

แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

Foreign Labour Market Trend

อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม¹
ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์²

1. ความนำ

International Labour Organization หรือ ILO ได้กล่าวถึงปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกขณะนี้ว่าจะส่งผลให้มีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมากถึง 15 – 20 ล้านคน และจะทำให้เกิดปัญหาของการลดระดับของงานหรือมีภาวะจำยอมของการทำงานที่ไม่ได้รับเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าประสิทธิภาพของแรงงาน ในส่วนของประเทศไทยนั้น คาดว่าจะมีผู้ว่างงานจำนวนมากกว่า 1 ล้านคน ซึ่งแนวทางที่คาดว่าจะสามารถบรรเทาปัญหาการว่างงานของประเทศได้ในระดับหนึ่ง คือ การส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยในสี่ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยนับเป็นประเทศหนึ่งที่กำลังแรงงานนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เนื่องจากรายรับที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศมักสูงกว่าการทำงานในประเทศ และยังส่งผลให้มีรายได้เข้าประเทศเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าปีละ 5 หมื่นล้านบาทอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ดังได้กล่าวมาในตอนต้นว่า ปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นในขณะนั้นนั้น ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลก ดังนั้น การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จะยังเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือบรรเทาปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ นับเป็นประเด็นที่

น่าติดตามต่อไป โดยวัตถุประสงค์สำคัญของบทความนี้จะได้กล่าวถึงภาวะตลาดแรงงานในต่างประเทศ และโอกาสของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศในแต่ละภูมิภาคที่สำคัญ

2. ช่องทางการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

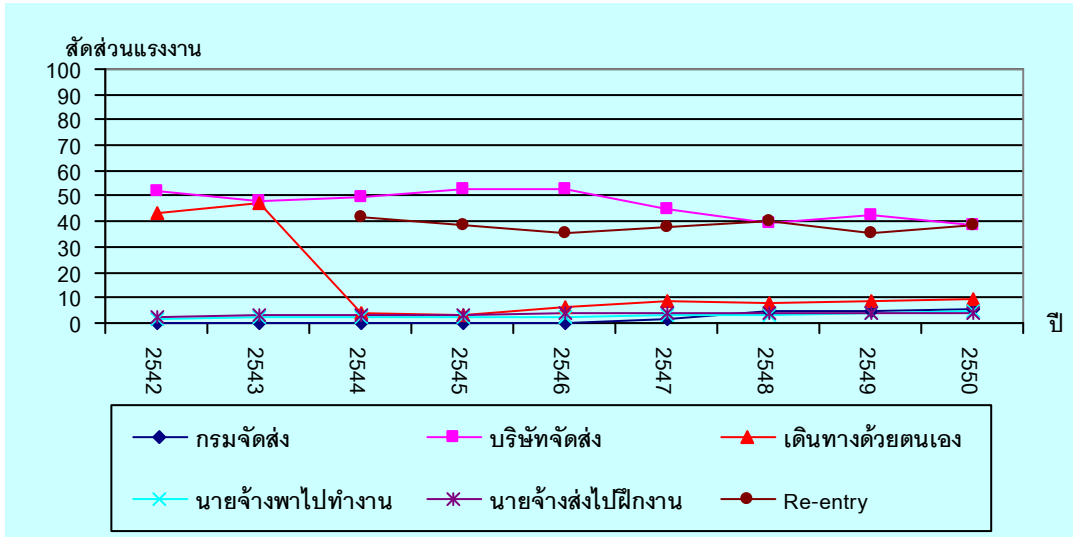
สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีอยู่ 5 ช่องทางด้วยกัน คือ (1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง (2) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง (3) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาไปทำงาน (4) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างส่งไปฝึกงาน และ (5) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง ซึ่งการเดินทางด้วยตนเอง การเดินทางโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง การเดินทางโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศและการเดินทางโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนการเดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางานกลับมีแนวโน้มลดลง (ภาพที่ 1) ซึ่งหากพิจารณาจากข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

¹ รองศาสตราจารย์ ดร.อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จะเห็นได้ว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเองมีตัวเลขที่สูงขึ้นมาก โดยเฉพาะประเภทแรงงานก่อสร้างจะทำการชักชวนเพื่อนหรือญาติพี่น้องโดยแรงงานที่ทำงานอยู่หรือเคยผ่านการทำงานในต่างประเทศมาแล้ว ชักชวนให้ไปทำงานกับนายจ้างต่างประเทศ อีกทั้งยังมีแรงงานมีฝีมือที่มีความสามารถเฉพาะบุคคล เช่น ช่างซ่อมเครื่องบิน วิศวกรชุดเจาะอุโมงค์ ที่นิยมไปทำงานใน

ต่างประเทศเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การเข้มงวดของกฎหมายเกี่ยวกับการเรียกเก็บอัตราค่าบริการของประเทศผู้นำเข้าแรงงานอาจมีผลต่อการเดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางานด้วย เช่น ประเทศอิสราเอลและประเทศแคนาดาที่มีประวัติของบริษัทจัดหางานที่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายสูงมาก ทำให้ต้องมีการเข้มงวดและระงับการจัดส่งโดยผ่านบริษัทจัดหางานตามมา



ภาพที่ 1 สัดส่วนของแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามช่องทาง การเดินทาง ปี 2542 – 2550

ส่วนการเดินทางโดยรัฐจัดส่งนั้นพบว่า แรงงานนิยมไปช่องทางนี้มากเพราะเสียค่าใช้จ่ายน้อย ทำให้อุปสงค์ด้านแรงงาน (Demand for labor) มากกว่าอุปทานของแรงงาน (Supply of labor) แต่แรงงานที่จะเดินทางผ่านช่องทางนี้ได้ต้องมีการทดสอบฝีมือ/ภาษาซึ่งเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานบางส่วนไม่ผ่านการคัดเลือก ส่วนการเดินทางโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศนั้นปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ แรงงานไม่มีต้นทุนในการเดินทางทำให้ทำงานได้ไม่ครบระยะเวลาที่กำหนด เกิดค่าใช้จ่าย

กับนายจ้างที่ต้องจัดหาแรงงานใหม่ ส่วนการเดินทางโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศพบว่า แรงงานส่วนมากขาดทักษะทางภาษาที่ต้องใช้สื่อสารและมักมีความล่าช้าในการตรวจสอบเอกสารของกรมการจัดหางาน

3. ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้นนั้น หากพิจารณาถึงตลาดแรงงานและโอกาสของแรงงานไทยใน

ต่างประเทศแล้ว พบว่า ตลาดแรงงานต่างประเทศที่สำคัญของไทยร้อยละ 80 อยู่ในกลุ่มประเทศเอเชียและกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง โดยตลาดแรงงานต่างประเทศในกลุ่มประเทศเอเชียมีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดถึง 7 ประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ บรูไน ญี่ปุ่น มาเลเซีย และฮ่องกง คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 60 ของตลาดแรงงานต่างประเทศของไทยทั้งหมด รองลงมาได้แก่ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ประกอบด้วย 3 ประเทศ

คือ อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และกาตาร์ โดยคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 20 อย่างไรก็ตาม กลุ่มประเทศเอเชียทั้ง 7 ประเทศดังกล่าวเริ่มมีบทบาทลดลงในการเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของไทย ในขณะที่กลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้นและน่าจะเป็นตลาดแรงงานไทยที่มีความสำคัญมากในอนาคตของไทยต่อไป (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สัดส่วนตลาดแรงงานที่สำคัญที่สุดของแรงงานไทย 10 อันดับแรก

หน่วย : ร้อยละ

ประเทศ	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550
1. ไต้หวัน	63.81	62.32	57.03	49.49	51.33	47.10	41.29	38.59	32.23
2. สิงคโปร์	11.39	11.97	12.37	9.55	8.45	7.63	8.43	9.40	10.05
3. เกาหลีใต้	0.72	1.18	0.72	1.52	5.84	7.17	10.19	10.23	8.21
4. อิสราเอล	8.00	4.93	7.37	8.05	4.28	7.14	6.26	5.79	6.73
5. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	0.82	1.07	1.06	1.35	1.24	1.24	1.52	2.25	6.08
6. ญี่ปุ่น	3.15	2.93	3.18	2.92	3.41	3.94	4.71	4.49	4.94
7. กาตาร์	0.35	0.22	0.51	1.21	1.16	1.32	2.25	4.67	3.56
8. บรูไน	3.81	4.84	5.21	4.45	4.14	3.82	3.73	3.20	2.56
9. คูเวต	0.38	0.50	0.62	0.75	0.78	0.81	0.74	2.32	2.20
10. ฮ่องกง	1.69	2.88	3.33	3.09	2.80	2.78	2.71	2.34	2.16
อื่นๆ	10.13	10.96	12.63	21.32	20.63	21.08	22.36	21.40	24.73
รวมทุกภูมิภาค	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2542-2550

กลุ่มประเทศตะวันออกกลางนั้น มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา โดยมีแรงงานเดินทางไปทำงานโดยผ่านช่องทางบริษัทจัดส่งเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองครั้งแรก และนายจ้างพาไปทำงาน ตามลำดับ โดยโอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางนั้น แม้ว่าประเทศอิสราเอลจะเป็น

ประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานเป็นจำนวนมากที่สุดในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง แต่ก็มีสัดส่วนลดลงเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางทั้งหมด สำหรับประเทศที่มีแนวโน้มและน่าจะเป็นโอกาสในการสนับสนุนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศนี้ คือ ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE) และบาห์เรน โดยอาชีฟ

ที่ควรส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ คือ ช่างก่อสร้าง งานด้านการท่องเที่ยว ด้านเทคโนโลยี ด้านการเงิน ส่วนในบาห์เรนนั้น อาชีพที่ควรสนับสนุน คือ งานช่างก่อสร้าง ช่างเคาะพื้นสี ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า และพนักงานบริการในร้านอาหารไทย

กลุ่มประเทศเอเชียซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดนั้น แรงงานนิยมเดินทางไปทำงานโดยช่องทางบริษัทจัดส่งเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ การเดินทางด้วยตนเอง และการเดินทางโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง ตามลำดับ สำหรับโอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศเอเชียนั้น นับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียนั้น มีทั้งสิ้น 30 ประเทศ โดยมีการเดินทางไปทำงานในประเทศไต้หวันมากที่สุด แต่ก็มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องรายได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายที่ได้รับจากการทำงานในไต้หวันไม่แตกต่างกับเมืองไทยมาก และมีการแข่งขันเพิ่มขึ้นกับแรงงานชาติอื่น อย่างไรก็ตาม ประเทศที่มีแนวโน้มและน่าจะเป็นโอกาสในการสนับสนุนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศนี้ คือ สิงคโปร์ และญี่ปุ่น โดยประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่ยังมีความต้องการนำเข้าแรงงานประเภททักษะฝีมือและแรงงานไร้ฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก โดยแรงงานจากไทยในสาขาการก่อสร้าง แม่บ้าน และแรงงานภาคเกษตร ยังมีความต้องการจากนายจ้างจากสิงคโปร์สำหรับแรงงานฝีมือที่มีความต้องการนั้น สิงคโปร์ต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการเงิน การธนาคาร ธุรกิจการสื่อสาร และคอมพิวเตอร์อีกเป็นจำนวนมาก สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้นโอกาสของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานโดยผ่านช่องทางของนายจ้างพาไปฝึกงานได้โดยตรง

ไม่ต้องผ่านสาย/นายหน้า เป็นช่องทางที่ควรส่งเสริมมากที่สุด ส่วนแรงงานฝีมือที่ยังเป็นที่ต้องการในญี่ปุ่นคือ พ่อครัว แม่ครัว ช่างฝีมือ และผู้อภิบาลผู้สูงอายุ

กลุ่มประเทศแอฟริกา นับเป็นตลาดใหม่ที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา โดยแรงงานเดินทางไปทำงานโดยผ่านช่องทางบริษัทจัดส่งเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองครั้งแรก และนายจ้างพาไปทำงาน ตามลำดับ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกา มีทั้งสิ้น 44 ประเทศ โดยมีการเดินทางไปทำงานในประเทศลิเบียมากที่สุด อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศลิเบียจะเป็นประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดในภูมิภาคแอฟริกา แต่ก็มีแนวโน้มไม่แน่นอนในจำนวนแรงงานที่จัดส่งในแต่ละปี ส่วนประเทศที่มีศักยภาพในการเป็นประเทศผู้รับแรงงานไทยในภูมิภาคนี้ คือ ประเทศแอฟริกาใต้ ซึ่งนับเป็นประเทศที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจในภูมิภาคแอฟริกา มีแนวโน้มการจ้างงานแรงงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี โดยแนวโน้มของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแอฟริกาใต้มีการเติบโตเป็นอย่างมากและต่อเนื่องทุกปี โดยเฉพาะความต้องการแรงงานแรงงานฝีมือประเภทช่างเชื่อมหรือช่างประกอบท่อที่เป็นอาชีพที่มีความต้องการเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ที่มีสาเหตุมาจากการเร่งสร้างเมืองและระบบสาธารณูปโภคเพื่อรองรับฟุตบอลโลกที่กำลังจะเป็นเจ้าภาพเร็วๆ นี้ แต่ในระยะยาวแล้ว อาชีพพ่อครัว แม่ครัว และพนักงานนวดสปา มีแนวโน้มที่จะเป็นอาชีพที่เป็นที่ต้องการในอนาคต เนื่องจากแอฟริกาใต้เป็นประเทศที่มีลักษณะคล้ายคลึงประเทศในแถบยุโรปที่ยอมรับความแตกต่างในอารยธรรมของคนชาติอื่น

กลุ่มประเทศผู้นำเข้าแรงงานอื่น เช่น กลุ่มประเทศยุโรป กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ และกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในกลุ่มประเทศยุโรป นับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศนี้เพิ่มขึ้นมาโดยตลอด ซึ่งแรงงานเดินทางไปทำงานโดยผ่านช่องทางนายจ้างไปทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การเดินทางด้วยตนเอง และบริษัทจัดส่งตามลำดับ สำหรับโอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศยุโรปนั้น แรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรปทั้งสิ้น 38 ประเทศ โดยมีประเทศอังกฤษเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญที่สุดของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศยุโรป ทั้งนี้สาขาอาชีพที่ควรสนับสนุนส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอังกฤษ คือ พ่อครัว แม่ครัว พนักงานนวดแผนโบราณ พยาบาล ผู้อภิบาล ผู้สูงอายุและเด็กเล็ก

กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยแรงงานเดินทางไปทำงานโดยผ่านช่องทางการของบริษัทจัดส่งมากที่สุด รองลงมา คือ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน และการเดินทางด้วยตนเอง ตามลำดับ สำหรับโอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ นั้น ประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นประเทศที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน โดยอาชีพหรือตำแหน่งงานที่ยังเป็นที่ต้องการและถือเป็นโอกาสของแรงงานไทย คือ งานบริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การวิจัยและพัฒนา การบริการสุขภาพรวมทั้งแพทย์และพยาบาล รวมทั้งการสอนเกี่ยวกับอาหารไทยและวัฒนธรรมไทย

กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา โดยช่องทางที่แรงงานส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานคือ การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองครั้งแรก นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน และนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน ตามลำดับ และในปี 2547 เป็นปีแรกที่เริ่มมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานโดยบริษัทจัดส่ง ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางของการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศนี้ให้มากยิ่งขึ้น สำหรับโอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนียนั้น ประเทศนิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย เป็นประเทศที่มีแนวโน้มที่ดีในการสนับสนุนให้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน เนื่องจากผลการเจรจาความตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศไทยกับทั้งสองประเทศ ทำให้การเข้าไปทำงานชั่วคราวในทั้งสองประเทศสำหรับแรงงานไทยมีความสะดวกมากขึ้น เช่น การที่รัฐบาลออสเตรเลียได้ยกเลิกเงื่อนไขการทดสอบตลาดแรงงาน (Labour Market Testing) ให้กับคนไทยเป็นการถาวร ทำให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องประกาศหาคนงานท้องถิ่นก่อนจึงจะสามารถจ้างแรงงานจากไทยได้ นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจและการจ้างงานในออสเตรเลียยังเอื้อต่อโอกาสของแรงงานไทยในกลุ่มอาชีพด้านงานบริหาร อาชีพผู้อำนวยการสถานพยาบาล ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม งานด้านผู้เชี่ยวชาญ อาทิ นักบัญชี ผู้สอบบัญชี ทันตแพทย์ และงานด้านผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญด้านช่างก่อสร้าง ช่างต่อและซ่อมเรือ และช่างทำเฟอร์นิเจอร์อีกด้วย ส่วนสาขาอาชีพที่เป็นโอกาสของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานประเทศนิวซีแลนด์ ได้แก่ พ่อครัว แม่ครัวไทย สถาปนิก และพยาบาลวิชาชีพ

4. สรุปและข้อเสนอแนะ

แม้ว่าแนวโน้มในภาพรวมจะทำให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศยังมีโอกาสในการขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่หากเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และเวียดนาม โดยเฉพาะฟิลิปปินส์ที่แรงงานมีการศึกษาที่ดีกว่า สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ และมีการจัดการขององค์กรภาครัฐที่ดีกว่า อีกทั้งยังมีองค์กรเอกชนด้านการย้ายถิ่นในประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งมีเครือข่ายในต่างประเทศให้บริการและสนับสนุนผู้ย้ายถิ่น รวมทั้งสนับสนุนสิทธิของผู้ย้ายถิ่นอีกด้วย นับเป็นอุปสรรคของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้ประการหนึ่ง ดังนั้น ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายที่ควรสนับสนุนในเชิงรุก คือ การพัฒนายุทธศาสตร์ทางด้านแรงงาน ซึ่งควรมีการส่งเสริมพัฒนา และยกระดับคุณภาพแรงงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

(1) เตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านทักษะฝีมือให้กับแรงงาน ทั้งในช่วงก่อนเดินทางและระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

(2) เตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานให้กับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อลดช่องว่างความเสียเปรียบกับประเทศคู่เข่งด้านแรงงาน

(3) เตรียมความพร้อมการให้ข้อมูลความรู้ทั้งในด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบของประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน

(4) ยกระดับคุณภาพแรงงานที่มีฝีมือในการทำงานได้หลากหลายรูปแบบให้มีทักษะและความชำนาญให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นข้อได้เปรียบในตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยเฉพาะแรงงานช่างฝีมือ

(5) กระตุ้นและส่งเสริมอาชีพใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการในตลาดต่างประเทศปัจจุบัน ทั้งในภาคธุรกิจการเงิน และบริการ

(6) ส่งเสริมและสร้างความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งในด้านการคุ้มครองสิทธิ ตามกฎหมาย การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ การสร้างหลักประกันทางสังคมและคุณภาพชีวิต การคุ้มครองแรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(7) พัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานอย่างจริงจัง โดยขยายวงเงินในการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น ตามสภาพความเสียหายที่เกิดขึ้น

(8) ติดตามและให้คำแนะนำในการนำเงินที่ได้จากการไปทำงานไปต่างประเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(9) จัดอบรมระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ด้านการออมเงินแก่ครอบครัวของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจเกิดขึ้นได้ยากหากไม่มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของแรงงานเองทั้งทางด้านพัฒนาทักษะฝีมือและภาษาต่างประเทศ การส่งเสริมจากภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาคธุรกิจเอกชนและนายจ้างที่ควรมีความเป็นธรรมและไม่เอาเปรียบแรงงาน ✍

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2550** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2551.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2549** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2550.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2548** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2549.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2547** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2548.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2546** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2547.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2545** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2546.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2544** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2545.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2543** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2544.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางาน. **สรุปสถานการณ์การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2542** กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: กรุงเทพฯ. 2543
- สถาบันวิจัยนโยบายการเศรษฐกิจการคลัง. รายงาน **ฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษายุทธศาสตร์การทำ FTA ของไทย**. เสนอต่อสำนักปลัดกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์. 2548.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. **นโยบายและการจัดการแรงงานย้ายถิ่น**. 2550.
<http://www.doe.go.th/vgnew/images/file.asp?FileID=1775> แสงชัย กองส่งเสริมการมีงานทำ. **แนวโน้มนการจ้างงานของประเทศไทย** ภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ค่าเสรี ตอนที่ 1.
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/get08.pdf> **Global Employment**

[http://www.thaifta.com/ThaiFTA/Home/FAQsQA/
tabid/63/Default.aspx](http://www.thaifta.com/ThaiFTA/Home/FAQsQA/tabid/63/Default.aspx) ขณะนี้ประเทศไทย
ได้มีการจัดทำเขตการค้าเสรีกับ
ประเทศใดบ้าง และมีความคืบหน้า
อย่างไร. กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ.
กระทรวงพาณิชย์. 2551

[http://www.thaifta.com/ThaiFTA/Home/FTAbyC
ountry/tabid/53/ctl/detail/id26/mid/480/
use...](http://www.thaifta.com/ThaiFTA/Home/FTAbyCountry/tabid/53/ctl/detail/id26/mid/480/use...)

<http://www.doe.go.th/> สรุปข้อมูลแรงงานไทย
ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.

[http://www.thailabour.org/thai/news/47090302.
html](http://www.thailabour.org/thai/news/47090302.html). จักรชัย โฉมทองดี. รายงานพิเศษ
...FTA กับแนวโน้มแรงงานไทย. พิมพ์ไทย
2547.

<http://www.overseas.doe.go.th/>

[http://www.voanews.com/thai/archive/2007-01/2007-
01-28-voal.cfm?renderforprint=&textonly=1
&&TEXTMODE=1&CFID=242995795&CF
TOKEN=23103450](http://www.voanews.com/thai/archive/2007-01/2007-01-28-voal.cfm?renderforprint=&textonly=1&&TEXTMODE=1&CFID=242995795&CF_TOKEN=23103450). รายงานประจำปีของ
ILO เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานใน
เอเชีย 28/01/2007