่ได้อาจประกอบด้วยแรงงานบางกลุ่มในจำนวนที่มากเกินไป และเนื่องจากนักวิจัยไม่ได้เดินทางไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน ข้อมูลเชิงคุณภาพจึงมีข้อจำกัด เพราะการลงภาคสนามไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน จะช่วยให้เห็นสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มแรงงานไทยในไต้หวัน ที่จะสะท้อนสังคมของแรงงานไทยที่ไต้หวัน ซึ่งบางรายอาจมีการจับจ่าย

อย่างฟุ่มเฟือย ดื่มสุรา เที่ยวกลางคืน เล่นหวย เสพยาเสพติด และการพนัน เป็นต้น นอกจากนี้ งานศึกษานี้เพียงแต่ประเมินผลประโยชน์สุทธิของแรงงานแต่ละคน มิได้มุ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่สูงขึ้น งานศึกษาในอนาคตอาจตอบโจทย์นี้โดยใช้เศรษฐมิติเพื่อทำการประมาณสมการถดถอยต่อไป

บทนำ

แม้ว่าปัจจุบันในแต่ละปีจะมีแรงงานไทยออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนเพียงแสนกว่าคนและมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเหล่านี้ได้สร้างรายได้ที่สำคัญให้กับสมาชิกในครอบครัว และจากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย การส่งรายได้กลับสู่ประเทศของแรงงานไทยมีมูลค่า 83,161 ล้านบาท หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 0.60 ของจีดีพี ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งมีมูลค่าไม่น้อยและมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศไทย

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศบางส่วนประสบความสำเร็จตามที่คาดหมายไว้เป็นอย่างดี แต่บางส่วนต้องประสบกับความยากลำบาก ติดหนี้สิน มีปัญหากับนายจ้าง ตลอดจนปัญหาสุขภาพจากสภาพการทำงานที่หนักเหนื่อยล้า งานประเภท 3 ส งานกลางแจ้งในสภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวจัด เสี่ยงอันตรายจากสารเคมี เช่น ยาฆ่าแมลง เช่น กรณีที่พบคนงานไทยในไต้หวันเสียชีวิตด้วยโรคไหลที่เขตเกาสงจำนวน 4 รายในช่วงเวลาใกล้ ๆ กันเมื่อปี พ.ศ. 2550 นอกจากนี้ แรงงานบางส่วนยังทำงานในสถานประกอบการ

ขนาดเล็กที่กฎหมายยกเว้นการบังคับใช้เกี่ยวกับค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา หรือสถานประกอบการที่มีสภาพการทำงานเลวร้าย การไม่จ่ายค่าจ้าง สวัสดิการไม่เหมาะสม หรือหยุดกิจการ เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อการย้ายงานหรือเปลี่ยนนายจ้างกระทำได้ยาก ทำให้แรงงานต้องหลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย นอกจากนี้ ยังปรากฏมีกระบวนการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศและในรูปแบบที่หลากหลาย โดยแรงงานได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้งในเรื่องลักษณะการทำงาน รายได้ สภาพความเป็นอยู่ วีซ่าที่ใช้ในการเดินทาง เป็นต้น

งานศึกษานี้ศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยได้เลือกศึกษากรณีไต้หวัน เพราะเป็นประเทศที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานมากที่สุด โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมาไต้หวันมีความขาดแคลนแรงงานจึงได้มีนโยบายว่าจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับกรณีประเทศไทย การว่าจ้างได้ดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานเอกชน สืบเนื่องจากประเทศไทยและไต้หวันไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการ ทำให้ความร่วมมือระหว่างรัฐไทยกับไต้หวันในด้านแรงงานมีอุปสรรคค่อนข้างสูง

งานศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทุติยภูมิ ข้อมูลจากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับจำนวน ลักษณะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา วิธีการเดินทาง รายได้ส่งกลับ ลักษณะอาชีพ ระยะเวลาที่ทำงาน ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในไต้หวัน รายได้ สวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานประสบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงิน ตลอดจนความพึงพอใจที่ได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน หลังจากนั้น

จึงได้นำเสนอผลการศึกษาในการประชุม เพื่อรับฟังความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน แสดงความเห็นต่องานวิจัยในการประชุมครั้งนี้ด้วย

งานศึกษานี้จะได้เสนอแนะนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานของภายในประเทศ ตลอดจนการเจรจาและประสานความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลไต้หวัน ข้อมูลที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบในงานศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานในการให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสมกับแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานไทยจะสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้ประกอบการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการเผยแพร่ข้อมูลความรู้สู่นักวิชาการและผู้ที่สนใจอื่น ๆ อีกด้วย และงานศึกษานี้ยังถือเป็นแนวทางต่อกระทรวงแรงงานในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับประเทศอื่น ๆ ต่อไป

งานศึกษานี้ประกอบด้วย 6 บท ดังนี้ บทแรกเป็นวรรณกรรมปริทัศน์ที่จะทบทวนแนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและวิธีการศึกษา บทที่ 3 แสดงผลการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิการไปทำงานต่างประเทศและที่ไต้หวันของแรงงานไทย บทที่ 4 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย และสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติที่ทำงานในไต้หวัน บทที่ 5 แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับผลประโยชน์สุทธิทางเศรษฐกิจที่ได้จากแบบสอบถาม บทที่ 6 วิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการศึกษา และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บทที่ 1

วรรณกรรมปริทัศน์




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บทที่ 1
วรรณกรรมปริทัศน์

ในบทนี้จะทบทวนแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย

1.1 แนวคิดทางทฤษฎี

ปัจจัยกำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถอธิบายได้ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ในระดับจุลภาค เป็นการมองในระดับบุคคลว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นอย่างมีเหตุผล โดยจะเปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ หากประเมินแล้ว การย้ายถิ่นได้รับผลตอบแทนสุทธิเป็นบวกก็จะตัดสินใจย้ายถิ่น โดย Lee (1966) และ Ravenstein (1976) มองว่าผู้ย้ายถิ่นทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใดขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ โดยพิจารณาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Pull and Push Theory) โดยปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจน ค่าจ้างต่ำ การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง อัตราการว่างงานสูง การขาดแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงปัจจัยทางสังคมและการเมือง เป็นต้น ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการ

แสวงหางานทำที่ดีกว่า การขาดแคลนกำลังคน ค่าจ้าง และความทันสมัยของประเทศปลายทาง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางอีกด้วย ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้จะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและผู้รับในที่สุด

นอกจากนี้ Stark (1991) ยังมองว่า การย้ายถิ่นช่วยลดความเสี่ยง ดังนั้น แม้ว่ารายได้อาจไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง แต่การไปทำงานต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่ในประเทศต้นทางมีความเสี่ยงอันเกิดจากความยากจน ดังนั้นครอบครัวจะกระจายความเสี่ยงโดยให้สมาชิกในครอบครัวออกไปหางานทำในต่างประเทศ เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานทั้งหมดได้ นอกจากนี้ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังเป็นการแก้ปัญหาข้อจำกัดของตลาด ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงสินเชื่อและการประกัน ทั้งนี้ ตามทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า รวมถึงนายจ้าง ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวช่วยลดต้นทุนการย้ายถิ่นทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางจิตใจและลดความเสี่ยง ส่งผลให้การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศง่ายขึ้น เพราะได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หากมองในระดับมหภาค แนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ (Historical-Structuralism) ซึ่งเป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่ให้ความสำคัญกับสถาบันและประวัติศาสตร์ ที่มองว่า ผู้ย้ายถิ่นไม่ได้มีทางเลือกอย่างอิสระในการเคลื่อนย้าย แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดจากโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่กดดัน อันได้แก่ การกระจายอำนาจ

ทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันในระบบเศรษฐกิจโลกมาตั้งแต่เดิม โดยปัจจัยกำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ ทุน ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน เกิดการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศยากจนไปยังประเทศร่ำรวยให้รวยมากขึ้นไปอีก ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมต่อเนื่องต่อไป

ทฤษฎีการพัฒนาแบบทวิลักษณ์ของ Lewis (1954) อธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานผ่านการพัฒนาซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตของประเทศโดยสมมติให้ระบบเศรษฐกิจมีสองภาคคือภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ประเทศเริ่มต้นด้วยการที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม และภาคเกษตรกรรมมีแรงงานส่วนเกิน ส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อมีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเกิดขึ้นก็จะดูดซับเอาแรงงานส่วนเกินจากภาคเกษตรกรรมให้เคลื่อนย้ายไปยังภาคอุตสาหกรรม โดยในช่วงแรกค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมยังอยู่ในระดับต่ำเพราะแรงงานที่ใช้เป็นแรงงานส่วนเกินที่ไม่ได้สร้างผลผลิตมากนักในภาคเกษตรกรรม ในช่วงนี้ภาคอุตสาหกรรมจึงเติบโตอย่างรวดเร็วด้วยการใช้แรงงานราคาถูก แต่เมื่อแรงงานส่วนเกินในภาคเกษตรกรรมเริ่มมีจำนวนน้อยลง จะส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมจึงไม่สามารถอาศัยแรงงานราคาถูกในประเทศได้อีกต่อไป เกิดแรงดึงดูดแรงงานจากประเทศอื่นที่ยังมีแรงงานในปริมาณมากให้เคลื่อนย้ายเข้าประเทศ

ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) มองสภาพโลกาภิวัตน์ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ เข้าด้วยกันทำให้เกิดระบบโลก (World system) และศูนย์กลางของทุนนิยมโลก (Global city) ขึ้น ซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง ตลาดแรงงานแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปฐมและทุติยะ ระดับปฐมเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก

ใช้ทักษะฝีมือในระดับสูง มีค่าตอบแทนสูง ในขณะที่ระดับทุติยะ เป็นตลาดแรงงานระดับรอง เน้นการใช้แรงงานไร้ฝีมือ ค่าแรงต่ำ เป็นงานในลักษณะ 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difcult) ในสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว ประชากรของประเทศที่เป็นศูนย์กลางจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งในตลาดแรงงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ จึงเกิดปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่ช้ากว่าย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหางานในระดับทุติยะ จะเห็นได้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ทุนไหลเข้าออกในปริมาณและทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลสืบเนื่องถึงความต้องการแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

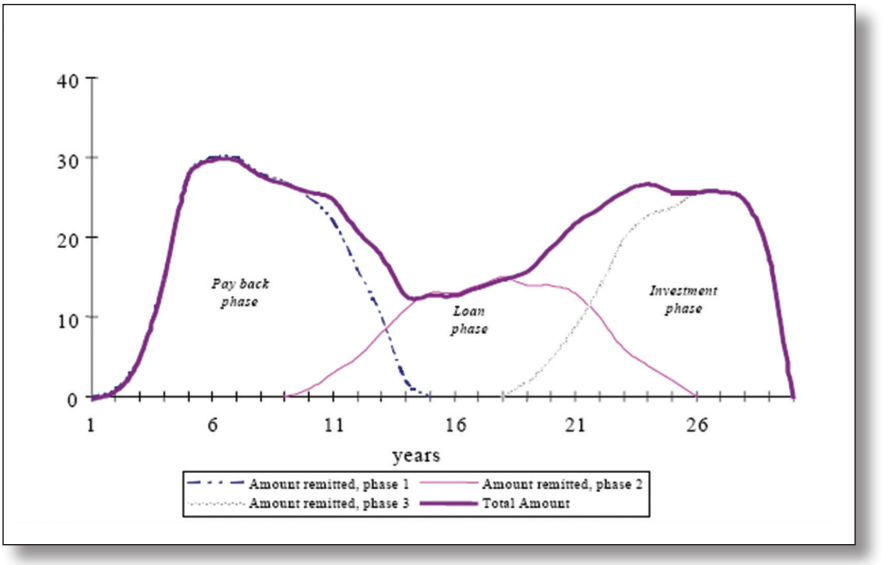
แรงงานต่างชาติส่งรายได้จากการทำงานกลับไปยังบ้านเกิดเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่ครอบครัว การโอนเงินในภาวะฉุกเฉิน การชำระหนี้สิน และการส่งเงินเพื่อเป็นของขวัญ ข้อมูลจากธนาคารโลก (2014) พบว่า รายได้ส่งกลับทั่วโลกมีปริมาณมากกว่าสองเท่าของเงินช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาจากต่างประเทศ โดยมีปริมาณส่งกลับสู่ประเทศกำลังพัฒนามากถึง 440 พันล้านเหรียญสหรัฐ และคาดว่าน่าจะสูงถึง 459 และ 479 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 2559 และ และ 2560 ตามลำดับทั้งนี้ ธนาคารโลกได้ประเมินว่า ต้นทุนการโอนเงินระหว่างประเทศเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนเงินโอนแต่ละครั้ง สาเหตุสำคัญที่ทำให้ค่าบริการการโอนเงินสูงมาจากการมีผู้แข่งขันน้อยราย ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านกฎระเบียบและการเข้าสู่ตลาดของผู้บริการรายใหม่และรายย่อย

Stark and Bloom (1985) แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวมีส่วนในการส่งแรงงานมาทำงานในต่างประเทศ โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเริ่มต้นเพื่อส่งสมาชิกในครอบครัวมาทำงาน เมื่อเดินทางมาทำงานในต่างประเทศสำเร็จแล้ว แรงงานจึงต้องส่งรายได้บางส่วนกลับประเทศบ้านเกิดเพื่อจ่ายคืนให้แก่ครอบครัว โดยเริ่มแรกปริมาณรายได้ส่งกลับจะติดลบ เนื่องจากครอบครัวในประเทศบ้านเกิดต้องทำหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด ต่อมารายได้ส่งกลับจะสูงขึ้นเมื่อแรงงานได้รับเงินเดือน เมื่อได้ใช้คืนค่าใช้จ่ายในการเดินทางหมดสิ้นแล้ว จะส่งกลับมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับว่า แรงงานทำหน้าที่เป็นผู้ประกันรายได้ (income insurer) หรือเป็นผู้สนับสนุนรายได้ (income supporter) กล่าวคือ หากแรงงานตัดสินใจจะตั้งรกรากอยู่ในต่างประเทศ รายได้ส่งกลับจะลดลง ไม่สม่ำเสมอ และจะส่งรายได้กลับต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น ดังนั้น หากแรงงานตั้งใจจะตั้งรกรากถาวรในต่างประเทศ แรงงานจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ประกันรายได้ แต่หากแรงงานตั้งใจจะเดินทางกลับประเทศบ้านเกิด แรงงานจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนรายได้

Poirine (1997) อธิบายพฤติกรรมการส่งรายได้กลับของแรงงานในต่างประเทศด้วยรูปแบบคลื่นสามลูก (Three waves) โดยรายได้ส่งกลับเป็นการจ่ายหนี้ที่เกิดจากการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความคาดหวังว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนจะมีมูลค่าสูงกว่าเงินที่ลงทุนไป ทั้งนี้ ในช่วงแรกเมื่อแรงงานได้เข้ามาทำงานในต่างประเทศ แรงงานจะส่งรายได้กลับในจำนวนมาก เพื่อจ่ายหนี้ที่เกิดจาการเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ช่วงที่สอง เป็นช่วงที่แรงงานมีรายได้มากพอที่จะส่งกลับเพื่อให้ญาติพี่น้องกู้ยืม ในช่วงนี้พบว่า ปริมาณรายได้ส่งกลับจะไม่สูงเท่าช่วงแรก และช่วงที่สามเป็นช่วงที่แรงงานเตรียมตัวกลับประเทศ แรงงานจะ

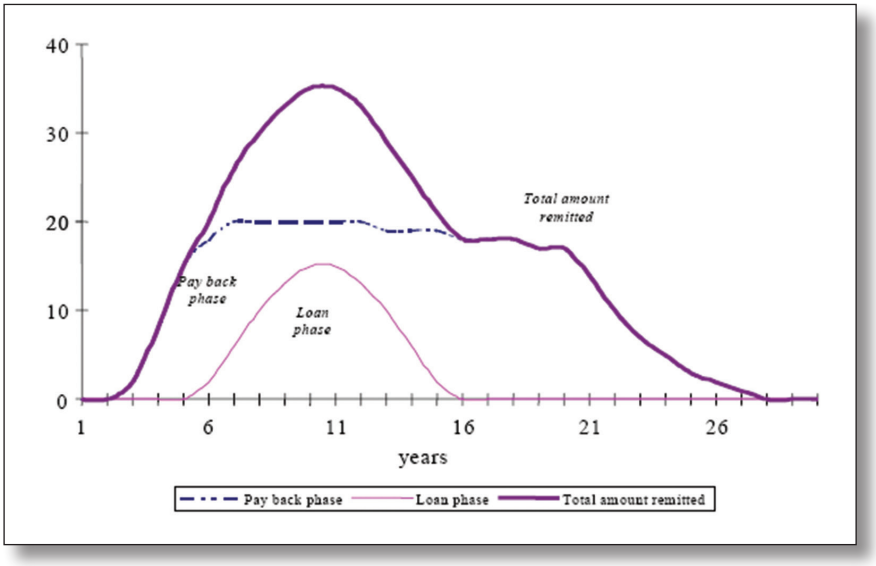
ส่งเงินกลับไปลงทุนในประเทศบ้านเกิดในช่วงนี้รายได้ส่งกลับจึงมีปริมาณสูงขึ้น โดยปริมาณรายได้ส่งกลับจะสูงที่สุดในกลุ่มแรงงานประเภทชั่วคราว เนื่องจากแรงงานประเภทนี้จะอยู่ในวงจรดังกล่าวในช่วงระเวลาสั้น ๆ แต่สำหรับแรงงานที่ตัดสินใจจะตั้งรกรากในต่างประเทศ รายได้ส่งกลับจะมีปริมาณลดลงหรืออาจหายไปในที่สุด ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1-1 และ 1-2

แผนภูมิที่ 1-1 : รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานชั่วคราว



ที่มา: Poirine (1997)

แผนภูมิที่ 1-2 : รายได้ส่งกลับกรณีที่แรงงานตัดสินใจตั้งรกรากในประเทศปลายทาง



ที่มา: Poirine (1997)

Glytos (1997) พบว่า แรงงานต่างชาติประเภทชั่วคราวมักสะสมเงินฝากเพื่อนำกลับไปใช้ในประเทศบ้านเกิดของตนเองและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัว แรงงานประเภทนี้จะสามารถส่งรายได้กลับและสะสมทุนได้มากและรวดเร็วกว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ Havolli (2009) มองว่าการส่งรายได้กลับของแรงงานถือเป็นการรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัวและเป็นการลงทุนเพื่อการเดินทางกลับในอนาคต เช่น การสร้างบ้าน การซื้อที่ดิน และการลงทุนทำธุรกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ Glytos ยังกล่าวอีกว่าแรงงานชั่วคราวนั้นจะมุ่งสะสมเงินด้วยการลดคุณภาพชีวิตของตนเองและ

ไม่ใช้จ่ายเพื่อการบริโภค ไม่ลงทุนเพื่อการพำนักระยะยาวในต่างประเทศ มีความประหยัด อดออม ใช้จ่ายเพียงจำเป็น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกลับมาใช้จ่ายในบ้านเกิดและเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคตที่บ้านเกิด

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาของ Paitoonpong et al. (2012) มีส่วนหนึ่งที่ศึกษาถึงต้นทุนและประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และประเทศ ด้วยการวัดต้นทุนและผลประโยชน์โดยใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลใน 2 ตำบล คือ กุดสระ และบ้านขาว ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันไม่อยู่ที่ภูมิลำเนาเดิม แต่ได้อพยพไปทำงานที่จังหวัดหรือประเทศอื่น เช่น อิสราเอล หรือเกาหลีใต้ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันจำนวน 40 คน ครอบครัวของแรงงานเหล่านี้อีก 30 ครอบครัว และครอบครัวที่ไม่มีสมาชิกเคยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอีก 30 ครอบครัวเพื่อใช้เปรียบเทียบกันในเรื่องรายได้ เงินออม และค่าใช้จ่ายของครัวเรือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65 เป็นเพศชาย ร้อยละ 68 อายุอยู่ในช่วง 30-45 ปี ร้อยละ 90 สมรสแล้ว ส่วนใหญ่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ ร้อยละ 25 ทำงานก่อสร้าง และร้อยละ 25 ทำงานรับจ้างก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 2,600-5,300 บาทต่อเดือนก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

หลังจากกลับมาจากไต้หวัน งานศึกษาพบว่า แรงงานไทยกลับมาทำงานรับจ้างร้อยละ 20 และว่างงานอีกร้อยละ 10 และมีแรงงานหลายคนที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับก่อนเดินทางไปไต้หวันเสียอีก ซึ่งแรงงานส่วนหนึ่งใช้เงินออมในขณะกำลังหางานที่เหมาะสม โดยร้อยละ 68 ทำงาน

แตกต่างจากงานที่เคยทำก่อนเดินทางไปต่างประเทศร้อยละ68เคยไปทำงานที่ไต้หวันเพียง 1 ครั้ง และร้อยละ 35 ทำงานในไต้หวันครั้งแรกนานประมาณ 4-6 ปี ร้อยละ 62 ของแรงงานที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันมากกว่า 1 ครั้งทำงานในไต้หวันนาน 1-3 ปีในการเดินทางครั้งหลังสุด ร้อยละ 57 ตอบว่า เหตุผลที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันคือ อยากมีเงินมากขึ้น โดยร้อยละ 35 เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนในการเดินทางครั้งแรก และร้อยละ 42.9 เดินทางโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนในการเดินทางครั้งสุดท้าย แรงงานร้อยละ 68 และร้อยละ 47 กู้ยืมเงินไปเพื่อใช้ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในครั้งแรกและครั้งหลังสุดตามลำดับ โดยไม่มีแรงงานคนใดที่ขายทรัพย์สินที่ใช้ในการเดินทาง แรงงานทั้งหมดได้งานทำก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน และส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานหรือก่อสร้าง

ในแง่ผลประโยชน์ พบว่า ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจรวมเฉลี่ยต่อคนมีค่า 574,702 บาท (คำนวณโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนปี 2552 = 34 บาทต่อเหรียญสหรัฐฯ) โดยค่าล่วงเวลาถือว่ามีสัดส่วนสำคัญ คนงานบางคนได้รับค่าล่วงเวลาสูงกว่าเงินเดือนเสียอีก แรงงานชายมีรายได้สูงกว่าแรงงานหญิง แรงงานที่มีอายุมากมีรายได้สูงกว่าแรงงานอายุน้อย แรงงานชายทำงานล่วงเวลามากกว่าแรงงานหญิง แรงงานมีอายุทำงานล่วงเวลามากกว่าแรงงานอายุน้อย แรงงานโสด หย่าร้าง หรือหม้ายมีรายได้สูงกว่าแรงงานที่สมรสแล้วและได้รับค่าล่วงเวลาสูงกว่าอีกด้วย การศึกษาส่งผลต่อค่าตอบแทน แรงงานที่มีการศึกษาขั้นต่ำในระดับประถมศึกษามีรายได้สูงกว่าแรงงานที่ไม่มีการศึกษา และแรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษามีรายได้สูงที่สุดและสูงกว่าคนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ในส่วนของต้นทุน พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่อคนที่ 383,860 บาท เป็นต้นทุนคงที่ 164,118 บาท ซึ่งประกอบด้วย ค่าหนังสือเดินทาง 1,224 บาท ค่าตรวจสุขภาพในประเทศไทย 1,768 บาท ค่าตรวจสุขภาพในไต้หวัน 2,006 บาท ค่านายหน้า 133,450 บาท ค่าเดินทางในประเทศไทย 1,938 บาท ค่าวีซ่า 21,250 บาท และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ 2,482 บาท แรงงานชายมีต้นทุนสูงกว่าแรงงานหญิง ต้นทุนมีแนวโน้มลดลงเมื่อแรงงานมีอายุและการศึกษาที่สูงขึ้น แรงงานที่สมรสแล้วหรือหย่าร้างเป็นหม้ายมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าแรงงานโสด คนงานส่วนใหญ่จ่ายค่านายหน้า ซึ่งรวมค่าใช้จ่ายทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าทำหนังสือเดินทาง ซึ่งแม้ว่าค่านายหน้าจะถูกกำหนดไว้ไม่เกิน 58,480 - 63,750 บาท แต่โดยเฉลี่ยคนงานจ่ายค่านายหน้าสูงถึง 133,450 บาท ค่าอาหารและค่าที่พักเป็นค่าใช้จ่ายหลักของคนงาน โดยแรงงานชายจะมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารสูงกว่าค่าที่พัก ส่วนแรงงานหญิงจะมีค่าที่พักสูงกว่าค่าอาหาร แรงงานอายุต่ำกว่า 30 ปีมีสัดส่วนค่าอาหารเท่า ๆ กับค่าที่พัก คนงานอายุ 30-45 ปี มีค่าใช้จ่ายด้านอาหารสูงกว่าค่าที่พัก ในขณะที่คนงานอายุ 45 ปีขึ้นไปมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าที่พักสูงกว่าค่าอาหาร คนงานโสดมีค่าใช้จ่ายด้านอาหารในสัดส่วนที่สูง ในขณะที่แรงงานที่ไม่มีการศึกษาใช้จ่ายทั้งค่าอาหารและค่าที่พักในจำนวนที่สูงกว่าแรงงานที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

แรงงานชายมีค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลต่ำกว่าแรงงานหญิงมาก แรงงานอายุน้อยมีค่าใช้ด้านการรักษาพยาบาลสูงกว่าแรงงานที่มีอายุมาก แรงงานโสดมีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลสูงกว่าแรงงานสมรส/หย่าร้าง/หม้าย แรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลต่ำกว่าแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า แรงงานชายใช้จ่ายด้านการติดต่อสื่อสารสูงกว่าแรงงานหญิง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าโทรศัพท์ติดต่อกลับครอบครัวในประเทศไทย แรงงานอายุน้อยมีค่าใช้จ่ายด้านการ

ติดต่อสื่อสารต่ำกว่าแรงงานอายุมาก และแรงงานที่สมรสแล้วมีค่าใช้จ่ายด้านการติดต่อสื่อสารที่สูงกว่าตามที่คาดหมาย

แม้ผลประโยชน์จากการไปทำงานในไต้หวันแตกต่างกันค่อนข้างมากตามคุณลักษณะและประเภทของคนงาน แต่ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างกันมากระหว่างกลุ่ม โดยเฉลี่ยจะมีค่าเท่ากับ 190,842 บาท ต่อคนตลอดระยะเวลาที่ไปทำงานที่ไต้หวัน กลุ่มที่มีผลประโยชน์สุทธิสูงที่สุด ได้แก่ กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนกลุ่มที่มีผลประโยชน์สุทธิต่ำที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาคือ กลุ่มที่ไม่มีการศึกษา หากพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ระดับ 204 บาทต่อวัน คนงานจะมีรายได้หากทำงานในประเทศไทยเท่ากับ 74,460 บาทต่อปี (คิด 365 วันต่อปี) และแม้สมมติว่า ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ หากทำงานในประเทศไทย จะพบว่า การทำงานในประเทศไทยได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าการไปทำงานในไต้หวันสำหรับแรงงานทุกประเภท

สำหรับผลกระทบในระดับครัวเรือน พบว่า แรงงานทุกคนส่งเงินกลับบ้าน ร้อยละ 97 ส่งเงินกลับทุกเดือน เงินส่งกลับรวมต่อคนมีจำนวนมากกว่า 265,642 บาท โดยนิยมส่งกลับผ่านทางธนาคาร ร้อยละ 87 ตอบว่าครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการที่เขาไปทำงานที่ไต้หวัน อย่างไรก็ดีเพียงแค่ร้อยละ 24 เท่านั้นที่ต้องการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอีก ร้อยละ 40 ประสงค์จะไปทำงานในประเทศอื่น ร้อยละ 21 ไม่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีก ในขณะที่อีกร้อยละ 16 ยังไม่แน่ใจ ร้อยละ 93 คิดว่า สถานะทางเศรษฐกิจของตนเองเท่า ๆ กับคนอื่น ๆ ร้อยละ 3 คิดว่าตนเองมีสถานะทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า และอีกร้อยละ 3 ที่คิดว่าตนเองมีสถานะทางเศรษฐกิจในระดับที่ต่ำกว่า ลักษณะบ้านเรือนของครอบครัวที่มีสมาชิกที่ไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 40 ทำด้วยปูนหรืออิฐ

ในขณะที่ครอบครัวที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 37 มีบ้านทำด้วยไม้และหลังคามุงสังกะสี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครอบครัวของคนงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

หากเปรียบเทียบทรัพย์สิน พบว่า ครอบครัวที่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันเป็นเจ้าของที่ดินที่อาศัยอยู่ ในขณะที่ร้อยละ 90 ของครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันเป็นเจ้าของที่ดิน อย่างไรก็ดี ร้อยละ 12 ของครอบครัวที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานในไต้หวันมีที่ดินขนาดมากกว่า 30 ไร่ เปรียบเทียบกับเพียงร้อยละ 4 ของครอบครัวที่มีสมาชิกไปทำงานในไต้หวัน แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวที่รวยไม่นิยมส่งสมาชิกในครอบครัวไปทำงานในต่างประเทศ ร้อยละ 69 ของครอบครัว ตอบว่า เงินส่งกลับถือเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัว รายได้อื่น ๆ มาจากการเพาะปลูก ค่าจ้าง และธุรกิจส่วนตัวนอกภาคเกษตร เปรียบเทียบกับครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวัน มีรายได้หลักจากการรับจ้างร้อยละ 22 และการเพาะปลูกอีกร้อยละ 22

หากพิจารณาด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริโภคพบว่าครอบครัวแรงงานไทยในไต้หวันมีสัดส่วนสูงสุดที่ร้อยละ 24 ในประเภทอื่น ๆ รองลงมาคือ เครื่องดื่มที่ไม่ใช่แอลกอฮอล์ ร้อยละ 14 และทานอาหารนอกบ้านอีกร้อยละ 14 ส่วนครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไทยทำงานในไต้หวัน ใช้จ่ายด้านการบริโภคสูงที่สุดจากการออกไปทานอาหารนอกบ้านถึงร้อยละ 41 รองลงมาคือ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ร้อยละ 17 และข้าวอีกร้อยละ 11 นอกเหนือจากอาหารแล้ว ครอบครัวของแรงงานที่ทำงานในไต้หวันใช้จ่ายมากในประเภทเบ็ดเตล็ดร้อยละ 16 ในขณะที่ครอบครัวที่ไม่มีแรงงานทำงานในไต้หวันใช้จ่ายมากในด้านพลังงานร้อยละ 8 โดยทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนการใช้จ่ายด้านอาหารในสัดส่วนพอ ๆ กัน และทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนครอบครัวที่เป็นหนี้เท่า ๆ กัน โดยครอบครัวที่มีแรงงานไปทำงานในไต้หวันร้อยละ 47 เป็นหนี้

จากการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ส่วนครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันร้อยละ 29 มีหนี้สินจากการกู้ไปทำการเกษตร และทั้งสองกลุ่มนิยมกู้จากธนาคารของรัฐ

งานศึกษาได้กล่าวถึงปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวันว่า มีปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบ การไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน รายได้ไม่พอกับค่าครองชีพ ค่านายหน้าที่สูงเกินไป ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม และปัญหาการปรับตัวกลับเข้าสู่มาตุภูมิ จึงได้เสนอให้มีการแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้

ก่อนเดินทาง ควรจัดอบรมและปฐมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลทั้งในเรื่องภาษา วัฒนธรรม และกฎหมาย ซึ่งควรมีระยะเวลาการฝึกอบรมที่ยาวนานพอไม่ใช่เพียงแค่ 1-2 วัน ภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามาดูแลบริษัทจัดหางานภาคเอกชนอย่างจริงจัง และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ยังควรมีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเพื่อช่วยในการตัดสินใจของแรงงานได้อย่างเหมาะสม ในระหว่างที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน รัฐบาลไทยควรประสานความร่วมมือที่ดีกับกระทรวงแรงงานในไต้หวัน ตลอดจน NGOs ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ ยังควรแนะนำในแรงงานในเรื่องการบริหารจัดการเงินด้วย และหลังจากกลับมาจากต่างประเทศแล้ว กระทรวงแรงงานควรช่วยเหลือในด้านการหางานที่เหมาะสมให้ทำ และควรให้แรงงานคืนถิ่นเหล่านี้เป็นที่ปรึกษาให้กับแรงงานใหม่ที่ต้องการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน อีกทั้งควรพัฒนาจัดเก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่นเหล่านี้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

งานศึกษาของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) กล่าวถึงการที่แรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันด้วยวิธีบริษัทจัดหางานหรือนายหน้านั้นเป็นเพราะไต้หวันกับ

ประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการระหว่างกัน เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองที่มีความละเอียดอ่อนระหว่างประเทศไทย จีน และไต้หวัน ทำให้รูปแบบการจัดส่งระหว่างรัฐต่อรัฐไม่สามารถเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ การจัดส่งโดยรัฐมักเป็นประเภทงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือแรงงานสูงและต้องมีเอกสารผ่านการทดลองฝีมือแรงงานที่ประเทศปลายทางยอมรับด้วย ดังนั้น ส่วนใหญ่แรงงานไทยจึงเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานมากกว่า เนื่องจากไม่ต้องทดสอบฝีมือแรงงานและระยะเวลาการเดินทางไปทำงานต่างประเทศสั้นกว่าระบบจัดส่งโดยรัฐ

การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและมีขั้นตอนของการจ่ายเงินค่าเดินทางแตกต่างกันไป เช่น บริษัทจัดหางานบางแห่งไม่เรียกเก็บเงินกับแรงงานทันที แต่จะทำสัญญาจ้างโดยระบุให้หักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนที่ได้รับในไต้หวันจนกว่าจะครบ ในขณะที่บางบริษัทเรียกเก็บบางส่วน ที่เหลือไปหักหลังจากเข้าทำงานในไต้หวันแล้ว บางบริษัทจัดหางานมีบริการให้เงินกู้กับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วย แรงงานบางรายยังใช้หนี้ไม่หมดแม้ทำงานครบสัญญาจ้างและเดินทางกลับไทยแล้วก็ตาม สะท้อนถึงความไม่คุ้มค่าของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยอัตราดอกเบี้ยที่บริษัทจัดหางานคิดอยู่ที่ร้อยละ 5-10 ต่อเดือน และบางรายคิดเป็นรายวัน นอกจากนี้ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังมีปัญหาการหลอกลวงแม้จะน้อยลงจากอดีต ตลอดจนแรงงานไทยคืนถิ่นจากการทำงานต่างประเทศที่แม้จะมีเงินออมก้อนใหญ่ แต่กลับไม่สามารถหาอาชีพทำในประเทศไทย และต้องดิ้นรนหาทางไปทำงานต่างประเทศอีกตลอดชีวิต งานศึกษาพบว่า แรงงานคืนถิ่นมักไม่ได้นำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในท้องถิ่น เนื่องจากไม่รู้ว่าสถานประกอบการใดเปิดรับแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่แรงงานไทยได้รับและความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากต่างประเทศ ยังไม่มีสถานประกอบการ

เช่น อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงในประเทศไทย อีกทั้งค่าจ้างในประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำหากเปรียบเทียบกับต่างประเทศแม้จะได้ปรับขึ้นเป็น 300 บาทต่อวันแล้วก็ตาม

งานศึกษาของสุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2553) ซึ่งได้เดินทางไปไต้หวันเพื่อศึกษาและดูงานการใช้ชีวิตและการปรับตัวของแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า เนื่องจากมีแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันจำนวนมาก จึงเกิดธุรกิจไม่ว่าจะเป็นร้านขายสินค้าไทยและร้านขายอาหารไทยในไต้หวันจำนวนมาก โดยเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นคนไทย ถ้าเป็นเจ้าของที่เป็นคนท้องถิ่นจะเคยติดต่อหรือมีความสัมพันธ์กับคนไทยมาก่อน ร้านอาหารไทยในไต้หวันมีหลายประเภท ได้แก่ ร้านขายอาหารอย่างเดียว ซึ่งมักจะอยู่ใกล้ ๆ กับสถานที่ทำงานของแรงงานไทย หรือที่ที่มีแรงงานไทยไปชุมนุมหรือพักผ่อนกันมาก เช่น สวนสาธารณะ หรือหน้าสถานีรถไฟ ต่อมาเป็นร้านขายอาหารและบริการคาราโอเกะด้วย ซึ่งส่วนมากแรงงานไทยมักนิยมพาแรงงานหญิงไทยหรือเอเชียชาติอื่น เช่น อินโดนีเซียมาด้วย ประเภทที่สาม คือ ร้านขายอาหารและเป็นผับ/ดิสโกเทคด้วย จะให้บริการอาหารบุฟเฟต์และอาหารตามสั่งมีการจำหน่ายสุราและบุหรี่ประเภทที่สี่ได้แก่ผับ/ดิสโกเทค ให้บริการเครื่องดื่มมากกว่าอาหารมีราคาแพงกว่าร้านประเภทอื่นซึ่งแรงงานสามารถผ่อนส่งจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน ซึ่งร้านค้าเหล่านี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย บางแห่งเป็นแหล่งมั่วสุมและแหล่งอบายมุขต่าง ๆ ตลอดจนแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยสูงอีกด้วย

สำหรับช่องทางไปทำงานโดยการเดินทางแบบไม่ปกติ สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2553) พบว่า บริษัทจัดหางานบางแห่งเปิดให้บริการกับคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยรูปแบบอื่น ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนในลักษณะของบริษัทจัดหางาน ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ต้องการ

วางเงินประกัน 5 ล้านบาทสำหรับการจดทะเบียนเป็นบริษัทจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2528 และไม่ต้องการรับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการส่งคนไปต่างประเทศ บริษัทจัดหางานผิดกฎหมาย 5 ประเภท ได้แก่ บริษัทสินเชื่อไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหาคู่ บริษัททัวร์ (ท่องเที่ยว) โรงเรียนสอนภาษาต่างประเทศ และโรงเรียนฝึกอาชีพ

ระบบการจำกัดจำนวนแรงงานนำเข้าโดยการกำหนดโควตาเช่นในไต้หวันทำให้นายหน้าต้องแข่งขันกันอย่างมากเพื่อหาหรือซื้อตำแหน่งงาน โดยบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บค่าหัวหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในอัตราที่สูงกว่าที่รัฐกำหนดเสมอ เช่น ในปี พ.ศ. 2540 ค่าหัวไปทำงานที่ไต้หวันเฉลี่ย 100,000 บาทต่อคน ในปี พ.ศ. 2550 ค่าหัวได้เพิ่มสูงขึ้นเป็น 200,000 บาทต่อคน ซึ่งการที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมีจำนวนลดลงอาจสะท้อนให้เห็นว่า คนงานเริ่มคำนึงถึงความคุ้มทุนของการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมากขึ้น และเลือกเดินทางไปประเทศอื่นที่มีค่าใช้จ่ายต่ำกว่ามากขึ้น อย่างไรก็ดี ยังพบกรณีที่นายหน้าเก็บเฉพาะค่าตั๋วเครื่องบินและค่าวีซ่าก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แต่จะไปหักค่าหัวและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากค่าจ้างในระหว่างทำงานในต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นการหลอกลวงเพราะคนงานไม่ทราบมาก่อนเดินทาง

จากสถิติของกรมการจัดหางานในช่วงปี พ.ศ. 2549-2553 พบว่ามีคนงานร้องทุกข์กล่าวโทษกับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตเฉลี่ยปีละ 2,755 ราย และจำนวนเงินได้คืนที่แรงงานได้รับเมื่อคิดเป็นร้อยละของจำนวนเงินที่ร้องขอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 34

งานศึกษาของชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) ทำการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน โดยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลคนงานไทยที่กำลังทำงานที่ไต้หวันจำนวน 10 คน และได้กลับมาเก็บข้อมูลของครัวเรือนของคนงานเหล่านี้ยังภูมิลำเนาในประเทศไทย แทนที่จะศึกษาเฉพาะแรงงานไทยที่เคยทำงานในไต้หวันและได้กลับมาพำนักในประเทศไทยเหมือนงานศึกษาของ Paitoonpong et al. (2012) ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) พบว่า แรงงานไทย 7 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีก 2 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้แต่น้อยกว่าที่ตั้งเป้าไว้ และอีก 1 คนที่ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า รายได้ไม่มากเท่าที่คาดหวังและน้อยกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น แต่ก็ยังดีกว่าทำงานที่เมืองไทยที่ไม่มีเงินเก็บ นอกจากนี้ ยังไม่พบการถูกละเมิดสิทธิแรงงานไทยทั้ง 10 ราย มีสายด่วน 1955 ช่วยรับปรึกษาปัญหาให้กับแรงงานเป็นภาษาไทย 24 ชั่วโมง และยังมีกิจกรรมทางวัฒนธรรม กีฬา รวมถึงรายการวิทยุกระจายเสียงเป็นภาษาไทยอีกด้วยโดยแรงงานที่ทำงานในบริษัทใหญ่จะได้รับการดูแลดีกว่าหากทำงานใน SMEs

ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2553) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงาน 36 รายที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน และผู้รู้อีก 5 ราย และประชุมกลุ่มกับล่าม พบว่า ครอบครัวแรงงานส่วนใหญ่มีฐานะปานกลาง มีไร่นาเป็นของตนเองจำนวนหนึ่ง จึงนำที่ดินไปเป็นหลักทรัพย์ในการกู้ยืมเงินมาใช้เป็นค่าเดินทางไปต่างประเทศ ไม่สนใจฝึกภาษาเพราะทราบว่ามีล่ามคอยแปลภาษาให้เวลาคุยกับนายจ้าง แรงงานไทยทำงานในระดับงานกึ่งฝีมือ คือส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานการผลิตชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิคส์ แรงงานทำงานเป็นกะ กะเช้าเริ่ม 8:00-17:00 น. ได้พัก 1 ชั่วโมง กะบ่ายเริ่ม 16:00-24:00 น. และกะดึกเริ่ม 24:00-8:00 น. บริษัทที่มีแรงงานต่างชาติทำงานต้องจัดหาล่ามไว้ให้

บริการการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ล่ามมาจากบริษัทจัดหางานไต้หวันทำหน้าที่ดูแลแรงงานไทย รวมถึงพาแรงงานไปพบแพทย์เมื่อเจ็บป่วย

แรงงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน 17,280 เหรียญไต้หวันต่อเดือน ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่หากทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงแรกจะได้ 96 เหรียญไต้หวันต่อชั่วโมง หากทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง ชั่วโมงที่ 3 จะได้ 120 เหรียญไต้หวันต่อชั่วโมง และหากเป็นล่วงเวลาวันเสาร์-อาทิตย์จะได้ค่าตอบแทนต่อวันเท่ากับ 144 เหรียญไต้หวันต่อวัน ดังนั้นตลอดเดือนแรงงานได้รับเงินค่าตอบแทนระหว่าง 35,000-42,000 บาท สวัสดิการที่ได้รับได้แก่ สิทธิจากระบบประกันสังคมและการตรวจสุขภาพทุก ๆ 6 เดือน นอกจากนี้บริษัทยังจัดหาที่พักและอาหารให้ แต่ต้องจ่ายเงินให้กับบริษัทด้วย รายจ่ายได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและอาหารราว 5,000 เหรียญ ค่าใช้จ่ายให้ล่ามต่อเดือน 800 เหรียญ ค่าใช้จ่ายเรื่องสังคม กินดื่ม เล่นการพนัน 2,000 เหรียญต่อเดือน ค่าฝากสะสมเดือนละ 2.000-3,000 เหรียญไต้หวัน และมีเงินส่งกลับบ้านเกิดเดือนละ 7,000-10,000 เหรียญไต้หวัน

แรงงานหญิงบางส่วนเข้ามาทำงานที่ไต้หวันด้วยกระบวนการสมรสอำพราง แรงงานบางส่วนเพียงแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการติดต่อมาทำงาน แต่มิได้มีการเตรียมตัวด้านความพร้อมเกี่ยวกับแหล่งช่วยเหลือเมื่อตกทุกข์ได้ยาก แรงงานบางส่วนถูกเอาเปรียบในการจ้างงาน ขณะเดียวกันแรงงานก็ใช้ชีวิตที่มีความเสี่ยงเรื่องสิ่งเสพติด สุรา ทำให้มีการทะเลาะวิวาท ความเสี่ยงเรื่องเพศ และทำให้การมาทำงานต่างประเทศไม่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงได้เสนอให้สร้างภูมิต้านทานก่อนไปทำงานต่างประเทศด้วยการเตรียมตัวทั้งทางด้านภาษา การปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ ตลอดจนอบรมการจัดการชีวิต การบริหารจัดการเรื่องเงิน และการยับยั้งช่างใจกับสิ่งยั่วยุต่าง ๆ เช่น การติดผู้หญิง การพนัน เหล้าและยาเสพติด

หากเปรียบเทียบงานศึกษานี้กับงานศึกษาอื่น ๆ ที่ได้กล่าวถึงข้างต้น งานศึกษานี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่า กล่าวคือ จะเก็บข้อมูลแรงงานจำนวน 111 คน ในขณะที่งานศึกษาอื่น ๆ เก็บข้อมูลแรงงานประมาณ 10-40 คน นอกจากนี้ งานศึกษานี้ได้เก็บตัวอย่างแรงงานที่หลากหลายและครอบคลุมกว่า กล่าวคือ จะเก็บข้อมูลแรงงานจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่กำลังจะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ทั้งที่เดินทางไปครั้งแรก และที่เคยไปมาก่อน กลุ่มที่กำลังทำงานอยู่ที่ไต้หวัน และกลุ่มคืนถิ่น หมายถึง แรงงานที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันและได้กลับมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้ว ในขณะที่งานศึกษาอื่น ๆ จะศึกษาเฉพาะบางกลุ่ม เช่น เฉพาะแรงงานคืนถิ่นที่เคยไปทำงานที่ไต้หวัน (เช่น Paitoonpong (2012)) หรือเฉพาะแรงงานที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน (เช่น สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2553) ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2553)) นอกจากนี้ งานศึกษาอื่น ๆ ได้ครอบคลุมการศึกษาไปถึงระดับครอบครัวและชุมชนที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงาน แต่ด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ งานศึกษานี้จึงไม่สามารถเดินทางไปเก็บข้อมูล ทั้งที่ไต้หวัน และในภูมิลำเนาของแรงงานในประเทศไทยได้ นอกจากนี้ ในงานศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ งานศึกษานี้จะศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการคำนวณผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวันในระดับบุคคลเหมือนกับ Paitoonpong (2012) แต่จะเพิ่มแบบประเมินความพึงพอใจของแรงงานในการทำงานที่ไต้หวันด้วย เพื่อวัดผลเชิงคุณภาพหรือผลประโยชน์สุทธิอื่น ๆ ที่ไม่อาจคำนวณเป็นตัวเลขได้ ซึ่งยังไม่ปรากฏในงานศึกษาอื่น ๆ

บทที่ 2

แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิธีการศึกษา




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บทที่ 2
แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิธีการศึกษา

2.1 แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์

งานศึกษานี้ ได้ใช้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีตาม Paitoonpong et al. (2012) กล่าวคือ ผู้ที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศย่อมประเมินความคุ้มค่าด้วยการเปรียบเทียบประโยชน์และต้นทุนตลอดช่วงตั้งแต่ก่อนเดินทางไปจากประเทศไทยไปทำงานยังต่างประเทศ ระหว่างที่ทำงานในต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับมาทำงานในประเทศไทย โดยคำนวณเปรียบเทียบกระแสรายได้กับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ณ มูลค่าปัจจุบัน โดยปกติแรงงานไทยจะต้องจ่ายค่านายหน้าจัดหางาน ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าเดินทางต่าง ๆ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นต้นทุนคงที่ที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทาง นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงานอยู่ที่ไต้หวัน ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่วนนี้เป็นค่าใช้จ่ายแปรผัน แรงงานบางคนอาจมีต้นทุนที่ต้องจ่ายเป็นดอกเบี้ยเงินกู้ นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนอื่น ๆ ที่ไม่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ความเหงา ความคิดถึงบ้าน และความเครียดอันเกิดจากการที่ต้องอาศัยห่างจากครอบครัว หรือการต้องปรับตัวหลังคืนถิ่นเป็นต้น ซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึงในการคำนวณนี้ ในส่วนประโยชน์ที่ได้รับนั้น

โดยทั่วไปคือ รายรับที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศซึ่งเป็นผลกระทบทางตรง ทั้งนี้ อาจมีผลกระทบทางอ้อมจากเงินโอนกลับและการล้นไหล (spillover) ซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึงในการคำนวณนี้เช่นกัน กล่าวโดยสรุปดังนี้

1. ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หมายถึงเงินเดือนหรือค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับทั้งหมด

2. ต้นทุนทางเศรษฐกิจ ซึ่งแบ่งเป็นต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผันทั้งหมดรวมถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการที่ไม่ได้ทำงานในประเทศไทย ต้นทุนคงที่ ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ ได้แก่ ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศต้นทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศปลายทาง ค่านายหน้า ค่าเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าทดสอบทักษะฝีมือ ค่าฝึกอบรม ค่าใบสมัคร เป็นต้น ส่วนต้นทุนแปรผัน ได้แก่ ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าสันทนาการต่างๆ ค่าเสื้อผ้า ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน ค่าติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

ดังนั้น เราสามารถวิเคราะห์ผลประโยชน์และต้นทุนสุทธิ ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=1}^{n} \frac{B_{it}}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^{n} \frac{C_{fit}}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^{n} \frac{C_{vit}}{(1+r)^t}$$

โดยที่ NPV คือ ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศจากการทำงานในไต้หวันจำนวน n ปี, B คือ รายได้หรือค่าจ้างและค่าล่วงเวลา, Cf คือ ต้นทุนคงที่, Cvคือ ต้นทุนแปรผัน, r คือ อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลด ซึ่งเพื่อความง่าย กำหนดให้ r มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแรงงานไทยด้วยการถามคำถามดังแสดงในแบบสอบถามในภาคผนวกเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม อาชีพ เป็นต้น และข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน ต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผันต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาคำนวณหาผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน แล้วจึงเปรียบเทียบกับค่าเสียโอกาสหากทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วัดระดับความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อสภาพการทำงานในบริษัทที่ไต้หวันอีกด้วย

2.2 วิธีการศึกษา

มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัย

2. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (สรต.) กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของไต้หวัน เช่น จำนวน แนวโน้ม ลักษณะ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวัน วิธีการเดินทาง ลักษณะอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย รายได้ส่งกลับ นโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ เงื่อนไขและขั้นตอนการไปทำงาน

3. เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทั้งข้อมูลบุคคลทั่วไป ประโยชน์ที่ได้รับ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ตลอดจนความพึงพอใจที่ได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน โดยได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานในไต้หวัน กระทรวงแรงงาน ช่วยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากแรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวัน 3 กลุ่ม รวม 111 คน ดังนี้

- แรงงานไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ทั้งครั้งแรก จำนวน 20 คนและ Re-entry 31 คน รวมเป็น 51 คน โดยเก็บข้อมูลจากแรงงานที่มาฝึกอบรมที่สำนักบริการแรงงานไทยไปต่างประเทศก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในเย็นวันนั้นหรือวันรุ่งขึ้น
- แรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในไต้หวัน แบ่งเป็น ที่ไทเป 25 คน และเกาสง 25 คน รวมเป็น 50 คน โดยขอความอนุเคราะห์จากสำนักแรงงานไทยในไต้หวันให้ช่วยแจกแบบสอบถามกับแรงงานไทยที่ไทเปและเกาสง
- แรงงานไทยคืนถิ่นที่เคยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีโทรศัพท์เพื่อสอบถามข้อมูล โดยได้รับรายชื่อและเบอร์โทรศัพท์จากสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

4. สัมภาษณ์หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิชาการ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ บริษัทจัดหางาน และตัวแทนแรงงานไทย 3 ท่าน

5. วิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและสรุปผลการศึกษา

6. จัดประชุม Focus group ของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังข้อคิดเห็น ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานที่ดูแลการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยที่ไต้หวัน นักวิชาการ บริษัทจัดหางานเอกชน และแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน รวมถึง NGOs เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ธนาคารที่ปล่อยกู้ให้กับแรงงานไทย เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) และเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม/อัยการ โดยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Focus

group จัดขึ้นในวันพุธที่ 10 สิงหาคม 2559 ที่โรงแรม ปริ๊นส์ตั้น พาร์คสวีท กรุงเทพมหานคร

7. ปรับแก้ไขเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ขอบเขตและข้อจำกัดของงานศึกษา

งานศึกษานี้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปเก็บข้อมูลแรงงานที่ไต้หวัน รวมถึงข้อมูลครอบครัวและชุมชนของแรงงานในประเทศไทย ผลการศึกษาจึงเป็นผลประโยชน์สุทธิในระดับปัจเจกหรือในระดับบุคคลเท่านั้น และจะไม่ครอบคลุมไปถึงระดับประเทศอีกด้วย นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างแม้มีขนาดใหญ่พอควร แต่การสุ่มตัวอย่างเป็นตามความสะดวก จึงอาจทำให้ตัวอย่างที่ได้ไม่สะท้อนประชากรที่แท้จริง

บทที่ 3

การทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บทที่ 3
การทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย

ในบทนี้จะเริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย แล้วจึงจะกล่าวถึงข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย ดังนี้

3.1 การทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย

แรงงานไทยเริ่มเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง รวมถึงการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานไทยที่เคยทำงานในฐานทัพอเมริกาและกิจการที่เกี่ยวข้องต้องว่างงานลงมาก ในช่วงเวลาเดียวกัน ประเทศตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดิอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และบาห์เรน ซึ่งเป็นประเทศร่ำรวยจากการขายน้ำมัน มีความต้องการแรงงานจำนวนมากมาสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานต่าง ๆ การไปทำงานในตะวันออกทำให้แรงงานไทยมีรายได้และส่งเงินกลับประเทศจำนวนมาก รัฐบาลจึงส่งเสริมและให้ความสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศอย่างชัดเจน

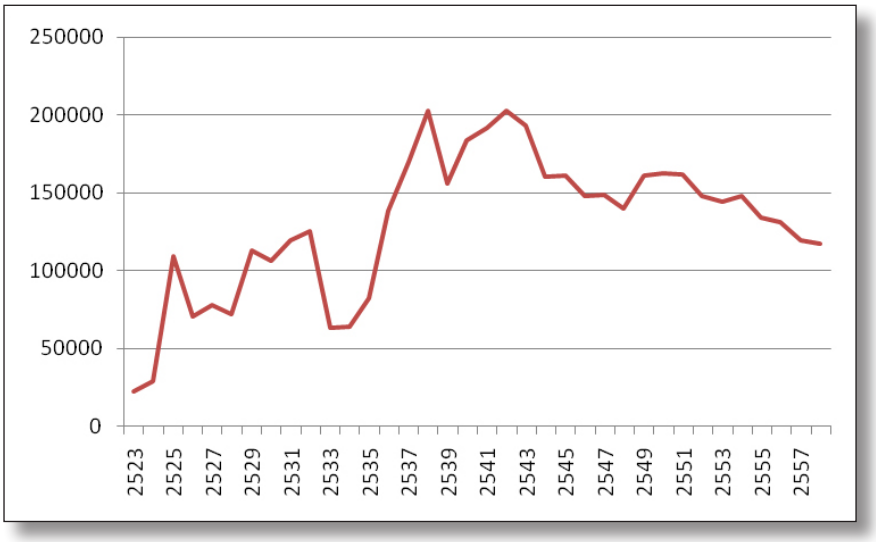
ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา อย่างไรก็ดี ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางได้ซบเซาลงในปี พ.ศ. 2534 เนื่องจากวิกฤติการณ์อ่าวเปอร์เซีย และกรณีโจรกรรมเครื่องเพชรในซาอุดิอาระเบีย แต่ขณะเดียวกันก็มีความต้องการแรงงานจากภูมิภาคเอเชียเข้ามาแทน เช่น ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ บูรไน ฮ่องกง และไต้หวัน

จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-1 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2542 หลังจากนั้นจึงมีแนวโน้มลดลงจนถึงปัจจุบัน ซึ่งอาจเป็นผลจากการที่เศรษฐกิจไทยฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจและมีความต้องการใช้แรงงานในประเทศสูงขึ้น จนตลาดแรงงานไทยอยู่ในภาวะตึงตัว แรงงานไทยที่ออกไปทำงานในต่างประเทศในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 117,291 คน เมื่อเทียบกับ 202,296 คนในปี พ.ศ. 2538 หรือมีแนวโน้มลดลงร้อยละ 2 ต่อปีในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา

โดยแรงงานไทยที่เดินทางไปต่างประเทศสร้างรายได้ประมาณ 83,161 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2558 คิดเป็นประมาณร้อยละ 0.6 ของจีดีพีรวมของประเทศไทย ส่วนแผนภูมิที่ 3-2 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจำแนกตามทวีปในช่วงปี พ.ศ.2548-2558 ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ.2548 ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชียมีความสำคัญมากถึงร้อยละ 78 ในขณะที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางได้ลดความสำคัญลงอย่างมากเหลือเพียงร้อยละ 13 แม้ในปี พ.ศ. 2558 ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชียจะยังคงมีความสำคัญสูงที่สุด แต่ก็ได้ลดความสำคัญลงเหลือร้อยละ 67 ในขณะที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางได้เพิ่มความสำคัญขึ้นเล็กน้อยเป็นร้อยละ 16 และตลาดแรงงานไทยในกลุ่มประเทศยุโรปได้ทวีความสำคัญขึ้นจากร้อยละ 4 เป็นร้อยละ 12

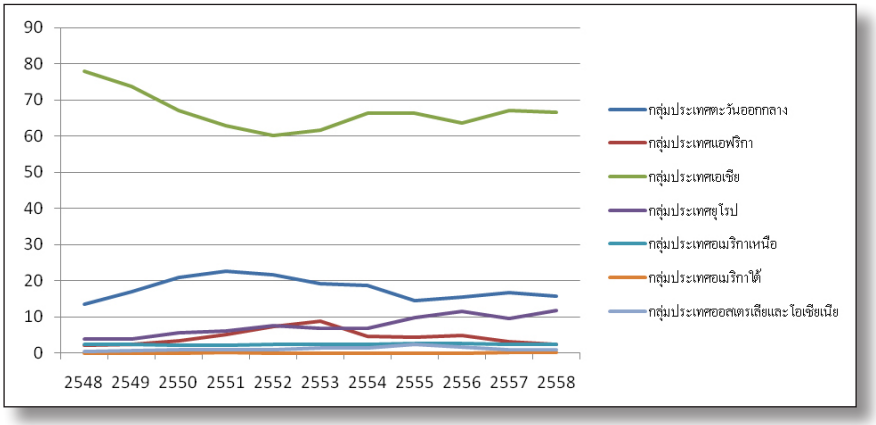
หากพิจารณา 5 ประเทศแรกที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในจำนวนมากที่สุดในแต่ละปี ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-3 พบว่า แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในสัดส่วนสูงที่สุด โดยในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวน 34,738 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 30 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และอิสราเอล ตามลำดับ อย่างไรก็ดี หากพิจารณาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพบว่า ตลาดแรงงานไทยในไต้หวันได้ลดความสำคัญลงเรื่อย ๆ ในขณะที่เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และอิสราเอลมีแนวโน้มค่อนข้างคงที่หรือปรับลดลงเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่า ตลาดแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ นอกเหนือจาก 5 ประเทศนี้ได้ขยายตัวขึ้น

แผนภูมิที่ 3-1 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ, พ.ศ. 2523-2558



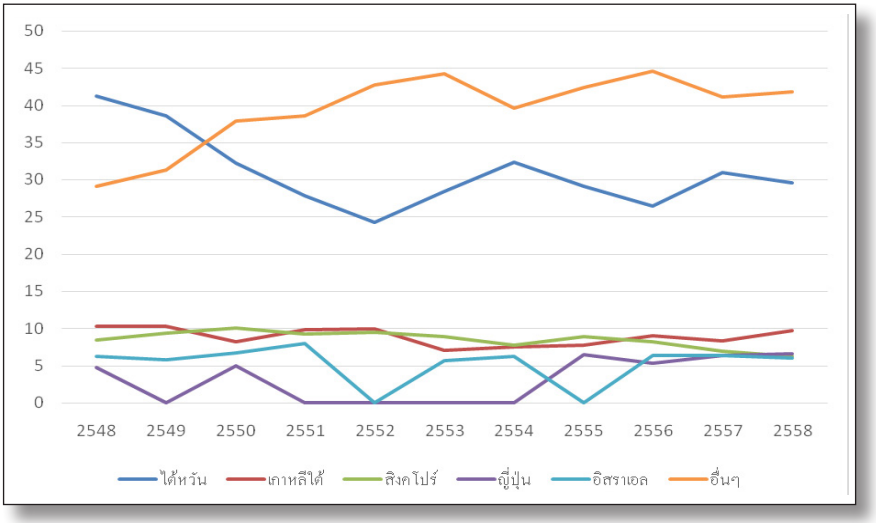
ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิที่ 3-2 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ, พ.ศ. 2548-2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิที่ 3-3 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเทียบกับประเทศอื่น ๆ, พ.ศ. 2548-2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

3.2 ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

คนงานไทยทำงานมากที่สุดที่เมืองเถาหยวน ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมตั้งอยู่ห่างจากกรุงไทเปไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือประมาณ 40 กิโลเมตร นอกจากนี้ คนไทยอีกจำนวนหนึ่งทำงานที่เมืองเกาสง ซึ่งเป็นเมืองท่าและมีท่าเรือใหญ่ติด 1 ใน 10 อันดับโลก และเป็นศูนย์กลางธุรกิจทางภาคใต้ที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของไต้หวัน จึงมีสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวันจำนวน 2 แห่งคือ ที่ไทเป และที่เกาสง ทั้งนี้ ข้อมูลแรงงานไทยในไต้หวันมีรายละเอียดดังนี้

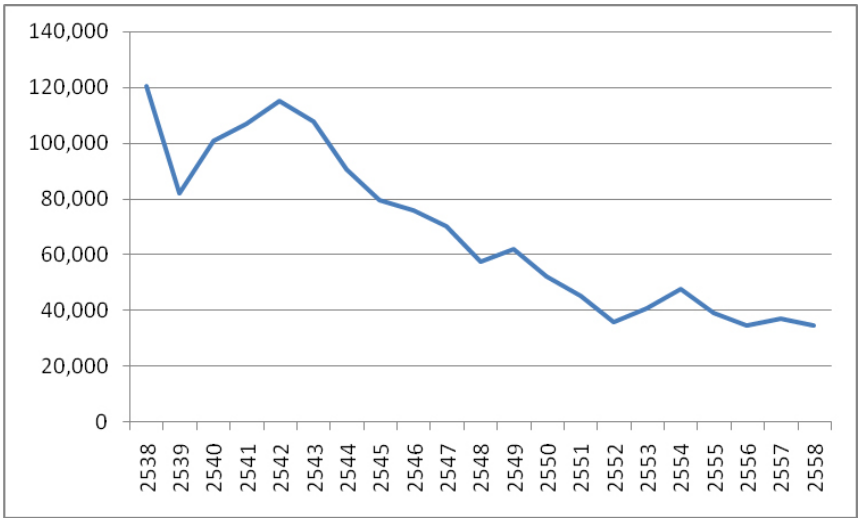
1. จำนวนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

ในปีพ.ศ. 2558 นั้น มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันรวมทั้งสิ้น 34,738 คน หากพิจารณาในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาคือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึง 2558 พบว่า จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในแต่ละปีมีแนวโน้มลดลงจาก 120,360 คนในปี พ.ศ.2538 โดยลดลงเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-4 ทั้งนี้ ในช่วงเศรษฐกิจโลกชะลอตัวลงในช่วงปี พ.ศ. 2552 ส่งผลให้อัตราการว่างงานในไต้หวันสูงกว่าร้อยละ 5 รัฐบาลไต้หวันจึงแก้ไขปัญหาการว่างงานด้วยการปรับลดแรงงานต่างชาติในสาขาก่อสร้างและอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้คนท้องถิ่นได้เข้ามาทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ แนวโน้มของการลดลงของการเดินทางไปทำงานไต้หวันสอดคล้องกับการลดลงของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในภาพรวม ดังแสดงไว้แล้วในแผนภูมิที่ 3-1 ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเติบโตภายในประเทศที่ส่งผลให้เกิดความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ค่าจ้างในประเทศปรับตัวสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศลดลง ในขณะเดียวกันประเทศส่งออกแรงงานอื่น ๆ เช่น เวียดนาม และอินโดนีเซียที่มีแรงงานจำนวนมากต้องการไปทำงานที่ไต้หวันจนเกิดการแย่งหาตำแหน่งงานและส่งผลให้มีการซื้อขายตำแหน่งงานกันในราคาสูง เช่น เวียดนาม

มีค่าใช้จ่ายสูงถึง 1.5-1.8 แสนบาท และอินโดนีเซีย 1 แสนบาท เทียบเท่ากับอัตราที่เคยปรากฏในประเทศไทยเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2538-2539 หรือเมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว เปรียบเทียบกับอัตราปัจจุบันของไทย 65,000 บาท ในขณะที่ฟิลิปปินส์มีค่าใช้จ่าย 50,000 บาท สะท้อนให้เห็นทั้งในส่วนอุปทานแรงงานไทยที่มีน้อยลง ในขณะที่อุปทานแรงงานของประเทศเวียดนามและอินโดนีเซียมีจำนวนมากขึ้น จึงทำให้บทบาทของแรงงานไทยในไต้หวันลดลงเรื่อย ๆ

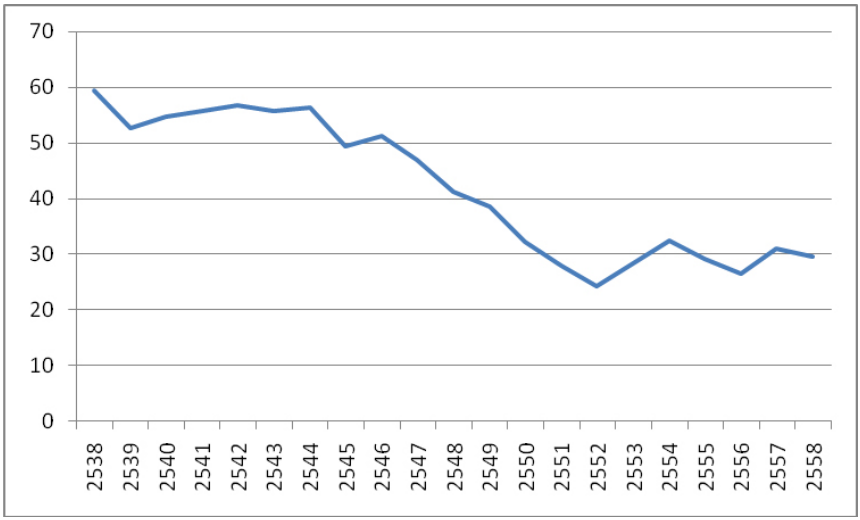
นอกจากนี้ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาย โดยในปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานชายจำนวน 29,469 คน และแรงงานหญิงจำนวน 5,269 คน สัดส่วนแรงงานชายต่อแรงงานทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในช่วงปี พ.ศ.2548-2558 เฉลี่ยร้อยละ 85 และมีแนวโน้มคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาดังกล่าว หากพิจารณาสัดส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเทียบกับประเทศอื่น ๆ พบว่า มีแนวโน้มลดลง โดยลดลงจากร้อยละ 59 ในปี พ.ศ. 2538 เป็นร้อยละ 30 ในปี พ.ศ. 2558 โดยลดลงอย่างชัดเจนในช่วงปี พ.ศ. 2546-2552 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-5 แสดงให้เห็นว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีการกระจายตัวมากขึ้น โดยมิได้กระจุกตัวอยู่ที่ไต้หวัน

แผนภูมิที่ 3-4 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน, พ.ศ. 2538-2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

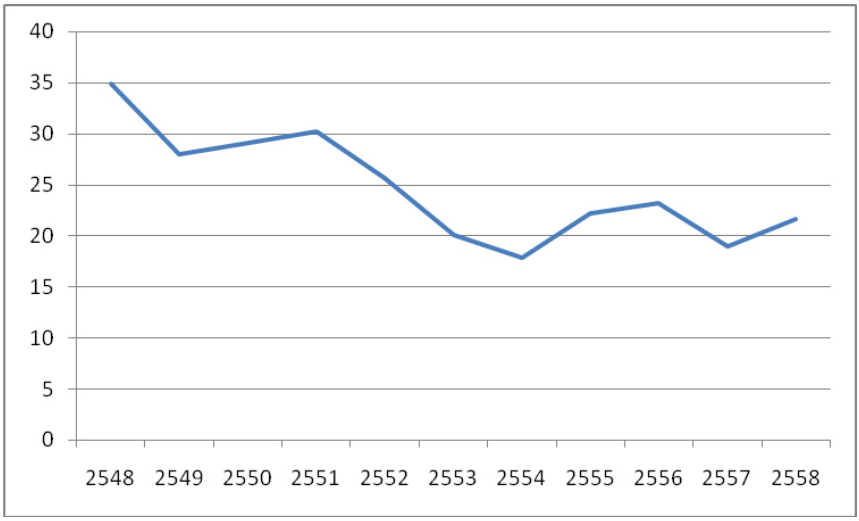
แผนภูมิที่ 3-5 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน เทียบกับประเทศอื่นๆ, พ.ศ. 2538-2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ ในจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน เป็นแรงงานที่เคยทำงานที่ไต้หวันแล้วและกลับไปทำงานอีก (Re-entry) เฉลี่ยร้อยละ 25 ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2558 โดยมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 35 ในปี พ.ศ. 2548 เป็นร้อยละ 22 ในปี พ.ศ. 2558 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-6 โดยในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนแรงงานประเภท Re-entry 7,550 คน แสดงว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นแรงงานใหม่ที่เดินทางไปครั้งแรกในสัดส่วนที่สูงขึ้น

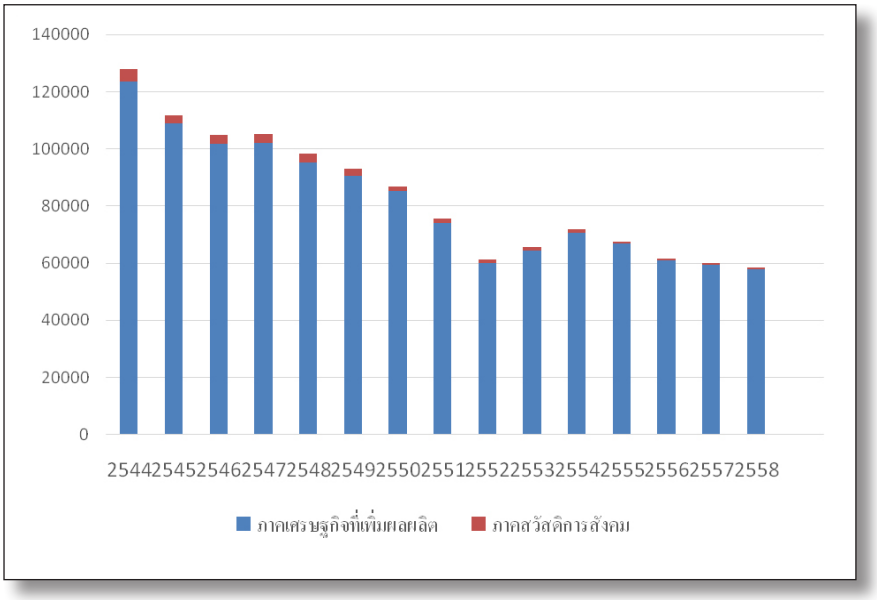
แผนภูมิที่ 3-6 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันประเภท Re-entry, พ.ศ. 2548-2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

หากพิจารณาข้อมูลจากประเทศปลายทางคือ ข้อมูลจากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของไต้หวัน (www.english.mol.gov.tw) พบว่า ณ ปลายปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน อยู่จำนวน 58,372 คน ซึ่งมีจำนวนสูงกว่าข้อมูลที่ได้จากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของประเทศไทย ซึ่งแสดงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในปี พ.ศ. 2558 ไว้ที่ 34,738 คน ดังนั้น ตัวเลขที่แสดงในเว็บไซต์ของไต้หวันแสดงจำนวนแรงงานไทยสะสมที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน นั่นคือ แรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวันจำนวน 58,372 คน แบ่งเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในไต้หวันอยู่แล้วจำนวน 23,634 คน และแรงงานที่เดินทางไปทำงานทั้งที่เป็นแรงงานใหม่และแรงงานประเภท Re-entry อีก 34,738 คน หากพิจารณาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงยอดแรงงานไทยสะสมในไต้หวัน ก็พบว่า มีแนวโน้มลดลงเรื่อยมาในช่วงปี พ.ศ. 2544-2558 โดยลดลงถึงร้อยละ 54.3 จาก 127,732 คน ในปี พ.ศ. 2544 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-7

แผนภูมิที่ 3-7 : ยอดแรงงานไทยสะสมในไต้หวัน, พ.ศ. 2544-2558

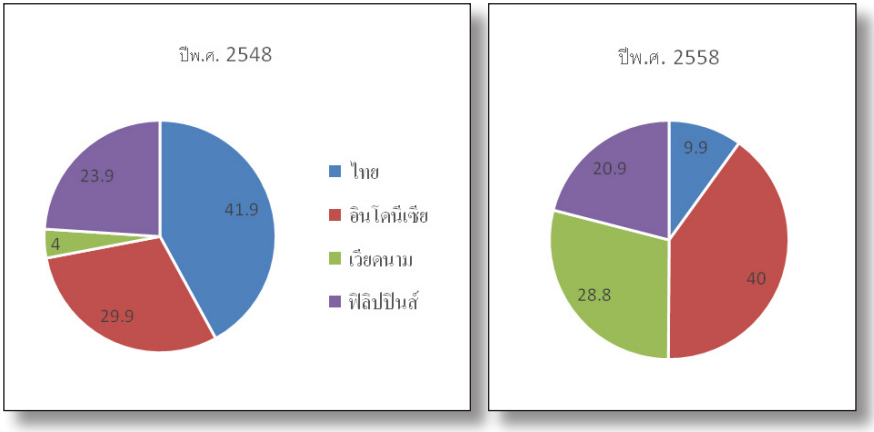


ที่มา: www.english.mol.gov.tw

ในปี พ.ศ. 2558 ไต้หวันมีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ทั้งสิ้น 587,940 คน แบ่งเป็นคนงานในภาคสวัสดิการสังคม (Social welfare) 224,356 คน (ร้อยละ 38) ที่เหลือทำงานในภาคเศรษฐกิจที่เพิ่มผลผลิต (Productive industries) หากเปรียบเทียบแรงงานต่างชาติสะสมของไทยกับประเทศอื่น ๆ พบว่า ในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยจำนวน 58,372 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในไต้หวันหากเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2544 พบว่า ยอดสะสมของจำนวนแรงงานไทยในไต้หวันอยู่ที่ระดับ 127,732 คน เปรียบเทียบกันยอดสะสมรวมของแรงงานจากทุกประเทศ 304,605 คน จะเห็นว่าแรงงานไทยลดบทบาทของการทำงานในไต้หวันลงอย่างมากจากสัดส่วนร้อยละ 41.9 ในปี พ.ศ. 2544

โดยแรงงานต่างชาติในไต้หวันส่วนใหญ่มาจากประเทศอินโดนีเซียสูงถึงร้อยละ 40 (เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับร้อยละ 29.9 ในปี พ.ศ. 2548) รองลงมาได้แก่ ประเทศเวียดนามอีกร้อยละ 28.8 (เพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อเทียบกับร้อยละ 4 ในปี พ.ศ. 2548) และประเทศฟิลิปปินส์ ร้อยละ 20.9 (ลดลงเมื่อเทียบกับร้อยละ 23.9 ในปี พ.ศ. 2548) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-8 ทั้งนี้ แรงงานไทยสะสมในไต้หวันส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาย คิดเป็นร้อยละ 83.1 และเกือบทั้งหมดทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ มีเพียง 572 คน ที่ทำงานในภาคสวัสดิการสังคม เช่น ดูแลผู้สูงอายุและคนรับใช้ ที่เหลืออีก 27 คน ทำงานในภาคเกษตร และ 3,297 คนทำงานก่อสร้าง

แผนภูมิที่ 3-8 : แรงงานต่างชาติในไต้หวันจำแนกตามประเทศ, พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2558



ที่มา: www.english.mol.gov.tw

2. วิธีเดินทางอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

การไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่ไต้หวันมี 5 วิธี ดังนี้

2.1 เดินทางด้วยตัวเอง

โดยคนหางานติดต่อนายจ้างต่างประเทศด้วยตนเองหรือผ่านเครือข่ายญาติพี่น้องและเพื่อนที่กำลังทำงานอยู่ในต่างประเทศหรือคนงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้าง ในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรกด้วยตนเองมีจำนวน 172 คน รวมแรงงานกลุ่ม Re-entry ซึ่งเดินทางด้วยตนเองอีกจำนวน 7,550 คน เป็น 7,722 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับการเดินทางไป

ทำงานในประเทศอื่น ๆ ในภาพรวมที่แรงงานนิยมเดินทางไปทำงานด้วยตัวเองในสัดส่วนที่สูงที่สุดและมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบันที่สัดส่วนอยู่ในระดับคงที่ที่ประมาณร้อยละ 50 โดยในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศด้วยตัวเอง 59,392 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 51 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด

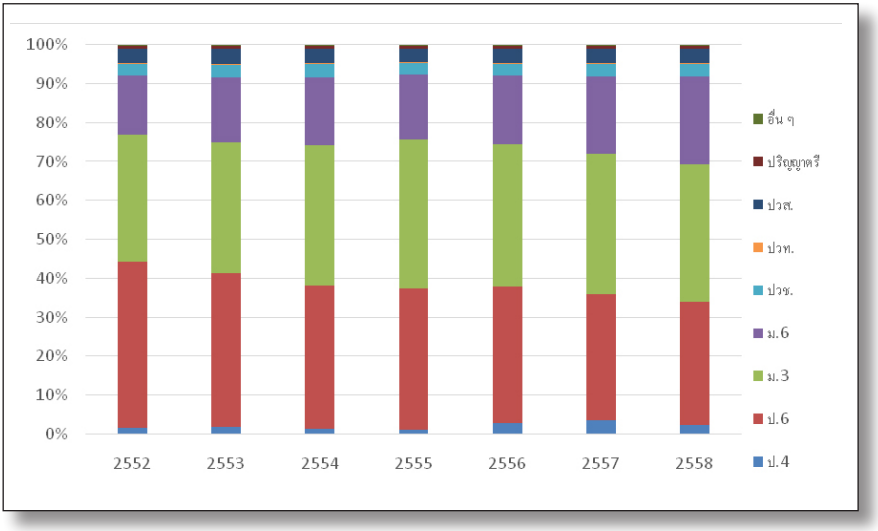
2.2 ใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชน

เป็นบริการของบริษัทเอกชนที่จะต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศกับกระทรวงแรงงานซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 185 บริษัท กระจายตัวอยู่ในภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ ที่เหลืออยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดอุดรธานี ในจำนวนนี้มีบริษัทจัดหางานที่ส่งคนงานไปทำงานที่ไต้หวันประมาณ 70-80 บริษัท (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์บริษัทจัดหางานเมื่อศุกร์ที่ 17 มิถุนายน 2559) กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางานมีขั้นตอนตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน คือ จะรับสมัครคนงานได้ต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน มีจำนวนตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศที่แน่นอนแล้วจะรับสมัครคนงานล่วงหน้าไม่ได้โดยบริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บค่าหัวได้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดและเรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วันก่อนเดินทาง ถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนดต้องคืนเงินให้คนหางานโดยทันที และต้องออกใบเสร็จรับเงินให้คนหางานไว้เป็นหลักฐาน บริษัทจัดหางานมีหน้าที่ต้องส่งคนงานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมจัดหางานประกาศรายชื่อไว้ ต้องส่งคนหางานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุญาต ต้องพาคนงานเข้ารับการฝึกอบรมจาก

เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง และต้องพาคนงานเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน แล้วแจ้งรายชื่อคนงานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานกงสุลไทยทราบภายใน 15 วันเพื่อการดูแลคุ้มครอง โดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยส่วนใหญ่นิยมเดินทางด้วยช่องทางนี้มากกว่าช่องทางอื่น ๆ เนื่องจากมีความรวดเร็วและกระบวนการไม่ยุ่งยากเหมือนช่องทางอื่น ๆ แม้ว่าค่าใช้จ่ายในการเดินทางจะสูงกว่าช่องทางอื่นมากก็ตาม

จากข้อมูลพบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2558 แรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวันในครั้งแรกเกือบทั้งหมดหรือคิดเป็นร้อยละ 98 เดินทางไปด้วยวิธีบริษัทจัดหางานส่งไป โดยในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจำนวน 26,582 คน เดินทางไปด้วยวิธีบริษัทจัดหางานส่ง แต่หากนับรวมแรงงานกลุ่ม Re-entry ไว้ในช่องทางเดินทางด้วยตนเองแล้ว สัดส่วนของแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในปี พ.ศ.2558 จะลดลงเป็นร้อยละ 77 แต่ยังเป็นสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับการเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ของแรงงานไทยในภาพรวมที่มีสัดส่วนของการเดินทางด้วยวิธีใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนที่มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 29 นอกจากนี้ สัดส่วนดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2548-2558 อีกด้วย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-9 อีกด้วย

แผนภูมิที่ 3-9 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันด้วยวิธีต่างๆ, พ.ศ. 2548-2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2.3 ใช้บริการจัดหางานของรัฐ การบริการจัดหางานของรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนหางานและอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไปไทยโดยไม่ต้องเสียค่าบริการนอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนฯ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง เป็นต้น โดยแรงงานเดินทางโดยใช้ช่องทางนี้เพราะค่าใช้จ่ายต่ำ ไม่เกิน 15,000 บาท แต่แรงงานต้องมีการทดสอบฝีมือหรือภาษาซึ่งเป็นอุปสรรคที่แรงงานบางส่วนไม่สามารถผ่านการคัดเลือก โดยในกรณีของไต้หวันโครงการจัดส่งโดยรัฐนี้มีชื่อว่า โครงการจ้างตรงสำหรับปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนคนงานเดินทางด้วยวิธีนี้ทั้งสิ้น 414 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1 ชไมพร และคณะ (2554)

กล่าวว่า เนื่องจากไทยและไต้หวันไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตต่อกัน จึงไม่มีความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ ฉะนั้น ความช่วยเหลือในเรื่องการจัดหางานหรือจัดส่งแรงงานจึงเป็นเรื่องของบริษัทจัดหางานเอกชนตลอดมา

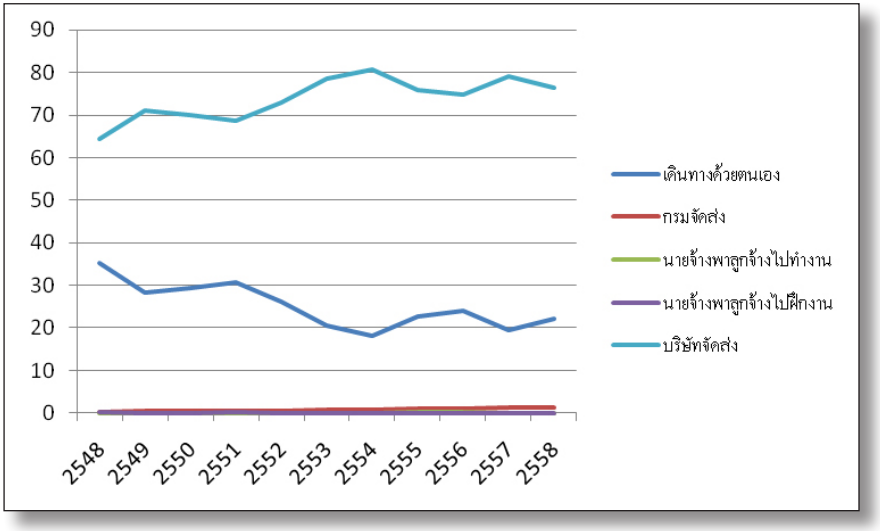
2.4 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน เกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างไทยติดต่อธุรกิจหรือประมูลงานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนไปทำงาน แรงงานที่เดินทางไปทำงานด้วยช่องทางนี้มีจำนวนไม่มากนัก โดยในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนเพียง 14 คน และส่วนมากเป็นงานประเภทก่อสร้างและติดตั้งเครื่องจักร

2.5 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งรับเอาเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานเดินทางไปด้วยช่องทางนี้ จำนวนเพียง 6 คน

3. ระดับการศึกษา

ร้อยละ 36 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในช่วงปี พ.ศ. 2552-2558 มีวุฒิศึกษาสูงที่สุดในระดับประถมศึกษาที่ 6 ร้อยละ 36 มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 18 มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 4 ปวส. ร้อยละ 3 ปวช. ร้อยละ 2 ประถมศึกษาปีที่ 4 และร้อยละ 1 ปริญญาตรี ทั้งนี้ สัดส่วนแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยม 6 มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากร้อยละ 15 ในปี พ.ศ. 2552 เป็นร้อยละ 23 ในปี พ.ศ. 2558 นอกจากนี้ สัดส่วนแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยม 3 ก็มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 33 ในปี พ.ศ. 2552 เป็นร้อยละ 35 ในปี พ.ศ. 2558 ในขณะที่สัดส่วนแรงงานที่จบการศึกษาประถม 6 หรือต่ำกว่าลดลงจากร้อยละ 44 ในปี พ.ศ. 2552 เป็นร้อยละ 35 ในปี พ.ศ. 2558 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-10

แผนภูมิที่ 3-10 : สัดส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน จำแนกตามระดับการศึกษา, พ.ศ. 2552-2558

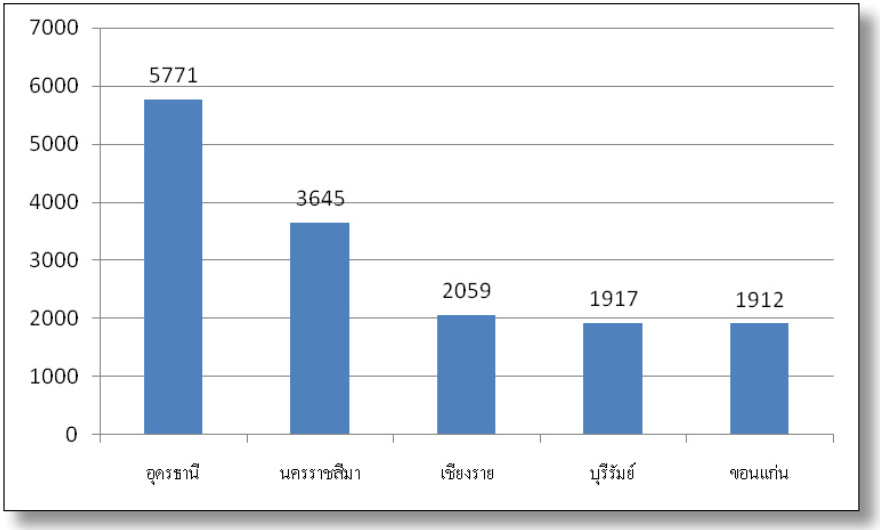


ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

4. ภูมิลำเนา

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่มีภูมิลำเนามาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในปี พ.ศ. 2558 จังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน 5 อันดับแรกดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-11 ได้แก่ อุดรธานี 5,771 คน นครราชสีมา 3,645 คน เชียงราย 2,059 คน บุรีรัมย์ 1,917 คน และขอนแก่น 1,912 คน หากพิจารณาในช่วงปี พ.ศ. 2552-2558 พบว่า ทั้ง 5 จังหวัดต่างติด 5 อันดับแรกทุกปี โดยมีจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่ส่งออกแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันจำนวนมากที่สุดเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอื่น ๆ

แผนภูมิที่ 3-11 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจำแนกตามภูมิลำเนา 5 อันดับแรก, พ.ศ. 2558

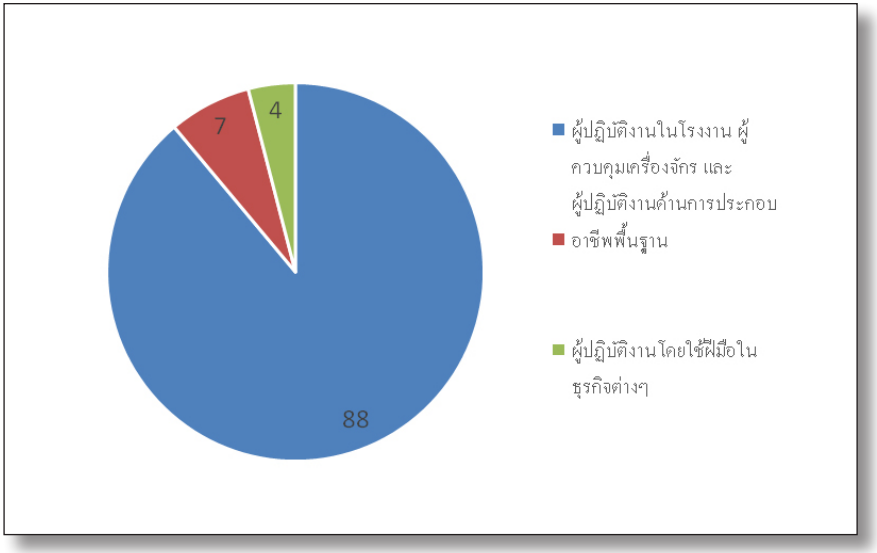


ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

5. ตำแหน่งงาน

แรงงานไทยส่วนใหญ่ในไต้หวันทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยในปี พ.ศ. 2558 แรงงานร้อยละ 88 หรือจำนวน 30,570 คน ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว โดยส่วนใหญ่ทำงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก ชิ้นส่วนอิเลคทรอนิคส์ และสิ่งทอรองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งอาชีพพื้นฐาน ได้แก่ กรรมกรหรือคนงานทำงานหนัก คิดเป็นร้อยละ 7 หรือจำนวน 2,295 คน และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ เช่น ช่างต่าง ๆ ร้อยละ 4 หรือจำนวน 1,397 คน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-12 หากพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนตำแหน่งงาน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2552-2558 สัดส่วนดังกล่าวไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก

แผนภูมิที่ 3-12 : ตำแหน่งงานของแรงงานไทยในไต้หวัน, พ.ศ. 2558



ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

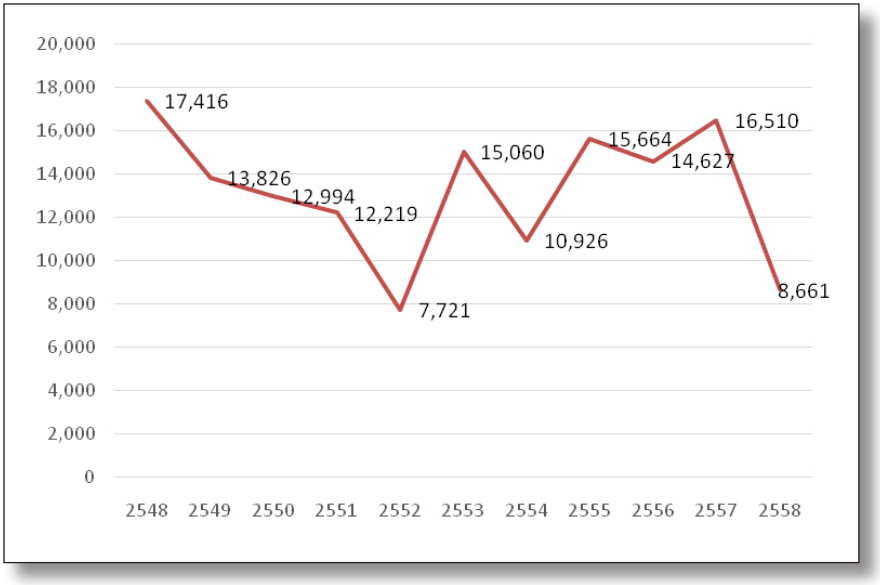
6. รายได้ส่งกลับ

ในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวันส่งเงินกลับประเทศจำนวน 8,661 ล้านบาท ซึ่งรายได้ส่งกลับในปี พ.ศ. 2557 คิดเป็นประมาณร้อยละ 0.18 ของจีดีพีของประเทศไทย[1] หากพิจารณาในช่วงปี พ.ศ. 2548-2558 พบว่า ยอดเงินส่งกลับมีความผันผวนโดยมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ. 2548-2552 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2553-2557 และกลับลดลงอีกในปี พ.ศ. 2558 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-13 หากพิจารณารายได้ส่งกลับต่อหัวของแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2558 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 185,153 บาทต่อคนต่อปี โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจาก 177,130 บาทต่อคนต่อปีในปี พ.ศ. 2548 เป็น 275,476 บาทต่อคนต่อปีในปี พ.ศ. 2557

[1] ตัวเลขจีดีพี ปี พ.ศ. 2558 ยังไม่เผยแพร่ขณะทำการวิจัย

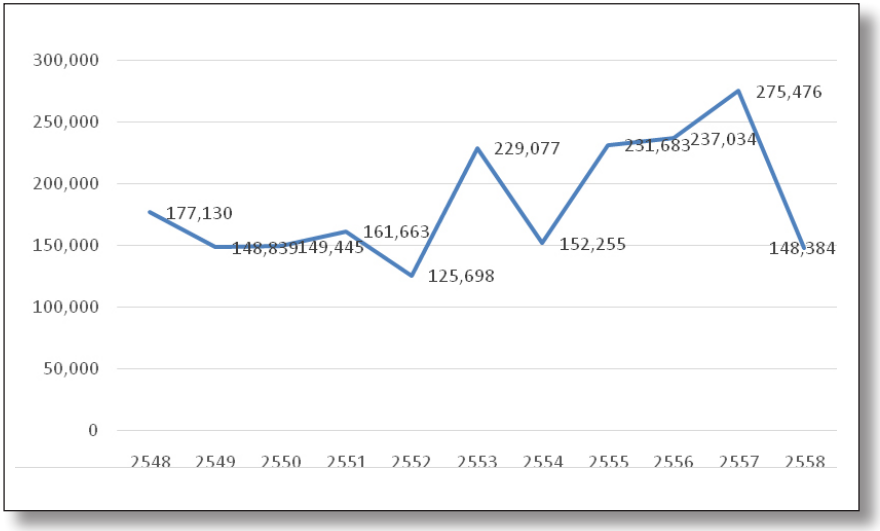
และกลับลดลงเหลือ 148,384 บาทต่อคนต่อปีในปี พ.ศ. 2558 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3-14 ซึ่งเงินส่งกลับนี้สะท้อนปริมาณเงินออมหรือรายรับหลังหักค่าใช้จ่ายในไต้หวันของแรงงานไทยว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และมีค่าเฉลี่ยประมาณเดือนละ 15,430 บาทต่อคน

แผนภูมิที่ 3-13 : รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน (ล้านบาท), พ.ศ. 2548-2558



ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย

แผนภูมิที่ 3-14 : รายได้ส่งกลับต่อหัวของแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวัน, พ.ศ. 2548-2558



ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย

บทที่ 4

นโยบายและการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บทที่ 4
นโยบายและการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

ในบทนี้จะกล่าวถึงนโยบายและการจ้างงานของไต้หวัน ไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติของผู้สมัครไปทำงาน กิจการที่แรงงานต่างชาติสามารถทำได้ ช่องทางการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ เงื่อนไขการจ้างงาน และข้อควรระวังสำหรับแรงงานที่ไปทำงานในไต้หวัน ดังนี้

4.1 นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

ไต้หวันมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 (ชไมพร และคณะ, 2554) คิดเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี จวบจนปัจจุบันที่ไต้หวันได้มีประสบการณ์ของการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศของตน โดยมีเหตุผลที่สามารถแบ่งตามการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเป็น 3 ช่วง[1] ดังนี้

[1] Lee (2008)

ระยะแรก (พ.ศ. 2535-2540) ใช้แรงงานต่างชาติเพื่อบรรเทาความขาดแคลนของแรงงานในโครงการก่อสร้างสาธารณะและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

ระยะที่สอง (พ.ศ. 2540-2548) ใช้แรงงานต่างชาติเพื่อเร่งพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจที่เน้นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม และเพื่อบรรเทาการขาดแคลนคนดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย

ระยะที่สาม (พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน) ใช้แรงงานต่างชาติที่ทำงานประเภท 3ส (เสี่ยงอันตราย สกปรก แสนสาหัส)

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของไต้หวันมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การว่าจ้างแรงงานต่างชาติถือเป็นส่วนเติมเต็มไม่ใช่การแทนที่

แรงงานต่างชาติทำงานเฉพาะในอุตสาหกรรมและอาชีพที่ทางการไต้หวันกำหนดเท่านั้น ไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด โดยแรงงานต่างชาติไม่สามารถทำงานในภาคบริการได้ อีกทั้งทางการไต้หวันได้มีการกำหนดว่านายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครแรงงานท้องถิ่นก่อนเป็นเวลา 15 วัน หากไม่มีแรงงานท้องถิ่นสนใจที่จะทำงาน นายจ้างจึงจะสามารถยื่นขออนุญาตต่อคณะกรรมการการแรงงาน (CLA) เพื่อขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ นอกจากนี้ ในภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้จะต้องเป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเท่านั้น ส่วนอุตสาหกรรมเพื่อการบริโภคภายในประเทศได้กำหนดไว้สำหรับแรงงานท้องถิ่นเท่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทเรื่องการแย่งงานคนในประเทศ นอกจากนี้ ยังมีการจำกัดปริมาณแรงงานต่างชาติด้วยการกำหนดโควตาการใช้แรงงานต่างชาติ เช่น ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตกำหนดไว้ที่ร้อยละ 40 ของแรงงานทั้งหมดของกิจการ ภาคก่อสร้างขึ้นอยู่กับมูลค่าการลงทุนของโครงการ งานพยาบาลในสถาบันให้จ้างได้ 1 คนต่อผู้ป่วย 3 คน เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพการคุ้มครองของแรงงานในไต้หวัน

ไต้หวันถูกจัดอันดับให้อยู่ในระดับ Tier 1 ใน Trafcking in Persons Report (TIPReport)[2] ซึ่งถือว่าได้ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการขจัดการค้ามนุษย์ตามกฎหมายมาโดยตลอดจนกระทั่งถูกจัดให้อยู่ใน Tier 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 - 2553 ซึ่งถือว่าได้ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายสหรัฐอเมริกากำหนด ไต้หวันจึงได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลให้ในปี พ.ศ.2554 ไต้หวันได้ถูกจัดให้กลับขึ้นมาอยู่ใน Tier 1 จนกระทั่งปัจจุบัน

ไต้หวันมีความพยายามที่จะลดปัญหาการกดขี่แรงงาน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ในเรื่องสิทธิมนุษยชนให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่นานาชาติให้การยอมรับ จึงได้มีการปรับปรุงสิทธิและสวัสดิการของแรงงานต่างชาติมาโดยตลอด นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีศูนย์ฮอทไลน์สายด่วนร้องเรียน 1955 ในทุกภาษา และให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรับเรื่องร้องเรียน ให้ความช่วยเหลือแจ้งเหตุ ขอคำปรึกษา รวมทั้งขอคำแนะนำในเรื่องต่างๆ ทำให้การช่วยเหลือสามารถเข้าถึงแรงงานต่างชาติได้มากที่สุด นอกจากนี้ ยังมีรายการวิทยุเพื่อเพื่อนคนงานไทยในไต้หวันที่ได้กระจายเสียงทั่วไต้หวัน รวมไปถึงหลายภาคของประเทศไทย โดย Radio Taiwan International ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน วัฒนธรรม และความเป็นอยู่ที่ไต้หวัน

คณะกรรมการการแรงงานได้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางการใช้แรงงานต่างชาติ สิทธิประโยชน์ ข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่าง ๆ ให้กับนายจ้างและแรงงานต่างชาติ ซึ่งสามารถช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องความเข้าใจ

---

[2]Trafcking in Persons Report เป็นรายงานประจำปีที่กระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาจัดทำขึ้นเพื่อเสนอรัฐสภาสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยจัดอันดับเป็น Tier ต่างๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

ไม่ตรงกันของทั้งสองฝ่าย ช่วยให้แรงงานต่างชาติสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม สังคม และการใช้ชีวิตอยู่ในไต้หวันได้เร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาข้อพิพาทที่นายจ้างมักจะอ้างว่าไม่รู้กฎระเบียบ หรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ต่อแรงงานต่างชาติ ซึ่งส่งผลไปถึงการกดขี่หรือเอาเปรียบแรงงานเหล่านี้มากจนเกินไป

นอกจากนี้ คณะกรรมการการแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่ดูแลแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศจัดกิจกรรมตามประเพณีให้กับแรงงานต่างชาติแต่ละประเทศตลอดทั้งปี ยกตัวอย่างเช่น เมื่อถึงวันสงกรานต์ก็มีการจัดงานให้แรงงานไทย อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมในแต่ละนิคมอุตสาหกรรม เช่น การประกวดสุขภาพของคนงาน การจัดกีฬาระหว่างนิคมอุตสาหกรรม การนำบุตรหลานของคนงานดีเด่นมาเยี่ยมคนงานที่ไต้หวันทำให้ภาครัฐสามารถตรวจสอบได้ว่า นายจ้างได้ดูแลแรงงานต่างชาติดีแค่ไหน และสามารถเข้าไปสอบถามแรงงานต่างชาติได้ว่า รู้สึกอย่างไรกับโรงงานเหล่านี้ ถือเป็นนโยบายอย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างให้คนงานมีความรู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองรวมทั้งยังเป็นการพัฒนามาตรฐานโรงงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดียิ่งขึ้น

แรงงานต่างชาติที่ตรวจพบว่าตั้งครรภ์สามารถอยู่ได้จนใกล้คลอดประมาณ 5-6 เดือน แล้วจึงส่งกลับประเทศ โดยได้รับการตรวจ ดูแล และวิเคราะห์ของแพทย์ในทุก ๆ เดือน เนื่องจากเข้าใจว่าแรงงานต่างชาติยังมีภาระในเรื่องหนี้สินและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จึงต้องยืดเวลาให้สามารถทำงานอยู่ในไต้หวันต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม ไต้หวันยังยืนยันว่าไม่อนุญาตให้แรงงานคลอดในไต้หวันซึ่งถือว่าเป็นการป้องกันปัญหาผู้ติดตามและปัญหาอื่น ๆ ที่อาจจะตามมาในระยะยาว

นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานพัฒนาภาคเอกชน (NGOs) ที่คอยทำงานช่วยเหลือแรงงานต่างชาติที่ไต้หวันรวม 6 องค์กร โดย 5 องค์กรแรกอยู่ที่ไทเป ได้แก่ มูลนิธิช่วยเหลือคนต่างชาติแก้ปัญหาทางกฎหมาย (Legal Aid Foundation) ศูนย์บริการสังคมแคทอลิค สมาคมห่วงใยแรงงานต่างชาติ สมาคมแรงงานนานาชาติ และศูนย์ช่วยเหลือแรงงานโฮปเวิร์คเกอร์เซ็นเตอร์ (Hope Worker Center) และอีกแห่งตั้งอยู่ที่เกาสง ได้แก่ องค์กร Labour Concern Center – Presbyterian Church Taiwan

3. ระบบการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติที่มีประสิทธิภาพ

มีการจัดเก็บข้อมูลด้วยบาร์โคด (Barcode) ทำให้นายจ้างสามารถตรวจสอบประวัติของคนงานได้ และภาครัฐสามารถตรวจสอบจำนวนการจ้างงานแรงงานต่างชาติและสถานที่ทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

4. รักษาจำนวนแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศให้สมดุลกัน

คณะกรรมการการแรงงานพยายามไม่พึ่งพิงแรงงานต่างชาติจากประเทศใดประเทศหนึ่งในจำนวนที่มากเกินไป แต่จะพยายามกระจายแหล่งนำเข้าจากประเทศต่าง ๆ เพื่อรักษาสมดุลและลดความเสี่ยงในเรื่องความมั่นคงของประเทศ

5. การปรับเปลี่ยนนโยบายไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ไต้หวันมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้มีความยืดหยุ่นเท่าทันสถานการณ์ ยกตัวอย่างเช่น ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ส่งผลให้กิจการบางแห่งต้องปิดตัวลง หรือย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่น ทางการไต้หวันจึงประกาศลดการนำเข้าแรงงานต่างชาติลง

6. แก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีจากนายจ้าง

ปัจจัยหนึ่งที่คณะกรรมการการแรงงานไต้หวันใช้ในการกำหนดโควตาของกิจการและบริษัทจัดหางาน คือ อัตราการหลบหนีของแรงงานต่างชาติ กล่าวคือ หากการหลบหนีของแรงงานต่างชาติของกิจการอยู่ในอัตราที่สูงขึ้นจำนวนโควตาที่กิจการนั้นได้รับจัดสรรจะลดลง หากบริษัทจัดหางานมีอัตราการหลบหนีเกินเกณฑ์ที่กำหนด จะถูกเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทจัดหางานภายใต้เงื่อนไขอื่น ๆ ประกอบ เช่น พฤติกรรมของนายจ้างและระยะเวลาทำงานของแรงงาน โดยบริษัทจัดหางานไม่ต้องรับผิดชอบในกรณีที่ทำงานเกิน 3 เดือน

4.2 การจ้างแรงงานต่างชาติในไต้หวันในปัจจุบัน

ไต้หวันจ้างแรงงานต่างชาติจาก 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม และมองโกเลีย ทางการไต้หวันอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้าไปทำงานระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 12 ปี และกำลังขยายเวลาเพิ่มขึ้นเป็น 15 ปี โดยการเข้ามาแต่ละรอบจะทำงานได้ 3 ปี แล้วจะต้องเดินทางออกจากไต้หวันอย่างน้อย 1 วัน แล้วจึงสามารถกลับเข้ามาทำงานในรอบที่ 2 3 และ 4 ได้ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า มีการขยายระยะเวลาการทำงานขึ้นเรื่อย ๆ จากปี พ.ศ. 2535 ที่อนุญาตให้ทำงานได้เพียง 2 ปีเท่านั้น โดยไม่สามารถต่อสัญญาได้อีก ทั้งนี้ มีแนวโน้มว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยคนงานไม่ต้องเดินทางกลับเมื่อทำงานครบ 3 ปีในแต่ละรอบ แต่สามารถอยู่ทำงานต่อได้เลย ซึ่งจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอย่างมาก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการคือ สำหรับแรงงานต่างชาติที่ทำงานดี สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่จำกัดระยะเวลาทำงานที่ 15 ปี ทำให้แรงงานได้รับสวัสดิการจากประกันสังคมได้อย่างเต็มที่

แรงงานต่างชาติในไต้หวันแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานในภาคเศรษฐกิจที่เพิ่มผลผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงานในภาคเกษตร ประมง ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต และแรงงานในภาคสวัสดิการสังคม เช่น แม่บ้าน ดูแลผู้สูงอายุและเด็ก คนดูแลผู้ป่วยภายในบ้านและสถานพยาบาล สังเกตว่าไต้หวันไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในภาคบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร นวด งานบ้าน เป็นต้น ในการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครแรงงานชาวไต้หวันก่อน หากไม่มีแรงงานท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน นายจ้างจึงจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาแทนที่หรือแย่งงานของแรงงานท้องถิ่นได้

4.2.1 คุณสมบัติของผู้สมัครไปทำงานในไต้หวัน

1. เพศชาย/หญิง อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ถ้าสมัครจ้างตรงออนไลน์ต้องมีอายุ 25-45 ปี
2. ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา
3. ไม่เป็นโรคต้องห้ามที่ทางการไต้หวันกำหนดมิให้เดินทางเข้าประเทศ ได้แก่ โรคเอดส์ วัณโรค กามโรค โรคเรื้อน หัด และหัดเยอรมัน อาการทางจิต ไข้มาลาเรีย เป็นต้น
4. มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งที่สมัคร

4.2.2 กิจการที่แรงงานต่างชาติสามารถทำได้

แรงงานต่างชาติที่รัฐบาลไต้หวันอนุญาตให้เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานไต้หวัน จะสามารถทำงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมก่อสร้าง

โครงการเพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของประเทศที่รับผิดชอบ

โดยหน่วยงานของรัฐ นักลงทุนหลักในอุตสาหกรรมการผลิตและบริษัทที่ประมูลโครงการการก่อสร้างโรงเรียนทั้งโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน โครงการก่อสร้างหน่วยงานสวัสดิการสังคม และโครงการก่อสร้างโรงพยาบาล สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ ส่วนโครงการก่อสร้างที่เป็นการลงทุนภาคเอกชนจะต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานภาครัฐจึงจะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้

2. อุตสาหกรรมการผลิต

โครงการการลงทุนที่สำคัญในอุตสาหกรรมการผลิตจะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนมากขึ้นและโอกาสการทำงานที่สูงขึ้น โดยจะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานให้กับธุรกิจสำหรับการส่งออกเท่านั้น ซึ่งสำนักงานพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrial Development Bureau) กระทรวงเศรษฐการ (Ministry of Economic Affairs) ได้จำแนกโครงการซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของการผลิตภาคอุตสาหกรรมออกเป็น[3]

1. อุตสาหกรรมที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม (Non-tradition al industry) คือ มีจำนวนการลงทุนทั้งหมดมากกว่า 52,775 ล้านบาท และ การลงทุนในเครื่องจักรมากกว่า 31,665 ล้านบาท

2. อุตสาหกรรมแบบดั้งเดิม (Traditional industry) คือ มีจำนวนการลงทุนทั้งหมดมากกว่า 21,110 ล้านบาท และ การลงทุนในเครื่องจักรและโรงงานมากกว่า 10,555 ล้านบาท

3. พี่เลี้ยงเด็กหรือผู้ช่วยงานบ้านสำหรับผู้บริหารต่างชาติ

ครอบครัวที่มีลูกอายุต่ำกว่า 3 ปี ลูกฝาแฝด จะสามารถจ้างแม่บ้านชาวต่างชาติได้ นอกจากนั้น นักลงทุนชาวต่างชาติ CEO ต่างชาติ และ

[3]อ้างอิงอัตราแลกเปลี่ยนอ้างอิงวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ.2555โดย 1 TWD = 1.0555 THB

ผู้บริหารต่างชาติที่มีระดับเป็นผู้จัดการที่มีเงินเดือนถึงระดับที่กำหนดจะสามารถยื่นขอเพื่อจ้างผู้ช่วยดูแลบ้านชาวต่างชาติได้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนจากต่างประเทศ

4. ผู้ดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย ทั้งผู้อนุบาลและสถาบันการอนุบาล

ครอบครัวหรือสถาบันที่มีความต้องการจ้างผู้ดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วยที่ดำเนินการโดยระบบสวัสดิการ จะสามารถจ้างชาวต่างชาติได้ โดยจะพิจารณาเป็นรายกรณี

5. การเกษตร, ป่าไม้, ประมงและการกสิกรรม

หากงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีแรงงานต่างชาติทำงานจนครบจำนวนโควตาขั้นต่ำของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว แรงงานต่างชาติที่เหลือจึงจะสามารถทำงานในภาคการเกษตร ป่าไม้ ประมงและการกสิกรรมนี้ได้ ซึ่งในภาคการประมงนั้นรัฐบาลมีจุดมุ่งหมายจ้างแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยพัฒนาการประมงไต้หวันให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

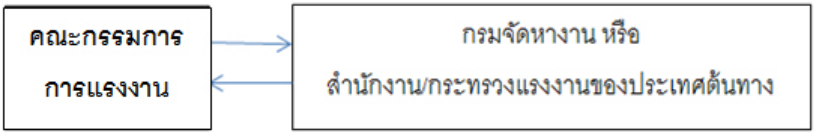
4.2.3 ช่องทางการนำเข้าแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

การนำเข้าแรงงานต่างชาติของไต้หวันมี 4 ช่องทาง ดังนี้

1. ผ่านโครงการรัฐ

ไต้หวันได้ทำข้อตกลงแรงงานทวิภาคี/บันทึกความเข้าใจเรื่องการจ้างแรงงานต่างชาติกับประเทศไทยเมื่อเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2545 นอกจากประเทศไทยแล้ว ยังได้ทำร่วมกับประเทศเวียดนามฟิลิปปินส์ มองโกเลียและอินโดนีเซีย โดยคณะกรรมการการแรงงาน (CLA) ซึ่งได้รับการยกระดับเป็นกระทรวงแรงงานเมื่อปี พ.ศ. 2557 จะแจ้งจำนวนแรงงานที่ต้องการหรือโควตาให้กับกรมจัดหางานหรือสำนักงาน/กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางทราบและมีการจัดส่งแรงงานตามที่ตกลง

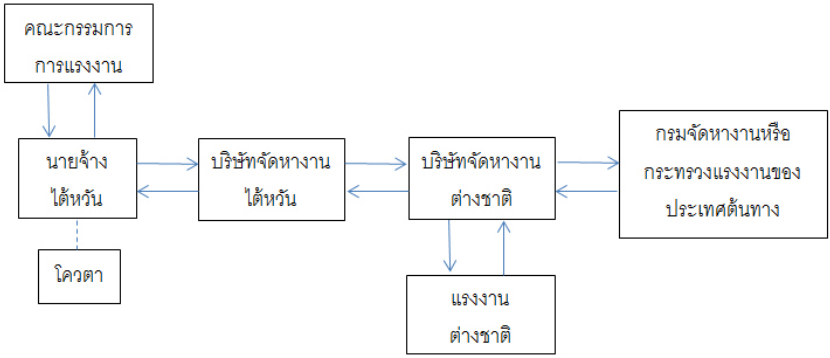
แผนภูมิที่ 4-1 แสดงระบบการไปทำงานผ่านโครงการรัฐ



2. ผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน

แรงงานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศแต่ไม่สามารถหางานเองได้อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ โดยบริษัทจัดหางานเอกชนดังกล่าวต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศกับนายทะเบียนจัดหางานกลาง แรงงานต้องเสียค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่กฎหมายกำหนดและควรต้องตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานนั้นสามารถดำเนินการได้ โดยกระบวนการจะเริ่มจากทางนายจ้างประกาศรับสมัครแรงงานท้องถิ่นเป็นเวลา 15 วัน หากประกาศแล้วไม่มีแรงงานท้องถิ่นคนใดสนใจมาสมัครงาน นายจ้างจึงจะแจ้งจำนวนแรงงานต่างชาติที่ต้องการจ้างไปยังคณะกรรมการการแรงงาน เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการการแรงงาน นายจ้างจึงจะติดต่อกับบริษัทจัดหางานไต้หวันเพื่อหาคนงานในประเทศต่าง ๆ ทางบริษัทจัดหางานไต้หวันจะส่งโควตามายังบริษัทจัดหางานของประเทศต้นทาง จากนั้นบริษัทจัดหางานประเทศต้นทางจะต้องยื่นขอจำนวนแรงงานกับสำนักงานแรงงานต่างชาติ กรมการจัดหางานหรือกระทรวงแรงงานของประเทศต้นทาง เมื่อได้รับอนุญาตแล้วบริษัทจัดหางานของประเทศต้นทางจึงติดต่อกับคนงานที่ต้องการจะไปทำงานไต้หวันแล้วจึงส่งคนงานไปยังไต้หวัน โดยบริษัทจัดหางานไต้หวันจะรับผิดชอบส่งคนงานเข้าโรงงานและทำหน้าที่ดูแลคนงานต่อไป

แผนภูมิที่ 4-2 แสดงระบบการไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน

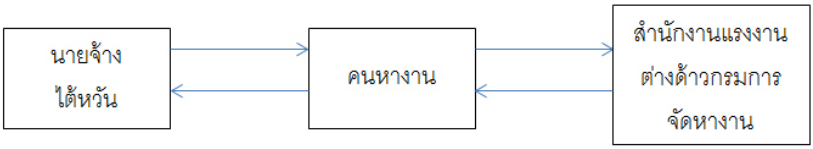


3. เดินทางด้วยตนเอง

แรงงานบางคนสามารถติดต่อหางานจากนายจ้างในต่างประเทศได้เองโดยตรงหรือโดยการแนะนำของเพื่อนฝูงญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศ เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว นายจ้างต้องส่งสัญญาจ้างและหลักฐานการเข้าประเทศโดยถูกต้องมาให้แรงงานก่อนการเดินทาง[4] เพื่อคนงานเหล่านั้นจะใช้เป็นหลักฐานยื่นต่อสำนักงานแรงงานต่างชาติ กรมจัดหางานของประเทศต้นทางในการขออนุญาตไปทำงานไต้หวัน ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่รัฐกำหนด เมื่อได้รับอนุญาตแล้วคนงานจึงจะสามารถเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันได้

[4]ในกรณีของประเทศไทย ก่อนการเดินทางแรงงานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วันรวมทั้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญาหรือการต่อสัญญาจ้างด้วย(สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา(กรุงไทเป), 2553

แผนภูมิที่ 4-3 แสดงระบบการไปทำงานด้วยการเดินทางด้วยตัวเอง

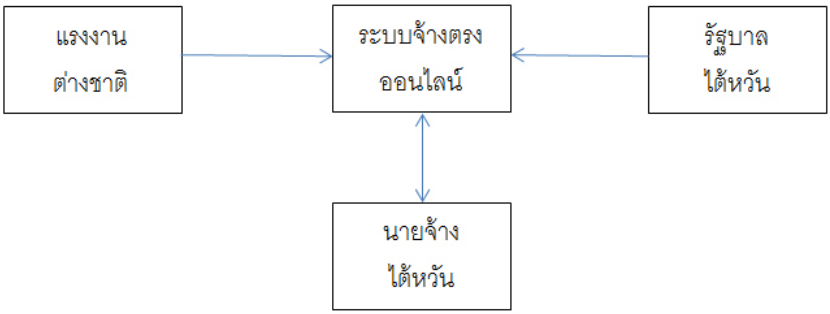


4. จ้างตรงออนไลน์[5]

คณะกรรมการการแรงงานของไต้หวันประกาศว่า เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2555 เป็นต้นไป จะเปิดให้บริการนายจ้างจ้างตรงแรงงานต่างชาติทั้งคนเก่าและใหม่ ผ่านระบบออนไลน์หรือผ่านการคัดเลือกคนงานทางอินเตอร์เน็ต โดยไม่ผ่านการจัดส่งของบริษัทจัดหางานส่งผลให้นายจ้างและแรงงานต่างชาติประหยัดค่าบริการจัดหางานได้ไม่ต่ำกว่าคนละ 66,496.50 บาทขึ้นไป อีกทั้งประหยัดเวลาในการนำเข้าแรงงานต่างชาติจาก 3 เดือนเหลือเพียง 30 วันด้วยระบบบริการครบวงจร หรือ One Stop Service นายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติแล้วสามารถเข้าอินเตอร์เน็ทคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่ตนต้องการ จากนั้นระบบจะส่งข้อมูลให้กระทรวงแรงงานของประเทศนั้น ๆ ช่วยประสานกับตัวคนงานที่ได้รับเลือกและหากคนงานตกลงรับเงื่อนไขของนายจ้างทางกระทรวงแรงงานจะอำนวยความสะดวกในการเดินเรื่องมาทำงานที่ไต้หวันโดยไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางาน คนงานไม่ต้องเสียค่าหัวคิว โดยจะรับผิดชอบเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานที่ไต้หวัน เช่น ค่าตัวเครื่องบินค่าตรวจโรค ค่าทำพาสปอร์ตและค่าธรรมเนียมขอวีซ่า รวมแล้วเพียงหนึ่งหมื่นเศษ ๆ เท่านั้น ซึ่งระบบนี้เป็นการร่วมมือกับประเทศผู้ส่งออกแรงงาน เช่น ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม

[5] ข้อมูลจาก http://rti-thai-kunpol.blogspot.com/2011/12/1-55-63000.html

แผนภูมิที่ 4-4 แสดงระบบการไปทำงานผ่านการจ้างตรงออนไลน์



4.2.4 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันผ่านช่องทางบริษัทจัดหางานจะมีค่าใช้จ่ายหลัก ๆ คือ ค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ก่อนเดินทาง คณะกรรมการการแรงงานของไต้หวัน มีมาตรการเกี่ยวกับการจัดเก็บค่าหัวคิวที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน ดังนี้

1. ประเทศผู้ส่งออกแรงงานต้องแยกค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายออกจากกัน และเสนอให้บริษัทจัดหางานไทยเก็บค่าบริการจัดหางานจากคนหางานได้ในอัตราไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ 1 เดือน

2. ประเทศผู้ส่งออกแรงงานต้องตัดรายการค่าซื้อตำแหน่งงานจากไต้หวันออกจากค่าบริการจัดหางาน พร้อมประกาศให้บริษัทจัดหางานไต้หวันห้ามเรียกรับเงินขายตำแหน่งงานจากแรงงานไทยอีกตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2544 เป็นต้นมา

3. แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไต้หวันหลังวันที่ 9 พฤศจิกายน 2544 จะเสียค่าบริการดูแลให้แก่บริษัทจัดหางานไต้หวันเป็นรายเดือนตาม

อัตราที่กำหนดลดหลั่นไปตามจำนวนปีที่ทำงานอยู่ คือ ปีที่ 1-3 และกำหนดให้ค่าบริการดูแลในรอบที่สองกับนายจ้างรายเดิมเท่ากับปีที่ 3 ตลอดสัญญา

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานของประเทศไทย ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. 2547 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. กำหนดอัตราค่าบริการเป็นอัตราเดียวทุกประเทศต่อสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า 1 ปี กรณีสัญญาจ้างน้อยกว่า 1 ปี ให้ลดค่าบริการลงตามส่วน โดยกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานได้ไม่เกินจำนวน 1 เท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนงานได้รับในเดือนแรก

2. กำหนดค่าใช้จ่ายในการจัดหางานแตกต่างกันตามฐานเงินเดือนของแต่ละประเทศ อนุญาตให้เรียกเก็บได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่ระเบียบกำหนดคือ ไม่เกิน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนงานได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลา 90 วันแรกที่คนหางานเข้าไปทำงาน ทั้งนี้ สำหรับไต้หวัน สัญญาจ้างน้อยกว่า 2 ปี ให้เรียกรับค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินจำนวน 2.5 เท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานได้รับในเดือนแรก

3. กำหนดค่าใช้จ่ายในการจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะเรียกรับจากคนหางานได้ประกอบด้วยค่าใช้จ่าย 2 ส่วน คือ

3.1 ค่าจัดหาตำแหน่งงาน

3.2 ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในการจัดการให้คนหางานได้เข้าทำงาน ได้แก่ ค่ารับรองเอกสาร ค่าแปลเอกสาร ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า)

4. กำหนดรายการค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนหางาน ซึ่งห้ามผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเก็บจากคนหางาน เป็นภาระส่วนตัวที่คนหางานต้องจ่ายเอง ได้แก่

4.1 ค่าหนังสือเดินทาง

4.2 ค่าตรวจสุขภาพ

4.3 ค่าทดสอบฝีมือ

4.4 ค่าโดยสารเครื่องบิน

4.5 ค่าธรรมเนียมสนามบิน

4.6 ค่าอบรมภาษา และวัฒนธรรมในการเข้าไปทำงานในต่างประเทศ

ดังนั้นในปัจจุบันมีการกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บได้คิดเป็นไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือนที่คนงานได้รับ ทั้งนี้เดิมทีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 มีการแข่งขันแย่งงานกันของคนงานไทยในอัตราที่สูงมาก นั่นคือ มีคนงานไทยต้องการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจำนวนมาก ทำให้ค่าบริการจัดหางานอยู่ในอัตราที่สูงถึง 150,000-200,000 บาท ภาครัฐจึงได้พยายามเข้าไปควบคุม โดยในปี พ.ศ. 2539 รัฐบาลกำหนดให้บริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการได้ในอัตราไม่เกิน 56,000 บาท พอเกิดวิกฤตต้มยำกุ้งขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ส่งผลให้ค่าเงินบาทอ่อนตัวลงอย่างมาก ทำให้คนงานได้รับเงินเดือนจากการไปทำงานที่ไต้หวันเพิ่มสูงขึ้นเมื่อคิดเป็นเงินบาท อีกทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดหางานเมื่อคิดเป็นเงินบาทก็แพงขึ้นด้วย ทำให้มีการกำหนดอัตราค่าบริการโดยคิดเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือนเพื่อไม่ให้แปรผันตามอัตราแลกเปลี่ยน

ทั้งนี้ อัตราค่าบริการ 1 เท่าถูกกำหนดโดยกฎหมาย ส่วนอัตราค่าใช้จ่ายไม่เกิน 3 เท่านั้น ถูกกำหนดตามระเบียบกระทรวงฯ ซึ่งตัวเลข

3 เท่านั้นถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยมีการประชุมร่วมกันหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประชุมกันโดยใช้เวลานานเพื่อพิจารณาอัตราที่เหมาะสม โดยอัตราค่าใช้จ่าย 3 เท่านี้เป็นค่าการตลาด ค่าติดต่อเพื่อจัดหางานให้กับคนงาน ค่าดูแลคนงาน นอกจากนี้ ยังครอบคลุมค่าใช้จ่ายเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างการทำงานอีกด้วย ซึ่งขณะนี้สมาคมการจัดหางานไทยไปต่างประเทศได้ประชุมกัน เพื่อขอแก้ระเบียบกระทรวงฯ ปี พ.ศ. 2547 เพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายจาก 3 เท่าเป็น 2 เท่า ซึ่งใกล้เคียงกับอัตราที่บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่จัดเก็บกันในปัจจุบัน เพื่อให้อัตราค่าบริการเหมาะสมไม่สูงเกินไปซึ่งจะส่งผลให้บริษัทจัดหางานบางแห่งเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูงกว่าบริษัทฯอื่น ๆ และนำเงินนี้ไปจ่ายใต้โต๊ะเพื่อซื้อตำแหน่งงาน

ในปัจจุบันบริษัทจัดหางานไทยไปไต้หวันจำนวนประมาณ 70-80 แห่ง ส่วนใหญ่เรียกเก็บค่าบริการเท่า ๆ กันในอัตรา 65,000 บาท ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอัตรากฎหมายกำหนด ที่สามารถเรียกเก็บได้สูงถึง 88,000 บาท (4 เท่าของ 22,000 บาท) หากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ อีก 3 ประเทศที่ส่งคนงานไปไต้หวัน พบว่า ประเทศเวียดนามมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงถึง 150,000-180,000 บาท รองลงมาได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย 100,000 บาท และฟิลิปปินส์ 50,000 บาท โดยสังเกตว่า ค่าบริการจัดหางานนี้เป็นไปตามกลไกตลาด หากมีความต้องการของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมาก จะเกิดการแย่งซื้อตำแหน่งงานในอัตราที่สูง ค่าบริการจัดหางานก็สูงขึ้นด้วย ซึ่งแม้จะมีกฎหมายออกมาเพื่อตั้งเพดานควบคุมอัตราค่าบริการจัดหางาน ในทางปฏิบัติกระทำได้ยากในการควบคุม อย่างไรก็ดี ในกรณีประเทศไทย เนื่องจากมีความต้องการไปทำงานของคนงาไทยน้อยลง ทำให้อัตราค่าบริการไม่สูงเท่าเมื่อก่อนแต่หากเปรียบเทียบกับการจัดส่งโดยรัฐ[49] ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเพียง 15,000 บาท ครอบคลุมค่าทำวีซ่า ค่าตรวจโรค ตั๋วเครื่องบิน เป็นต้น

แล้ว แสดงว่า บริษัทจัดหางานได้รับส่วนต่างของค่าใช้จ่ายอยู่ในอัตรา 50,000 บาท

นอกเหนือจากค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายข้างต้นแล้ว แรงงานจะมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ต้องจ่ายในไต้หวัน ดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน (เหรียญไต้หวัน)
1. เบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน	360 ขึ้นไปต่อเดือน
2. เบี้ยประกันกองทุนประกันสุขภาพแรงงาน	295 ต่อเดือน
3. ภาษีเงินได้	ร้อยละ 6-20
4. ค่าอาหารและที่พัก	ไม่เกิน 2,500 ต่อเดือน
5. ค่าดูแล	ปีแรก 2,500 ปีที่สอง 1,700 ปีที่สาม 1,500 ต่อเดือน
6. ค่าใบถิ่นที่อยู่หรือค่าใบอนุญาตทำงาน	ปีละ 1,500
7. ค่าตรวจโรค	ครั้งละ 1,500

หมายเหตุ

1. เบี้ยประกันขึ้นอยู่กับวงเงินที่เอาประกัน
2. ภาษีเงินได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่อยู่ในไต้หวันและจำนวนเงินได้
3. ค่าอาหารและที่พักขึ้นอยู่กับนายจ้างแต่ต้องไม่เกิน 2,500 เหรียญไต้หวัน/เดือน
4. การตรวจโรค เมื่อเดินทางถึง และเมื่อทำงานครบปี ๆ ละ 1 ครั้ง

สำหรับการจ่ายภาษีเงินได้ คนงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานไต้หวันต้องเสียภาษีเงินได้ ซึ่งทางการไต้หวันกำหนดดังนี้

ก. คนงานต่างชาติที่พำนักในไต้หวันไม่ครบ 183 วัน ใน 1 ปีภาษี (1 มกราคม - 31 ธันวาคม) จะต้องเสียภาษีเงินได้โดยไม่สามารถขอรับคืนได้ ดังนี้

- กรณีรายได้รวมต่อเดือนไม่เกิน 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือไม่เกิน 28,909 เหรียญไต้หวัน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราร้อยละ 6

- กรณีรายได้รวมต่อเดือนเกิน 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือเกิน 28,909 เหรียญไต้หวัน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราร้อยละ 18

ข. คนงานต่างชาติที่พำนักในไต้หวัน ครบ 183 วัน ใน 1 ปีภาษี (1 มกราคม - 31 ธันวาคม) จะสามารถหักส่วนยกเว้นค่าลดหย่อนค่าใช้จ่ายต่อปีได้ โดยในปี พ.ศ. 2558 กำหนดเป็นเงิน 303,000 เหรียญไต้หวัน และหากเงินได้สุทธิหลักจากหักค่าลดหย่อนค่าใช้จ่ายแล้ว ไม่เกิน 520,000 เหรียญไต้หวัน จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 5

ค. หากคนงานต่างชาติผ่านการพำนักในไต้หวันครบ 183 วันใน 1 ปีภาษีที่ผ่านมาต้องการจะเดินทางกลับประเทศ แต่ในปีนั้นพำนักในไต้หวันไม่ครบ 183 วัน จะต้องเสียภาษีเงินได้โดยไม่สามารถขอรับคืนได้ ดังนี้

- กรณีรายได้รวมต่อเดือนไม่เกิน 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือไม่เกิน 28,909 เหรียญไต้หวัน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราร้อยละ 5

- กรณีรายได้รวมต่อเดือนเกิน 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือเกิน 28,909 เหรียญไต้หวัน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราร้อยละ 18 ในทางปฏิบัติ นายจ้างอาจหักภาษี ณ ที่จ่ายล่วงหน้าเกินกว่าที่ต้องเสียจริง และเมื่อถึงกำหนดรายงานภาษีประจำปี (ทุกเดือนพฤษภาคมของปีถัดไป) นายจ้างจึงจะยื่นเรื่องต่อกรมสรรพากร ขอรับเงินคืนภาษีที่จ่ายเกินให้คนงาน ซึ่งจะต้องใช้เวลาประมาณ 3-4 เดือน

4.2.5 เงื่อนไขการจ้างงานที่ระบุในสัญญาจ้างแรงงานไทยในไต้หวัน ดังนี้

1. ค่าจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเองในเรื่องของค่าจ้าง กรณีที่กิจการของนายจ้างอยู่ในข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

ค่าจ้างจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดไม่ได้ ซึ่งปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคนงานทั่วไป เดือนละ 20,008 เหรียญไต้หวัน ส่วนตำแหน่งช่างทั่วไป ช่างฝีมือ และช่างฝีมือระดับสูง อัตราค่าจ้างเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างงาน และไม่มีหลักประกันว่านายจ้างจะมีงานล่วงเวลาให้ทำเสมอไป โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักภาษีเงินได้ เบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน และเบี้ยประกันสุขภาพได้ ทั้งนี้ นายจ้างสามารถรวมค่าที่พักและอาหารเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างได้ แต่ไม่เกินเดือนละ 2,500 เหรียญไต้หวันตามแต่จะตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง

กรณีระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญาไม่ถึง 1 ปี เมื่อครบสัญญาจ้าง หากนายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้าง โดยไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างชดเชยให้จนครบราะยะเวลาการจ้าง 1 ปี

กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงขยายเวลาการจ้างของสัญญาออกไป นายจ้างต้องส่งสำเนาสัญญาจ้างที่ขยายระยะเวลาแล้วไปยังสำนักงานแรงงานไทยประจำไต้หวัน หรือหนังสืออนุญาตให้ขยายระยะเวลาการจ้างจากหน่วยราชการไต้หวันที่รับผิดชอบ โดยอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างตามสัญญาจ้างฉบับใหม่จะต้องเท่ากับหรือดีกว่าสัญญาจ้างฉบับเดิม

2. เวลาทำงาน

สำหรับกิจการที่อยู่ในข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งนี้ หลังจากลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 นาที

ในกรณีมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น หรือมีเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดหมายล่วงหน้าเกิดขึ้น และนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติ นายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้เมื่อ

รวมเข้ากับชั่วโมงทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง และเมื่อรวมจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมง

3. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

หากลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติจะได้รับค่าล่วงเวลาดังนี้

เมื่อทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง เมื่อทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง ทั้งนี้ การขยายเวลาปฏิบัติงานต้องได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน กรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการต้องได้รับมติเห็นชอบจากการประชุมร่วมกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหารเมื่อมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นหรือมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนล่วงหน้าเกิดขึ้น ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติ ก็อาจขยายเวลาทำงานและสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ทั้งนี้ นายจ้างต้องแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างเป็น 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง

ถ้าลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดงาน วันหยุดพักผ่อน ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในวันหยุดนั้นเพิ่มจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างปกติรายชั่วโมง

4. วันหยุดพักและการลางาน

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 วัน นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดงานสำหรับวันหยุด (ราชการ) ทุกประเภทวันแรงงาน และวันอื่น ๆ ที่ประกาศกำหนดโดยทางการไต้หวัน โดยได้รับค่าจ้าง และเมื่อทำงานครบ 1 ปี นับแต่

ปีที่ 2 เป็นต้นไป จะได้รับวันหยุดพักพิเศษประจำปีโดยมีค่าจ้าง ปีละ 7 วัน โดยได้รับค่าจ้างสำหรับการลาป่วยไม่เกิน 30 วันใน 1 ปี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง

5. อาหารและที่พัก

นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างอย่างน้อย 3 มื้อต่อวัน ซึ่งรวมทั้งในวันหยุดงาน และในระหว่างการลาป่วย และตกลงจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะให้ลูกจ้าง โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายตลอดระยะเวลาตามสัญญา ลูกจ้างจะต้องอาศัยในสถานที่ที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ กรณีจำเป็นนายจ้างอาจหักเงินค่าอาหารและค่าที่พักเป็นเงินไม่เกินจำนวน 2,500 เหรียญไต้หวันต่อเดือนจากเงินเดือนของลูกจ้าง

6. การประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพ

ระหว่างการจ้างงาน ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพซึ่งการกำหนดค่าเบี้ยประกันและเงินทดแทนเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายการประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพของไต้หวัน กล่าวคือ แรงงานต่างชาติที่มีใบถิ่นที่อยู่จะต้องเข้าประกันสุขภาพทุกคนนับจากวันที่เข้าทำงานวันแรก นายจ้างจะต้องเข้าประกันสุขภาพ โดยต้องจ่ายเบี้ยประกันเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างชาติได้รับสิทธิในการบำบัดรักษาโรคเมื่อเจ็บป่วย และเพื่อให้มีหลักประกันคุ้มครองแรงงานต่างชาติกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างที่มีลูกจ้าง 5 คนขึ้นไป ต้องทำประกันภัยเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างชาติของตัวเอง ระหว่างสัญญานี้มีผลบังคับใช้ หากลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจัดการศพและจัดส่งอัฐิหรือส่งศพ ตลอดจนส่งคืนทรัพย์สินของลูกจ้างกลับประเทศไทย (รายละเอียดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนกรณีสมาชิกกองทุน

ประกันภัยแรงงานเสียชีวิต บาดเจ็บและสูญเสียอวัยวะ เจ็บป่วย และกรณีทายาทสายเลือดตรงเสียชีวิตของไต้หวันสามารถศึกษาได้จากเอกสารของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน)

7. ค่าเดินทาง

นายจ้างรับผิดชอบค่าตั๋วเครื่องบินในการเดินทางจากประเทศไทยถึงไต้หวัน เมื่อการทำงานตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง หรือเมื่อมีการเลิกจ้างระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้าง โดยมิใช่สาเหตุจากตัวลูกจ้าง นายจ้างจะรับผิดชอบค่าตั๋วเครื่องบินในการเดินทางกลับประเทศไทย

8. การให้บริการแรงงานที่เดินทางเข้า-ออกจากไต้หวัน

กรมฝึกอาชีพภายใต้คณะกรรมการการแรงงานได้จัดตั้งศูนย์บริการแรงงานต่างชาติ ณ ท่าอากาศยานนานาชาติของไต้หวัน (สนามบินนานาชาติเถาหยวนและสนามบินนานาชาติเสียวกั่งที่นครเกาสง) เพื่อบริการแรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าหรือออกจากไต้หวัน รวมทั้งรับเรื่องร้องทุกข์และจัดหาที่พักชั่วคราวให้แก่แรงงานต่างชาติที่ประสบปัญหาเดือดร้อนด้วย

9. การร้องทุกข์ข้อพิพาท

หากเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้าง หรือสิทธิประโยชน์ ด้านแรงงาน คนงานสามารถร้องเรียนต่อกองแรงงานท้องที่ศูนย์ให้คำปรึกษาแรงงานต่างชาติ หรือติดต่อศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์สำหรับแรงงานต่างชาติของคณะกรรมการการแรงงาน หรือสามารถร้องทุกข์ต่อศูนย์บริการแรงงานต่างชาติ ณ สนามบินนานาชาติของไต้หวัน

10. การร้องทุกข์กรณีเกิดข้อพิพาทด้านการบริโภค

เมื่อผู้บริโภค (รวมแรงงานต่างชาติด้วย) เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการซื้อสินค้า หรือการใช้บริการกับผู้ประกอบการใดก็ตามสามารถร้องเรียนหรือขอความเป็นธรรมต่อองค์กรคุ้มครองผู้บริโภค หรือศูนย์บริการผู้บริโภคสาขาต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยังสามารถเข้าไปดูข่าวสารหรือตัวอย่างการร้องทุกข์กรณีเกิดข้อพิพาทด้านการบริโภคหรือร้องทุกข์ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคได้

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดในสัญญาข้อใดข้อหนึ่ง นายจ้างจะบอกเลิกสัญญานี้และส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าตั๋วเครื่องบินไปและกลับ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดหรือชดใช้ค่าใช้จ่ายดังกล่าว ถ้ามีการทดรองจ่ายโดยนายจ้างหรือบุคคลอื่น

1) ในระหว่างระยะเวลาการจ้างงานพบว่าลูกจ้างเป็นโรคที่ทางการไต้หวันไม่อนุญาตทำงาน

2) สูญเสียความสามารถในการทำงาน

3) รับจ้างทำงานให้แก่ผู้อื่นนอกเหนือจากนายจ้าง หรือทำงานพิเศษให้กับบุคคลที่สาม

4) กระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐหรือศีลธรรมอันดี

5) เจตนาฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบของไต้หวัน

6) ไม่เชื่อฟังการบังคับบัญชา คำสั่ง หรือคำแนะนำของนายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้างและได้รับการตักเตือนจำนวน 3 ครั้ง

7) ขาดงานเป็นจำนวนสามวันติดต่อกันขึ้นไป หรือรวมกันหกวันในหนึ่งเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

8) จงใจทำให้เสียหายหรือทำลายอุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพย์สิน หรือเครื่องใช้ของนายจ้าง ความเสียหายทั้งหมดหรือความสูญเสียลูกจ้างต้องชดใช้

11.2 ลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาหรือร้องเรียนต่อหน่วยราชการไต้หวันที่รับผิดชอบ เพื่อขอโอนย้ายนายจ้างได้ หากได้รับการปฏิบัติข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

1) นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้าง

2) นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นนอกเหนือจากประเภทงานที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยราชการที่ไต้หวันรับผิดชอบ

3) นายจ้าง สมาชิกในครอบครัวนายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง ทำร้ายร่างกาย คุกคามความปลอดภัยหรือล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง

4) เหตุไม่ได้รับความเป็นธรรมอื่น ๆ

4.2.6 ข้อควรระวังสำหรับแรงงาน

1. คนงานต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ทางการอนุญาตอย่างเคร่งครัด คือ ห้ามเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต ห้ามเปลี่ยนสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และห้ามรับจ้างทำงานอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับอนุญาต

2. คนงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้เมื่อได้รับอนุญาตจาก CLA โดยให้นายจ้างใหม่เลือกได้ 2 ครั้ง ถ้าไม่มีนายจ้างคนใดเลือกจะต้องเดินทางกลับประเทศ หากจำเป็นต้องยกเลิกสัญญาและเดินทางกลับประเทศก่อนครบกำหนด เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาภายหลังควรไปทำเรื่องขอยุติสัญญาจ้างต่อกองแรงงานประจำท้องที่ก่อนเดินทางกลับประเทศสำหรับงานในโรงงาน

3. คนงานจะสามารถย้ายงานได้เมื่อนายจ้างเลิกกิจการหรือย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศโรงงานไฟไหม้นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง 3 เดือนขึ้นไป นายจ้างลดขนาดกิจการการผลิตนายจ้างถูกปรับหรือถูกยกเลิกโควตาให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติเนื่องจากละเมิดกฎระเบียบหรือเงื่อนไขที่ทางการกำหนดสำหรับงานผู้อนุบาล/ผู้ช่วยงานบ้าน จะสามารถย้ายงานได้เมื่อนายจ้างย้ายถิ่นที่อยู่ไปพำนักในต่างประเทศนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง 3 เดือนขึ้นไปลูกจ้างถูกนายจ้างลวนลามผู้ป่วยที่ดูแลเสียชีวิตนายจ้างไม่มีความประสงค์จะว่าจ้างคนงานต่างชาติถาวรหรือถูกตรวจพบว่าให้ลูกจ้างทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานให้ทำงานผิดสถานที่หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเงื่อนไขที่ทางการกำหนดเช่นปลอมแปลงเอกสารใบตรวจโรคเป็นต้น

4. เมื่อทำงานครบกำหนดใบอนุญาตทำงาน และไม่ได้รับอนุญาตต่อสัญญาจากคณะกรรมการการแรงงาน (CLA) จะต้องเดินทางกลับประเทศก่อนวันหมดอายุ

5. นายจ้างจะยึดหรือครอบครองหนังสือเดินทาง ใบถิ่นที่อยู่ ทรัพย์สินหรือสิ่งของของแรงงานโดยผิดกฎหมายไม่ได้

6. นายจ้างจะยื่นเรื่องขอต่ออายุใบถิ่นที่อยู่ (ใบกาม่า) ก่อนจะหมดอายุ

7. ระหว่างทำงานอยู่ในไต้หวันหากไม่มีประวัติทำผิดกฎหมายเมื่อเดินทางกลับประเทศเนื่องจากครบสัญญา หรือเนื่องจากไม่ผ่านการตรวจโรคแต่ได้รับการรักษาจนหายขาดแล้ว สามารถเดินทางเข้าสู่ไต้หวันเพื่อทำงานใหม่ได้หลังเดินทางออกจากไต้หวันแล้ว 1 วัน ทั้งนี้ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในไต้หวันรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 12 ปี

8. หากขาดงานต่อเนื่องกัน 3 วัน โดยไม่สามารถติดต่อได้ และไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นอย่างผิดกฎหมาย จะถูกลงโทษปรับและถูกเนรเทศขับออกนอกประเทศ ไม่มีสิทธิเดินทางกลับเข้ามาทำงานในไต้หวันได้อีก

9. ลูกจ้างจะต้องไม่ทำการใด ๆ ในลักษณะชุมนุมประท้วงหรือรวมตัวกันกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย

10. ข้อห้ามขณะทำงานในไต้หวัน มีดังนี้

1. เล่นการพนันทุกชนิด
2. ผลิตหรือมีของมึนเมา
3. ยาเสพติดทุกชนิด
4. ครอบครองอาวุธปืน
5. ฝ่าฝืนประเพณีของไต้หวัน
6. ฝ่าฝืนสัญญาจ้าง
7. ก่อความรำคาญและรบกวนผู้อื่นยามวิกาล
8. ทะเลาะวิวาทหรือซกต่อยทำร้ายร่างกาย

บทที่ 5

ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของการไปทำงานที่ไต้หวัน




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บทที่ 5

ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของการไปทำงานที่ไต้หวัน

หากประเมินอย่างหยาบ พบว่า คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบัน (ปีพ.ศ. 2559) อยู่ที่เดือนละ 20,008 เหรียญไต้หวัน (เงินเดือนขั้นต่ำได้มีการปรับสูงขึ้นเรื่อย ๆ จาก 19,047 และ 19,273 ในปี พ.ศ. 2556 และ ปี พ.ศ. 2557 ตามลำดับ) หรือคิดเป็นประมาณ 22,000 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน) สำหรับชั่วโมงทำงานล่วงเวลานั้นไม่แน่นอน จากการสัมภาษณ์ผู้แทนจากบริษัทจัดหางาน ได้ข้อมูลว่าค่าตอบแทนแรงงานไทยในไต้หวันรวมค่าล่วงเวลาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 25,000 บาท ซึ่งจะสูงหรือต่ำกว่านี้ขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาที่แรงงานได้รับ โดยอัตราค่าล่วงเวลาถูกกำหนดสำหรับ 2 ชั่วโมงแรกเท่ากับ 1.33 เท่าของเงินเดือนคิดเป็นชั่วโมง และ 2 ชั่วโมงหลังเท่ากับ 1.66 เท่าของเงินเดือนคิดเป็นชั่วโมงและสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมง จากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานพบว่าแรงงานบางคนทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น 6-8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 105

ชั่วโมงต่อเดือน แต่จะได้ทำเพียงบางช่วงหรือเพียง 2-3 เดือนเท่านั้น ไม่ได้ทำตลอดปี

ดังนั้น ค่าตอบแทนที่คนงานไทยจะได้รับต่ำที่สุดที่เป็นไปได้ คือกรณีที่ไม่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาเลยเท่ากับ22,000บาทค่าเฉลี่ยจากการสัมภาษณ์เท่ากับ 25,000 บาท และสูงสุดเกิดขึ้นกรณีที่ทำงานเดือนละ 46 ชั่วโมง ตามเพดานที่กฎหมายกำหนดจะได้ค่าตอบแทนรวม 22,000+ 8,000[2] = 30,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 5-1 ค่าตอบแทนนี้คิดจากเงินเดือนขั้นต่ำ หากคนงานทำงานหลายปี คนงานอาจจะได้เบี้ยขยันหรือเงินพิเศษเพิ่มเติมจากนายจ้าง อันเป็นผลจากประสบการณ์ทำงานและฝีมือที่ได้รับการพัฒนาขึ้นตลอดจนการที่สามารถพูดสื่อสารภาษาจีนได้ ทำให้คนงานบางคนได้รับการเลื่อนขั้นเป็นหัวหน้า เช่น จากการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่ไปทำงานเป็นช่างเชื่อมที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันได้รับเบี้ยขยันหรือเงินพิเศษจำนวน 1,200-3,000 เหรียญไต้หวันต่อเดือนในรอบแรกที่เดินทางไป 5,000-6,000 เหรียญไต้หวันในรอบที่ 2 และ 3 และ 8,000 เหรียญไต้หวันในรอบที่ 4 ในกรณีนี้ ผลประโยชน์ที่ได้รับจะเพิ่มกว่าตัวเลขที่คำนวณข้างต้น

ในส่วนค่าใช้จ่ายรายเดือนนั้น แรงงานจะถูกหักเป็นค่าที่พักและค่าอาหารประมาณ 2,500 เหรียญไต้หวัน ค่าดูแลของบริษัทจัดหางานไต้หวัน 2,500 เหรียญไต้หวันในปีแรก 1,700 เหรียญไต้หวันในปีที่สอง และ 1,500 เหรียญไต้หวันในปีที่สาม ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงานขั้นต่ำ 360 เหรียญไต้หวัน ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันสุขภาพ 295 เหรียญไต้หวัน รวมเป็นค่าใช้จ่ายรายเดือนคิดเป็นเงินบาทประมาณ 6,035 บาท ค่าใช้จ่ายส่วนตัวอีกประมาณ 5,000 บาท (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทน

[2]ค่าล่วงเวลาคิดจาก 46 ชั่วโมง * 1.33 เท่า* ค่าตอบแทนขั้นต่ำต่อชั่วโมง 120 เหรียญไต้หวัน * 1.0865 บาท/เหรียญไต้หวัน =7,976.65

แรงงานและบริษัทจัดหางาน) รวมค่าใช้จ่ายรายเดือนประมาณ 11,035 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ ยังมีค่าใบอนุญาตทำงาน ใบถิ่นที่อยู่ หรือใบกาม่าปีละ 1,500 เหรียญไต้หวัน และค่าตรวจโรค ปีละ 1,500 เหรียญไต้หวัน คิดเป็นเงินไทยประมาณ 272 บาทต่อเดือน ดังนั้น คนงานไทยจะมีเงินออมรายเดือนเท่ากับ 10,693-18,693 บาท ดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5-1 : ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย เงินออม ในกรณีต่าง ๆ

	กรณีไม่มีการทำงานล่วงเวลา	ค่าเฉลี่ยที่ได้จากการสัมภาษณ์	กรณีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสูงสุดตามกฎหมาย 46 ชั่วโมงต่อเดือน
ค่าตอบแทนรายเดือน	22,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท
ค่าใช้จ่ายรายเดือน	11,307บาท	11,307บาท	11,307บาท
เงินออมรายเดือน	10,693บาท	13,693 บาท	18,693 บาท
จำนวนเดือนที่ต้องทำงานเพื่อจ่ายค่าใช้จ่ายคงที่ก่อนเดินทาง	6.5 เดือน	5.1 เดือน	3.7เดือน
เงินออมหากทำงานครบ 3 ปี หลังจากหักค่าใช้จ่ายคงที่ก่อนเดือนทางแล้ว	315,444 บาท	423,114 บาท	603,784 บาท

หากพิจารณาค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งหลัก ๆ ได้แก่ ค่าบริการที่ปัจจุบันจัดเก็บโดยบริษัทจัดหางานจำนวน 65,000 บาท ซึ่งได้ปรับลดลงจากหลายปีก่อนอย่างมากจากที่เคยมีการเรียกเก็บสูงถึง 200,000 บาท หากรวมค่าทำหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ต 1,000 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าดอกเบี้ยเงินกู้ ค่าเดินทางในประเทศไทยอีก จะตกประมาณ 70,000 บาท ดังนั้น คนงานจะ

ต้องทำงาน 6.5 เดือน ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลาเลย 5.1 เดือนโดยเฉลี่ย และ 3.7 เดือนในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาเดือนละ 46 ชั่วโมงตามเพดานที่กฎหมายกำหนด จะเห็นว่า แรงงานต้องทำงานประมาณ 4-7 เดือนก่อนถึงจะมีเงินเก็บ ทั้งนี้หากแรงงานทำงานครบ 3 ปี ในครั้งแรกจะมีเงินออมราว 315,444 บาท ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลา 471,000 บาท โดยเฉลี่ย และ 603,784 บาท ในกรณีทำงานล่วงเวลาตามชั่วโมงสูงสุดที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ยิ่งเมื่อทำงานนานขึ้น เงินเดือนจะถูกปรับให้สูงขึ้นตามประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานขึ้นอีกทั้งค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศไทยและไต้หวันก็จะลดลงด้วย นั่นคือ ผลตอบแทนสุทธิจะยิ่งสูงขึ้นเมื่อทำงานในไต้หวันเป็นเวลานานขึ้น

ส่วนต่อไป จะศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของการไปทำงานที่ไต้หวัน โดยใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจ (Survey) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 111 คน และสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 : กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแบ่งเป็นเดินทางไปครั้งแรก จำนวน 20 คน และไม่ใช่ครั้งแรก (Re-entry) จำนวน 31 คน รวมเป็น 51 คน

กลุ่มที่ 2 : กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไต้หวันในไทเป จำนวน 25 คน และเกาสงจำนวน 25 คนรวมเป็น 50 คน

กลุ่มที่ 3 : กลุ่มคนไทยที่เคยทำงานที่ไต้หวัน (กลุ่มคนไทยคืนถิ่น) จำนวนทั้งหมด 10 คน

บทนี้จะประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนแรกจะบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพก่อนและหลังไปทำงานที่ไต้หวัน อาชีพที่ทำที่ไต้หวัน รายได้ก่อนและหลังไปทำงานที่ไต้หวัน จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ไต้หวัน ระยะเวลาที่ทำงาน สาเหตุ

และแรงจูงใจในการไปทำงาน แหล่งข้อมูลการไปทำงาน ช่องทางการไปทำงาน และการส่งเงินกลับ ส่วนที่ 2 แสดงตัวเลขผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ค่าล่วงเวลา ส่วนที่ 3 แสดงต้นทุนทางเศรษฐกิจ ส่วนที่ 4 แสดงตัวเลขผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ และส่วนที่ 5 แสดงความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อบริษัทที่ทำงานในขณะอยู่ที่ไต้หวันดังมีรายละเอียด ดังนี้

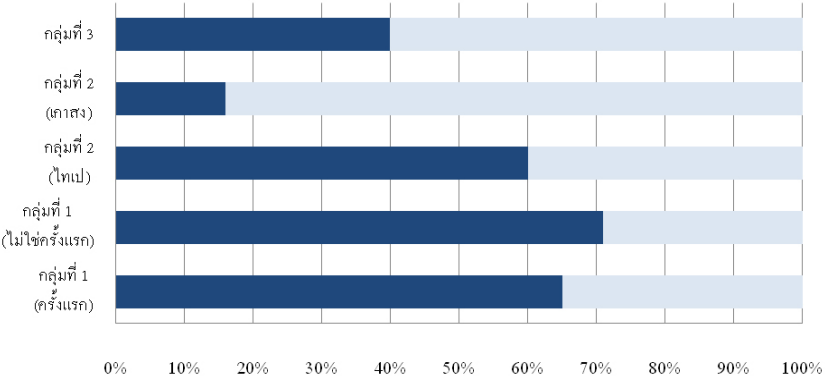
1. ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เพศ และอายุ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 111 คน พบว่า เป็นแรงงานเพศชาย 52.3% และแรงงานเพศหญิง 47.7% ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมามีอายุ 30 ปี โดยคิดเป็น 25.2% ทั้งนี้มีรายละเอียดเพศและอายุของแรงงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

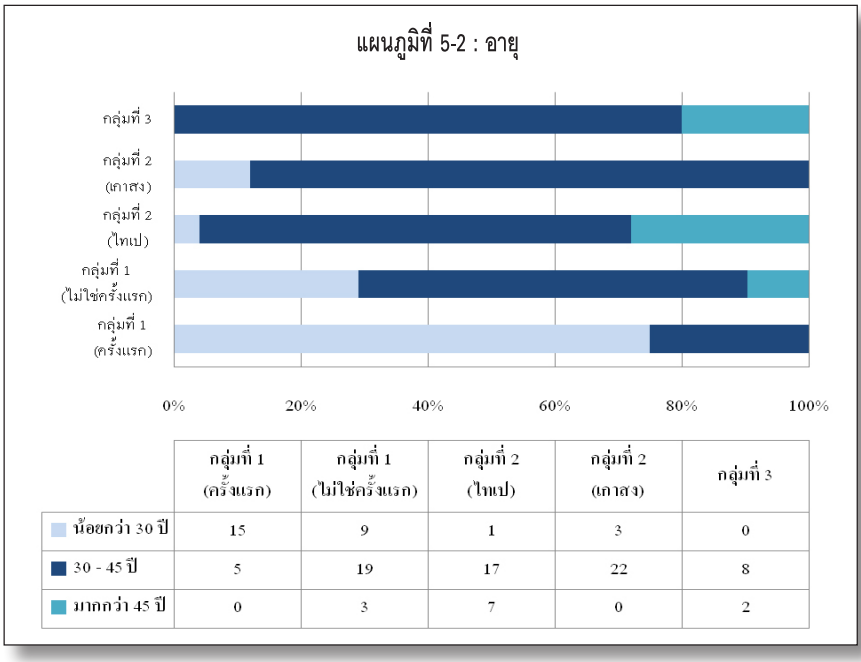
กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรกส่วนใหญ่ร้อยละ 65 จะเป็นแรงงานเพศชาย เช่นเดียวกับกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรกและกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเปที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชายโดยคิดเป็น 71% และ 60% ตามลำดับ แตกต่างจากกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง และกลุ่มคนไทยคืนถิ่นซึ่งมากกว่า 60% จะเป็นแรงงานเพศหญิง (ตามแผนภูมิที่ 5-1) ข้อสังเกตที่ควรต้องบันทึกไว้คือตัวอย่างแรงงานที่เกาสง และคนไทยคืนถิ่น ไม่น่าจะสะท้อนประชากรแท้จริงที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยแรงงานเพศชายในสัดส่วนที่มากกว่าเพศหญิง

แผนภูมิที่ 5-1 : เพศ



	กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	กลุ่มที่ 3
ชาย	13	22	15	4	4
หญิง	7	9	10	21	6

กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรกส่วนใหญ่ 75% จะมีอายุน้อยกว่า 30 ปี ขณะที่กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก 61.3% มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี เช่นเดียวกับกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเป กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง และกลุ่มคนไทยคืนถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี โดยคิดเป็น 68% 88% และ 80% ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-2 และตารางที่ 5-2 จะเห็นว่า แรงงานที่กำลังเดินทางไปไต้หวันครั้งแรกมีแนวโน้มจะมีอายุน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ



ตารางที่ 5-2 : อายุ (หน่วย : ปี)

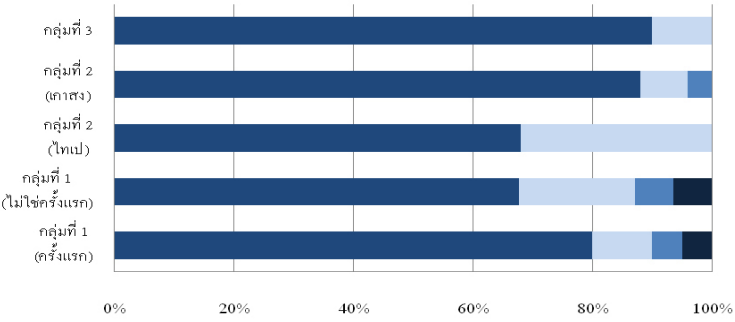
กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	28.0	19.0	44.0	6.8
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	36.7	26.0	53.0	7.6
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	42.0	27.0	55.0	7.3
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	37.4	25.0	45.0	6.2
กลุ่มที่ 3	38.4	30.0	51.0	6.8
ทั้งหมด	36.7	19.0	55.0	8.2

1.2 ภูมิลำเนา

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ 76.6% มีภูมิลำเนามาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น อุดรธานี ขอนแก่น บุรีรัมย์ ตามลำดับ รองลงมา 17.1% มีภูมิลำเนาในภาคเหนือเช่น เชียงราย น่าน และลำปาง ตามลำดับ ทั้งนี้ มีรายละเอียดภูมิลำเนาของแรงงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเป กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง และกลุ่มคนไทยคืนถิ่นส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคิดเป็น 80% 67.7% 68% 88% และ 90% ตามลำดับ (ตามแผนภูมิที่ 5-3)

แผนภูมิที่ 5-3 : ภูมิลำเนา



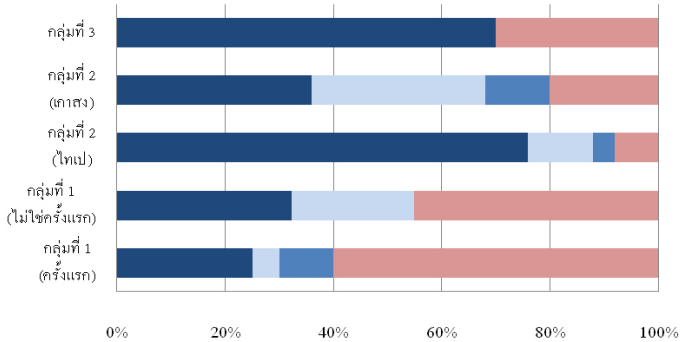
	กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	กลุ่มที่ 3
ตะวันออกเฉียงเหนือ	16	21	17	22	9
เหนือ	2	6	8	2	1
กลาง	1	2	0	1	0
ตะวันออก	1	2	0	0	0

1.3 สถานภาพสมรส

จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ 67.6% ของแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันจะผ่านการสมรสแล้วอย่างไรก็ดีพบว่า ในจำนวนดังกล่าวมีการหย่า แยกทางกัน หรืออยู่ทอดทิ้ง คิดเป็น 17.1% และหม้าย 5.4% ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานทั้งหมดโดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก ส่วนใหญ่ยังไม่เคยสมรส โดยคิดเป็น 60% และ 45.2% ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเป กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง และกลุ่มคนไทยคืนถิ่นส่วนใหญ่จะผ่านการสมรสแล้ว (ตามแผนภูมิที่ 5-4)

แผนภูมิที่ 5-4 : สถานภาพสมรส



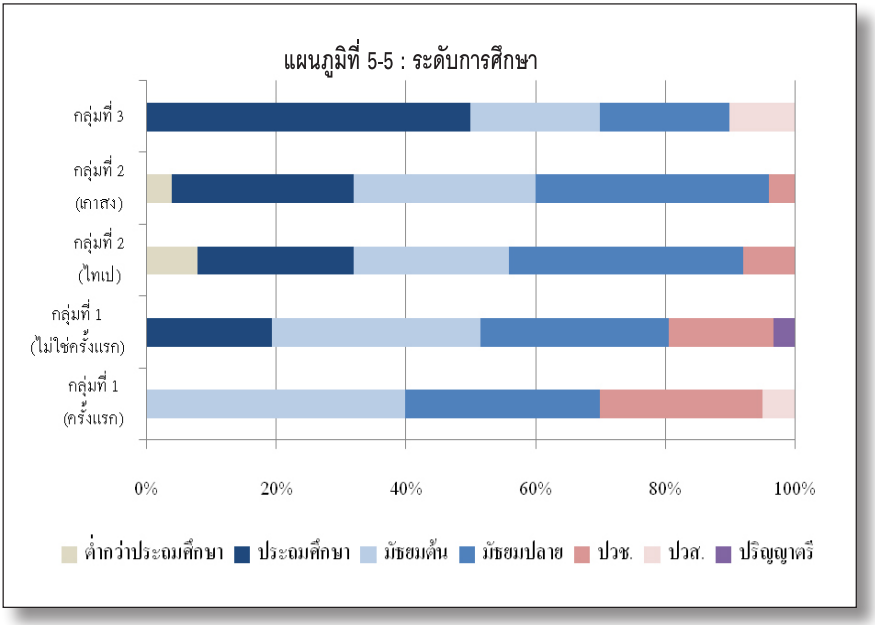
	กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	กลุ่มที่ 3
สมรส	5	10	19	9	7
หย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้ง	1	7	3	8	0
หม้าย	2	0	1	3	0
ไม่เคยสมรส	12	14	2	5	3

1.4 ระดับการศึกษา

แรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันนั้นส่วนใหญ่ 61.2% จะจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดย 31.5% เป็นระดับมัธยมปลาย 29.7% เป็นระดับมัธยมต้น รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา 21.6% และปวช. 11.7% ทั้งนี้มีรายละเอียดระดับการศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-5 และตารางที่ 5-3

กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก และกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก เกือบ 40% จบการศึกษามัธยมต้น ขณะที่กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเป และกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง 36% จบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย ส่วนกลุ่มคนไทยคืนถิ่น 50% จบการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา

แผนภูมิที่ 5-5 : ระดับการศึกษา



ตารางที่ 5-3 : การศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

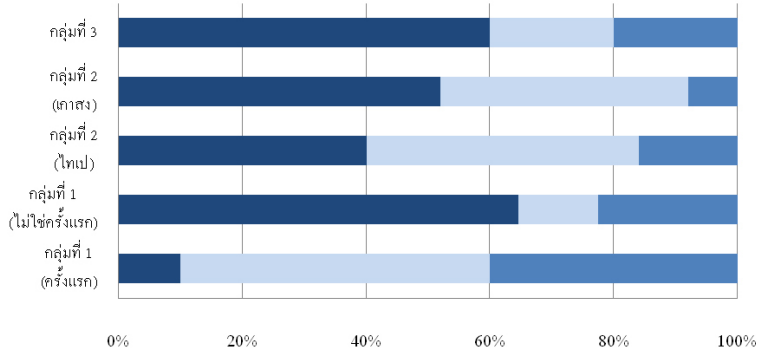
กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	การศึกษาต่ำสุด	การศึกษาสูงสุด
กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	มัธยมต้น	มัธยมต้น	มัธยมปลาย
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	มัธยมต้น	ประถมศึกษา	ปริญญาตรี
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	มัธยมปลาย	ต่ำกว่าประถมศึกษา	มัธยมปลาย
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	มัธยมปลาย	ต่ำกว่าประถมศึกษา	มัธยมปลาย
กลุ่มที่ 3	ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมปลาย
ทั้งหมด	มัธยมปลาย	ต่ำกว่าประถมศึกษา	ปริญญาตรี

1.5 อาชีพและรายได้ก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน

จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างก่อนจะไปทำงานที่ไต้หวัน 32.4% เคยทำอาชีพรับจ้าง 22.5% เคยทำงานในภาคการผลิต และ 20.7% เคยทำงานเพาะปลูก โดย 38.7% จะมีรายได้ต่อเดือนซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่น ๆ น้อยกว่า 9,000 บาท รองลงมาเป็น 9,000 – 15,000 บาท (33.3%) ทั้งนี้ คิดเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 10,652 บาท และมีรายละเอียดรายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ไต้หวันในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก 50% มีรายได้ 9,000 – 15,000 บาท ขณะที่กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง และกลุ่มคนไทยคืนถิ่น ส่วนใหญ่จะมีรายได้น้อยกว่า 9,000 บาทโดยคิดเป็น 64.5% 52% และ 60% ส่วนกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเป ส่วนใหญ่รายได้จะต่ำกว่า 15,000 บาท (ตามแผนภูมิที่ 5-6 และตารางที่ 5-4)

แผนภูมิที่ 5-6 : รายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน



	กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	กลุ่มที่ 3
<9,000 บาท	2	20	10	13	6
9,000 - 15,000 บาท	10	4	11	10	2

ตารางที่ 5-4 : รายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ไต้หวันในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย: บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	14,100.0	7,000.0	35,000.0	6,097.0
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	10,898.5	2,500.0	45,000.0	9,134.9
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	10,000.0	3,000.0	20,000.0	4,112.5
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	9,359.0	5,000.0	20,000.0	3,274.0
กลุ่มที่ 3	7,370.0	2,500.0	15,000.0	4,567.0
ทั้งหมด	10,652.0	2,500.0	45,000.0	6,339.8

1.6 อาชีพขณะทำงานที่ไต้หวัน

จากผลการสำรวจพบว่าแรงงานที่ทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่ 51.4% จะทำงานในโรงงานต่าง ๆ เช่น โรงงานผลิตพลาสติก โรงงานประกอบอะไหล่และผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รองลงมา เป็นโรงงานทอผ้า 16.5% และก่อสร้าง 9.2%

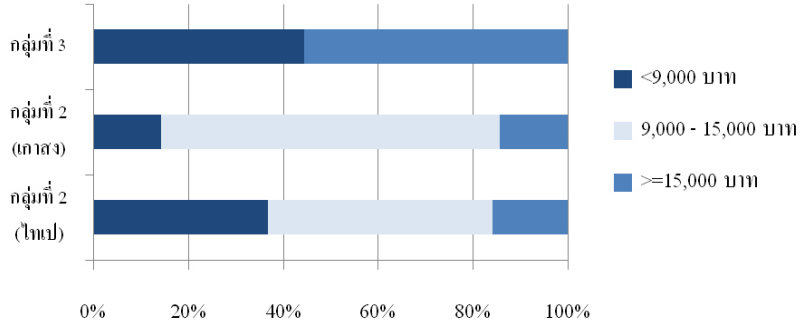
1.7 อาชีพและรายได้ภายหลังกลับมาจากไต้หวัน

เมื่อแรงงานกลับมาจากการไปทำงานที่ไต้หวัน (เฉพาะกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไต้หวันทั้งในไทเปและเกาสง และกลุ่มคนไทยคืนถิ่น พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ 55% จะกลับมาประกอบอาชีพในไทยเหมือนกับอาชีพที่เคยทำก่อนไปทำงานที่ไต้หวันโดยจะประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป 30%

เพาะปลูก 25.0% ค้าขาย 13.3% และมีการว่างงาน 16.7% นอกจากนี้พบว่าแรงงานที่กลับมาจากไต้หวันจะมีรายได้ต่อเดือนซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส อยู่ระหว่าง 9,000 – 15,000 บาท (40%) รองลงมาเป็นน้อยกว่า 9,000 บาท (34.3%) คิดเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,926.8 บาท ทั้งนี้ มีรายละเอียดรายได้ต่อเดือนหลังกลับมาจากไต้หวันในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเป และกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับมาจากไต้หวัน 9,000 – 15,000 บาท โดยคิดเป็น 47.4% และ 71.4% ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มคนไทยคืนถิ่น 55.6% จะมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท (ตามแผนภูมิที่ 5-7 และตารางที่ 5-5)

แผนภูมิที่ 5-7 : รายได้ต่อเดือนหลังกลับมาจากทำงานที่ไต้หวัน

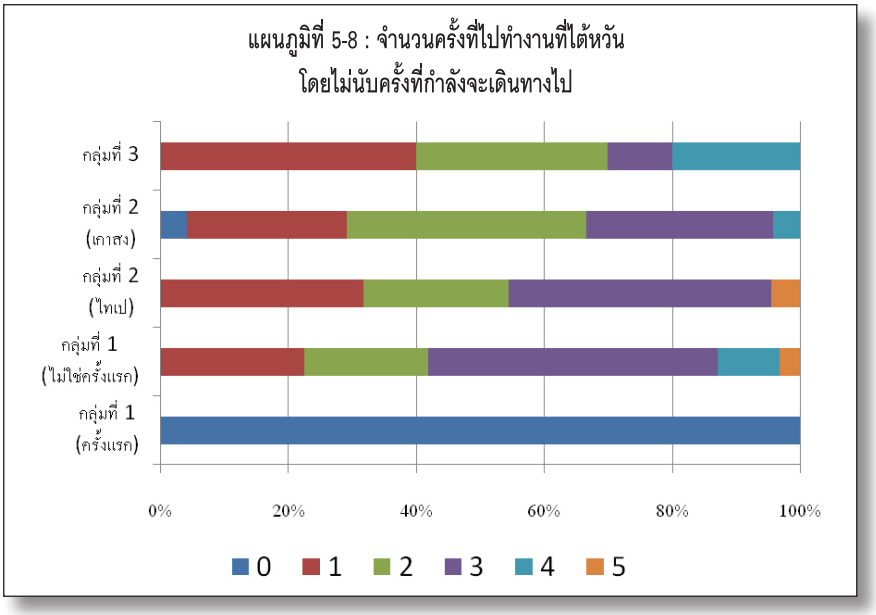


ตารางที่ 5-5 : รายได้ต่อเดือนหลังจากกลับจากทำงานที่ไต้หวัน ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย: บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	10,039.5	1,500.0	20,000.0	3,901.8
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	10,142.9	5,000.0	15,000.0	3,184.8
กลุ่มที่ 3	15,777.8	2,500.0	60,000.0	17,744.9
ทั้งหมด	11,535.7	1,500.0	60,000.0	9,505.4

1.8 จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ไต้หวัน โดยไม่นับครั้งที่กำลังจะเดินทางไป

แรงงานส่วนใหญ่ 80.4% ไปทำงานที่ไต้หวันมากกว่า 1 ครั้ง โดย 43.9% ไปทำงานที่ไต้หวัน 1-2 ครั้ง และ 36.4% ไปทำงานที่ไต้หวัน 3 – 5 ครั้ง ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-8 และตารางที่ 5-6



ตารางที่ 5-6 : จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ไต้หวันโดยไม่นับครั้งที่กำลังจะเดินทางไปในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

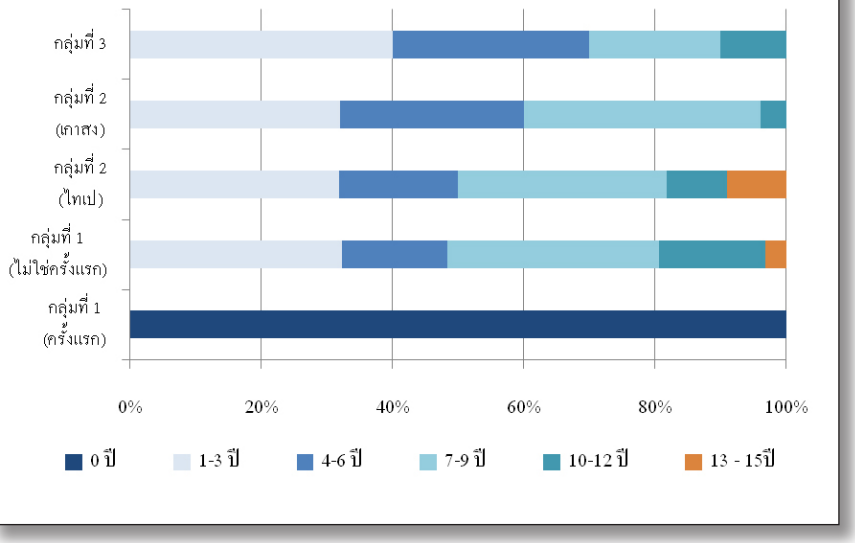
กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	0	0	0	0
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	2.5	1.0	5.0	1.1
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	2.2	1.0	5.0	1.1
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	2.0	0	4.0	1.0
กลุ่มที่ 3	2.1	1.0	4.0	1.2
ทั้งหมด	1.8	0	5.0	1.3

1.9 ระยะเวลาที่ทำงานที่ไต้หวัน

ระยะเวลาที่แรงงานไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่จะน้อยกว่า 12 ปี โดย 26.9% จะอยู่ระหว่าง 1-3 ปี รองลงมาคือ 7-9 ปี (25.9%) ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก ทั้งหมดมีประสบการณ์ในการทำงานที่ไต้หวัน 0 ปีขณะที่กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก กลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่ไทเปและกลุ่มคนไทยที่กำลังทำงานที่เกาสง จะทำงานที่ไต้หวัน 1-3 ปี และ 7-9 ปี ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มคนไทยคืนถิ่น 40% จะทำงานในไต้หวัน 1-3 ปี (ตามแผนภูมิที่ 5-9 และตารางที่ 5-7)

แผนภูมิที่ 5-9 : ระยะเวลาที่ทำงานที่ไต้หวัน

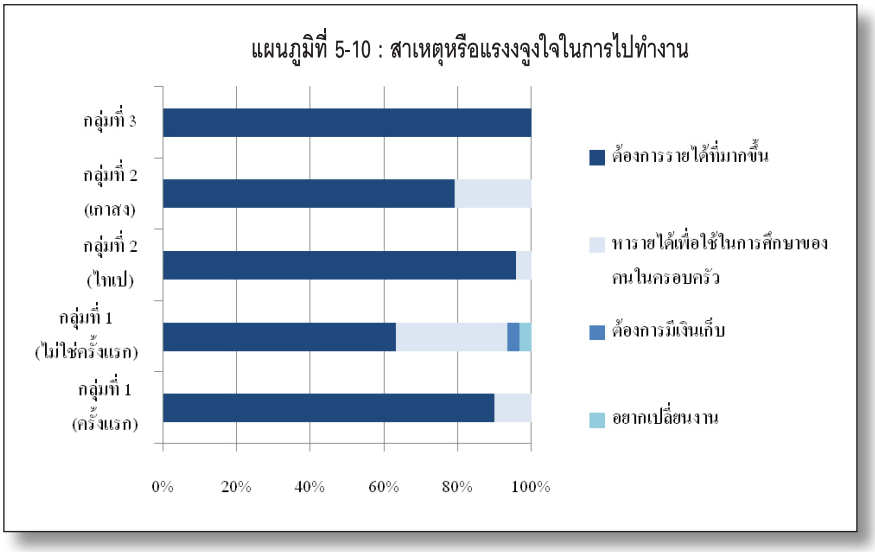


ตารางที่ 5-7: ระยะเวลาที่ทำงานที่ไต้หวันในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย: ปี)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	0	0	0	0
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	6.7	2.0	15.0	3.4
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	6.8	2.0	15.0	3.8
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	5.5	1.5	11.0	3.0
กลุ่มที่ 3	5.1	2.0	10.0	2.8
ทั้งหมด	5.0	0	15.0	3.9

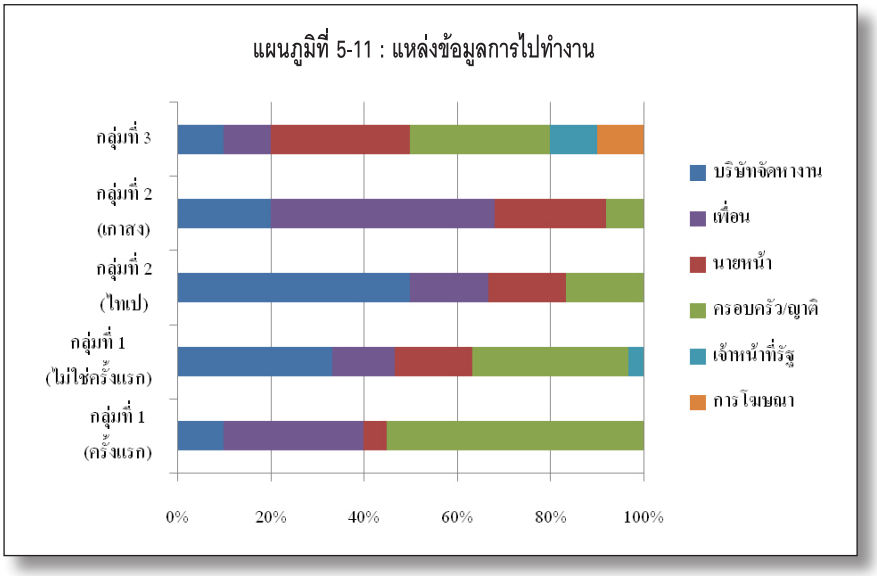
1.10 สาเหตุหรือแรงจูงใจในการไปทำงาน

เหตุผลหลักที่ทำให้แรงงานไปทำงานที่ไต้หวันคือ ต้องการรายได้มากขึ้นโดยคิดเป็น 82.4% รองลงมาคือต้องการหารายได้เพื่อใช้ในการศึกษาของคนในครอบครัวโดยคิดเป็น 15.7% รวมถึงต้องการมีเงินเก็บและอยากเปลี่ยนงานโดยคิดเป็น 1.8% ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-10



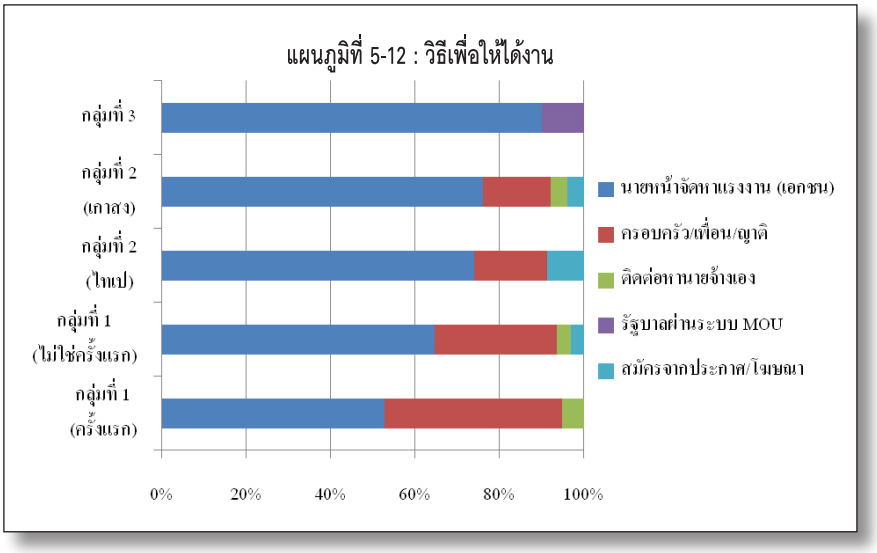
1.11 แหล่งข้อมูลการไปทำงาน

แรงงานส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลการไปทำงานที่ไต้หวันผ่านบริษัทจัดหางานและครอบครัวหรือญาติโดยคิดเป็นอย่างละ 27.5% รองลงมาคือเพื่อน 24.8% และนายหน้า(หมายถึงผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานแก่แรงงาน แต่ไม่มีใบอนุญาตจัดหางานให้คนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศที่ออกให้โดยกระทรวงแรงงาน) 17.4% ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-11



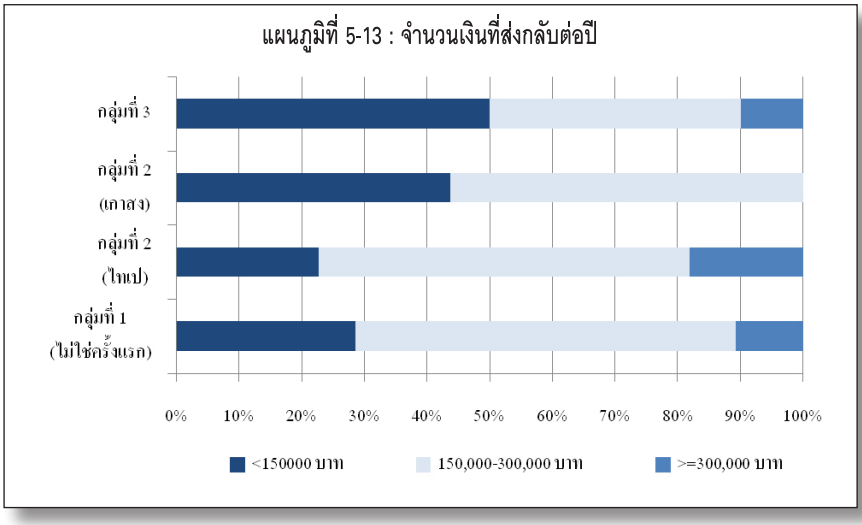
1.12 วิธีเพื่อให้ได้งาน

แรงงานส่วนใหญ่ได้งานในไต้หวันผ่านนายหน้าจัดหาแรงงาน (เอกชน) โดยคิดเป็น 69.4% รองลงมาเป็นครอบครัวหรือญาติโดยคิดเป็น 23.1% ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-12



1.13 การส่งเงินกลับ

แรงงานส่วนใหญ่ 56.6% จะเงินส่งกลับบ้านปีละประมาณ 150,000 - 300,000 บาท รองลงมาคือปีละน้อยกว่า 150,000 บาท (32.9%) ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วแรงงานจะส่งเงินกลับบ้านประมาณ 172,422.8 บาทต่อปี และจากการสำรวจพบว่า 52.3% จะส่งเงินผ่านการโอนเงินที่ธนาคารหรือส่งผ่านนายหน้าโดยคิดเป็น 19.3% นอกจากนี้ แรงงานส่วนใหญ่ 74.3% จะส่งเงินกลับเดือนละครั้ง ทั้งนี้ มีรายละเอียดจำนวนเงินที่ส่งกลับในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามแผนภูมิที่ 5-13 และตารางที่ 5-8

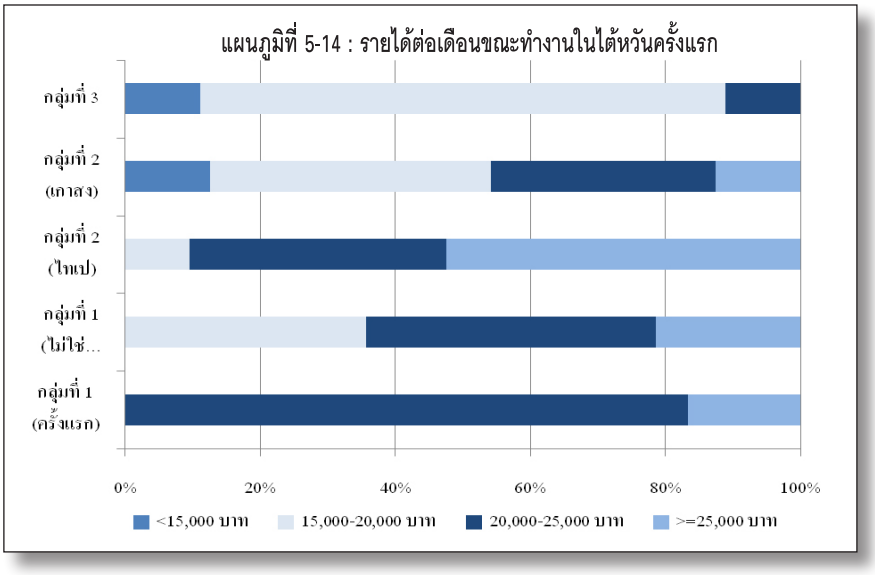


ตารางที่ 5-8 : จำนวนเงินที่ส่งกลับต่อปี (หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	185,084.3	12,500.0	434,424.2	109,386.5
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	185,989.8	16,000.0	320,000.0	96,563.2
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	150,687.5	15,000.0	250,000.0	67,494.9
กลุ่มที่ 3	141,900.0	10,000.0	420,000.0	125,090.6
ทั้งหมด	185,084.3	12,500.0	434,424.2	109,386.5

2. ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
รายได้ขณะทำงานที่ไต้หวัน
2.1 รายได้ครั้งแรก

จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ 95.5% จะมีรายได้จากการไปทำงานครั้งแรกที่ประเทศไต้หวันมากกว่า 15,000 บาท ต่อเดือน หรือโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 21,340.9 บาทต่อเดือน ซึ่งมากกว่ารายได้ที่แรงงานได้รับก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน (ส่วนใหญ่รายได้ที่แรงงานได้ก่อนไปทำงานที่ประเทศไต้หวันน้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน) จึงอาจกล่าวได้ว่ารายได้ที่สูงขึ้นจากการทำงานในประเทศไต้หวันเป็นปัจจัยหนึ่งของแรงงานในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจในข้อ 2.10 ทั้งนี้หากพิจารณาเพิ่มเติมจะพบว่าแรงงานมีรายได้จากการไปทำงานครั้งแรกที่ประเทศไต้หวันระหว่าง 20,000-25,000 บาท ในสัดส่วน 38.6% และระหว่าง 15,000-20,000 บาท ในสัดส่วน 33% โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามรูปที่ 5-14 และตารางที่ 5-9



ตารางที่ 5-9 : รายได้ต่อเดือนขณะทำงานในไต้หวันครั้งแรก (หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	22,940.2	20,008.0	30,506.0	3,773.9
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	21,832.6	15,000.0	35,000.0	5,443.6
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	24,572.6	18,000.0	30,000.0	4,003.2
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	18,859.4	7,000.0	28,000.0	4,292.8
กลุ่มที่ 3	17,822.2	14,000.0	20,000.0	1,990.5
ทั้งหมด	21,340.9	7,000.0	35,000.0	4,968.9

2.2 รายได้ครั้งสุดท้าย

ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ 94.6% จะมีรายได้ครั้งสุดท้ายจากการไปทำงานที่ประเทศไต้หวันมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน หรือโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 22,798.6 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ หากพิจารณาเพิ่มเติมจะพบว่าส่วนใหญ่ 53.6% มีรายได้จากการไปทำงานครั้งสุดท้ายจากการไปทำงานที่ประเทศไต้หวันระหว่าง 20,000-25,000 บาท รองลงมา 32.1% มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่ารายได้ครั้งแรก โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามรูปที่ 5-15 และตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5-10 : รายได้ต่อเดือนครั้งล่าสุด (หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	22,526.6	15,000.0	30,000.0	4,032.8
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	25,320.9	8,000.0	35,000.0	9,047.7
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	21,151.8	12,000.0	30,000.0	3,872.9
กลุ่มที่ 3	25,200.0	17,000.0	35,000.0	7,049.8
ทั้งหมด	22,798.6	8,000.0	35,000.0	5,668.6

2.3 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานครั้งแรก

นอกจากนี้แรงงานยังได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 19,916.3 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 5-11

ตารางที่ 11 : ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานต่อเดือนครั้งแรก (หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	22,805.5	1,811.1	67,550.0	16,404.0
กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	18,712.7	2,640.0	30,000.0	10,845.6
กลุ่มที่ 2 (เกาสง)	22,526.7	3,000.0	30,000.0	7,921.3
กลุ่มที่ 3	7,202.4	416.7	18,000.0	5,339.4
ทั้งหมด	19,916.3	416.7	67,550.0	13,131.6

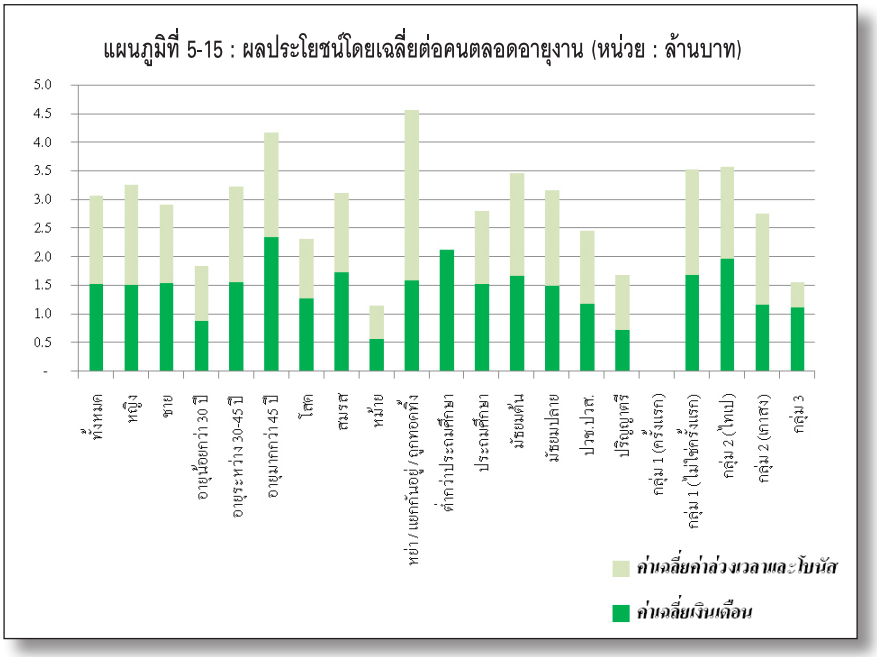
ดังนั้น จากผลการสำรวจสามารถคำนวณได้ว่าแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Total economic benefit) หรือรายได้ทั้งหมดจากการทำงานที่ไต้หวัน (ตลอดอายุการทำงานที่ไต้หวัน) ต่อคนเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 3,061,321.19 บาท (ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเงินเดือนประจำกับค่าเฉลี่ยค่าล่วงเวลาและโบนัสทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานครั้งแรกที่ไต้หวัน) โดย 21.6% ของจำนวนแรงงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสสูงกว่าเงินเดือนประจำจึงอาจกล่าวได้ว่าค่าล่วงเวลาและโบนัสเป็นแหล่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่มีนัยความสำคัญของแรงงานกลุ่มดังกล่าว

หากพิจารณาตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า แรงงานเพศหญิงจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (ตลอดอายุการทำงานที่ไต้หวัน) มากกว่าแรงงานเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3,257,565.4 บาท และ 2,908,730.5 บาทตามลำดับ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากแรงงานเพศหญิงได้รับค่าล่วงเวลาเฉลี่ยที่สูงกว่าแรงงานเพศชาย จึงอาจกล่าวได้ว่าแรงงานเพศหญิงมีการทำงานล่วงเวลามากกว่าเพศชาย และแรงงานที่มีอายุมากจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจตลอดอายุการทำงานมากที่สุด โดยกลุ่มแรงงานอายุมากกว่า 45 ปี จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4,162,594.0 บาท รองลงมาเป็น กลุ่มแรงงานอายุ 30 – 45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3,222,018.3 บาท ขณะที่แรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1,845,048.1 บาท ซึ่งอธิบายได้ว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์การทำงานที่สูงกว่า จึงได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ จากการศึกษาสถานภาพของแรงงานพบว่ากลุ่มแรงงานที่มีสถานะหย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้ง จะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจตลอดอายุการทำงานมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 4,559,076 บาท รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานที่สมรสแล้ว เฉลี่ยอยู่ที่ 3,105,828.9 บาท ขณะที่กลุ่มแรงงานที่มีสถานภาพหม้ายจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจน้อย

ที่สุดในส่วนนี้ไม่ชัดเจนว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับอย่างไร อาจเป็นไปได้ว่า แรงงานที่ไม่มีหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือถูกทอดทิ้ง มีอายุมากกว่าแรงงานในสถานภาพสมรสกลุ่มอื่น ๆ ทำให้ได้รับผลประโยชน์สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่มีมากกว่า

นอกจากนี้ พบว่าการศึกษาของแรงงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของแรงงานแตกต่างกันโดยแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมต้นจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจตลอดอายุการทำงานมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3,453,910.7 บาท เนื่องจากได้รับค่าล่วงเวลามากกว่า รองลงมาเป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย เฉลี่ยอยู่ที่ 3,155,421.5 บาท และประถมศึกษา ปวช. ปวส. และปริญญาตรี ตามลำดับ เนื่องจากแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้น การศึกษาระดับปริญญาตรีจึงไม่ได้เพิ่มผลประโยชน์ให้กับแรงงาน

หากพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานในกลุ่มที่กำลังทำงานในไทเป จะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากที่สุดเฉลี่ยอยู่ที่ 3,564,726 บาท รองลงมากลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก เฉลี่ยอยู่ที่ 3,517,044.9 บาท กลุ่มแรงงานที่กำลังทำงานในเกาสง เฉลี่ยอยู่ที่ 2,757,961.8 บาท และกลุ่มคนไทยคืนถิ่น เฉลี่ยอยู่ที่ 1,554,809.5 บาท ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มคนไทยคืนถิ่นมีผลประโยชน์ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เป็นเพราะค่าจ้างได้มีการปรับสูงขึ้นจากเดิมมาโดยตลอด รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 5-15 และตารางที่ 5-12


แผนภูมิที่ 5-15 : ผลประโยชน์โดยเฉลี่ยต่อคนตลอดอายุงาน (หน่วย : ล้านบาท)
5.0
4.5
4.0
3.5
3.0
2.5
2.0
1.5
1.0
0.5
-
ทั้งหมด
หญิง
ชาย
อายุน้อยกว่า 30 ปี
อายุระหว่าง 30-45 ปี
อายุมากกว่า 45 ปี
โสด
สมรส
หม้าย
หย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้ง
ต่ำกว่าประถมศึกษา
ประถมศึกษา
มัธยมต้น
มัธยมปลาย
ปวช.ปวส.
ปริญญาตรี
กลุ่ม 1 (ครั้งแรก)
กลุ่ม 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)
กลุ่ม 2 (ไทเป)
กลุ่ม 2 (เกาสง)
กลุ่ม 3
ค่าเฉลี่ยค่าล่วงเวลาและโบนัส
ค่าเฉลี่ยเงินเดือน

ตารางที่ 5-12 : ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อคนตลอดอายุงาน (หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
หญิง	2,475,965.4	15,000	11,194,656	2,399,184.8
ชาย	2,470,644.1	432,000	6,161,100	1,548,100.6
อายุน้อยกว่า 30 ปี	1,637,750.3	552,000	4,893,000	1,136,072.8
อายุระหว่าง 30-45 ปี	2,550,909.5	324,000	11,194,656	2,158,064.5
อายุมากกว่า 45 ปี	3,200,467.6	15,000	6,161,100	1,743,666.9
โสด	1,968,336.8	432,000	4,893,000	1,120,252.6
สมรส	2,439,384.5	15,000	10,080,000	1,931,615.4
หม้าย	1,152,000	720,000	2,016,000	748,245.9
หย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้ง	3,932,065.9	324,000	11,194,656	3,021,897.1
ต่ำกว่าประถมศึกษา	2,124,000.0	1,728,000.0	2,520,000.0	560,028.6
ประถมศึกษา	2,477,988.4	324,000.0	6,161,100.0	1,864,544.5
มัธยมต้น	2,757,705.8	432,000.0	11,194,656.0	2,223,288.0
มัธยมปลาย	2,475,250.6	600,000.0	10,080,000.0	2,018,018.0
ปวช.ปวส.	1,823,747.9	15,000.0	6,601,056.0	2,179,255.7
ปริญญาตรี	1,678,271.0	1,678,271.0	1,678,271.0	-
กลุ่ม 1 (ครั้งแรก)	-	-	-	-
กลุ่ม 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	2,953,238.7	540,000.0	11,194,656.0	2,169,023.8
กลุ่ม 2 (ไทเป)	2,762,852.1	432,000.0	10,080,000.0	2,242,837.7
กลุ่ม 2 (เกาสง)	2,160,781.8	324,000.0	6,601,056.0	1,768,974.3
กลุ่ม 3	1,310,100.0	15,000.0	3,120,000.0	886,313.0
ทั้งหมด	2,473,271.9	15,000.0	11,194,656.0	2,001,101.6

หมายเหตุ ตัวเลขผลประโยชน์ที่แสดงในตารางไม่เท่ากับตัวเลขในแผนภาพ เพราะตัวเลขในตารางแสดงผลรวมของเงินเดือนและค่าล่วงเวลาแล้วจึงหาค่าเฉลี่ย ในขณะที่ตัวเลขในแผนภาพ แสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยของเงินเดือนและค่าล่วงเวลา

3. ต้นทุนทางเศรษฐกิจ

3.1 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการไปทำงานที่ไต้หวัน

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการไปทำงานที่ไต้หวันต่อคนได้ตามตารางที่ 5-13 โดยพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 79.3 จะต้องจ่ายเงินก้อนจำนวนหนึ่งให้กับบริษัทจัดหางานซึ่งโดยเฉลี่ยจะจ่ายประมาณ 60,000 บาท นอกจากนี้ มีค่าพาสปอร์ตประมาณ 1,000 บาท ค่าตรวจโรคก่อนเดินทางอีกประมาณ 1,500 บาท และยังพบว่าแรงงานร้อยละ 41.7 จะกู้เงินมาใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน รองลงมาคือร้อยละ 29.6 ยืมคนในครอบครัว โดยดอกเบี้ยเงินกู้เฉลี่ยต่อปีร้อยละ 59 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยที่กฎหมายกำหนดไว้ที่ร้อยละ 15 ต่อปี จากการประชุม Focus group ได้รับข้อมูลว่า แม้ว่า ธกส. จะมีเงินกู้ให้สำหรับแรงงานที่จะไปทำงานที่ต่างประเทศ แต่แรงงานส่วนใหญ่ได้กู้ ธกส. แล้วเพื่อทำการเกษตร ทำให้ไม่สามารถกู้ได้อีก ทำให้ต้องหันไปพึ่งพิงเงินกู้นอกระบบ

ตารางที่ 5-13: ค่าใช้จ่ายที่ใช้การไปทำงานที่ไต้หวันต่อครั้งต่อคน (บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
1) ค่าพาสปอร์ต	1,083.9	1,500	1,000
2) ค่าตรวจโรคที่ไทย	1,446.6	2,500	800
3) ค่านายหน้าที่ไทย	59,915.9	180,000	2,050
4) อัตราดอกเบี้ยต่อปี	59%	432%	2%
(Effective annual rate)			

3.2 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวัน

จากผลการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันต่อคนได้ตามตารางที่ 5-14 โดยพบว่าค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมาจากค่าอาหารและค่าที่พัก รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนบุคคล ซึ่งเพศชายจะมีค่าใช้จ่ายในเรื่องของอาหาร ที่พัก ด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าเหล้าและบุหรี่โดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ขณะที่เพศหญิงจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในส่วนของสุขภาพและการสื่อสารที่สูงกว่าเพศชาย

นอกจากนี้ พบว่าแรงงานที่อายุน้อยกว่า 45 ปี จะมีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในเรื่องของค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเหล้าและบุหรี่สูงกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขณะที่แรงงานที่อยู่ในสถานภาพโสดจะมีค่าใช้จ่ายด้านเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายการสื่อสาร ความบันเทิงและสันทนาการสูงกว่าแรงงานสถานภาพอื่น

ตารางที่ 5-14 : ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันต่อคน (บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	4,747.2	68,094.0	500
2) ค่าตรวจโรคที่ไต้หวัน (ต่อปี)	1,691.7	5,000	978
3) ค่าดูแล (ต่อเดือน)	ปีแรก 2,750 บาท ปีที่สอง 1,870 บาท ปีที่สาม 1,650 บาท		
4) ค่าเบี้ยประกันที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสุขภาพ (ต่อเดือน)	610.5	610.5	610.5
5) ค่าใบอนุญาต (ต่อปี)	1,650 บาท		
6) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อเดือน)	621.3	4,800	100
7) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน (ต่อเดือน)	1,500	5,000	500
8) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	1,735.7	4,000	300

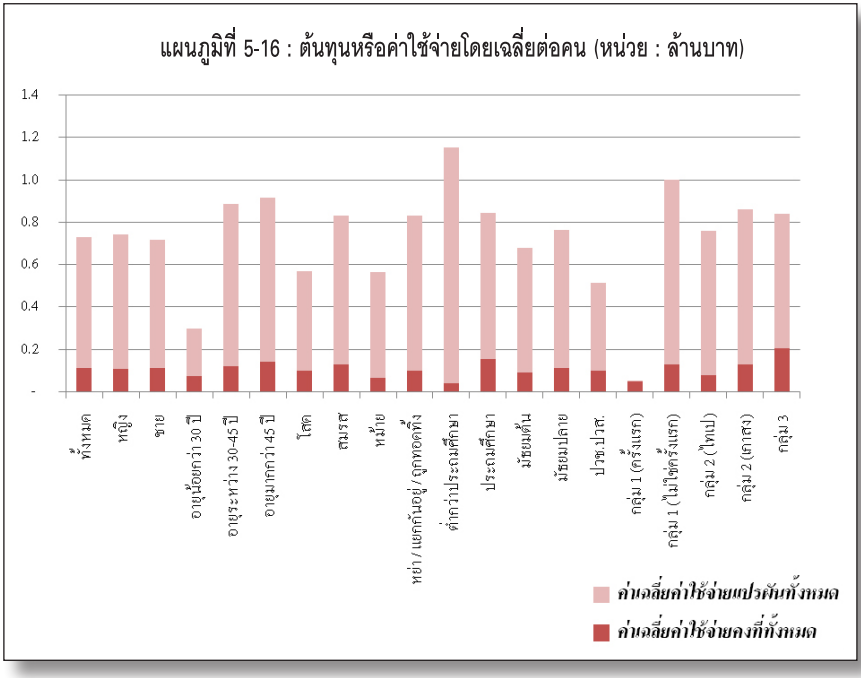
ตารางที่ 5-14 : ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันต่อคน (บาท) (ต่อ)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
9) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	2,031.3	6,000	300
10) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับ (ต่อเดือน)	141.3	325.8	50
11) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	811.33	3,268	100
12) ค่าเหล้าและบุหรี่ (ต่อเดือน)	1,630.3	4,500	200
13. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	2,784.4	8,000	125

ดังนั้น จากผลการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า แรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันจะมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ตลอดอายุการทำงานที่ไต้หวัน) เฉลี่ยต่อคนเฉลี่ยอยู่ที่ ประมาณ 728,626.5 บาท (ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายคงที่ ได้แก่ ค่าพาสปอร์ต ค่าตรวจโรค ค่านายหน้าจัดหางานและค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายแปรผัน เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ

อื่น ๆ) โดยพบว่าแรงงานเพศชายจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าแรงงานเพศหญิง ซึ่งแรงงานเพศชายจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยประมาณ 716,580.5 บาท ส่วนแรงงานเพศหญิงจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยอยู่ที่ 741,661.9 บาท ขณะที่แรงงานที่มีอายุน้อยจะมีค่าใช้จ่ายทั้งหมดโดยเฉลี่ยที่น้อยกว่า (มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 297,644.1บาท) เช่นเดียวกับแรงงานที่มีสถานภาพหม้าย (มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 560,540.2 บาท) ทั้งนี้ แรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่น โดยเฉพาะแรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 1,152,025.3 บาท

หากพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า แรงงานในกลุ่มที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก จะมีค่าใช้จ่ายทั้งหมดโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด 51,545.6 บาท เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่มีค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันมากนักซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายแปรผันขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยสูงสุดโดยอยู่ที่ 1,000,070.7 บาท รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 5-16 และตารางที่ 5-15


แผนภูมิที่ 5-16 : ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อคน (หน่วย : ล้านบาท)
1.4
1.2
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
-
ทั้งหมด
หญิง
ชาย
อายุน้อยกว่า 30 ปี
อายุระหว่าง 30-45 ปี
อายุมากกว่า 45 ปี
โสด
สมรส
หม้าย
หย่า/แยกกันอยู่/ถูกทอดทิ้ง
ต่ำกว่าประถมศึกษา
ประถมศึกษา
มัธยมต้น
มัธยมปลาย
ปวช./ปวส.
กลุ่ม 1 (ครั้งแรก)
กลุ่ม 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)
กลุ่ม 2 (ไทเป)
กลุ่ม 2 (เกาสง)
กลุ่ม 3
ค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายแปรผันทั้งหมด
ค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายคงที่ทั้งหมด

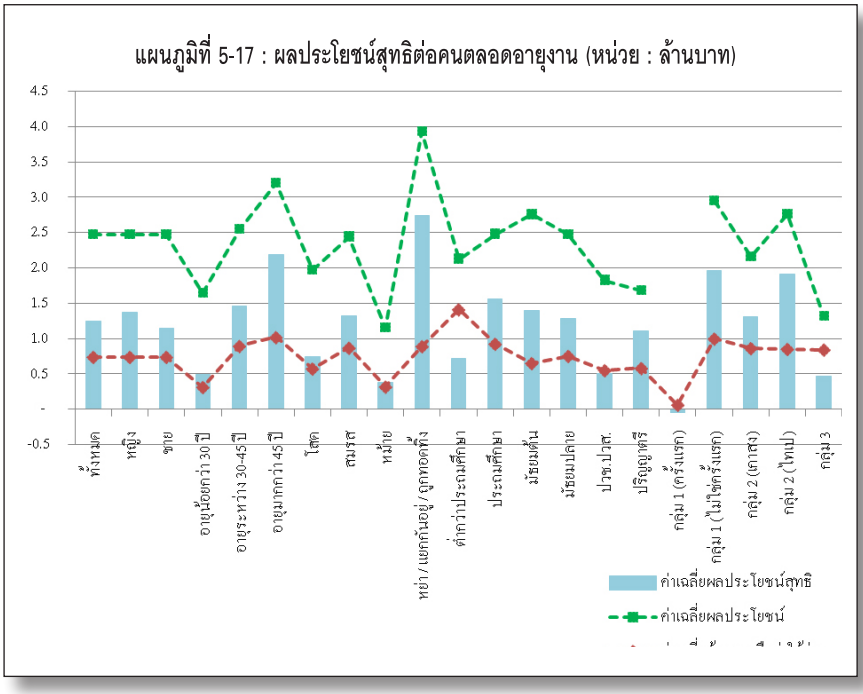
ตารางที่ 5-15 : ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย (หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
หญิง	737,709.5	39,150.0	2,090,398.0	525,799.6
ชาย	716,580.5	3,100.0	2,112,748.0	609,977.2
อายุน้อยกว่า 30 ปี	297,644.1	3,100.0	1,244,430.0	311,052.4
อายุระหว่าง 30-45 ปี	883,018.1	5,690.0	2,112,748.0	572,715.9
อายุมากกว่า 45 ปี	900,225.2	70,550.0	2,065,456.0	514,917.4
โสด	566,726.1	3,100.0	2,107,650.0	517,235.4
สมรส	824,746.1	5,690.0	2,112,748.0	589,204.7
หม้าย	560,540.2	48,140.0	1,817,060.0	670,832.1
หย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้ง	824,083.6	4,140.0	1,939,816.0	538,733.8
ต่ำกว่าประถมศึกษา	1,139,492.0	600,660.0	2,090,398.0	825,944.0
ประถมศึกษา	836,324.5	5,690.0	2,065,456.0	556,655.1
มัธยมต้น	677,224.8	4,140.0	2,107,650.0	520,779.7
มัธยมปลาย	759,257.5	6,202.0	2,112,748.0	569,208.9
ปวช.ปวส.	511,600.8	3,100.0	1,939,816.0	642,302.2
ปริญญาตรี	573,568.0	573,568.0	573,568.0	-
กลุ่ม 1 (ครั้งแรก)	51,545.6	3,100.0	97,140.0	25,747.8
กลุ่ม 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	1,000,070.7	229,638.0	2,107,650.0	494,673.2
กลุ่ม 2 (ไทเป)	854,858.8	152,309.0	2,112,748.0	550,397.3
กลุ่ม 2 (เกาสง)	755,557.3	5,690.0	1,817,060.0	509,067.2
กลุ่ม 3	836,676.6	361,902.0	1,690,392.0	554,498.7
ทั้งหมด	726,669.1	3,100.0	2,112,748.0	568,863.9

4. ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ

จากผลการศึกษาพบว่าโดยรวมแรงงานจะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1,250,866.4 บาท ทั้งนี้ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายไม่แตกต่างกันหนักจะอยู่ระหว่าง 500,000 – 1,000,000 บาท มีเพียงแค่บางลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของทั้งหมด

แรงงานที่มีสถานภาพหย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้งจะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงสุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2,745,415.3 บาท รองลงมาคือแรงงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2,187,318.4 บาท ขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก ได้รับผลประโยชน์สุทธิเป็นลบ เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่ทราบรายได้ที่จะได้รับ นอกจากนี้กลุ่มแรงงานที่ได้ผลประโยชน์สุทธิน้อยรองลงมาคือแรงงานที่มีสถานภาพหม้าย โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 381,963.8 บาท เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวได้รับผลประโยชน์น้อยสุดเมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ และกลุ่มแรงงานคืนถิ่น โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 473,423.4 บาทเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่สูง รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 5-17 และตารางที่ 5-16



ตารางที่ 5-16 : ผลประโยชน์สุทธิต่อคนตลอดอายุงาน(หน่วย : บาท)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
หญิง	1,375,177.0	- 435,468.0	9,811,055.0	2,070,619.5
ชาย	1,142,670.1	- 1,440,748.0	4,955,844.0	1,320,639.0
อายุน้อยกว่า 30 ปี	486,722.2	- 97,140.0	3,648,570.0	858,992.2
อายุระหว่าง 30-45 ปี	1,457,248.0	- 1,440,748.0	9,811,055.0	1,911,408.1
อายุมากกว่า 45 ปี	2,187,318.4	- 435,468.0	4,955,844.0	1,458,769.0

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โสด	745,498.4	- 97,140.0	3,648,570.0	932,967.8
สมรส	1,317,007.3	- 1,440,748.0	8,349,066.0	1,686,873.7
หม้าย หย่า / แยกกันอยู่ /	381,963.8	- 49,090.0	1,495,476.0	665,110.8
ถูกทอดทิ้ง ต่ำกว่า	2,745,415.3	- 4,140.0	9,811,055.0	2,672,021.0
ประถมศึกษา	715,092.0	- 362,398.0	1,792,582.0	1,523,801.0
ประถมศึกษา	1,559,148.1	- 178,392.0	4,955,844.0	1,509,191.5
มัธยมต้น	1,401,192.2	- 97,140.0	9,811,055.0	1,935,845.0
มัธยมปลาย	1,278,502.3	- 1,440,748.0	8,349,066.0	1,772,178.5
ปวช.ปวส.	499,437.3	- 435,468.0	4,661,240.0	1,282,107.0
ปริญญาตรี	1,104,703.0	1,104,703.0	1,104,703.0	-
กลุ่ม 1 (ครั้งแรก)	- 51,545.6	- 97,140.0	- 3,100.0	25,747.8
กลุ่ม 1 (ไม่ใช่ครั้งแรก)	1,960,745.5	- 46,268.0	9,811,055.0	1,940,132.7
กลุ่ม 2 (ไทเป)	1,302,899.9	- 1,440,748.0	4,661,240.0	1,569,628.2
กลุ่ม 2 (เกาสง)	1,916,831.6	- 362,868.0	8,349,066.0	1,920,176.2
กลุ่ม 3	473,423.4	- 435,468.0	1,752,120.0	635,322.7
ทั้งหมด	1,250,866.4	- 1,440,748.0	9,811,055.0	1,705,926.3

หมายเหตุ เครื่องหมายติดลบของผลประโยชน์สุทธิในกลุ่ม 1 (ครั้งแรก) เกิดขึ้นจากการที่ค่าผลตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาเป็น 0 เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่ทราบจำนวนชั่วโมงล่วงเวลา สำหรับผลประโยชน์สุทธิติดลบในค่าต่ำสุดของแรงงานกลุ่มต่าง ๆ เกิดขึ้นกรณีที่แรงงานบางคนกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน เช่น บางคนไม่กรอกข้อมูลรายได้ เป็นต้น

5. ความพึงพอใจกับการทำงาน

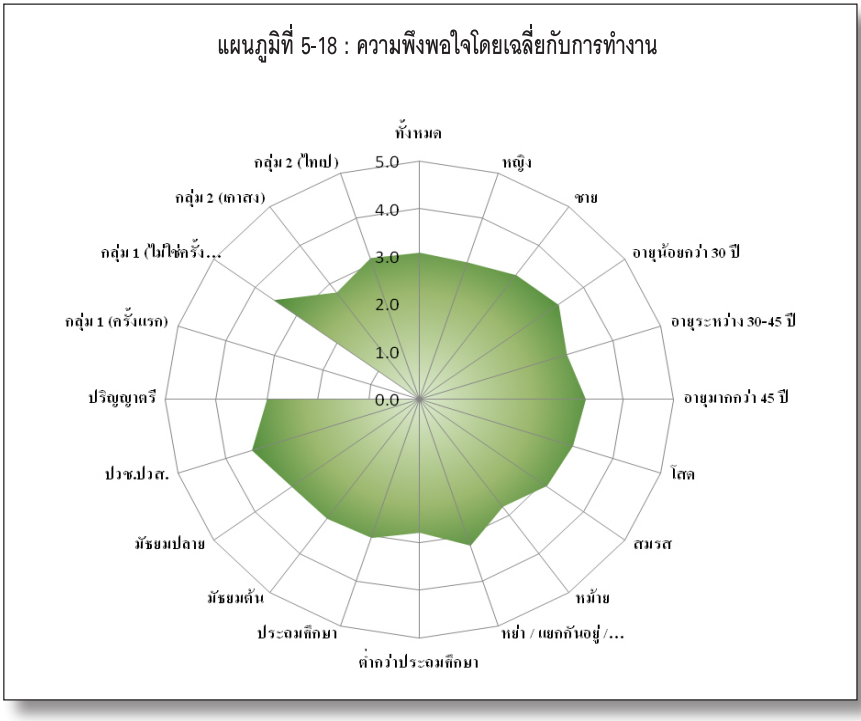
ผลการศึกษาข้างต้นแสดงผลประโยชน์สุทธิที่สามารถวัดมูลค่าได้เป็นตัวเงิน แต่ยังมีผลประโยชน์และต้นทุนอื่นๆอีกที่ไม่สามารถตีค่าได้เป็นตัวเงิน เช่น ผลประโยชน์ในแง่ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่ไต้หวัน ต้นทุนในแง่ความเหงา ความคิดถึงบ้านจากการที่ต้องอยู่ห่างไกลครอบครัว และต้นทุนการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่และเมื่อกลับมาประเทศไทยอีกครั้ง เป็นต้น ในส่วนนี้จึงแสดงผลการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งจะช่วยเสริมผลการศึกษาข้างต้นในเชิงคุณภาพที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากผลการสำรวจพบว่าแรงงานจะมีความพึงพอใจกับการทำงานที่ไต้หวันโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.1) โดยส่วนใหญ่แรงงานจะมีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมากจากการทำงานที่ไต้หวันที่ทำให้สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.6) และการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.5) อย่างไรก็ดี แรงงานมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องของการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสม (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.5) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานอธิบายว่า การไปทำงานที่ไต้หวันไม่ได้ทำให้รู้สึกเหงา คิดถึงบ้านหรือทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวแย่ลง เพราะสามารถใช้โทรศัพท์ติดต่อสื่อสารพูดคุยกันแบบเห็นหน้าเห็นตากันทุกวันด้วยต้นทุนที่ต่ำ

นอกจากนี้หากพิจารณาตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 5-18 ทั้งนี้ ยังไม่มีข้อมูลความพึงพอใจของแรงงานในกลุ่มที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก) จะพบว่าแรงงานที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดเมื่อเทียบกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ คือแรงงานในกลุ่มที่

กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก และแรงงานในกลุ่ม ปวช. ปวส. (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.5) เนื่องจากมีความพึงพอใจมากที่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดีขึ้นจากการไปทำงานที่ไต้หวันขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยคืนถิ่น มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.7) เนื่องจากมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนและความสามารถแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน (รายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 5-17)

แผนภูมิที่ 5-18 : ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยกับการทำงาน



ตารางที่ 5-17 สรุประดับความพึงพอใจเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ความพึงพอใจเฉลี่ย	กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่	กลุ่มที่ 2 (เกาสง) ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	กลุ่มที่ 3	ทั้งหมด
1. ความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม	-	3.5	3.1	2.9	2.9	3.2
2. การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดี	-	3.5	3.2	3.0	2.6	3.2
3. สวัสดิการที่ได้รับ	-	3.5	3.0	2.8	2.1	3.0
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	-	4.0	3.4	3.3	3.0	3.5
5. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสม	-	3.0	2.4	2.2	2.3	2.5
6. ความมั่นคง	-	3.4	2.8	2.6	2.5	2.9
7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน	-	3.3	3.0	2.6	2.7	2.9
8. ความไม่อยากเปลี่ยนงานถ้ามีโอกาส	-	3.7	3.3	2.8	3.5	3.3
9. ความสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน	-	3.1	2.8	1.8	2.1	2.6
10. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กร	-	3.5	3.0	2.6	2.6	3.0

ความพึงพอใจเฉลี่ย	กลุ่มที่ 1 (ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 1 (ไม่ใช่	กลุ่มที่ 2 (เกาสง) ครั้งแรก)	กลุ่มที่ 2 (ไทเป)	กลุ่มที่ 3	ทั้งหมด
11. โดยรวมแล้วทำงาน อย่างมีความสุข	-	3.7	3.1	2.7	2.8	3.2
12. สถานภาพทาง เศรษฐกิจของ ครอบครัวดีขึ้น	-	3.8	3.5	3.5	2.9	3.6
13. ความสัมพันธ์ ในครอบครัวดี	-	4.0	3.4	3.3	3.0	3.5
14. ถ้ามีโอกาส จะเดินทางไป ทำงานที่ไต้หวันอีก	-	3.7	3.5	2.9	2.7	3.3
15. ท่านจะแนะนำ ให้ญาติพี่น้องและ เพื่อนไปทำงานที่ไต้หวัน	-	3.4	3.3	2.6	2.5	3.0

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บทที่ 6
สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถามในบทที่ 5 แสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวัน นั่นคือ แรงงานไทยได้รับรายได้ที่รวมเงินเดือนและค่าล่วงเวลาสูงกว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานและขณะที่ทำงานในไต้หวัน หรือกล่าวได้ว่า แรงงานมีเงินออม ซึ่งเงินออมนี้ต้องนำมาเปรียบเทียบกับเงินออมที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ เพื่อให้ทราบความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจที่แท้จริงของการไปทำงานที่ไต้หวัน อย่างไรก็ดี หากพิจารณาผลจากการประเมินความพึงพอใจของแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่า แม้แรงงานจะได้ผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงินเป็นบวก แต่ผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงินนี้แม้จะสูงกว่าผลประโยชน์สุทธิจากการทำงานในประเทศไทยอาจจะไม่มากนักโดยเฉพาะเมื่อคิดรวมปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินได้ เช่น การที่แรงงานไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และการที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนผ่านคะแนนในส่วนนี้ที่ค่อนข้างต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

นอกจากนี้ คนงานอาจไม่สามารถเก็บออมเงินจำนวนดังกล่าวได้ หากมีพฤติกรรมเล่นการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง ซึ่งจากการสัมภาษณ์บริษัทจัดหางานเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2559 มีอยู่ประมาณร้อยละ 3-5 เท่านั้น นอกจากนี้ หากพิจารณาต้นทุนที่ไม่อาจตีค่าเป็นเงินได้ ได้แก่ ต้นทุนในเรื่องความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ต้องอยู่ห่างไกลจากภรรยาและลูก จึงอาจมีปัญหาในเรื่องความเหงาและความคิดถึงบ้าน ไปจนถึงปัญหาหย่าร้าง จากการสัมภาษณ์คนงานไทย พบว่า แรงงานจะใช้วิธีโทรศัพท์คุยและเห็นหน้ากันทุกวันช่วยคลายความเหงาลงได้ ซึ่งปัจจุบันมีความสะดวกและมีค่าใช้จ่ายต่ำมาก อย่างไรก็ดี จากตัวอย่างจำนวน 111 คน พบว่า มีแรงงานที่หย่าร้างแยกกันอยู่ หรือถูกทอดทิ้งจำนวน 19 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 17.1 ซึ่งเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง

หากพิจารณาค่าตอบแทนที่คนงานไทยได้รับจากการทำงานในไต้หวันนั้น ถือว่าสูงเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่จะได้รับหากทำงานในประเทศไทย เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 22,000 บาทในไต้หวัน กับ 9,000 บาทตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย 300 บาทต่อวัน (30 วันทำงาน) จากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานไทย พบว่า ทำงานเย็บผ้าในประเทศไทยได้ค่าตอบแทนเพียงวันละ 120 บาท เท่านั้น คนงานอีกคนหนึ่งที่กำลังจะเดินทางไปไต้หวันครั้งที่ 3 ได้เดินทางไปทำงานครั้งแรกตอนมีอายุได้ 24 ปี โดยไปทำงานเป็นระยะเวลา 3 ปีมีรายได้ดี และมีเงินเก็บ 3 แสนกว่าบาทโดยได้นำเงินไปปลูกบ้าน ส่วนการเดินทางไปครั้งที่ 2 นั้น ไม่มีเงินเก็บกลับมาเลย เพราะไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ คนงานจึงตัดสินใจทำงานจนกระทั่งมีเงินเก็บ

พอจ่ายค่านายหน้าซึ่งขณะนั้นสูงถึงแสนกว่าบาท คนงานต้องทำงานนานถึง 1 ปี 7 เดือน จึงเดินทางกลับประเทศไทย มาขายของในตลาดนัดและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท ซึ่งคนงานบอกว่าเป็นรายได้ที่น้อยเกินไป ประกอบกับมีเพื่อนชักชวนจึงตัดสินใจไปทำงานที่จะไปทำงานไต้หวันอีกครั้งหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทยนานถึง 13 ปี ส่วนแรงงานอีกคนหนึ่งกำลังเดินทางไปทำงานเป็นครั้งที่ 4 เป็นช่างเชื่อม จบการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษา และไม่มีประกาศนียบัตรรับรองฝีมือใด ๆ เคยทำงานเป็นช่างเชื่อมที่นิคมอุตสาหกรรมที่จังหวัดระยองนานมาแล้ว ได้ค่าตอบแทนเพียงวันละ 300 บาท ซึ่ง ณ ขณะนั้นค่าตอบแทนที่ได้รับนี้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งอยู่ในระดับ 100 กว่าบาทต่อวันเท่านั้น

นอกจากนี้ หากคิดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง รวมถึงค่าภาษีสังคมในประเทศไทยด้วยแล้ว โอกาสที่คนงานที่ทำงานในประเทศไทยจะมีเงินออมนั้นเป็นไปได้ค่อนข้างยาก และจากการสัมภาษณ์พบว่า หากเปรียบเทียบจากลักษณะของบ้านเรือนที่เป็นที่อยู่อาศัยครอบครัวที่มีสมาชิกไปทำงานในต่างประเทศ จะพบว่ามีสภาพบ้านเรือนที่ดีกว่าอย่างชัดเจน

สำหรับเรื่องการหลอกลวงโดยเฉพาะโดยสายหรือนายหน้า พบว่ามีน้อยลงอย่างมากในปัจจุบัน รวมถึงการกดขี่ข่มเหงจากนายจ้างก็มีน้อยลงด้วย เพราะทางไต้หวันมีระบบดูแลแรงงานต่างชาติเป็นอย่างดีและไต้หวันอยู่ tier 1 จากการจัดอันดับในเรื่องการค้ามนุษย์ โดยมีการดูแลตั้งแต่เดินทางถึงสนามบิน มีการกรอกแบบสอบถาม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและสัญญาจ้างงาน การตรวจโรค และการดูแลโดยบริษัทตัวกลางในไต้หวัน นอกจากนั้น ยังมีศูนย์ให้คำปรึกษากับแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานต่างชาติสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านล่ามได้ 24 ชั่วโมงและมีการดำเนินการ

แก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง การส่งแรงงานต่างชาติกลับประเทศของนายจ้างต้องกระทำด้วยความสมัครใจของคนงานต่างชาติเท่านั้น นายจ้างไม่สามารถบังคับได้ อีกทั้งระบบประกันสังคมของไต้หวันยังให้ความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ ที่สูงกว่าของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นพิการ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต รวมถึงบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุด้วย

ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับงานศึกษาอื่น ๆ ที่พบว่า แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงกว่าที่ต้องจ่ายไปและสูงกว่าที่ได้รับหากทำงานในประเทศไทย แต่แตกต่างจากงานศึกษาส่วนใหญ่ที่ไม่พบการหลอกลวงของบริษัทจัดหางานและการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างซึ่งสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะงานศึกษานี้ดำเนินคนละช่วงเวลากับงานศึกษาอื่น งานศึกษาอื่นจัดทำในขณะที่ไต้หวันถูกจัดอันดับ tier 2 ใน TIP report (พ.ศ. 2548-2553) แต่ปัจจุบันนี้ไต้หวันจัดอยู่ tier 1 ประกอบกับข้อมูลข่าวสารและความรู้ก็ไหลเวียนอย่างสมบูรณ์มากขึ้นด้วย ทำให้การหลอกลวงเป็นไปได้ยากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามมีความเป็นไปได้ที่งานศึกษานี้ไม่สามารถเก็บตัวอย่างแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานที่มีปัญหาจากงานศึกษาอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงงาน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ แต่อาจจะไม่ได้มีความสุขขึ้นจากการไปทำงานที่ไต้หวัน การตัดสินใจเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยตั้งอยู่บนความรู้เท่าทันและมีเหตุมีผล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้น คนงานไทยได้รับข้อมูลข่าวสารที่ค่อนข้างครบถ้วนขึ้น ทำให้การตัดสินใจของคนงานไทยมีประสิทธิภาพและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น และมีโอกาสถูกหลอกน้อยลงมากแต่ด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้จุนเจือครอบครัวทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แม้จะต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ไม่รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรที่ทำงาน

เพราะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้ไม่มีความสุขเท่าที่ควรก็ตาม

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงาน

ในส่วนนี้จะนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อดังนี้

1. ปรับลดค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บกับแรงงานลง

พิจารณาปรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่คนงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานเอกชนให้เหมาะสม ในปัจจุบันกฎหมายกำหนดค่าบริการไว้ไม่เกิน 1 เดือนและค่าใช้จ่ายไม่เกิน 3 เดือนของเงินเดือนที่คนงานไทยจะได้รับในไต้หวัน รวมเป็นไม่เกิน 4 เดือนของเงินเดือน ในทางปฏิบัติปัจจุบันมีการเรียกเก็บจริงประมาณ 65,000 บาท คิดเป็น 3 เดือนของเงินเดือน ในส่วนนี้จึงอาจปรับลดในส่วนของค่าใช้จ่ายลงจากไม่เกิน 3 เดือนเป็น 2 เดือนหรือต่ำกว่านั้น ทั้งนี้ ส่วนค่าใช้จ่ายนี้ควรต้องแจกแจงให้เห็นอย่างเปิดเผยว่าประกอบด้วยค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง นอกจากนี้ ควรควบคุมดอกเบี้ยนอกระบบให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. เจรจาปรับลดค่าดูแลรายเดือนที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในไต้หวัน

ค่าดูแลที่คนงานต้องจ่ายเดือนละ 2,500 เหรียญไต้หวันต่อเดือนสำหรับปีแรก 1,700 และ 1,500 เหรียญไต้หวัน ให้กับบริษัทจัดหางานในไต้หวันที่ช่วยดูแลพาไปตรวจโรค ทำใบอนุญาตทำงาน จัดหาล่ามช่วยในการสื่อสารนั้น มีอัตราค่อนข้างสูง แต่อาจไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าเท่าไรนัก โดยเฉพาะในปีที่ 2-3 ที่คนงานรู้ภาษาจีนและสามารถเดินทางไปติดต่อเดินเรื่องต่าง ๆ ได้เอง ในส่วนนี้รัฐบาลไทยอาจขอเจรจาให้ค่าดูแลต่ำลงและให้นายจ้างไต้หวันเข้ามารับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนี้มากขึ้น

3. เพิ่มช่องทางการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแบบรัฐต่อรัฐให้มีผลแท้จริงในทางปฏิบัติ

รัฐบาลไทยได้พยายามสนับสนุนการไปทำงานด้วยช่องทางอื่น ๆ นอกเหนือจากการเดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางาน โดยเฉพาะการจัดส่งโดยรัฐ โดยประชาสัมพันธ์ว่า สามารถลดค่าใช้จ่ายของคนงานลงได้กว่า 50,000 บาท ซึ่งถือเป็นเรื่องดี นอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายของคนงานไทยแล้ว การเข้ามาของภาครัฐถือเป็นการแทรกแซงตลาดจัดหางานให้มีสภาพการแข่งขันด้านราคาที่สูงขึ้น แต่ที่ผ่านมา ยังไม่มีผลชัดเจนในทางปฏิบัติ คนงานที่เดินทางผ่านรัฐต่อรัฐยังคงมีจำนวนน้อย เพราะตำแหน่งงานน้อย ต้องใช้เวลารอนาน เงื่อนไขมาก และค่าตอบแทนต่ำ ดังนั้น หากรัฐบาลจะส่งเสริมเรื่องนี้เหมือนอย่างที่ประชาสัมพันธ์ รัฐบาลต้องแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้และเร่งดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจังเพื่อให้เห็นผลแท้จริงในทางปฏิบัติ

4. หากต้องการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศควรส่งเสริมให้ไปประเทศที่มีรายได้ดีกว่าไต้หวัน เช่น เกาหลีใต้ โดยเจรจาให้มีตำแหน่งงานในจำนวนที่มากขึ้น

หากเปรียบเทียบเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวันกับเกาหลีใต้ซึ่งเป็นประเทศที่คนงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานมากเป็นอันดับที่ 2 รองจากไต้หวันนั้น พบว่า เกาหลีใต้ให้ค่าจ้างต่อเดือนในอัตรา 1,260,270 วอน กรณีทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และ 1,362,780 วอน กรณีทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง คิดเป็นเงินบาทเท่ากับ 37,774 บาท และ 40,846 บาท ตามลำดับ และนายจ้างเกาหลีจัดหาที่พักและอาหารให้ด้วย จึงเห็นว่า ค่าตอบแทนของเกาหลีสูงกว่าไต้หวันพอสมควร เมื่อเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวันใน

อัตรา 19,096 บาทต่อเดือน เมื่อหักค่าอาหารและที่พักแล้ว หากรัฐต้องการสนับสนุนการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย จึงควรให้หาช่องทางเจรจาเพิ่มตำแหน่งงานสำหรับคนไทยแบบรัฐต่อรัฐ เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลีใต้อย่างถูกกฎหมายผ่านระบบ EPS ให้ได้จำนวนมากขึ้น ในปัจจุบันแรงงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เป็นแรงงานไทยในสัดส่วนที่สูง รัฐบาลไทยจำเป็นต้องร่วมมือกับเกาหลีใต้เพื่อแก้ปัญหานี้ให้ได้เสียก่อน แล้วจึงค่อยประสานให้เพิ่มจำนวนแรงงานไทยในเกาหลีใต้ผ่านระบบ EPS ต่อไป

5. หากต้องการให้แรงงานไทยไม่ต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ต้องเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในประเทศไทย

ผลการศึกษาชี้อย่างชัดเจนว่า คนงานไทยได้รับผลตอบแทนสุทธิสูงกว่าทำงานในประเทศไทย หากรัฐบาลต้องการดึงคนกลุ่มนี้ให้อยู่ทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลด้านการขาดแคลนแรงงานในประเทศหรือเพื่อสานสัมพันธ์ภายในครอบครัว รัฐบาลจำเป็นต้องทำให้รายได้ในประเทศไทยของแรงงานเหล่านี้เพิ่มสูงขึ้น และ/หรือค่าใช้จ่ายของเขาต่ำลง การทำให้รายได้สูงขึ้นนั้น ในรายที่ไปทำงานเป็นช่าง แต่มีวุฒิการศึกษาต่ำ เช่น ป.6 รัฐควรเปิดทดสอบฝีมือและให้ประกาศนียบัตรเพื่อให้เขาสามารถใช้สมัครงานได้ ส่วนการลดค่าใช้จ่ายอาจทำด้วยการให้เงินอุดหนุนกับคนงานโดยเฉพาะค่าที่พักอาศัย ค่าอาหาร และค่าเดินทางซึ่งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในส่วนนี้ รัฐบาลสามารถนำเงินมาจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานข้ามชาติ (levy) ของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการไทยหันมาจ้างและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพิ่มขึ้น

6. ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงานคืนถิ่นและสนับสนุนให้แรงงานคืนถิ่นนำเงินส่งกลับหรือเงินออมไปลงทุนสร้างฐานะให้มั่นคง

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงงานไม่ได้มีความสุขนักจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ดังนั้น ควรให้การไปทำงานที่ไต้หวันกระทำเป็นเพียงชั่วคราว เมื่อแรงงานกลับมาประเทศไทยพร้อมกับเงินออม ประสบการณ์และทักษะฝีมือ แรงงานเหล่านี้ควรนำเงินออมมาลงทุน และหางานทำที่ตรงกับทักษะที่มีและได้รับรายได้ที่เหมาะสมเพื่อจะได้ไม่ต้องกลับไปทำงานที่ต่างประเทศอีกโดยไม่จำเป็น สำหรับแรงงานไทยคืนถิ่นนี้ กระทรวงแรงงานได้ประสานขอความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานของไต้หวันเพื่อจัดส่งรายชื่อคนงานไทยตลอดจนผู้ประกอบการไต้หวันในประเทศไทย เพื่อให้คนงานไทยที่กลับจากไต้หวันที่ต้องการทำงานบริษัทไต้หวันในประเทศไทยได้เข้าทำงาน ทำให้สามารถนำความรู้และทักษะการทำงานในไต้หวันกลับมาใช้ได้อย่างเป็นประโยชน์ ไม่ต้องหางานใหม่ หรือทำงานที่ไม่ตรงกับทักษะที่มีหรืออยู่ในสภาพตกงาน และช่วยให้บริษัทไต้หวันในประเทศไทยสามารถมีคนงานเพียงพอต่อความต้องการ ในส่วนนี้ กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องเร่งประสานงานและทำให้ประสบความสำเร็จ

7. ปรับปรุงเว็บไซต์และศูนย์ทะเบียนของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศมีข้อมูลครบถ้วนทันสมัย

เพื่อให้แรงงานประเมินได้อย่างถูกต้องว่ารายได้ต่อเดือนจะเหลือสุทธิเท่าไร และจะคุ้มค่าหรือไม่หลังจากหักกลบลบหนี้จากค่าหัวที่ต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางาน กระทรวงแรงงานได้ทำตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการเผยแพร่ลงในเว็บไซต์แล้ว แต่อาจควรเขียนตัวอย่างแสดงการคำนวณรายได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้คนงานได้ดูเพื่อความเข้าใจที่ง่ายและชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ควรปรับปรุงเว็บไซต์ให้ข้อมูลที่ทันสมัย เพราะปัจจุบันข้อมูลที่ปรากฏบนเว็บไซต์ยังเป็นข้อมูลเก่า เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำตำแหน่งทั่วไปยังอยู่ที่อัตรา 18,780 เหรียญไต้หวัน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555) ซึ่งเป็นการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงควรแสดงข้อมูลยอดสะสมแรงงานไทยในต่างประเทศด้วย ไม่ใช่แสดงเพียงข้อมูลการเดินทางไปทำงานในแต่ละปี

ศูนย์ทะเบียนต้องจัดทำระบบข้อมูลคนงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศให้ทันสมัย เดิมทีศูนย์ทะเบียนจัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการหลอกลวงด้วยการกำจัดสายหรือนายหน้าออกจากวงจรการจัดหางาน ทำให้คนงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศสามารถแจ้งความจำนงได้ด้วยการลงทะเบียนที่ศูนย์ทะเบียนของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เมื่อบริษัทจัดหางานได้รับการเห็นชอบให้สามารถจัดหาคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศจะคัดชื่อจากศูนย์ทะเบียนให้บริษัทจัดหางานติดต่อ ซึ่งโดยมากมักจะสามารถหาคนงานไปได้ไม่ถึงร้อยละ 10 ที่เหลือบริษัทจัดหางานจะต้องดำเนินการหาเอง ทำให้ศูนย์ทะเบียนไม่สามารถทำหน้าที่ได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งในขณะนี้สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศอยู่ในระหว่างปรับเป็นการจัดเก็บข้อมูลคนงานไทยไปต่างประเทศให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิคส์ ควรถือโอกาสนี้ที่จะปรับข้อมูลให้ทันสมัย และสามารถทราบความเคลื่อนไหวเข้าออกประเทศ เปลี่ยนแปลงที่อยู่และสถานที่ทำงานของคนงานรายคน ตลอดจนคนงานไทยที่ได้เดินทางกลับมาตุภูมิแล้ว โดยดูข้อมูลจากสัญญาจ้างงานว่าสามารถทำงานได้ถึงวันไหน ต่ออายุถึงวันไหน เพื่อจะได้ติดตามคนงานไทยได้อย่างรัดกุม นอกจากนี้ ยังสามารถขอความร่วมมือกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) ของประเทศไทย ไม่เช่นนั้น ควรเชื่อมโยงข้อมูลจากไต้หวันซึ่งมีข้อมูลที่เป็นระบบ ละเอียด และทันสมัยมาก หรือให้แรงจูงใจคนงานไทยให้รายงานการเปลี่ยนแปลงงาน สถานที่ทำงาน และที่อยู่กับภาครัฐ

8. ปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

การฝึกอบรมแรงงานที่ทำในปัจจุบันนั้น จัดเพียง 1 ครั้ง เป็นเวลาเพียง 1 วันก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งระยะเวลา 1 วันนั้นไม่เพียงพอในการให้ข้อมูล และการจัด 1 วันก่อนเดินทางแม้จะประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางแต่กระชั้นชิดจนเกินไป จึงควรแบ่งการอบรมเป็น 2 ครั้ง แต่ละครั้งมีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน คือ ครั้งแรกเป็นการจัดอบรมเพื่อให้ข้อมูลกับคนงานไทยที่กำลังตัดสินใจไปทำงานที่ไต้หวัน เป็นการแนะแนวอาชีพด้วยการให้ข้อมูลลักษณะงานประเภทต่าง ๆ ตลอดจนสภาพความเป็นอยู่ค่าตอบแทน สวัสดิการค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และวิธีการอ่านสัญญาการจ้างงาน เป็นต้น ครั้งที่สองเป็นการอบรมเพื่อเตรียมตัวเดินทางไปทำงาน เพื่อให้รู้กฎหมาย เข้าใจวัฒนธรรม รวมถึงฝึกภาษาจีนการบริหารจัดการเงินส่วนตัวและการใช้ชีวิตในต่างแดนอย่างมีคุณภาพ ไม่ติดอบายมุข เช่น การพนัน สิ่งเสพติด และผู้หญิงโดยการอบรมแต่ละครั้งต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น 3 วัน นอกจากนี้ ในการอบรมแต่ละหัวข้อควรมีแบบประเมินหรือข้อสอบเพื่อวัดผลผ่านไม่ผ่าน เพื่อทดสอบว่าคนงานตั้งใจฟังและได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อีกทั้งยังใช้ประเมินความคาดหวังของคนงานว่าสอดคล้องใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงไรด้วย เพื่อช่วยในการตัดสินใจให้กับแรงงานและเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ให้คำปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ การอบรมควรจัดโดยสถาบันที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ จะได้ไม่เกิดปัญหาเช่นเดียวกับการอบรมของประเทศเกาหลีที่ให้บริษัทเอกชนเป็นผู้ดำเนินการและปรากฏว่ามีแรงงานบางคนไม่ได้เข้าร่วมการอบรมจริง เป็นต้น

9. ตรวจสอบมาตรฐานของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด

ควรหมั่นตรวจสอบมาตรฐานของบริษัทจัดหางาน โดยอาจทำแบบไต้หวันที่มีการจัดอันดับบริษัทจัดหางานในประเทศของตน ซึ่งมีจำนวนใบอนุญาตอยู่ราว 1,000 บริษัท โดยให้สถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรกลางอิสระเป็นผู้ประเมินให้คะแนนการทำงานแต่ละขั้นตอนการทำงานของบริษัทจัดหางาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคุณภาพและรักษามาตรฐานของบริษัทจัดหางาน โดยบริษัทจัดหางานที่มีคะแนนไม่ถึงเกณฑ์แสดงว่ามีคุณภาพต่ำซึ่งอาจเป็นเพราะมีอัตราการหลบหนีของคนงานต่างชาติสูง จะถูกเพิกถอนใบอนุญาต

10. ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมให้กับแรงงานไทย

คนงานไทยที่เคยไปทำงานไต้หวันรุ่นแรก ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จะถึงกำหนดสามารถได้รับสิทธิประโยชน์บำเหน็จชราภาพจากประกันสังคมของไต้หวัน กระทรวงแรงงานกำลังประสานกับทางไต้หวันเพื่อลดขั้นตอนให้ง่ายและเร็วขึ้น ในส่วนนี้ รัฐต้องพยายามติดตามและช่วยเหลือคนงานให้สามารถได้รับเงินบำเหน็จนี้อย่างเต็มที่และเป็นระบบเพราะจะมีแรงงานทยอยได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้มากขึ้นเรื่อย ๆ

6.3 ข้อจำกัดของงานศึกษา

งานศึกษานี้ศึกษาเฉพาะผลประโยชน์สุทธิของแรงงานไทยในระดับบุคคลจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่ได้ครอบคลุมผลประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศ เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาที่ทำการศึกษาทั้งนี้ ผลกระทบต่อประเทศที่สำคัญ ได้แก่ เงินส่งกลับ (remittances) ซึ่งมีประโยชน์ในการลดความเสี่ยงหรือกระจายความเสี่ยงทางรายได้ของครอบครัว นอกจากนี้ เงินส่งกลับยังช่วยลดปัญหาความยากจนของประเทศลง และจะก่อให้เกิดประโยชน์ยั่งยืนต่อประเทศ

หากเงินส่งกลับถูกนำไปใช้เพื่อการลงทุน นอกจากนี้ ประเทศไทยควรต้องมีนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานคืนถิ่นให้เขาสามารถปรับตัวหาอาชีพใหม่ และใช้ประโยชน์จากทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานในไต้หวันให้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยอาจศึกษานโยบายและมาตรการต่าง ๆ จากประเทศที่ส่งออกแรงงานจำนวนมาก ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์และเวียดนาม เพื่อเอื้อประโยชน์ของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยให้เพิ่มสูงขึ้น เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ พันธบัตรที่ออกให้กับแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ต่างประเทศได้นำรายได้มาลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศของตน (diaspora bonds) และการพยายามลดต้นทุนการส่งเงินกลับ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตัวอย่างของแรงงานไทยในงานศึกษานี้มีจำนวน 111 คน ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมแรงงานจำนวนมากพอที่จะสะท้อนแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ดี งานศึกษานี้เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนแรงงานกลุ่มหนึ่ง การเลือกตัวอย่างเป็นไปตามความสะดวกทำให้ตัวอย่างที่ได้อาจประกอบด้วยแรงงานบางกลุ่มมากเกินไป เช่น ตัวอย่างแรงงานกลุ่มเกาสงที่ประกอบด้วยผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ และเนื่องจากนักวิจัยไม่ได้เดินทางไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน ข้อมูลเชิงคุณภาพจึงมีข้อจำกัด เพราะการลงภาคสนามไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน จะช่วยให้เห็นสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มแรงงานไทยในไต้หวัน ที่จะสะท้อนสังคมของแรงงานไทยที่ไต้หวัน ซึ่งบางรายอาจมีการจับจ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ดื่มสุราเที่ยวกลางคืน เล่นหวย เสพยาเสพติด และการพนัน เป็นต้น นอกจากนี้ งานศึกษานี้เพียงแต่ประเมินผลประโยชน์สุทธิของแรงงานแต่ละคน มิได้มุ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่สูงขึ้น งานศึกษาในอนาคตอาจตอบโจทย์นี้ได้โดยใช้เศรษฐมิติเพื่อทำการประมาณสมการถดถอยต่อไป

บรรณานุกรม


台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

บรรณานุกรม

ภาษาอังกฤษ

Glytsos, N.P. (1997). Remitting behavior of "temporary" and "permanent" migrants: the case of Greeks in Germany and Australia. FondazioneGlacomoBrodolini and Blackwell Publishers Ltd. DOI: 10.1111/1467-9914.00043

Havolli, S. (2009). Determinants of remittances: the case of Kosovo. Central Bank of the Republic of Kosovo. Retrieved from http://bqk-kos.org/repository/docs/2010/Determinants_of_Remittances_The_case_of_Kosovo.pdf

Lee, E.S. 1966. "A Theory of Migration," Demography 3 (1): 47-57.

Lewis, W.A. 1954. "Economic Development with Unlimited Supplies of Labor," The Manchester Schooli22 (2): 139-191.

Paitoonpong, S. Chalamwong, Y. Sukaruji, C. and Piamkulwanich, A. (2012). Economic Costs and Benets of Labour Migration: Case of Thailand. ISEAS-Yusof Ishak Institute. 242-304.

Poirine, B. (1997). A theory of remittances as an implicit family loan arrangement. World Development, 25(4): 589-611. Retrieved from ScienceDirect.

Ravenstein, E.G. 1976. The Laws of Migration. First published 1885. New York: Arno Press.

Stark, O. 1991. The Migration of Labor. Cambridge, MA: Basil Blackwell.

Stark, O. and Bloom, D. (1985). The new economics of labor migration. American Economic Review 75:173-8. Retrieved from JSTOR.

The World Bank. (2014). Migration and development brief 23. Retrieved 11 November 2014, from The World Bank Website: http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief23.pdf

ภาษาไทย

กิริยา กุลกลการ. 2557. การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) 390 หน้า

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, วิภาดา สุวรรณประภา และสุชาดา สนามชวด. 2554. การคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน. วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์, 6(2): 13-26.

ดุษฎี อายุวัฒน์, สุกัญญา เอมอิ่มธรรม และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. 2553. วิถีชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน: การศึกษาในถิ่นปลายทาง. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์. 27(1): 1-28.

สุภางค์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย, อังคณา กมลเพ็ชร, เปรมใจ วังศิริไพศาล, ไพรินทร์ มากเจริญ, ภัทรินทร์ ขาวจันทน์. 2553. ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) การบริหารจัดการแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในศตวรรษที่ 21 ฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

ภาคผนวก




台北
桃園
Taipei
Taoyuan
Nangang
Banciao
Hsinchu
板橋
新竹
Miaoli
苗栗
台中
Taichung
Changhua
雲林
彰化
Yunlin
Chiayi
嘉義
台南
Tainan
左營
Zuoying
Kaohsiung
高雄
Operational
Planned for 2015
Planned

ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทย ที่ไปทำงานที ประเทศไต้หวัน

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะใช้เพื่อการวิเคราะห์ทางวิชาการ เท่านั้น และจะไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลเด็ด

ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไป

1. เพศ *

Mark only one oval.

- หญิง
- ชาย

2. อายุ (ปี) *

.....

3. ภูมิลำเนาเดิมมาจากจังหวัดใด *

.....

4. สถานภาพสมรส *

Mark only one oval.

- ไม่เคยสมรส
- สมรส
- หม้าย
- หย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้ง
- Other: .....

5. การศึกษาสูงสุด *

Mark only one oval.

- ต่ำกว่าประถมศึกษา
- ประถมศึกษา
- มัธยมต้น
- มัธยมปลาย
- ปวช.
- ปวส.
- ปวท.
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

6. อาชีพหลัก ก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน *

Mark only one oval.

- เพาะปลูก
- ประมง
- งานอื่นๆที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ เหมืองแร่
- รับจ้างทั่วไป
- ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต
- ก่อสร้าง
- ค้าขาย
- ทำงานในโรงแรม/ร้านอาหาร
- การขนส่ง
- ว่างงาน
- นักเรียน/นักศึกษา
- แม่บ้าน
- ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เพราะไม่สมัครใจทำงาน/ทำงานให้กับองค์กรการกุศลหรือบุคคลที่ไม่ใช่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน
- Other: .....

7. รายได้ต่อเดือน ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ จากอาชีพหลักของท่าน ก่อนไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน (บาท) *

.....

หากเป็นแรงงานที่กำลังไปทำงานที่ไต้หวัน ข้ามข้อ 8-9

8. อาชีพหลักในปัจจุบันของท่าน ภายหลังจากกลับมาจากไต้หวัน

Mark only one oval.

- ◯ เพาะปลูก
- ◯ ประมง
- ◯ งานอื่นๆที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ เหมืองแร่
- ◯ รับจ้างทั่วไป
- ◯ ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต
- ◯ ก่อสร้าง
- ◯ ค้าขาย
- ◯ ทำงานในโรงแรม/ร้านอาหาร
- ◯ การขนส่ง
- ◯ ว่างงาน
- ◯ นักเรียน/นักศึกษา
- ◯ แม่บ้าน
- ◯ ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เพราะไม่สมัครใจทำงาน/ทำงานให้กับองค์กรการกุศลหรือบุคคลที่ไม่ใช่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน
- ◯ Other: .....

9. รายได้ต่อเดือน ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ จากอาชีพหลักของท่านในปัจจุบัน ภายหลังจากกลับมาจากไต้หวัน (บาท)

.....

10. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ในปัจจุบัน เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเสื้อผ้า ค่าบริการทางโทรศัพท์ ค่าพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ค่าดูหนัง ฟังเพลง ท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด ได้แก่ บุหรี่ เหล้า เป็นต้น

.....

ส่วนที่ 2 การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

11. ท่านเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันกี่ครั้งแล้ว (กรณีกำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่ต้องนับครั้งที่กำลังจะไป)

Mark only one oval.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ Other: .....

12. ท่านทำงานในไต้หวันรวมทั้งหมดกี่ปี

.....

13. ท่านเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ.ใด

.....

14. ครั้งล่าสุดที่ไปทำงานในไต้หวัน ท่านเดินทางไปเมื่อปีพ.ศ.ใด

.....

15. สาเหตุ/แรงจูงใจในการไปทำงานที่ไต้หวัน

Check all that apply.

- ☐ ต้องการรายได้ที่มากขึ้น
- ☐ หารายได้เพื่อใช้ในการศึกษาของคนในครอบครัว
- ☐ หลีกเลี่ยงการเรียน
- ☐ อยากเปลี่ยนงาน
- ☐ Other: .....

16. ท่านทราบข้อมูลการทำงานที่ไต้หวันครั้งแรกจากแหล่งใด

Mark only one oval.

- ◯ เพื่อน
- ◯ ครอบครัว/ญาติ
- ◯ นายหน้า
- ◯ การโฆษณา
- ◯ บริษัทจัดหางาน
- ◯ เจ้าหน้าที่รัฐ
- ◯ Other: .....

17. ท่านใช้วิธีอะไรเพื่อให้ได้งานครั้งแรกที่ไต้หวัน

Mark only one oval.

- ติดต่อหานายจ้างเอง
- สมัครจากประกาศ/โฆษณา
- ครอบครัว/เพื่อน/ญาติ
- นายหน้าจัดหาแรงงาน (เอกชน)
- รัฐบาลผ่านระบบ MOU
- ทำงานของตนเอง ไม่ได้หางาน
- Other: .....

18. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าพาสปอร์ตกี่บาท

.....

19. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) กี่บาท

.....

20. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าบัตรผ่านแดน (Border pass) รายวันกี่บาท

.....

21. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าบัตรผ่านแดน (Border pass) รายสัปดาห์กี่บาท

.....

22. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าตรวจโรคในประเทศไทยกี่บาท

.....

23. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าตรวจโรคในประเทศไต้หวันกี่บาท

.....

24. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่านายหน้าจัดหางานในประเทศไทยกี่บาท

.....

25. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่านายหน้าจัดหางานในประเทศไต้หวันกี่บาท

.....

26. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าเดินทางในประเทศไทยกี่บาท (เช่น ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าเดินทางถึงสนามบิน)

.....

27. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าเดินทางในประเทศไต้หวันกี่บาท (เช่น ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าเดินทางจากสนามบินถึงที่พัก)

.....

28. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าวีซ่ากี่บาท

.....

29. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าใบอนุญาตทำงานกี่บาท

.....

30. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการทดสอบความสามารถกี่บาท

.....

31. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าอบรมกี่บาท

.....

32. ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ท่านต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการทำเอกสารกี่บาท

.....

33. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ

.....

34. ท่านหาเงินสำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางครั้งแรกจากแหล่งใด
Check all that apply.

- [ ] เงินออม
- [ ] ครอบครัว
- [ ] ญาติ
- [ ] ยืมเงินจากแหล่งอื่น
- [ ] ขายทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน เป็นต้น
- [ ] Other: .....

35. กรณีกู้ยืมเงินจากแหล่งอื่น อัตราดอกเบี้ย (ระบุต่อเดือนหรือต่อปี)

ส่วนที่ 3 สถานภาพการทำงานในประเทศไต้หวัน

36. ในการไปทำงานที่ไต้หวันครั้งแรก ท่านได้งานทำเมื่อใด
Mark only one oval.

- ◯ ก่อนการเดินทาง
- ◯ ทันทีเมื่อเดินทางมาถึง
- ◯ 1-2 อาทิตย์ หลังจากเดินทางถึง
- ◯ 3-4 อาทิตย์ หลังจากเดินทางถึง
- ◯ มากกว่า 1 เดือน หลังจากเดินทางถึง
- ◯ Other: .....

37. ท่านทำงานอะไรในไต้หวัน
Check all that apply.

- ☐ ผู้รับใช้ในบ้าน
- ☐ ก่อสร้าง
- ☐ ทำงานในภาคเกษตร
- ☐ ประมง
- ☐ พนักงานร้านขายของ/ร้านอาหาร
- ☐ กิจการขนส่ง
- ☐ โรงงานทอผ้า
- ☐ งานในโรงงานอื่นๆ
- ☐ Other: .....

ส่วนที่ 4 รายได้ ค่าใช้จ่าย และเงินส่งกลับ

38. สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด รายได้ต่อเดือนจากการทำงานครั้งแรกของท่านเท่าไร

.....

39. รายได้ต่อเดือนจากการเปลี่ยนงานครั้งที่ 1 ของท่าน

.....

40. รายได้ต่อเดือนจากการเปลี่ยนงานครั้งที่ 2 ของท่าน

.....

41. รายได้ต่อเดือนจากการทำงานครั้งล่าสุดของท่าน

.....

42. สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด ค่าล่วงเวลา โบนัส หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากการทำงานครั้งแรก

.....

43. ค่าล่วงเวลา โบนัส หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากการเปลี่ยนงานครั้งที่ 1

.....

44. ค่าล่วงเวลา โบนัส หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากการเปลี่ยนงานครั้งที่ 2

.....

45. ค่าล่วงเวลา โบนัส หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากการทำงานครั้งล่าสุด

.....

46. ค่าใช้จ่ายด้านอาหารที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

47. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ยา ตรวจร่างกาย ค่าปรึกษาแพทย์) ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

48. ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย (ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำ-ค่าไฟเฉลี่ย ถ้าอยู่ร่วมกับผู้อื่น) ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

49. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน (เช่น รถโดยสารประจำทาง รถมอเตอร์ไซด์ รถไฟ เรือ) ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

50. ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (เช่น ภาพยนตร์ เพลง) ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

51. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้า รองเท้า และของใช้ส่วนบุคคล (เช่น สบู่ แชมพู เครื่องสำอาง) ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

52. ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

53. ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (เช่น โทรศัพท์บ้าน โทรศัพท์มือถือ)ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

54. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องใช้ไฟฟ้า โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

55. ค่าเหล้าและบุหรี่ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

56. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ใช้ในแต่ละเดือน สำหรับการเดินทางครั้งล่าสุด

.....

57. ท่านส่งเงินกลับบ้านบ่อยครั้งแค่ไหน

Mark only one oval.

- ◯ ไม่เคยส่ง
- ◯ ปีละ 1 ครั้ง
- ◯ ปีละ 2 ครั้ง
- ◯ ปีละ 3 ครั้ง
- ◯ เดือนละครั้ง
- ◯ Other: .....

58. จำนวนเงินที่ส่งกลับกี่บาท (ระบุต่อปีหรือทั้งหมด)

.....

59. ท่านใช้วิธีการใดในการส่งเงินกลับมาให้ครอบครัว

Check all that apply.

- ☐ นำติดตัวกลับมา
- ☐ ส่งกลับผ่านญาติหรือเพื่อน
- ☐ ส่งกลับผ่านนายหน้า ไม่ใช่ธนาคาร
- ☐ โอนเงินกลับโดยตรง ผ่านธนาคาร
- ☐ Other: .....

60. ถ้าไม่เคยส่งเงินกลับ สาเหตุคืออะไร

Check all that apply.

- [ ] ไม่ทราบว่าจะติดต่อทางบ้านได้อย่างไร
- [ ] กลัวความเสี่ยงในการส่งเงินกลับ
- [ ] มีเงินไม่เพียงพอที่จะส่งกลับ
- [ ] ไม่มีภาระใดๆในประเทศของตนเอง
- [ ] ไม่มีโอกาส/เวลาในการไปยังสถานที่ที่ส่งเงินกลับ
- [ ] Other: .....

ความพึงพอใจต่อบริษัทที่ท่านทำงานขณะอยู่ที่ประเทศไต้หวัน

Mark only one oval per row.

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดี	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสม	◯	◯	◯	◯	◯
อาชีพของท่านมีความมั่นคง	◯	◯	◯	◯	◯
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน	◯	◯	◯	◯	◯
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวนหรือติดต่อไปทำงาน ท่านจะไปแน่นอน/ทันที	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	◯	◯	◯	◯	◯
โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข	◯	◯	◯	◯	◯
เปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังไปทำงานในไต้หวัน สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวท่านดีขึ้น	◯	◯	◯	◯	◯
การไปทำงานไต้หวัน ทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวแย่ลง	◯	◯	◯	◯	◯
ถ้ามีโอกาส ท่านจะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอีก	◯	◯	◯	◯	◯
ท่านจะแนะนำให้ญาติพี่น้องและเพื่อนไปทำงานที่ไต้หวัน	◯	◯	◯	◯	◯

“แรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้รับค่าตอบแทน ซึ่งรวมเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทำงานในประเทศไทยอยู่ค่อนข้างมาก และแม้เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันได้แก่ ต้นทุนการเดินทางไปทำงาน อาทิ ค่าพาสปอร์ต ค่านายหน้า ค่าใช้จ่ายรายเดือนที่คนงานจะต้องจ่าย ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าที่พัก พบว่า คนงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมีความคุ้มค่าในแง่ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อย่างไรก็ดี จากการประเมินด้วยแบบสำรวจความพึงพอใจ พบว่า คนงานมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่ไต้หวันเพียงในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูง ได้แก่ การได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายที่ดี และได้รับการดูแลจากนายจ้างดี ส่วนข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับบริษัทหรือองค์กร รวมถึงไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม”

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
โทร. 0 2232 1486-7
e-mail : slac@mol.go.th