

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในเรื่อง แนวทางพัฒนาบริการสวัสดิการแก่แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล มีดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์
2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory)
4. แนวคิดสิทธิมนุษยชน
5. แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม
6. แนวคิดสวัสดิการแรงงาน
7. ข้อมูลพื้นฐานประเทศอิสราเอล
8. กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
9. การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
10. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ของอับราฮัม มาสโลว์ กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเร้าให้กระทำโดยกลุ่มความต้องการ 2 ประเภท คือ ความต้องการพื้นฐาน และความต้องการขั้นสูง ซึ่งมี 5 ลำดับ ความต้องการ 4 ลำดับแรก เป็นความต้องการพื้นฐานซึ่งเกิดจากความรู้สึกขาดแคลน ความต้องการลำดับที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่บรรลุลอยากที่สุด ซึ่งได้แก่ความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพ ประสิทธิภาพที่ตนมีให้เป็นผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 213-214; ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540, น. 61-62; สุรพล ปธานวนิช อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 53) ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ สามารถเปรียบเทียบประเภทสวัสดิการได้แก่ อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย เช่น ความมั่นคงทางกาย ทรัพย์สิน จิตใจสามารถเปรียบเทียบประเภทสวัสดิการ ได้แก่ อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การรักษาพยาบาล

3. ความต้องการการยอมรับ ความต้องการด้านสังคม ต้องการมีส่วนร่วมและมีความรัก ได้แก่ การมีสัมพันธ์ไมตรี การได้รับการยอมรับ ความอาหารสามารถเปรียบเทียบประเภทสวัสดิการ ได้แก่ การนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี

4. ความต้องการการยกย่อง การมีศักดิ์ศรี มีฐานะเด่นในสังคม เช่น ศักดิ์ศรีแห่งตน การยกย่อง การได้รับการนับถือ สามารถเปรียบเทียบประเภทสวัสดิการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนาเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด รวมทั้งความงาม ความดี และสติปัญญา เช่น รักความดี ความงาม ใฝ่รู้ รักความยุติธรรม จัดระเบียบในการดำเนินการ และจัดระเบียบชีวิต มีความสนใจใฝ่รู้ สามารถเปรียบเทียบประเภทสวัสดิการ ได้แก่ ทุนการศึกษา การศึกษาดูงานต่างประเทศ

แผนภูมิที่ 2.1

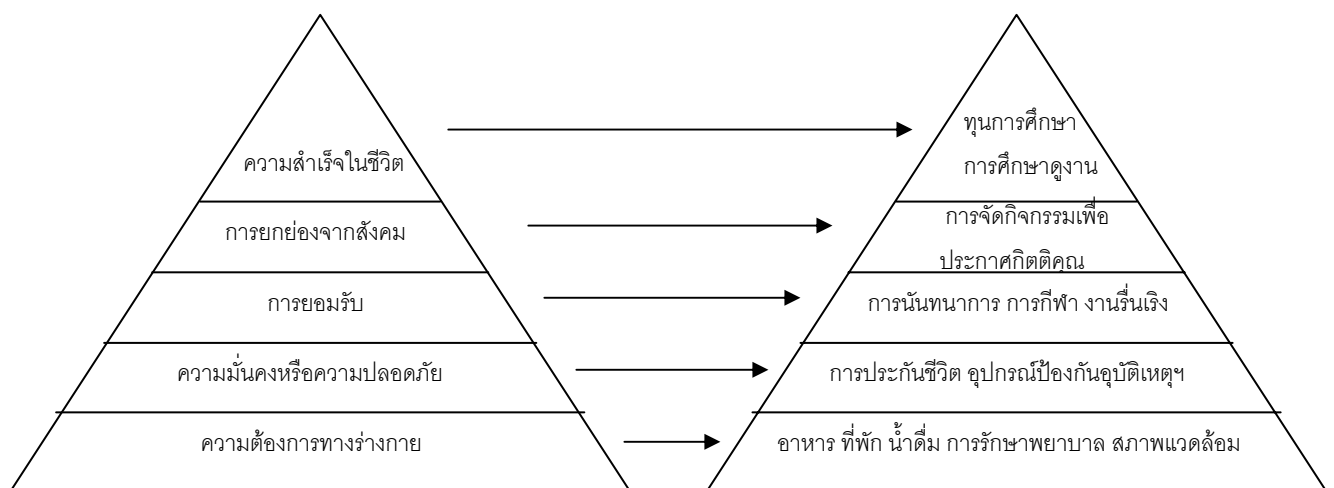
เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ

อับราฮัม มาสโลว์และสวัสดิการใน

สถานประกอบการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ

อับราฮัม มาสโลว์ สวัสดิการในสถานประกอบการ



กล่าวโดยสรุป ความต้องการของมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็นลำดับขั้น เริ่มต้นจากสิ่งที่เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการของมนุษย์ไม่มีขอบเขตจำกัด เมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการพื้นฐาน จะเกิดความต้องการในลำดับที่ใกล้เคียงต่อไป ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอ และเมื่อได้รับการตอบสนองจะเกิดความต้องการในลำดับที่เพิ่มขึ้นต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับจากคนรอบข้าง จากสังคม ตลอดจนการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการสูงสุดในชีวิต เช่นการได้รับรางวัลแห่งความสำเร็จ เป็นต้น

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ (<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive02.htm>)

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต้นของมาสโลว์ ...ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต และใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์....ย่อโดย G

ทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ มีความแตกต่างสองประการคือ ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน

เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ (<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive02.htm>)

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงานซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือนสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้างเหมาะสม ความมั่นคงของงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในปฏิบัติงาน ตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์กได้ลดลำดับขั้นความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย

ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

4. แนวคิดสิทธิมนุษยชน

คำว่าสิทธิมนุษยชน มีนักวิชาการ และหน่วยงานให้คำจำกัดความไว้มากมายดังนี้

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับในฐานะเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย (ทัศนีย์ ลักษณะภินันท์, 2544, น. 1 อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2549, น. 7)

สิทธิมนุษยชนหมายความว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม” (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2549, น. 56 อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2549, น. 7-8)

สิทธิมนุษยชน หมายถึง การได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายของบุคคลในฐานะเป็นมนุษย์ ภายใต้หลักศักดิ์ศรี เกียรติศักดิ์ สิทธิ ความเสมอภาค ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข (ระพีพรรณ คำหอม, 2549, น. 8)

สิทธิมนุษยชน หมายถึง บุคคลได้รับสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนตายโดยปราศจากเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของกฎหมาย (อุดมศักดิ์ สนิธิพงษ์, 2548, น. 15)

กล่าวโดยสรุป สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิ หรือ การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของบุคคลในฐานะเป็นมนุษย์ อย่างเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน มีชีวิตที่ดี และมีความสุข

ประเภทของสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการคุ้มครองตามปฏิญญาสากลสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. สิทธิทางแพ่งและการเมืองเป็นสิทธิพื้นฐาน ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์
2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นสิทธิที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม (อุดมศักดิ์ สนิธิพงษ์, 2548, น. 101) สิทธิดังกล่าวจะรวมถึงการได้รับ

สวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานต่างชาติ ดังในระบุไว้ในมาตรา 43 กล่าวถึงสิทธิของแรงงานต่างชาติในการได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกันกับแรงงานท้องถิ่น (วาณี หาญพิชัย, 2547, น. 16 และ อุดมศักดิ์ สนิธิพงษ์, 2548, น. 101)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเป็นองค์การที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างๆ ได้มีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งจำแนกเป็นหมวดหมู่ดังนี้

1. สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน มีการกล่าวถึงเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการจัดตั้งและการรวมกลุ่มเพื่ออำนาจในการต่อรอง การบังคับเกณฑ์แรงงานและเสรีภาพ จากการเลือกปฏิบัติ

2. การมีงานทำ มีการกล่าวถึงนโยบายการมีงานทำ การส่งเสริมการมีงานทำ และการป้องกันการว่างงาน การฝึกอาชีพและการแนะนำ การอบรมฟื้นฟู การจ้างงานบุคคลที่ไร้ความสามารถ และขาดความมั่นคงในการทำงาน

3. ความเสมอภาคของโอกาส และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน มีการกล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในชายและหญิง ปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน

4. การบริหารแรงงาน มีการกล่าวถึงการตรวจแรงงาน ซึ่งรวมถึง สถานะ หน้าที่ การอบรมและสิทธิของผู้ตรวจ การวางมาตรฐานการเก็บรักษาสถิติ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การสนับสนุนการปรึกษาไต่ถามคดี

5. นโยบายสังคม ได้กล่าวถึง นโยบายทางสังคม เพื่อการอยู่ดีกินดี การพัฒนาประชากร มาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ อายุขั้นต่ำในการเข้าทำงาน การคุ้มครองค่าจ้างและการศึกษา

6. แรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ กลไกการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรอง เงื่อนไขการยุติการจ้างงาน ที่เกิดจากนายจ้าง การเจรจาระหว่างฝ่ายจัดการและคนงาน การตรวจสอบข้อบังคับข้อใจภายในกิจการ

7. เงื่อนไขสภาพการทำงาน ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงานขั้นต่ำ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม การคุ้มครองค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด การพักผ่อนประจำปี ความปลอดภัยในการทำงาน บริการสาธารณสุข ประกันด้านสุขภาพ สังคม ที่อยู่อาศัย และเวลาว่าง

8. การประกันสังคม ได้กล่าวถึงการประกันสังคม การดูแลรักษาพยาบาล การเจ็บไข้ การว่างงาน ความชราภาพ การบาดเจ็บจากการทำงาน ครอบครัว การตั้งครอบครัว การทุพพลภาพ และเพื่อเปรียบผู้รอดชีวิต

9. การกระทำของสตรี ได้กล่าวถึงการปกป้องคุ้มครอง วางแผนใช้อำนาจโดยมิชอบในสภาพการทำงาน และได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองการคำถาม การห้ามมิให้ทำงานตอนกลางคืน

10. การทำงานขององค์การเอกชน โดยกล่าวถึงการคุ้มครองเด็ก ในหลายงาน การห้ามแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ทำงานกลางคืน และสภาพการทำงานในเหมืองแร่ของเยาวชน (จรัญ โฆษณานันท์, 2545, น. 366-369)

รัฐธรรมนูญฉบับ 2550 ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของประชาชน ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้ดังนี้

มาตรา 44 รัฐธรรมนูญ บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นภาวะการทำงาน (สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2550, น. 16-17)

หมวดที่ 9 สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการของประชาชน

มาตราที่ 51 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาพ ในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสม และได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับบริการการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุข บุคคลย่อมมีสิทธิ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขจากรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการปกป้องและขจัดโรคติดต่อจากรัฐอย่างเหมาะสม โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและทันต่อเหตุการณ์ (สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2550, น. 20)

5. แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ให้แกบุคคล หรือลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมให้คนมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544, น. 79)

สวัสดิการ หมายถึง “การให้สิ่งเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย” (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อ้างถึงใน กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 225)

สวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและบรรเทาปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์

พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร เป็นต้น ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพสาขาต่างๆ (Encyclopedia of social Work 1971, p. 1446 อ้างถึงใน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548)

สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกัน แก้ไข และพัฒนาสังคม โดยการจัดบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐาน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเป็นธรรมในสังคม โดยประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคม (ระพีพรรณ คำหอม, 2545, น. 14-15)

สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกัน แก้ไข และพัฒนาสังคม โดยการจัดบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐาน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเป็นธรรมในสังคม โดยประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 226)

สวัสดิการสังคม หมายถึง “ระบบการจัดบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ” (ทัศนีย์ ลักษณะวิจิตร, 2548, น. 137-138)

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดระบบบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนทุกคน ให้ได้รับสิ่งที่ดี ได้มาตรฐาน โดยครอบคลุมในเรื่อง การศึกษา ที่อยู่อาศัย สาธารณสุข การมีงานทำ นันทนาการ บริการสังคมทั่วไป ที่ก่อให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคง โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และการมีส่วนร่วมของคนในสังคม

หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นสากล ควรคำนึงถึงประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สิทธิมนุษยชน

ในการจัดสวัสดิการให้ประชาชนได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ต้องคำนึงถึงสิทธิของบุคคลทุกกลุ่มตั้งแต่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเช่น ผู้พิการทุพพลภาพ โดยมุ่งเน้นให้การปกป้องคุ้มครอง พิทักษ์ สิทธิของบุคคล กลุ่มเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะบริการพื้นฐานที่บุคคลควรได้รับ เช่น บริการด้านการศึกษาระดับ 12 ปี ในการให้บริการด้านสาธารณสุขในโครงการหลักประกันสุขภาพโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค

2. ความต้องการขั้นพื้นฐาน

บริการสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้ถือเป็นบริการขั้นพื้นฐาน ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสามารถบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของคนในสังคมได้ในระดับหนึ่ง เช่น การศึกษาระดับ 12 ปี บริการสาธารณสุขของรัฐ เป็นต้น ซึ่งรัฐได้กำหนดให้มีเครื่องชี้วัดถึงความจำเป็นพื้นฐาน

3. ความเป็นธรรมทางสังคม

บริการที่รัฐจัดให้ต้องอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องของกฎหมาย ความยุติธรรมทางสังคม เป็นบริการที่จัดให้แก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกกว่าจะเป็นเพศ ชนชั้น สีผิว ศาสนา วัฒนธรรม ซึ่งเป็นหลักการที่ให้แก่ทุกคนในสังคมอย่างเสมอภาค

4. การมีส่วนร่วมของคนในสังคมทุกระดับ

บุคคลทุกคนในสังคมต้องมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการกำหนดบริการสวัสดิการสังคม ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ไม่ว่าจะเป็นการร่วมคิดปัญหา การวิเคราะห์ การวางแผน การจัดบริการ ตลอดจนการติดตามประเมินผล เพื่อให้บริการดังกล่าวสามารถให้ประโยชน์แก่ทุกคนและตอบสนองต่อความต้องการได้เป็นอย่างดี

5. ความโปร่งใส

*ควรเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดบริการสามารถเข้ามาร่วมตรวจสอบถึงความถูกต้องความเหมาะสมของโครงการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยองค์การจะต้องใช้กระบวนการการประชาธิปไตยเข้ามาในการจัดบริการสวัสดิการสังคม เช่นการมีตัวแทนเข้ามาเป็นปากเสียงการติดตามตรวจสอบผลงานของรัฐให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 226-227)

หลักการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

การจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ควรคำนึงถึงสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

1. จัดตามความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การบริการการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน การจัดบริการสาธารณสุขพื้นฐานแก่ประชาชนทั่วไป การจัดที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
2. ลักษณะ รูปแบบ ตลอดจนวิธีการจัดสวัสดิการ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและจำเป็น ได้แก่ การคุ้มครอง การป้องกัน การสงเคราะห์ การแก้ไข การบำบัดฟื้นฟู และการส่งเสริมพัฒนา
3. ส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดสวัสดิการด้วย (ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย, 2548, น. 144)

6. แนวคิดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิ่งที่นายจ้าง หรือผู้ว่าจ้างจัดหาให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้ถูกว่าจ้าง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524, น. 5) สามารถแบ่งได้เป็นสองประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ภาครัฐกำหนดมาตรฐานของสวัสดิการขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างที่นายจ้างต้องจัดหาให้ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ในการจัดหา โดยรัฐได้ให้การคุ้มครองแรงงานเป็นการควบคุม ดูแล กำกับให้นายจ้าง สถานประกอบการจัดหาให้บริการสวัสดิการที่จำเป็น ซึ่งถือมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการที่รัฐบังคับให้นายจ้างต้องนำมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน ในการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง เพื่อมิให้นายจ้างใช้งานลูกจ้างเกินควร เพื่อขจัดความเดือดร้อนของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างสามารถมีความสุขกับการทำงาน และสร้างผลิตผลจากแรงงานที่มีประสิทธิภาพได้ต่อไป (สุรางค์รัตน์ วชิณารมณ, 2540, น. 41) ทั้งนี้ กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) จัดให้น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้มีปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสม

2) จัดให้มีสิ่งจำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล และการรักษา ให้มีปริมาณที่เพียงพอ และเหมาะสม

3) การอำนวยความสะดวกในการส่งลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาลอย่างรวดเร็ว

4) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5) การกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียม

6) การคุ้มครองเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพในการทำงาน

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึงสวัสดิการที่นายจ้างเสนอให้แก่ลูกจ้าง โดยเป็นข้อตกลง สัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกเหนือจากสิ่งระบุไว้ในกฎหมาย การจัดสวัสดิการแบบนี้อาจจัดโดยความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง หรือ นายจ้างเป็นผู้ตัดสินใจเอง ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข เป็นการจูงใจในการทำงาน สวัสดิการประเภทนี้สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) สวัสดิการทางเศรษฐกิจ หมายถึงสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นจำนวนเงิน หรือสามารถจ่ายเป็นเงินได้ เช่น เครื่องแบบพนักงาน ที่อยู่อาศัย รถรับส่ง

2) สวัสดิการทางสังคม หมายถึงสวัสดิการที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการบำรุงขวัญ และกำลังใจแก่พนักงาน ได้แก่ การให้ค่าปรึกษา นันทนาการ การเล่นกีฬาต่างๆ บริการด้านสาธารณสุขโรคต่างๆ เป็นต้น

การบริการสวัสดิการตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดไว้ดังนี้

ในการให้บริการสวัสดิการแก่แรงงานควรครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การบริการสวัสดิการแก่แรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชนจะครอบคลุมในเรื่อง

1) เสรีภาพในการสมาคม การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว

2) การยุติการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงาน

3) ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ในเรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนแรงงานที่เท่าเทียมกัน การห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อันเนื่องมาจากข้อแตกต่างเรื่องเชื้อชาติ ผิว เพศ ศาสนา หรือความเห็นทางการเมือง และการให้ความคุ้มครองซึ่งรับผิดชอบต่อครอบครัวโดยมิให้ถูกออกจากงาน

2. สภาพการจ้างงาน มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานไว้ดังนี้

1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

2) เรื่องทั่วไป ได้แก่ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้างวันหยุด การจ่ายค่าจ้างวันหยุด

3) ความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงาน ได้แก่ การคุ้มครองสุขภาพของแรงงาน การบริการด้านอาชีวอนามัย การบริการด้านสังคม และการพักผ่อน เป็นต้น

3. การประกันสังคม กล่าวถึงการประกันสังคมตามมาตรฐาน ได้แก่

1) การประกันสังคมตามมาตรฐานขั้นต่ำ การประกันรายได้ การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการประกันสังคม การรักษาสีทธิด้านการประกันสังคม

2) การให้ความคุ้มครองด้านการประกันสังคม ครอบคลุมถึง สิทธิประโยชน์ทาง การแพทย์ สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายจากการจ้างงาน เป็นต้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548, น. 122-125)

4. คนงานอพยพ

ได้มีการกำหนดสาระสำคัญสำหรับการคุ้มครองคนงานอพยพให้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานซึ่งเป็นคนชาติ โดยคำนึงถึงสภาพงานเช่นเดียวกัน อย่างไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่คิดมูลค่า และปฏิบัติต่อคนต่างชาติอย่างเท่าเทียมกับคนในชาติของตนในเรื่อง สภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน การประกันสังคม ภาษี และการคุ้มครองด้านกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และให้ความคุ้มครอง ดูแลแก่แรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย ไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติ ให้ได้รับโอกาสต่างๆ เท่าเทียมกันกับคนงานท้องถิ่น ให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง สิทธิสภาพแรงงาน อาชีพ การว่าจ้าง ให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงมาตรฐานการประกันสังคมในเรื่องการเจ็บป่วย การว่างงาน ชราภาพ การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ประกันครอบครัว การคลอดบุตร การประกันผู้มีชีวิตอยู่ การเสื่อมสมรรถภาพ ซึ่งล้วนเป็นสิทธิประโยชน์ที่คนต่างชาติพึงได้รับเช่นคนงานท้องถิ่น (กระทรวงแรงงาน, 2544, น. 30-36)

7. ข้อมูลพื้นฐานประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอลเป็นประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง เป็นส่วนหนึ่งของทวีปเอเชียตอนเหนือของทะเลเมดิเตอร์เรเนียน มีประชากรประมาณ 7 ล้านคน อัตราการเพิ่มของประชากร

ร้อยละ 1.8 ต่อปี ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวยิว รองมาเป็นชาวมุสลิมอาหรับ ชาวคริสเตียนอาหรับ และชาวดรูซ อาณาเขตติดต่อกับประเทศเลบานอน ซีเรีย จอร์แดน และอียิปต์ มีเมืองหลวงชื่อ กรุงเยรูซาเลม

ทางการอิสราเอลคาดว่าแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอลมีประมาณ 170,650 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานถูกกฎหมาย จำนวน 85,000 คน ดังนี้

- ภาคเกษตร มีประมาณ 26,000 คน
- ภาคบริการ (ดูแลผู้ป่วย/ คนพิการ/คนชรา) มีประมาณ 42,000 คน
- ก่อสร้าง มีประมาณ 15,000 บาท
- อุตสาหกรรม มีประมาณ 1,500 คน
- ร้านอาหาร มีประมาณ 1,500 คน

แรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอลประกอบด้วย

- ชาวฟิลิปปินส์ ร้อยละ 24 ของแรงงานต่างชาติในประเทศทั้งหมด
- ชาวไทย ร้อยละ 21 ของแรงงานต่างชาติในประเทศทั้งหมด
- ชาวโรมาเนีย ร้อยละ ของแรงงานต่างชาติในประเทศทั้งหมด
- ชาวจีน ร้อยละ 10 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศ

นอกจากนี้พบว่า มีแรงงานจากชาติอื่น เช่น ตุรกี จอร์แดน ยูเครน โปแลนด์ โรมาเนีย และมอลโดเวีย สำหรับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย จากสถิติการประมาณการของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานของอิสราเอลมีประมาณ 85,000 คน

ลักษณะภูมิประเทศมีหลากหลาย ทั้งสภาพป่าไม้ ที่ราบสูง ทะเลทราย ที่ราบสูงตลอดจนที่ราบชายฝั่ง พื้นที่ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นพื้นที่แห้งแล้ง

สภาพภูมิอากาศอบอุ่นตลอดปี ฤดูฝน ฤดูหนาว บางแห่งมีหิมะและหุบเขาที่เขียวอากาศอบอุ่นในช่วงกลางวัน แต่ช่วงกลางคืนอากาศเย็นลิ้น

เนื่องจากเป็นประเทศที่ไม่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ จึงทำให้รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ประชากร ให้ได้รับการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้ รัฐบาลจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ประชากร โดยเก็บภาษีรายได้ในอัตราที่สูง

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ

จากปัญหาการว่างงานและข้อผูกพันตามแผนการเจรจาสันติภาพที่สหรัฐอเมริกา กำหนด โดยจะต้องจ้างแรงงานชาวปาเลสไตน์เพิ่มขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลอิสราเอลกำหนดเรื่อง การลดจำนวนแรงงานต่างชาติ โดยเพิ่มเงื่อนไขต่างๆ ที่นายจ้างอิสราเอล แรงงานต่างชาติต้องเสีย ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างชาติและเดินทางไปทำงาน ดังนี้

- การเพิ่มค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ จาก 145 เซคเกล ต่อแรงงานต่างชาติ หนึ่งคนเป็น 750 เซคเกลต่อการนำเข้าหนึ่งครั้ง กรณีลูกจ้างเปลี่ยนนายจ้าง นายจ้างใหม่ต้องเสีย ค่าธรรมเนียม 900 เซคเกล

- การจ่ายเงินค่าเงินประกันสุขภาพ หรือประกันสุขภาพให้สำนักงานประกันสังคม นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินเดือนละ 1.52 ของค่าจ้างรายเดือน และลูกจ้างต้องจ่ายร้อยละ 1.01 ของค่าจ้างรายเดือน

- การจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเดือนละ 700 เซคเกล โดยแรงงานต่างชาติต้องจ่ายสมทบ 1 ใน 3 หรือประมาณ 233 เซคเกล/เดือน

- การชำระภาษี กรณีจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องจ่ายภาษีร้อยละ 8 ของค่าจ้าง รายเดือนทุกเดือน

- ค่าเช่าที่พัก นายจ้างสามารถหักค่าเช่าที่พักจากเงินค่าจ้างของลูกจ้างได้ ภายใน อัตราที่ทางการอิสราเอล กำหนดโดย

สถิติการไปทำงานประเทศอิสราเอลของแรงงานไทย พบว่ามีจำนวนค่อนข้างสูงอย่างต่อเนื่อง โดยระหว่าง ปีพ.ศ. 2542-2549 พบว่า จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ อิสราเอลมีสัดส่วนสูงถึงกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศ ตะวันออกกลาง ดังตารางนี้

ตารางที่ 2.1
จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
ในปี พ.ศ. 2542-2549

ปี พ.ศ.	เดินทาง ด้วย ตนเอง	RE- ENTRY	กรม จัดส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัท จัดส่ง	รวม	จำนวน แรงงาน ทั้งหมด ที่เดินทาง ไปทำงาน ในกลุ่ม ตะวันออก กลาง
				ทำงาน	ฝึกงาน			
2542	191	170	-	42	1	12,361	12,595	16,492
2543	256	293	-	1	-	8,214	8,471	13,837
2544	137	234	-	4	-	11,788	11,929	18,068
2545	74	48	-	-	-	12,830	12,904	20,317
2546	148	464	-	-	-	5,715	11,611	13,727
2547	632	2,601	-	-	-	7,378	8,010	15,839
2548	89	3,667	-	-	-	4,990	5,079	15,034
2549	129	2,792	-	-	-	5,281	6,294	25,724
รวม	1,656	10,269	-	47	1	68,557	76,893	139,038

ที่มา: กรมการจัดหางาน, 2549, น. 33-34

หมายเหตุ ปี พ.ศ. 2542-2549 มกราคม-ธันวาคม

สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล

ปัจจุบันมีแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล จำนวนประมาณ 27,200 คน จำแนกเป็นแรงงานถูกกฎหมาย จำนวน 26,600 คน ส่วนใหญ่ทำงานในภาคการเกษตร จำนวน ประมาณ 25,500 คน คิดเป็น ร้อยละ 90 ของจำนวนแรงงานต่างชาติในอิสราเอล รองลงมาเป็น

ภาคบริการและร้านอาหาร จำนวนประมาณ 1,000 คน คิดเป็นร้อยละกว่า 90 ของจำนวนแรงงานต่างชาติ และภาคก่อสร้าง จำนวนประมาณ 100 คน

แนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

ความต้องการแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอลมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือ รัฐบาลเป็นผู้ควบคุมจำนวนโควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติทุกปี โดยในปี 2549 ได้จัดสรรโควตาแรงงานต่างชาติใน 5 ภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นงานเกษตร รองลงมาคือ งานก่อสร้าง งานอุตสาหกรรมและบริการ งานดูแลคนชราและพิการ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2549, น. 34)

สรุปข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล

1. กฎหมายอิสราเอลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานชาวอิสราเอลทุกประการ ได้แก่ สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีการระบุเงื่อนไขการจ้างงานโดยละเอียดได้แก่ ค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาป่วย การประกันสุขภาพ ที่พักโดยนายจ้างหักจากเงินเดือนไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างแรงงานต่างชาติในกรณีดังนี้

2.1 ภาษีรายได้ โดยส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและทันที ส่วนค่าธรรมเนียมหรือภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ จะหักเงินส่วนนี้จากค่าจ้างลูกจ้างไม่ได้

2.2 การประกันแห่งชาติ (National Insurance) แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจะได้รับความคุ้มครองจากสถาบันประกันแห่งชาติในกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน นายจ้างเสียชีวิต หรือบริษัทนายจ้างล้มละลาย ซึ่งการจ่ายเงินสมทบ นายจ้างมีสิทธิหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง 0.17-0.69 % ของค่าจ้างลูกจ้างในแต่ละเดือน

2.3 การประกันสุขภาพ (Health Insurance) นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพกับบริษัทเอกชนให้ลูกจ้างแรงงานต่างชาติของตนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ซึ่งเงินประกันสุขภาพนี้ นายจ้างอาจสำรองจ่ายให้ก่อน (มิฉะนั้น กระทรวงมหาดไทยอิสราเอลจะไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้ หากไม่มีหลักฐานว่าลูกจ้างได้ทำประกันสุขภาพแล้ว) นายจ้างสามารถหักจากค่าจ้างลูกจ้างได้ (ปีละประมาณ 145 เหรียญสหรัฐ)

2.4 ที่พักอาศัยที่เหมาะสม นายจ้างจะต้องจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน และอนุญาตให้ลูกจ้างอยู่ได้ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 7 วัน หลังจากเลิกจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้างงานระหว่างกัน นายจ้างสามารถหักค่าที่พักได้ตามกฎหมาย

บริการสวัสดิการตามสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐานที่สำคัญของแรงงานต่างชาติตามกฎหมายอิสราเอล

การประกันสุขภาพ

นายจ้างต้องจัดเตรียมการประกันสุขภาพส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้คนงานต่างชาติตลอดระยะเวลาการว่าจ้างงาน นายจ้างต้องอธิบายสิทธิและความคุ้มครองด้านการประกันสุขภาพให้คนงานฟังในภาษาที่คนงานเข้าใจได้โดยคนงานจะถูกหักเงินจากค่าจ้างในสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

การประกันแห่งชาติ

สถาบันการประกันแห่งชาติได้จัดให้มีการประกันอื่นๆ ให้คนงานต่างชาติซึ่งครอบคลุมไปถึงการได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน และการลาคลอด รวมไปถึงเงินสินไหม และการเบิกจ่ายอื่นๆ ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางการเงิน หรือนายจ้างล้มละลาย

คนงานที่ได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน จะต้องยื่นเอาประกันกับสถาบันการประกันแห่งชาติ เพื่อรับค่ารักษาพยาบาลและเงินสินไหม โดยจะมีการหักเงินจากค่าจ้างตามสัดส่วนที่กำหนด

ที่อยู่อาศัย

นายจ้างจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมให้คนงานต่างชาติ โดยมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมตรงตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตลอดช่วงระยะเวลาการว่าจ้างงาน และหลังจากการว่าจ้างงานได้สิ้นสุดลงแล้วอย่างน้อยเจ็ดวัน

สภาพที่อยู่อาศัยหมายรวมถึง พื้นที่สำหรับนอนอย่างน้อย 4 ตารางเมตรต่อคน ห้ามมิให้มีคนงานเกินกว่าหกคนอาศัยรวมกันในหนึ่งห้อง คนงานแต่ละคนจะต้องมีตู้และเตียงนอนส่วนตัว มีระบบทำความร้อน และระบายอากาศ มีดวงไฟ และปลั๊กไฟให้ใช้อย่างพอเพียงทุกห้อง มีระบบน้ำอุ่นและน้ำเย็นในห้องอาบน้ำ มีห้องครัว และฝักบัว อ่างล้างมือ โต๊ะทำครัว ตู้เก็บของ เต้าแก๊ส ตู้เย็น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องซักผ้าสำหรับคนงานหกคน และถังดับเพลิง สถานที่อยู่อาศัยและ

ห้องน้ำจะต้องมีทางเข้าออกที่เหมาะสมและสะดวก โดยคนงานจะถูกหักเงินจากค่าจ้างตามสัดส่วนสำหรับค่าที่อยู่อาศัย

สัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร

นายจ้างจะต้องมอบสำเนาสัญญาว่าจ้างงาน โดยแสดงรายละเอียดการว่าจ้างงานให้ชัดเจนในภาษาที่คนงานต่างชาติเข้าใจได้เพื่อให้คนงานเก็บไว้ชุดหนึ่ง

สัญญาว่าจ้างประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียดแสดงตัวและสถานะของนายจ้างและคนงาน ลักษณะงานและขอบเขตการทำงาน รายละเอียดเงินเดือน วันจ่ายเงินเดือน รายละเอียดส่วนหักจากเงินเดือน รายละเอียดของผู้เกี่ยวข้องในการจ่ายเงินประกันสังคม วันที่เริ่มการว่าจ้างงาน ระยะเวลาการว่าจ้างงาน ชั่วโมงการทำงานปกติ วันหยุดประจำสัปดาห์ รายละเอียดการลางาน การลาพักร้อน วันหยุดเทศกาล วันลาป่วย รายละเอียดการประกันสุขภาพและที่อยู่อาศัยที่นายจ้างเป็นผู้จัดหา

เงินเดือน

คนงานที่ทำงานในอิสราเอลมีสิทธิได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายที่กำหนดไว้ นอกเหนือจากค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งมีการปรับอัตราเป็นระยะ คนงานมีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าเดินทางด้วย ในแต่ละปี คนงานทุกคนมีสิทธิได้รับเงินบวกเพิ่มที่เรียกว่า เงินพิเศษ ซึ่งคิดคำนวณตามจำนวนปีที่คนงานได้เข้ามาทำงานในสถานที่นั้นๆ

นายจ้างจะจ่ายเป็นเงินสด หรือเช็ค หรือโอนผ่านบัญชีธนาคาร อย่างไรก็ตาม หากคนงานได้ตกลงเห็นชอบตามเงื่อนไขและได้การบันทึกไว้ในสัญญาว่าจ้างงาน ข้อตกลงร่วมกันหรือตามธรรมเนียมปฏิบัติของที่ทำงานนั้น เงินเดือนส่วนหนึ่งสามารถจ่ายเป็นค่าอาหาร และเครื่องดื่ม (โดยไม่รวมถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) ที่นายจ้างได้จัดไว้เพื่อการบริโภคในที่ทำงาน ราคาที่ระบุไว้สำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่มจะต้องไม่เกินกว่าราคาตามท้องตลาดทั่วไป

รายละเอียดของการจ่ายเงินต่างๆ มีดังนี้

1. ค่าแรงขั้นต่ำ การทำงานเต็มเวลาอย่างต่ำ 186 ชั่วโมงต่อเดือน
2. ค่าล่วงเวลา สำหรับคนงานที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีสิทธิได้รับเงินพิเศษเพิ่มเติมจากค่าแรงขั้นต่ำในกรณีที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนคนงานที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ วันละ 9 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับเงินพิเศษสำหรับทุกชั่วโมงที่เกินมาจากชั่วโมงการทำงานปกติ สำหรับสองชั่วโมงแรกที่เกินเวลาทำงานปกติ คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 125 ของอัตราชั่วโมงทำงานปกติสำหรับชั่วโมงที่เกินมาหลังจากนั้น คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 150 ของอัตราชั่วโมงปกติ

คนงานที่ทำงานเป็นผู้ดูแลคนชราหรือผู้ป่วยและอาศัยอยู่ในบ้านพักของนายจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นผู้ดูแลผู้ป่วย และอาศัยอยู่ในบ้านพักเดียวกันกับนายจ้าง มีสิทธิได้รับค่าแรง คิดเป็นจำนวนเงินพิเศษเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 30 จากค่าแรงขั้นต่ำ แทนที่จะขอรับเป็นเงินค่าล่วงเวลาที่ทำงานเกิน

3. ค่าเดินทาง นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว คนงานที่ต้องใช้รถโดยสารในการเดินทางมาทำงาน มีสิทธิได้รับเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากนายจ้าง จำนวนเงินที่สามารถเบิกได้สูงสุดคือ 21.14 เซ็นต์เกิดต่อวัน หรือจ่ายเป็นตั๋วรถประจำทาง อย่างไรก็ตามอย่างหนึ่งที่มีมูลค่าน้อยกว่าคนงานคนใดที่มีที่พักอาศัยอยู่ในที่ทำงาน หรือนายจ้างเป็นผู้พามายังสถานที่ทำงานด้วยค่าใช้จ่ายของนายจ้างเอง จะไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าโดยสาร

4. เงินเพิ่มพิเศษ คนงานที่ทำงานในอิสราเอลมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับ เงินเพิ่มพิเศษ หนึ่งครั้งต่อจากนายจ้าง เงินเพิ่มพิเศษคิดเป็นจำนวนเงิน 21.14 เซ็นต์เกิดต่อวัน และสามารถคิดเพิ่มไปได้อีกห้าวัน หรือมากกว่านั้น ตามแต่จำนวนปีที่คนงานได้ทำงานในสถานที่นั้นๆ

5. วันจ่ายค่าจ้าง คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนต้องได้รับค่าจ้างของเดือนก่อนหน้านี้ภายในวันที่ 9 ของทุกเดือน

การคิดส่วนหักจากเงินเดือน

นายจ้างสามารถหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนของลูกจ้างดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย (ภาษีเงินได้ และการประกันแห่งชาติ)
2. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย และรายการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่มากเกินไปกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบปฏิบัติ

3. ส่วนหักอื่นๆ ที่ครอบคลุมค่าประกันสุขภาพส่วนตัว

4. จำนวนเงินที่ลูกจ้างติดค้างหรือเป็นหนี้นายจ้าง นายจ้างจะมีสิทธิหักเงินได้ ก็ต่อเมื่อคนงานยินยอมให้มีการหักเงินได้เท่านั้น โดยต้องมีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนค่าธรรมเนียมและภาษีที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายนั้น นายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าใช้จ่ายส่วนนี้จากเงินเดือนของคนงานไม่ว่ากรณีใด

การหักค่าใช้จ่ายด้านประกันสุขภาพ ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหนี้ที่คนงานติดค้างนายจ้างนั้น มีอัตราหักสูงสุดได้ร้อยละ 25 จากเงินเดือนของคนงาน และนายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกินกว่าอัตรานี้

รายละเอียดอื่นๆ ที่นายจ้างสามารถหักได้มีดังนี้

ภาษีเงินได้นายจ้างจะหักภาษีเงินได้จากเงินเดือนของพนักงาน แล้วส่งต่อไปยังกรมสรรพากร

การประกันแห่งชาติ พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 3,482 เซ็นต์เกิลต่อเดือน นายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายเพื่อนำไปจ่ายประกันแห่งชาติร้อยละ 0.17 ของเงินเดือนพนักงาน สำหรับพนักงานที่ได้เงินเดือนเกิน 3,482 เซ็นต์เกิลขึ้นไป จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 0.69 ของจำนวนเงินเดือนที่เกินมา

ค่าประกันสุขภาพ นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพ นายจ้างจะหักเงินส่วนหนึ่งจากเงินเดือนของพนักงานจ้างตามสัดส่วนที่กำหนด

ค่าที่พักอาศัย นายจ้างสามารถหักค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ตามอัตราที่กำหนดไว้ในเขตที่พนักงานอยู่อาศัย

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นายจ้างสามารถหักเงินเดือนของพนักงานสำหรับค่าน้ำ ค่าไฟ และภาษีที่ดินได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้

วันหยุดประจำสัปดาห์และการลางาน

ระยะเวลาวันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมายว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน พ.ศ. 2494 พนักงานมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 36 ชั่วโมง ซึ่งอาจจะเป็นวันศุกร์ เสาร์ หรืออาทิตย์ก็ได้ ตามแต่ข้อปฏิบัติตามศาสนาของตน

วันหยุดพักผ่อนที่พนักงานจะได้รับเงินเดือน พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปี โดยที่นายจ้างจะยังคงจ่ายค่าแรงให้ตามปกติดังต่อไปนี้

สำหรับ 4 ปีแรกของการทำงาน จะได้รับวันหยุด 14 วันต่อปี

สำหรับปีที่ 5 ของการทำงาน จะได้รับวันหยุด 16 วันต่อปี

สำหรับปีที่ 6 ของการทำงาน จะได้รับวันหยุด 18 วันต่อปี

สำหรับปีที่ 7 ของการทำงาน จะได้รับวันหยุด 21 วันต่อปี

จำนวนวันหยุดนั้น กำหนดตามวันที่ปรากฏในปฏิทินซึ่งรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ไม่รวมวันหยุดที่ตรงกับวันทำงาน ดังนั้น ในปีแรก บุคคลที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์จะสามารถลาหยุดในวันทำงานได้ 10 วัน โดยจะยังได้รับค่าแรงตามปกติ สำหรับบุคคลที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์จะสามารถลาหยุดในวันทำงานได้ 12 วัน โดยจะยังได้รับค่าแรงตามปกติ ระเบียบนี้ถือเป็นข้อปฏิบัติเดียวกันสำหรับในปีถัดๆ ไป

วันหยุดทางศาสนา หากวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้กล่าวข้างต้น ไม่ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ คนงานมีสิทธิได้รับเงินค่าแรงสำหรับวันหยุดทางศาสนาไม่เกิน 9 วันต่อปีตามศาสนาของแต่ละคน หรือยึดถือตามปฏิทินของชาวยิว แล้วแต่คนงานจะเลือก ทั้งนี้คนงานนั้นจะต้องทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 เดือน

การลาป่วยโดยได้รับค่าแรง คนงานสามารถลาป่วยและได้รับค่าแรงตามปกติ ตามระยะเวลาการทำงาน คนงานสามารถลาป่วยได้สูงสุด 90 วันต่อปี โดยจะต้องแสดงใบรับรองแพทย์ที่แจ้งสาเหตุของการลาหยุด คนงานไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าแรงสำหรับวันแรกที่ลาป่วย แต่สำหรับวันที่สองและวันที่สามของการลาป่วย นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงให้คนงานร้อยละ 37.5 ของอัตราเงินเดือนปกติ และร้อยละ 75 ของเงินเดือนในวันที่ 4 และวันต่อไปที่ลาป่วย ถือตามระยะเวลาที่มากที่สุด

การสิ้นสุดสถานภาพการทำงาน

คนงานรายเดือนที่ต้องการลาออกจากงาน ต้องแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบตามระยะเวลาที่กำหนดดังต่อไปนี้

หากคนงานอยู่ในช่วง 6 เดือนแรกนับแต่เริ่มทำงาน ต้องแจ้งล่วงหน้าหนึ่งวันต่อหนึ่งเดือน โดยคิดตามจำนวนเดือนที่ได้ทำงานมา

เดือนที่ 7 ถึงสิ้นเดือนที่ 11 คนงานต้องแจ้งล่วงหน้าเพิ่มอีก 2 วันครึ่งตามจำนวนเดือนที่เกินมา

หากทำงานเกิน 1 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือนก่อนออกจากงาน

นายจ้างที่ต้องการเลิกจ้างคนงาน ต้องแจ้งให้คนงานทราบล่วงหน้า ตามระเบียบปฏิบัติที่กล่าวไว้ข้างต้นเช่นเดียวกัน นายจ้างหรือคนงานที่ไม่ได้แจ้งล่วงหน้าต้องจ่ายเงินชดเชยตามอัตราค่าแรงปกติที่คนงานจะต้องได้รับในระยะเวลา นั้น

คนงานที่ถูกเลิกจ้างหลังจากทำงานให้กับนายจ้างคนนั้นหรือสถานที่ทำงานแห่งนั้นเพียงแห่งเดียวเป็นระยะเวลาหนึ่งปี หรือเกินกว่านั้น คนงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินค่าทำขวัญในอัตราค่าแรงหนึ่งเดือนต่อปี ให้คนงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยนายจ้าง หรือที่ทำงานนั้นๆ คนงานที่สถานภาพการทำงานสิ้นสุดลงหลังจากระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้มีการจ้างงาน อันเนื่องมาจากนายจ้างเสียชีวิต หรือล้มละลาย หรือหากเป็นกรณีที่บริษัทถูกยึดทรัพย์เพื่อนำไปชำระหนี้ คนงานผู้นั้นจะได้รับเงินค่าทำขวัญเทียบเท่ากับกรณีที่คนงานถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยเรื่องการจ่ายค่าทำขวัญให้คนงานก่อสร้างซึ่งจ้างโดยบริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายมีรายละเอียดแตกต่างกันไป

การยื่นคำร้องเรียนต่างๆ

นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าแรงขั้นต่ำให้คนงานหรือหักค่าใช้จ่ายจากค่าแรงคนงานเกินอัตราที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย หรือนายจ้างที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขซึ่งได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน การจัดหาที่อยู่อาศัย การประกันสุขภาพ เอกสารแจกแจงรายละเอียดของเงินเดือนหรือการแจ้งยกเลิกการจ้างงานล่วงหน้า ถือว่านายจ้างผู้นั้นมีความผิด และต้องถูกปรับเป็นเงินจำนวน 5,000 บาทต่อหนึ่งข้อหา ในกรณีที่ความผิดรุนแรงกว่านั้น คนงานสามารถฟ้องร้องนายจ้างในข้อหากระทำผิดตามกฎหมายอาญาได้

คนงานสามารถยื่นร้องเรียนนายจ้างที่ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ที่สำนักงานบังคับใช้กฎหมายแรงงานของกระทรวงอุตสาหกรรม พาณิชยและแรงงาน กฎหมายห้ามไม่ให้นายจ้างปลดคนงาน หรือลดเงินเดือนหรือตั้งเงื่อนไขการจ้างงานใดๆ อันเนื่องมาจากการยื่นร้องเรียนของคนงาน หรือคนงานที่ช่วยเหลือคนงานอื่น ในการยื่นเรื่องร้องเรียนนายจ้างที่กระทำใดๆ ต่อคนงานในลักษณะนี้ จะมีความผิดทางอาญา และคนงานสามารถฟ้องร้องเอาผิดได้ (สถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย, 2549, น. 7-35)

8. กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

กองทุนฯ จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2529 ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

การใช้จ่ายเงินกองทุน ต้องเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยกิจการที่จะใช้จ่ายจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศและการบริหารกองทุนฯ พ.ศ. 2549 (แก้ไขจากฉบับเดิม พ.ศ. 2542) และระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. จัดการให้สมาชิกกองทุนที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย จนถึงภูมิลำเนาซึ่งมีค่าใช้จ่ายได้แก่ ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นโดยให้จ่ายตามจริงไม่เกินคนละ 30,000 บาท

2. ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนที่ไปทำงานหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือ ทายาทโดยธรรมเนื่องจาก

ก. ประสบอันตรายก่อนไปทำงานต่างประเทศ หรือประสบอันตรายในต่างประเทศ

ข. สมาชิกกองทุนต้องเดินทางกลับประเทศไทยเพราะถูกเลิกจ้างโดยมีสาเหตุจาก การประสบอันตรายและเข้ารับการรักษาด่วนในโรงพยาบาลในต่างประเทศ

ค. ประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพในระหว่างที่เป็นสมาชิกไม่ว่า เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในประเทศไทยหรือต่างประเทศ

ง. เมื่อประสบปัญหาในต่างประเทศซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของสมาชิกกองทุนฯ ได้แก่ รอคอยเข้าทำงานใหม่ รอคอยส่งกลับประเทศไทย รอคอยดำเนินคดี เป็นเหตุให้สูญเสียรายได้ จากการทำงาน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างให้จ่ายเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่สมาชิกกองทุนฯ ระหว่างอยู่ในต่างประเทศ

จ. ต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนฯ เนื่องจากผล การตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลของประเทศนั้นพบว่า สมาชิกกองทุนฯ เป็นโรคที่ทางการแพทย์ของ ประเทศนั้นห้ามมิให้ทำงานต่อไป

ฉ. กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิก กองทุนฯ เนื่องจากภัยสงครามหรือปัญหาความไม่สงบ หรือภัยธรรมชาติหรือเกิดโรคระบาดที่ ทางราชการของประเทศนั้นๆ

ช. จัดให้มีที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

ซ. เมื่อสมาชิกกองทุนถูกดำเนินคดีอาญาในความผิด ซึ่งมีได้เกิดจากการกระทำ โดยเจตนาในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งแก่นายจ้างเนื่องจากไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากการทำงานที่เกิดขึ้นในระหว่างเป็นสมาชิกกองทุนฯ

ณ. จ่ายเงินสงเคราะห์กรณีสมาชิกกองทุนฯ เสียชีวิตเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ จัดการศพของสมาชิกฯ ในต่างประเทศเท่าที่จ่ายจริง

- กรณีเสียชีวิตในต่างประเทศ

- เสียชีวิตขณะกลับประเทศไทย

- เสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตรายก่อนไปทำงาน

ญ. กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องให้การสงเคราะห์กับสมาชิกกองทุนฯ อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจพิจารณาสั่งจ่ายเงินกองทุนเพิ่มเติมได้ โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกองทุนฯ

3. สนับสนุนกิจกรรมการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนงานก่อนเดินทางไปงานในต่างประเทศ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุนฯ

โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมีดังนี้

1. คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
2. คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
3. คนหางานที่แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ผู้ที่มีหน้าที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนได้กำหนดให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ดังนี้

1) กรณีบริษัทจัดหางานส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน แต่ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ ก็ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนให้คนหางานแต่ละคน

2) กรณีที่กรมการจัดหางานส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุน แต่ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ และคนหางานประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเองก็สามารถส่งเงินเข้ากองทุนได้

3) คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองจะเป็นสมาชิกกองทุนฯ หรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความสมัครใจ หากประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนก็ส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง

การให้ความคุ้มครองสมาชิกกองทุนฯ

เมื่อคนหางานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ โดยจ่ายเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดแล้ว จะได้รับการคุ้มครองจากกองทุนตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้าง เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หากคนหางานยังอยู่หรือยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ กองทุนจะให้การคุ้มครองต่อไปอีก 5 ปี นับแต่วันครบกำหนดตามสัญญาจ้าง เช่น สมาชิกกองทุนฯ มีสัญญาจ้าง 1 ปี จะได้รับการคุ้มครองเป็นเวลา 6 ปี ถ้าสมาชิกกองทุนฯ มีสัญญาจ้าง 2 ปี จะได้รับการคุ้มครองเป็นเวลา 7 ปี เป็นต้น

การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ

กรณีสมาชิกกองทุนฯ ร้องขอรับความช่วยเหลือจากการประสบปัญหาในต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะประสานงานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยของกระทรวงการต่างประเทศ ในประเทศที่สมาชิกกองทุนทำงานอยู่เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาใช้จ่ายเงินกองทุนให้ความช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้ระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดโดยวิธีประสานทางโทรศัพท์ หรือหนังสือราชการแล้วแต่กรณี

จากการทบทวนผลงานการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังขาดความพร้อมในหลายด้าน อันได้แก่ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารกับนายจ้างและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารระหว่างทำงานในต่างประเทศ การขาดความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับตามสิทธิของแรงงานขั้นพื้นฐานในต่างประเทศ การขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเองกรณีประสบปัญหาเดือดร้อน จากการที่แรงงานไทยจำนวนมากให้ความไว้วางใจในนายหน้าเถื่อน จึงมักเสียเงินค่าใช้จ่ายเป็นค่าบริการก่อนการเดินทางจำนวนที่สูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้และเมื่อแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ หากถูกนายจ้างหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานเอาเปรียบแรงงานไทยเหล่านี้ มักแก้ไขปัญหามิทางที่ผิด เช่นการหลบหนีนายจ้าง ซึ่งทำให้มีสถานภาพเป็นแรงงานเถื่อน ทำให้ขาดโอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ที่ตนเองมีสิทธิได้รับทันที สำหรับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานไทยพึงได้รับตามสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอล ประกอบไปด้วย สิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน อันได้แก่ ที่พัก การได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย วันหยุดต่างๆ ตามกฎหมาย สัญญาจ้าง การประกันต่างๆ และสำหรับสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศนั้น แรงงานไทยจะได้รับในช่วงก่อนการเดินทางอันได้แก่ การฝึกฝีมือสำหรับบางอาชีพ การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และระหว่างการทำงานในต่างประเทศ จะได้รับการสงเคราะห์กรณีประสบปัญหาต่างๆ เช่น การรองาน การถูกดำเนินคดีในความผิดที่ไม่เจตนา การตรวจสุขภาพไม่ผ่าน เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือทำให้แรงงานไทยสามารถเดินทางกลับประเทศได้อย่างปลอดภัยและรวดเร็ว โดยกำหนดอัตราเงินสงเคราะห์ให้ตามกรณีจำเป็นและเร่งด่วน

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

การใช้จ่ายเงินกองทุน ต้องเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยกิจการที่จะใช้จ่ายจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศและการบริหารกองทุนฯ พ.ศ. 2549 (แก้ไขจากฉบับเดิม พ.ศ. 2542) และระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 มีสาระสำคัญดังนี้

1. จัดการให้สมาชิกกองทุนที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย จนถึงภูมิลำเนาซึ่งมีค่าใช้จ่ายได้แก่ ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นโดยให้จ่ายตามจริงไม่เกินคนละ 30,000 บาท

2. ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนที่ไปทำงานหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือหายสาบสูญโดยธรรมชาติเนื่องจาก

ก. ประสบอันตรายก่อนไปทำงานต่างประเทศ หรือประสบอันตรายในต่างประเทศ เป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน คนละ 30,000 บาท

ข. สมาชิกกองทุนต้องเดินทางกลับประเทศไทยเพราะถูกเลิกจ้างโดยมีสาเหตุจากการประสบอันตรายและเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลในต่างประเทศให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์ คนละ 15,000 บาท

ค. ประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพในระหว่างที่เป็นสมาชิกไม่ว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในประเทศไทยหรือต่างประเทศ ให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์ในกรณี

- ทุพพลภาพ คนละ 30,000 บาท

- พิกัด คนละ 15,000 บาท

ง. เมื่อประสบปัญหาในต่างประเทศซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของสมาชิกกองทุนฯ ได้แก่ รอคอยเข้าทำงานใหม่ รอคอยส่งกลับประเทศไทย รอคอยดำเนินคดี เป็นเหตุให้สูญเสียรายได้จากการทำงาน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างให้จ่ายเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่สมาชิกกองทุนฯ ระหว่างอยู่ในต่างประเทศ ตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละ 30,000 บาท หรืออธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นโดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุนฯ

จ. ต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนฯ เนื่องจากผลการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลของประเทศนั้นพบว่า สมาชิกกองทุนฯ เป็นโรคที่ทางการแพทย์ของประเทศนั้นห้ามมิให้ทำงานต่อไปให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์คนละ

- 25,000 บาท เมื่อถูกส่งกลับภายในหกเดือนของการเป็นสมาชิก
- 15,000 บาท หากถูกส่งกลับหลังจากการทำงานไปแล้วเกินหกเดือน

ฉ. กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนฯ เนื่องจากภัยสงครามหรือปัญหาความไม่สงบ หรือภัยธรรมชาติหรือเกิดโรคระบาดที่ทางการแพทย์ของประเทศนั้นๆ กำหนดให้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือบรรเทาความเดือนร้อนคนละ 15,000 บาท

ช. จัดให้มีที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

ซ. เมื่อสมาชิกกองทุนถูกดำเนินคดีอาญาในความผิด ซึ่งมีได้เกิดจากการกระทำโดยเจตนาในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งแก่นายจ้างเนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงานที่เกิดขึ้นในระหว่างเป็นสมาชิกกองทุนฯ ให้จ่ายเป็นค่าจ้างทนายความเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 100,000 บาท

ณ. จ่ายเงินสงเคราะห์กรณีสมาชิกกองทุนฯ เสียชีวิตเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของสมาชิกฯ ในต่างประเทศเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 40,000 บาท และเงินช่วยเหลือทายาทโดยรวม

- กรณีเสียชีวิตในต่างประเทศ เหม่าจ่ายไม่เกิน 40,000 บาท
- เสียชีวิตขณะกลับประเทศไทย เหม่าจ่ายไม่เกิน 30,000 บาท
- เสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตรายก่อนไปทำงาน เหม่าจ่าย 30,000 บาท

ญ. กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องให้การสงเคราะห์กับสมาชิกกองทุนฯ อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจพิจารณาสั่งจ่ายเงินกองทุนเพิ่มเติมได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฯ

3. สนับสนุนกิจกรรมการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนงานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุนฯ

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
2. คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง

3. คนงานที่แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ผู้ที่มีหน้าที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ได้กำหนดให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ดังนี้

1) กรณีบริษัทจัดหางานส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนงาน แต่ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ ก็ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนให้คนงานแต่ละคน

2) กรณีที่กรมการจัดหางานส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุน แต่ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ และคนงานประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเองก็สามารถส่งเงินเข้ากองทุนได้

3) คนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองจะเป็นสมาชิกกองทุนฯ หรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความสมัครใจ หากประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนก็ส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง

9. การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ดูแล ให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทย และการดำเนินการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย ตามนโยบายของรัฐบาล และให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องมี 5 วิธี คือ

รัฐจัดส่ง

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในต่างประเทศที่ต้องการ

แรงงานไทยไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาคนหางานด้วยตนเอง เนื่องด้วยข้อกำหนดของ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้าง ต่างประเทศหรือตัวแทนนายจ้างทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทย เพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาคนหางานให้ ตลอดจนเพื่อแทรกแซงตลาดแรงงานไม่ให้มีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานใน อัตราที่สูงกว่าข้อกำหนดที่กำหนด และเพื่อเป็นทางเลือกให้คนหางานสามารถไปทำงาน ต่างประเทศได้โดยเสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น

บริษัทจัดหางานจัดส่ง

บริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหา งาน) อย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เมื่อบริษัทจัดหา งานติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว เมื่อจะเตรียมคนหางานจะต้องขออนุญาตรับ สมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน จะต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เพื่อลดบทบาทจัดหางานเถื่อน สาย นายหน้า และเพื่อรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการไปทำงานต่างประเทศ ในทุก ด้าน สำหรับการพิจารณาอนุญาตจัดส่งคนหางานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะ อนุญาตให้ไปทำงานกับนายจ้างที่ให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ต้อง ผ่านการทดสอบฝีมือจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ ศูนย์ทดสอบฝีมือเอกชนที่ได้รับอนุญาต ถูกต้องและต้องผ่านการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กรมการ จัดหางานกำหนด ตลอดจนบริษัทจัดหางานต้องนำคนหางานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย และขนบธรรมเนียมประเพณี ของประเทศที่ตนหางานจะไปทำงาน และตรวจสอบสภาพการจ้าง งานก่อนการเดินทาง

นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างที่ประสงค์จะพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศจะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดี กรมการจัดหางาน เพื่อพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศซึ่งนายจ้างสามารถประมุขงานได้ หรือมีสาขากิจการอยู่ในต่างประเทศ

นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ

กรณีนายจ้างส่งลูกจ้างของบริษัทไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน จะต้องแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน แต่หากเกินกว่า 45 วัน จะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้ส่งลูกจ้างไปฝึกงาน โดยบริษัทไม่สามารถเรียกเก็บเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด

คนหางานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

คนหางานที่ได้รับการแนะนำจากเพื่อน หรือญาติพี่น้องที่อยู่ในต่างประเทศรวมทั้งคนงานที่ทำงานครบตามสัญญาจ้างในปีแรกแล้วเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทย และประสงค์จะกลับไปทำงานอีก ต้องแจ้งการเดินทางด้วยตนเองต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

10. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชัย ผดุงศุภโลย (2540) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำการศึกษาจากอัครราชทูตที่ปรึกษาการแรงงาน ผู้รับอนุญาตจัดงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และคนงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน รวมจำนวน 104 คน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารกองทุนยังไม่บรรลุผลสำเร็จ มีการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์สมาชิกที่ประสบปัญหาในจำนวนที่น้อยกว่าการใช้จ่ายเงินในทางอ้อมไปเพื่อการอุดหนุนการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และการอบรมคนงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายจัดหางาน และระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินสงเคราะห์ที่กำหนดนโยบายกองทุนฯ วางไว้ ปัญหาการบริหารกองทุนฯ มิได้เกิดจากโครงสร้างองค์กร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ศิริรัตน์ รุ่งเรืองยศ (2541 อ้างถึงใน http://space.kbu.ac.th/bundit/saranipon_data/detail/MPA41/sirirat127.pdf) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้ศึกษาภูมิหลังของแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับปรับตัวของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบด้วยสถิติที (t – test) วิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (F – test) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 18 – 24 ปี ส่วนมากมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด และไม่ได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนใหญ่สมรสแล้วและอยู่กับครอบครัว มีรายได้เดือนละ 4,500 – 6,500 บาท จากการเป็นลูกจ้างรายวัน และไม่มีรายได้เสริม รายได้และรายจ่ายประจำเดือนใกล้เคียงกัน นอกจากนี้แรงงานส่วนมากพอใจในงานที่ทำในปัจจุบันสำหรับปัจจัยภายใน ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ทำงาน รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน และความทันสมัย มีผลต่อการปรับตัวของแรงงาน ส่วนปัจจัยภายนอก พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันประกอบด้วยสภาพแวดล้อม สัมพันธภาพ การบริหารและการจัดการของโรงงาน มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานเช่นกันส่วนปัญหาการปรับตัวของแรงงานตามระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ลักษณะการทำงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย การทำงานตามกลไกของเครื่องจักร ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการทำงานเป็นผลัด การขาดบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ไม่มีกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพและความเข้าใจที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ สภาพโรงงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้แรงงานเกิดความเครียดและมีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้การปรับตัวของแรงงานมีปัญหา

เพ็ญศรี ผุดเพชรแก้ว (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของคนหางานต่อการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษากรณีคนหางานที่จะไปทำงานได้หวั่น ผลการศึกษาพบว่า คนหางานที่จะไปทำงานได้หวั่นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-25 ปี โสด มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และภูมิลำเนาอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพเดิมคือ เกษตรกร มีรายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานไม่เกินเดือนละ 1,200 บาท และส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศจากสื่อประเภทบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศน้อย และส่วนใหญ่มีความรู้ในหมวดสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และหมวดสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานได้หวั่น

กรมการจัดหางาน (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของแรงงานไทยต่อแผนการดำเนินชีวิตภายหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการประกอบอาชีพของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ และเพื่อศึกษาแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงาน

ต่างประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยกลุ่มตัวอย่างคือแรงงานไทยที่กำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศและเข้ามาอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อต้องการรายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว และคาดหวังว่าจะได้รับสวัสดิการระหว่างการทำงานได้แก่ ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล อาหาร และการประกันชีวิตระหว่างเวลางาน และการได้รับประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ชีวิต ในต่างประเทศ ทักษะฝีมือ และภาษา ความคาดหวังหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีก มีแผนการใช้เงินเพื่อนำไปชำระหนี้มากที่สุด รองลงมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร/ธิดา เพื่อปรับปรุงซ่อมแซมที่พักอาศัย และลงทุนด้านเกษตรกรรมสำหรับผู้ที่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีกพบว่า ประเทศที่ต้องการไปทำงานมากที่สุดคือ อิสราเอล ไต้หวัน และฮ่องกง โดยต้องการไปทำงานเป็นระยะเวลา 1-2 ปี

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร (2543, น. 55-56) การวิจัยเรื่อง แรงงานไทยในต่างประเทศ: ปัญหากฎหมายในประเทศต้นทางพบว่า แรงงานไทยในต่างประเทศถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนมากกว่าแรงงานในต่างประเทศ สาเหตุที่ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนมาจาก 1. การขาดข้อมูลข่าวสารของตัวแรงงานเอง 2. การถูกเอาเปรียบจากบุคคลที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า อาทิ นายจ้าง 3. ความไม่สามารถเข้าไปถึงความช่วยเหลือของรัฐ 4. การทอดทิ้งคนงาน

ไพรัช ล้ายอง (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อให้ทราบสถานการณ์และปัญหาของแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอล และหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศดังกล่าว โดยศึกษาจากตำรา ข้อมูล รายงาน สื่อมวลชน และรายงานการศึกษาฐานของข้าราชการที่เดินทางไปตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริง จากผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอลมีจำนวนประมาณ 20,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานภาคการเกษตร รองลงมาเป็นภาคการก่อสร้างและภาคบริการ แรงงานไทยประสบปัญหาในการทำงานได้แก่ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ไม่จัดสวัสดิการและไม่คืนค่าบัตรโดยสารเครื่องบินกลับตามที่ตกลง ตลอดจนการเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด

กระทรวงแรงงาน (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่แรงงานไทยประสบในการไปทำงานต่างประเทศคือ การได้รับค่าจ้าง ตำแหน่งงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ไม่ตรง

ตามสัญญาจ้าง มีจำนวนถึง ร้อยละ 20 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และแรงงานร้อยละ 6.3 ประสบปัญหาถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด

ปิ่น วรรณพินิจ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยศึกษาจากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ ขัอรายงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสอบถามข้อมูลจากแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายว่าด้วยการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองดูแลแรงงานไทยเป็นประการแรก จนถึงการใช้ช่วยเหลือเมื่อแรงงานไทยประสบปัญหา ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ โดยกำหนดวิธีการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ 5 วิธี แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนกว่า 100,000 คน ในช่วงแรกเป็นตะวันออกกลาง ต่อมาเป็นเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยคนงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีอายุระหว่าง 25-40 ปี การไปทำงานของแรงงานไทยทั้ง 5 วิธี มีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือในส่วนของประเทศผู้ส่ง และขั้นตอนในส่วนของประเทศผู้รับแรงงาน การเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางานจะมีความซับซ้อน และในการดำเนินงานจะมีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องมากที่สุด ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางเป็นจำนวนมาก โดยในปี 2545 แรงงานไทยที่จะไปทำงานในอิสราเอล ได้หวั่น สิงคโปร์ ต้องจ่ายเงิน จำนวน 120,000 – 145,000 บาท โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นค่าซื้องานของบริษัทจัดหางาน และมีค่าใช้จ่ายของสาย นายหน้า ค่าทำสินเชื่อ และกระทรวงแรงงานได้กำหนดค่าจ้างมาตรฐานของแรงงานไทย โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐานจากประเทศคู่แข่ง รวมทั้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ทั้งนี้แรงงานไทย จะได้ค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยังไม่หักค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือประเทศมาเลเซีย มากที่สุดคือ ประเทศอิสราเอล แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีลักษณะเป็นการทำงานตามสัญญาจ้าง Contract Workers ทำงานชั่วคราว โดยแรงงานไทยที่ผ่านขั้นตอนของกระทรวงแรงงานจะได้รับสัญญาจ้างที่ระบุรายละเอียด สภาพการจ้างงาน และมีการลงนามโดยนายจ้างหรือตัวแทน หากมีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามรายละเอียดดังกล่าว สามารถฟ้องร้องต่อทางการของประเทศปลายทางได้ สำหรับปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คือ ความต้องการมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี จึงทุ่มเทการทำงาน เน้นส่งเงินกลับให้ครอบครัวในประเทศไทย โดยแต่ละปีมีการส่งเงินกลับประเทศ จำนวนกว่า 30,000 ล้านบาท ส่งผลให้ดุลบริการ รายได้ และเงินโอนเป็นบวก ในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านการจ้างงาน ผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพกำลังแรงงาน ทำให้จำนวนคนว่างงานลดลง โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพในการผลิตในประเทศ การบริโภค

ภายในประเทศ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยนำไปใช้ในการสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กระตุ้นสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว การขยายตัวของชุมชน อันส่งผลต่อธุรกิจด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของนโยบายการจ้างแรงงาน มีแนวโน้มที่ลดลงในไต้หวัน และสิงคโปร์ มีการหักค่าอาหาร ที่พัก ผู้ดูแล ในประเทศอิสราเอลมีการเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติในการทำ FTA สถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ

กล่าวโดยสรุป คนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศขาดความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงาน ส่วนใหญ่มีทักษะด้านภาษาไม่ดีพอ ไม่มีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ กฎหมายแรงงานของประเทศปลายทาง จึงมีโอกาสถูกเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย และเมื่อถูกเอาเปรียบ จะได้รับอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทำให้ได้รับความช่วยเหลือไม่เต็มที่ และไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ทำให้เสียโอกาสในเรื่องการทำงาน การได้รับรายได้ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากการทบทวนทั้งแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาบริการสวัสดิการแก่แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล ดังนี้

11. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

