

บทที่ 7

กฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน

7.1 ความนำ

ภายใต้ข้อตกลงของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ซึ่งประกอบด้วยสามเสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) โดยได้กำหนดให้มีการดำเนินการให้ก้าวหน้าไปพร้อมๆ และสอดคล้องกัน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มประเทศในอาเซียนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับภูมิภาคอื่นทั่วโลกซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) หนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน ที่มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคอาเซียนมีความเจริญมั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ โดยกำหนดให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เน้นการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือระหว่างกันอย่างเสรี

โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีภายในภูมิภาคอาเซียนนั้น จะเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน แรงงานฝีมือของไทยก็จะสามารถเข้าไปทำงานในประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียนได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นเช่นกัน โดยขณะนี้ประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการจัดทำ “ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน หรือ MRAs (ASEAN Mutual Recognition Arrangement)” ซึ่งเป็นคุณสมบัติขั้นต่ำของแรงงานฝีมือในสาขาต่างๆ ที่ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับร่วมกัน เพื่อช่วยให้แรงงานฝีมืออาเซียนสามารถเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกได้สะดวกมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานแต่ยังคงต้องดำเนินการตามระเบียบวิธีการและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน ดังนั้น ในการศึกษาบทนี้ จึงเป็นการทบทวนเรื่องกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศ เพื่อศึกษาวิธีการและขั้นตอนต่างๆ เบื้องต้นในการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปทำงานในประเทศเหล่านั้น เป็นการทบทวนถึงข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่แนวทางการเตรียมพร้อมในการบริหารจัดการด้านแรงงานของไทย และแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย ในการที่จะก้าวเข้าไปสู่ยุคของการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีต่อไป

7.2 กฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศอาเซียนแยกรายประเทศ

การทบทวนกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียนโดยแบ่งออกเป็นรายประเทศ 9 ประเทศ ได้แก่ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย สปป.ลาว มาเลเซีย เมียนมาร์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และเวียดนาม ดังนี้

7.2.1 กัมพูชา (Cambodia)

กัมพูชาตั้งอยู่กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทิศเหนือติดกับไทย ทิศตะวันออกติดเวียดนาม ทิศตะวันตกติดไทย และทิศใต้ติดอ่าวไทย กัมพูชามีประชากรประมาณ 15 ล้านคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 13.16 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 911.73 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 6.7 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ กัมพูชามีกำลังแรงงานประมาณ 9 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 0.4

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของกัมพูชาพบว่า การจ้างงานในกัมพูชาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1997 บังคับใช้โดยกระทรวงการสังคมแรงงาน การฝึกอบรมและฟื้นฟูเยาวชน (Ministry of Social Affairs, Labor, Vocational Training and Youth Rehabilitation : MoSALVY) กฎหมายฉบับนี้ ปรับปรุงมาจากฉบับปี ค.ศ. 1992 โดยเน้นสร้างความเข้มแข็งด้านอำนาจต่อรองให้กับสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมาตรฐานของประเทศที่สมควรได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า (Most-Favored Nation Treatment : MFN) นายจ้างต้องจดทะเบียนการจ้างแรงงานกับ MoSALVY ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่ประกอบกิจการและต้องรายงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในกัมพูชาต้องได้รับใบอนุญาตให้ทำงาน (Work permit) ส่วนชาวกัมพูชาต้องมีสมุดคู่มือการจ้างงาน ซึ่งจดทะเบียนกับ MoSALVY นักลงทุนต่างชาติไม่ถูกจำกัดสิทธิในการจ้างงานในกัมพูชา ในทางตรงกันข้าม แม้กฎหมายได้กำหนดข้อจำกัดในการจ้างแรงงานที่เป็นต่างชาติแต่กฎหมายแรงงานของกัมพูชาค่อนข้างอนุโลมในทางปฏิบัติ เนื่องจากกัมพูชามีความต้องการแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์จากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

กฎหมายการลงทุนอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติพร้อมครอบครัวได้ แต่แรงงานเหล่านี้ต้องมาจากสาขาธุรกิจและทักษะที่ไม่มีในกัมพูชาหรือเป็นที่ต้องการในกัมพูชาเท่านั้น แรงงานต่างชาติที่จะได้รับอนุญาตให้ว่าจ้างได้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- มีหนังสือประจำตัวแรงงานและได้รับใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานฯ
- เดินทางเข้ามาในกัมพูชาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- มีสิทธิในการพำนักอยู่ในกัมพูชา

- มีหนังสือเดินทางที่มีอายุครอบคลุมการจ้างงาน
- มีชื่อเสียงและพฤติกรรมที่ดี
- สุขภาพร่างกายเหมาะสมกับงาน
- ไม่เป็นโรคติดต่อ

ค่าอากรสำหรับสมุดการจ้างงานและบัตรการจ้างงานของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในกัมพูชา ซึ่งมีกำหนดระยะเวลา อัตรา 100 เหรียญสหรัฐ ต่อปี ส่วนผู้ซึ่งอยู่อาศัยเป็นการถาวร อัตรา 50 เหรียญสหรัฐ ต่อปี โดยกำหนดให้ชำระก่อนวันที่ 31 มีนาคม ของแต่ละปี (ตามประกาศเลขที่ 302/9 ลงวันที่ 18 กันยายน ค.ศ. 1997 ของกระทรวงกิจการสังคมแรงงานและทหารผ่านศึก) การทำสมุดการจ้างงานและบัตรการจ้างงานของชาวต่างชาติที่ทำงานในกัมพูชาที่มีกำหนดระยะเวลา ต้องมีเอกสารดังนี้

- แบบฟอร์มขอทำสมุดการจ้างงานและบัตรการจ้างงาน ซึ่งติดแสดงมี 1,000 เรียบ
- สำเนาหนังสือเดินทาง
- ใบอนุญาตให้อยู่อาศัยอย่างถูกต้อง ซึ่งออกโดยกระทรวงมหาดไทย
- หนังสือรับรองสุขภาพ จากกรมแพทย์แรงงาน
- ค่าอากร 100 ดอลลาร์สหรัฐ
- รูปถ่าย ขนาด 4 x 6 ซม. จำนวน 4 ใบ

ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานต้องชำระค่าอากรสมุดการจ้างงานและบัตรการจ้างงาน ภายในเดือน มีนาคมของแต่ละปี ผู้ที่ไม่ชำระค่าอากรตามระยะเวลาที่กำหนดจะถูกปรับเป็นเท่าตัวตามจำนวนปี ที่ไม่ได้ชำระ (ตามประกาศ เลขที่ 520 ลงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 1997 ของกระทรวงกิจการสังคม แรงงานและทหารผ่านศึก) ห้ามเจ้าของโรงงานหรือผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีสมุดการจ้าง งาน และบัตรการจ้างงาน และห้ามจ้างแรงงานชาวต่างชาติเกินกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานชาว กัมพูชาในแต่ละสถานประกอบการ โดยจำนวนสูงสุดร้อยละ 10 นี้สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ใน สัดส่วนดังนี้

- เจ้าหน้าที่ทำงานในสำนักงานไม่เกินร้อยละ 3
- ผู้เชี่ยวชาญไม่เกินร้อยละ 6
- คนงานที่ไม่มีความชำนาญไม่เกินร้อยละ 1

ในกรณีที่ต้องจ้างเจ้าหน้าที่ หรือผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติเกินกว่าจำนวนที่กำหนดโดยไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ เจ้าของโรงงานหรือผู้ประกอบการ ต้องทำหนังสือขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรต่อ กระทรวงกิจการสังคมแรงงานและทหารผ่านศึก สัญญาจ้างแรงงานชาวต่างชาติทุกคนต้องจัดทำขึ้นเป็น ลายลักษณ์อักษร พร้อมระบุเงื่อนไขของอาชีพ และเหตุผลอื่นๆ ที่จำเป็นให้ชัดเจน (ตามประกาศเลขที่ 185 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม ค.ศ. 1997 ของกระทรวงกิจการสังคมแรงงานและทหารผ่านศึก) ผู้ว่าจ้าง

ต้องเตรียมเอกสารเกี่ยวกับลูกจ้างเพื่อขอวีซ่าทำงานให้กับลูกจ้าง กฎหมายกัมพูชาไม่จำกัดจำนวน ลูกจ้างชาวต่างชาติที่บริษัทสามารถว่าจ้างได้ โดยเฉพาะในระดับบริหาร อย่างไรก็ตาม กฎหมาย กำหนดเพดานการจ้างแรงงานชาวต่างชาติไว้ที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

สัญญาการจ้างงาน การจ้างแรงงานที่เป็นชาวกัมพูชา อาจทำเป็นสัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือสัญญาปากเปล่าก็ได้ แต่การจ้างแรงงานที่เป็นชาวต่างชาติจะต้องมีสัญญาการจ้างงาน ที่ชัดเจน สัญญาการจ้างงานที่มีกำหนดเวลาเกิน 2 ปี ให้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างถาวร ระยะเวลาในการ ทดลองงานไม่ควรเกิน 1 เดือน สำหรับแรงงานที่ไม่มีทักษะ ไม่เกิน 2 เดือน สำหรับแรงงานที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะ และไม่เกิน 3 เดือนสำหรับแรงงานทั่วไป

การจ้างงานที่ไม่จำกัดระยะเวลาจะต้องจัดทำเป็นข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งลูกจ้างที่ถูกบอกเลิก การจ้างโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร มีสิทธิในการเรียกร้องค่าชดเชยและค่าเสียหาย ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ยกเว้นกรณีลูกจ้างถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ ในข้อกำหนดและระเบียบภายในของบริษัท

เอกสารที่ต้องจัดเตรียม ซึ่งใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่แรงงานต่างด้าว มี 2 ประเภท

1) ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวซึ่งจะออกให้กับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติดังนี้

- เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีตำแหน่งในระดับบริหาร
- เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคหรือวิชาการพิเศษ
- เป็นแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ
- เป็นแรงงานประเภทการบริการ

เอกสารที่ใช้ในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราว

- ใบยื่นคำร้องขอ 3 ชุด
- หนังสือเดินทางพร้อมวีซ่าหรือเอกสารอื่นๆ
- รูปถ่าย 3 ใบ ขนาด 4x6 ถ่ายหน้าตรง ไม่สวมแว่นและหมวก
- ใบรับรองสุขภาพจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญของประเทศถิ่นฐานหรือประเทศที่ทำสัญญาการ ว่าจ้าง
- ใบรับรองสิทธิการประกันภัยที่ออกให้โดยนายจ้างหรือบริษัทประกันภัย
- ค่าธรรมเนียม
- มีอายุไม่เกินกว่าที่วีซ่ากำหนดไว้

2) ใบอนุญาตทำงานระยะยาว ซึ่งจะออกให้กับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- เป็นผู้อพยพชาวต่างชาติที่ได้รับสิทธิรับรองโดยกระทรวงมหาดไทย
- นักลงทุนชาวต่างชาติ คู่สมรส และบุคคลที่ได้รับสิทธิโดยสภาฝ่ายการพัฒนาประเทศ



เอกสารที่ใช้ในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานระยะยาว

- สำเนาเอกสารของผู้ลงทุนหรือผู้อพยพ
- หนังสือเดินทางพร้อมวีซ่าหรือเอกสารอื่นๆ
- รูปถ่าย 3 ใบ ขนาด 4x6 ถ่ายหน้าตรง ไม่สวมแว่นและหมวก
- ใบรับรองสถานะทางการเงินจากธนาคารในประเทศกัมพูชา
- ค่าธรรมเนียม
- มีอายุ 2 ปี

7.2.2 อินโดนีเซีย (Indonesia)

อินโดนีเซียมีอาณาเขตทิศเหนือติดกับทะเลจีนใต้และมหาสมุทรแปซิฟิก ทิศตะวันตกเฉียงใต้ติดกับมหาสมุทรอินเดีย ทิศตะวันออกติดกับติมอร์-เลสเตและปาปัวนิวกินี และทิศใต้ติดกับทะเลติมอร์ อินโดนีเซียมีประชากรประมาณ 231 ล้านคน ซึ่งมากเป็นอันดับ 1 ของอาเซียน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 706.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 4,222 ดอลลาร์สหรัฐฯ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 6.1 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ อินโดนีเซียมีกำลังแรงงานประมาณ 115 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 7.8

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของอินโดนีเซีย พบว่า ตามกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ PER 02/MEN/III/2008 อนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ถือวีซ่าอินโดนีเซียสามารถทำงานในอินโดนีเซียได้ ธุรกิจที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้คือ สำนักงานตัวแทนการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตัวแทนของบริษัทในต่างประเทศ หรือสำนักข่าวต่างประเทศ บริษัทลงทุนของต่างประเทศ บริษัทลงทุนของอินโดนีเซีย บริษัทที่ดำเนินงานเพื่อโครงการของรัฐ และโครงการช่วยเหลือต่างๆ สถาบันเพื่อสังคม การศึกษา วัฒนธรรมและศาสนา ธุรกิจบริการ ซึ่งนายจ้างของแรงงานต่างชาติจะต้องมีการจัดทำแผนการใช้แรงงานต่างชาติโดยจะต้องระบุเหตุผลในการใช้แรงงานต่างชาติ ตำแหน่ง ค่าจ้าง จำนวน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และจำนวนแรงงานท้องถิ่นที่จะทำงานด้วย

แผนการใช้แรงงานต่างชาติที่มากกว่า 50 คนขึ้นไป จะต้องได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกระทรวงแรงงาน แต่หากความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติที่น้อยกว่า 50 คนนั้น ก็สามารถขออนุมัติจากผู้อำนวยการกองของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ใบอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาตินี้จะต้องเข้ารับการต่ออายุเป็นประจำทุกปี

นายจ้างที่มีแรงงานต่างชาติทำงานนั้นจะต้องจัดให้แรงงานต่างชาตินั้นเข้าร่วมโครงการประกันสังคมด้วย โดยพนักงานต่างชาติที่ได้รับเงินค่าจ้างต่อเดือนมากกว่า 100 ดอลลาร์สหรัฐฯ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร

ของรัฐที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดไว้ แรงงานต่างชาติไม่สามารถทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง และทำงาน 2 แห่ง ตำแหน่งของแรงงานต่างชาติ คือ ช่างเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ คณะผู้แทน และที่ปรึกษา

กฎหมายอินโดนีเซียกำหนดให้ชาวต่างชาติผู้ที่เข้ามาทำงานในประเทศทุกคนต้องขอ Work permit และต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ 12 รายการ โดยเอกสารต่างๆ สามารถใช้ได้ 12 เดือน และสามารถต่ออายุได้คราวละ 1 ปี

- 1) RPTKA (Plan for the use expatriate) ออกโดย the Investment Coordinating Board (BKPM) หรือ Ministry of Manpower.
- 2) TA-01 (Work Recommendation) ออกโดย the Investment Coordinating Board (BKPM) หรือ Ministry of Manpower.
- 3) VITAS (Limited Stay Visa) ออกโดย the Ministry of Justice & Human Right-Director General of Immigration.
- 4) KITAS (Limited Stay Permit Card) ออกโดย the Ministry of Justice & Human Rights - Director General of Immigration.
- 5) POA (Alien Registration/blue book) ออกโดย the Ministry of Justice & Human Rights -Director General of Immigration.
- 6) IKTA (Expatriate work permit card/Red book) ออกโดย the Regional Investment Coordinating Board (BKPM) or Ministry of Manpower)
- 7) SKLD (Certificate of Police Headquarters Registration) ออกโดย Foreigners Supervision Unit of District Police
- 8) SKPPS (Certificate of Registration Temporary Resident) ออกโดย Provincial office for Resident Affairs.
- 9) SKTT (Certificate of Domicile) ออกโดย Residential Chief of the village.
- 10) STM (Report Certificate) ออกโดย the Regional Resort Police Station.
- 11) LAPOR KEBERADAAN (Report of Expatriate Availability) ออกโดย the Regional Department of Manpower.
- 12) MERP (Multiple Exit Re-entry) optional ออกโดย Regional Immigration office (extended every six months)

เอกสารที่ต้องจัดเตรียม

- ใบยื่นคำขอของผู้ประกอบการ (นายจ้าง) ขอใบอนุญาตทำงานให้กับลูกจ้าง
- ใบสัญญาจ้างงาน
- หนังสือเดินทางของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง



- หน้าที่การทำงาน ระยะเวลาพำนัก
- ประวัติการทำงาน (ต้องมีประสบการณ์ในอาชีพ อย่างน้อย 3 ปี)
- ใบรับรองแพทย์

7.2.3 มาเลเซีย (Malaysia)

มาเลเซียเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยมีทะเลจีนใต้กั้นส่วนแรกคือ คาบสมุทรมลายู มีพรมแดนทิศเหนือติดกับไทย และทิศใต้ติดกับสิงคโปร์ ส่วนที่สองคือทางเหนือของเกาะบอร์เนียว มีพรมแดนทิศใต้ติดกับอินโดนีเซีย และมีพรมแดนล้อมรอบบรูไน มาเลเซียมีประชากรประมาณ 28 ล้านคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 191.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 6,760 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 6.8 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ มาเลเซียมีกำลังแรงงานประมาณ 12 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 3.3

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของมาเลเซีย พบว่า ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างชาติของมาเลเซียนั้นหากเป็นงานระดับสูง นายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครคนหางานในท้องถิ่นเป็นอันดับแรก โดยการประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ ทั้งภาษามาเลเซียและภาษาอังกฤษ และหากไม่มีผู้สมัครภายใน 2 สัปดาห์ และเป็นงานในสาขาอาชีพที่ได้รับอนุญาตให้คนต่างชาติทำงานได้ จึงจะสามารถขออนุญาตต่อกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียเพื่อจ้างคนงานจากต่างชาติได้ แต่หากเป็นแรงงานระดับล่างจะสามารถขออนุญาตได้ทันที

ในการขออนุญาตนายจ้างยังต้องมีหลักฐานเอกสารจากกรมการจัดหางานมาเลเซีย (Department of Employment) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ที่แสดงว่าไม่สามารถจัดหาคนงานตามที่นายจ้างต้องการมาประกอบการขออนุมัติด้วย และเมื่อได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยของประเทศมาเลเซียแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่แสดงรายละเอียดคนงาน (ถ่ายสำเนาหน้าหนังสือเดินทางของคนงาน ใบตรวจโรค รูปถ่าย) และตำแหน่งงานที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไปติดต่อที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติวีซ่าประเภททำงานให้คนงาน และชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีในการจ้างคนงานต่างชาติ รวมทั้งทำประกันเงินค่าทดแทนให้กับคนงานด้วย สำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการขออนุญาตเข้าทำงานในมาเลเซียแบ่งอัตราค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานตามประเภทงาน ดังนี้

ตารางที่ 7.2-1 ค่าใช้จ่ายสำหรับขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในมาเลเซีย

ประเภทภาค ประกอบการ	ค่าภานำแรงงาน ต่างชาติ (Levy)	ค่าตรวจสุขภาพ โดย FOMEMA	ค่าออกใบอนุญาต ทำงาน (Work Permit)	ค่ามัดจำรับรอง ความปลอดภัย	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งสิ้น
ภาคการเกษตร					
- ชาย	360 ริงกิต/คน	180 ริงกิต	10 ริงกิต	250 ริงกิต	800 ริงกิต
- หญิง		190 ริงกิต			810 ริงกิต
ภาคการเพาะปลูก					
- ชาย	540 ริงกิต/คน	180 ริงกิต	10 ริงกิต	250 ริงกิต	980 ริงกิต
- หญิง		190 ริงกิต			990 ริงกิต
ภาคอุตสาหกรรม					
- ชาย	1,200 ริงกิต/ คน	180 ริงกิต	10 ริงกิต	250 ริงกิต	1,640 ริงกิต
- หญิง		190 ริงกิต			1,650 ริงกิต
ภาคก่อสร้าง					
- ชาย	1,200 ริงกิต/คน	180 ริงกิต	10 ริงกิต	250 ริงกิต	1,640 ริงกิต
- หญิง		190 ริงกิต			1,650 ริงกิต
ภาคบริการ*					
- ชาย	1,800 ริงกิต/คน	180 ริงกิต	10 ริงกิต	250 ริงกิต	2,240 ริงกิต
- หญิง		190 ริงกิต			2250 ริงกิต

หมายเหตุ

- * ธุรกิจสปาและนวดเท้า ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่มอีก 3,000 ริงกิต/คน ซึ่งจะได้รับคืนเมื่อครบสัญญาหรือมีการยกเลิกใบอนุญาตทำงาน
- * ภาคบริการประกอบด้วยธุรกิจด้านสปาและนวดเท้า ร้านอาหาร ซักรีด โรงแรม และอื่นๆ

ที่มา : หนังสือแจ้งจากกระทรวงมหาดไทยประเทศมาเลเซีย ที่ KHEDN: 100/637/1 Jld.31 (2) ลว., 2550

อนึ่ง ทางกรมมาเลเซียจะดำเนินการกับผู้เข้าเมืองและอาศัยอยู่ในมาเลเซียโดยผิดกฎหมาย ให้มีการลงโทษสูงขึ้น โดยตรากฎหมายเข้าเมืองฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป ทางกรมมาเลเซียเริ่มดำเนินการเอาผิดกับคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และผู้เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง โดยกำหนดบทลงโทษแก่ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย โทษปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต (ประมาณ 100,000 บาท) หรือจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และถูกเขียนไม่เกิน 6 ปี สำหรับนายจ้างที่รับคนงานผิดกฎหมาย มีโทษปรับตั้งแต่ 10,000 - 50,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี (ต่อลูกจ้าง 1 คน) รวมถึงผู้ที่ให้ที่พักพิงแก่ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย มีโทษสูงสุด 60,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี ต่อผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

รัฐบาลมาเลเซียมีระบบสวัสดิการสังคมแรงงานต่างชาติ กล่าวคือ แรงงานต่างชาติมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น แรงงานต่างชาติจะได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน ค.ศ. 1952 เช่นเดียวกับชาวมาเลเซีย โดยมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างทำประกันให้กับคนงาน โดยมีค่าเบี้ยประกัน 86 ริงกิตต่อปี ซึ่งจะได้รับผลประโยชน์จากเงินประกันและการจ่ายเงินทดแทนในลักษณะต่างๆ ดังนี้



- 1) กรณีเสียชีวิต (รวมถึงการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน แต่ไม่รวมการเสียชีวิตตามธรรมชาติ การฆ่าตัวตาย และการตายเนื่องจากเสพยาเสพติด)
 - ได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 18,000 ริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า
- 2) กรณีบาดเจ็บ
 - พิการทุพพลภาพ จนไม่สามารถทำงานได้ หรือเป็นอัมพาต ได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 23,000 ริงกิต
 - พิการบางส่วน คิดเป็นสัดส่วนตามสภาพความพิการ โดยได้รับเงินทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 ริงกิต
 - ทุพพลภาพชั่วคราว ได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 183 ริงกิต หรือ 1 ใน 3 ของค่าจ้างรายเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า
 - ค่ารักษาพยาบาล ในวงเงินไม่เกิน 520 ริงกิตต่อครั้ง (ค่ารักษาพยาบาล ค่าผ่าตัด ค่าเอกซเรย์ ค่าฉายรังสีอื่นๆ)
- 3) การส่งคนงานกลับประเทศภูมิลำเนา
 - กรณีเสียชีวิตหรือทุพพลภาพถาวร จะได้รับสิทธิประโยชน์ 48,000 ริงกิต
- 4) สิทธิประโยชน์จากการประสบอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน
 - กรณีถึงแก่ชีวิตและทุพพลภาพถาวร ได้รับเงินค่าชดเชย 20,000 ริงกิต

การพิจารณาสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน ค.ศ. 1952

- สำนักงานแรงงานประจำรัฐจะเป็นผู้พิจารณาตามคำวินิจฉัยของแพทย์ และตรวจสอบกับคนงานประกอบการพิจารณา ใช้เวลาพิจารณาประมาณ 1 เดือน
- สำนักงานแรงงานประจำรัฐสั่งให้บริษัทประกันจ่ายเงินทดแทนให้กับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บโดยตรง
- กรณีนายจ้างไม่ได้ทำประกันให้คนงาน สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซียจะบังคับให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินค่าทดแทนนั้นๆ
- สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

บทลงโทษเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือการเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องกฎหมาย

- 1) การเข้าไปทำงานในมาเลเซีย ในทุกอาชีพและทุกประเภท จะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงาน (Work Permit) โดยจะประทับการอนุญาตให้ทำงานในหนังสือเดินทาง ซึ่งหากถูกตรวจพบว่า เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะถูกจับกุมและดำเนินคดีในข้อหาใช้วีซ่าหรือเข้าเมืองผิดประเภท มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตามระยะเวลาของโทษ คือ 6 เดือน ถึง 1 ปี ปรับ 2,100 ริงกิต, มากกว่า 2 - 6 ปี ปรับ 3,000 ริงกิต (สูงสุด) หรือทั้งจำทั้งปรับ

- 2) การเข้าเมืองโดยไม่ถูกกฎหมาย มีโทษดังนี้
- ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปรับ 10,000 ริงกิต จำคุก 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และถูกเนรเทศ 6 ครั้ง
 - นายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 1-5 คน ปรับ 10,000-50,000 ริงกิต จำคุก 1 ปี ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ
 - นายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากกว่า 5 คน ถูกเนรเทศ และจำคุก 5 ปี
 - เจ้าของอาคารที่อนุญาตให้ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายพักอาศัย มีโทษปรับไม่น้อยกว่า 30,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี ต่อคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ
 - ผู้ปกป้องหรือให้ความคุ้มครองผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปรับไม่น้อยกว่า 10,000 ริงกิต ไม่เกิน 50,000 ริงกิต จำคุก 6 เดือนถึง 5 ปี และถูกเนรเทศไม่เกิน 6 ครั้ง
 - Over stay ปรับวันละ 30-50 ริงกิต และกักกัน รอส่งกลับ

นอกจากนี้ ยังมีโทษในส่วนของการปลอมแปลงเอกสาร ดังนี้

- การแก้ไขปลอมแปลงใบอนุญาตทำงาน ปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ
- การแก้ไขปลอมแปลงใบอนุญาตเข้าเมือง ปรับไม่เกิน 30,000 ริงกิต แต่ไม่เกิน 100,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และถูกเนรเทศไม่เกิน 6 ครั้ง

7.2.4 เมียนมาร์ (Myanmar)

เมียนมาร์เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และคาบสมุทรอินโดจีนซึ่งมีขนาดใหญ่ที่สุดและมีพรมแดนทิศเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือติดกับจีน ทิศตะวันออกเฉียงใต้ติดกับลาวและไทย ทิศตะวันตกติดกับอินเดียและบังกลาเทศ ทิศใต้ติดกับทะเลอันดามันและอ่าวเบงกอล เมียนมาร์มีประชากรประมาณ 60 ล้านคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 31.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 2,858 ดอลลาร์สหรัฐฯ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 3.3 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ เมียนมาร์มีกำลังแรงงานประมาณ 27 ล้านคน

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของเมียนมาร์ พบว่า มีแรงงานชาวต่างชาติเข้าไปทำงานในเมียนมาร์ค่อนข้างน้อย เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้นักลงทุนต่างชาติเข้าไปลงทุนในประเทศโดยใช้จุดดึงดูดด้านแรงงานที่มีปริมาณมาก ดังนั้นชาวต่างชาติส่วนใหญ่ที่เข้าไปทำงานในเมียนมาร์จะเป็นนักลงทุนที่เข้าไปลงทุนธุรกิจ โดยเมียนมาร์ได้ออกกฎหมายการลงทุนต่างชาติ (Myanmar Investment Law : MIL) ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ การจัดสรรทรัพยากรของประเทศตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจตลาด การส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนและผู้ประกอบการและส่งเสริมกิจกรรม

ของผู้ประกอบการ และการดำเนินเศรษฐกิจแบบเปิดเพื่อการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศ โดยภายใต้กฎหมายการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Investment Law) ของเมียนมาร์ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมและดูแลของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของเมียนมาร์ (Myanmar Investment Commission : MIC) มีหลักประกันและการคุ้มครองอนุญาตให้ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในเมียนมาร์ ส่งเงินกลับได้หลังจากหักภาษีเงินได้ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

รัฐบาลเมียนมาร์อนุญาตให้นักลงทุนต่างชาติเข้าไปลงทุนในลักษณะที่เป็น BOT (Build Operate and Transfer) ในธุรกิจโรงแรมและอสังหาริมทรัพย์ ส่วนการลงทุนที่เป็น PSC (Product Sharing Contract) อนุญาตให้นักลงทุนต่างชาติเข้าไปลงทุนเฉพาะด้านการสำรวจ ขุดเจาะทรัพยากรธรรมชาติ ออกมาใช้ประโยชน์เท่านั้น ซึ่ง MIC ได้กำหนดจำนวนเงินลงทุนขั้นต่ำของนักลงทุนต่างชาติอยู่ที่ร้อยละ 35 หากมีการจ้างงานที่เป็นชาวต่างชาติหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นคนต่างชาติ จะต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาการลงทุนจากต่างชาติ (Foreign Investment Commission : FIC) ก่อน โดยคุณสมบัติของผู้เดินทางเข้าประเทศเพื่อทำงาน ต้องเป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกกฎหมาย และไม่มีประวัติทางกฎหมายหรือเคยถูกดำเนินคดีใดๆ มาก่อน

การเดินทางเข้าเมียนมาร์จำเป็นต้องได้รับวีซ่าผ่านเข้าเมือง ซึ่งวีซ่าจะมี 2 ประเภท ได้แก่

1) E.V.T (F.I.T) วีซ่า

- สำหรับผู้เดินทางเข้าประเทศที่ขอวีซ่าจากสถานกงสุลเมียนมาร์ ที่ตั้งอยู่ในประเทศถิ่นฐานของตนเอง และเป็นวีซ่าที่ออกให้สำหรับผู้ที่จะไปกรมท่องเที่ยวเรียบร้อยแล้ว
- วีซ่าท่องเที่ยวจะมีอายุ 28 วัน และสามารถต่ออายุได้เพิ่มอีก 14 วัน
- วีซ่าธุรกิจ จะสามารถอยู่ได้นาน 10 สัปดาห์ และต่ออายุได้นานถึง 12 เดือน แล้วแต่กรณี

2) E.V.T (PACKAGE) วีซ่า

- จะออกให้กับบุคคล/หน่วยงานที่ได้รับจดหมายเชิญจากบริษัทท่องเที่ยว หรือออกให้นักท่องเที่ยวจีนสำหรับการเข้าเพื่อไปยังชายแดนที่ติดกับจีน

3) เอกสารที่ใช้ในการขอวีซ่า

- หนังสือเดินทางที่ยังไม่หมดอายุ
- ใบคำร้องขอวีซ่า 2 ชุด
- จดหมายรับรองทางธุรกิจ
- รูปถ่าย 3 ใบ
- ค่าธรรมเนียม 20 เหรียญสหรัฐ
- ระยะเวลาดำเนินการ 12 วัน

7.2.5 ฟิลิปปินส์ (Philippines)

ฟิลิปปินส์เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพรมแดนทิศตะวันตกและทิศเหนือติดกับทะเลจีนใต้ ทิศตะวันออกและทิศใต้ติดกับมหาสมุทรแปซิฟิก ฟิลิปปินส์มีประชากรประมาณ 92 ล้านคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 199.9 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 3,489 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 6.9 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ ฟิลิปปินส์มีกำลังแรงงานประมาณ 39 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 5.8

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของฟิลิปปินส์ พบว่า ชาวต่างชาติทุกคนที่ต้องการเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ ต้องติดต่อหน่วยงานของฟิลิปปินส์ คือ Department of Labour and Employment (DOLE) เพื่อขออนุญาตเข้าทำงาน (Alien Employment Permit : AEP) โดยสามารถขอสมัครได้ที่ สถานทูตฟิลิปปินส์หรือสถานกงสุล ส่วนนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติสามารถยื่นขออนุญาตได้ที่ DOLE เช่นกัน สำหรับแรงงานต่างชาติที่พำนักอยู่ในฟิลิปปินส์แล้วจะต้องขออนุญาตผ่านนายจ้างที่ DOLE เช่นเดียวกัน โดยระยะเวลาในการขออนุญาตทำงานแตกต่างกันตามลักษณะงาน หากทางตรวจพบว่าชาวต่างชาติทำงานในฟิลิปปินส์โดยไม่มีใบอนุญาตตามกฎหมาย จะต้องถูกปรับ 1,000-10,000 เปโซ หรือโทษจำคุกตั้งแต่ 3 เดือนถึง 3 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับนโยบายด้านการลงทุนของชาวต่างชาติที่เข้าไปลงทุนในฟิลิปปินส์ที่จดทะเบียนกับ Board of Investments (BOI) จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่งสามารถจ้างแรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้อำนวยการ ช่างเทคนิค และที่ปรึกษาได้ 5 ปี นับจากวันที่จดทะเบียน ยกเว้นประธานบริษัท กรรมการผู้จัดการ และผู้อำนวยการด้านการเงิน ไม่มีข้อจำกัดนี้

คุณสมบัติของผู้เดินทางเพื่อเข้าไปทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ ยกตัวอย่าง อาชีพพ่อครัว ต้องมีประสบการณ์การทำงานด้านการประกอบอาหารอย่างน้อย 5 ปี มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับพอสื่อสารได้ รวมทั้งมีสุขภาพสมบูรณ์ ไม่ทุพพลภาพ ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง หรือโรคสังคมรังเกียจ เป็นต้น

เอกสารที่ต้องจัดเตรียม ได้แก่

- สำเนาหนังสือเดินทาง
- ประวัติย่อ (ต้นฉบับ 3 ฉบับ) ที่ระบุประวัติการทำงานและหนังสือรับรองการศึกษาพร้อมลายเซ็นและวันที่
- รูปถ่ายขนาด 2 x 2 นิ้ว 2 รูป และ 1 x 1 นิ้ว 2 รูป
- รูปถ่ายภาพสีขนาด 2 x 2 นิ้ว 2 รูป ของในครอบครัว (ถ้ามี)
- ลักษณะงานโดยสังเขป
- รายละเอียดเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินชดเชย



ทั้งนี้ เนื่องจากฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ส่งออกแรงงานเป็นอันดับหนึ่งของโลกและมีวิวัฒนาการในการส่งออกแรงงานยาวนาน ดังนั้น จึงได้ศึกษากฎระเบียบขั้นตอนการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของฟิลิปปินส์โดยเปรียบเทียบกับระเบียบขั้นตอนการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของไทยในบางหัวข้อที่สำคัญ¹ ดังนี้

บัญญัติกฎหมายคุ้มครองคนหางานหรือคนงานของประเทศฟิลิปปินส์ รัฐบัญญัติที่ 2486 (Act 2486) เป็นบทบัญญัติกฎหมายฉบับแรกที่รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้กำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ในการจัดงานต่างประเทศ โดยวางข้อกำหนดบังคับไว้ดังนี้ คือ

- 1) คนหางานทุกคนที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะต้องเสียภาษีประจำปีคนละ 500 เปโซให้แก่รัฐ
- 2) ห้ามมิให้มีการจัดส่งคนงานฟิลิปปินส์ที่ไม่ได้นับถือศาสนาคริสต์ไปทำงานต่างประเทศ
- 3) ให้การบริการสำหรับการจัดส่งคนงานกลับประเทศฟิลิปปินส์ในกรณีที่คนทำงานครบกำหนดสัญญาจ้างหรือคนงานไม่สามารถทำงานต่อได้ เนื่องจากแพทย์ได้ตรวจเช็คร่างกายแล้วลงความเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมที่จะทำงานต่อไป
- 4) ผู้รับอนุญาตจัดหางานที่รับสมัครคนงานไปทำงานต่างประเทศจะต้องเสียค่าธรรมเนียมบริการปีละ 6,000 เปโซ ให้แก่สำนักงานเก็บเงินรายได้แผ่นดิน (Insular Treasury)
- 5) ห้ามมิให้มีการจัดส่งคนงานที่เป็นผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 15 ปี ไปทำงานต่างประเทศโดยเด็ดขาด และสำหรับผู้เยาว์ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จะไปทำงานต่างประเทศได้จะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้แทนโดยชอบธรรมเสียก่อน

ต่อมาได้บัญญัติหลักเกณฑ์ข้อบังคับและอำนาจในการควบคุมเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศไว้ในกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines) ตามกฤษฎีกาประธานาธิบดี 442 (Presidential Decree 422) ซึ่งเป็นบทบัญญัติให้ความคุ้มครองคนหางานและคนงานในส่วนสำคัญคือ

1) การกำหนดกฎเกณฑ์และควบคุมการจัดหางานต่างประเทศ

โดยทั่วไปแล้ว กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์บัญญัติกฎหมายควบคุมการจัดหางานต่างประเทศเหมือนกับประเทศไทย แต่ก็มีข้อแตกต่างกันบางประเด็นที่สำคัญคือ

ก) การกำหนดคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศ กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์มาตรา 16 ได้บัญญัติกำหนดห้ามมิให้ผู้ใดประกอบธุรกิจจัดหางานโดยมิได้รับอนุญาตตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และมาตรา 25 ได้บัญญัติกำหนดให้เอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดหางาน

¹ กรมการจัดหางาน. "โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในการแข่งขันในตลาดแรงงานโลก", มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.

ต่างประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประเทศ โดยเอกชนผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือคนงาน ทั้งเป็นการจัดหางานภายในประเทศและการจัดหางานต่างประเทศ ต้องดำเนินการตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่กระทรวงแรงงานและการจ้างงานกำหนดไว้ ซึ่งเอกชนสามารถดำเนินการจัดหางานต่างประเทศได้ในรูปแบบ ดังนี้ คือ

(1) สำนักงานตัวแทนจัดหางานเอกชน (Private fee-charging Employment Agencies) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการจัดหางานให้แก่คนงานโดยเรียกเก็บค่าบริการจากคนงานหรือนายจ้าง หรือทั้งสองฝ่าย

(2) องค์กรรับสมัครงานเอกชน (Private Recruitment Entities) หมายถึง บุคคลหรือสมาคมที่ดำเนินการจัดหางานให้กับคนงานทั้งเป็นการจัดหางานภายในประเทศและจัดหางานต่างประเทศ โดยไม่ได้เรียกเก็บค่าบริการทั้งทางตรงและทางอ้อมจากคนงานหรือนายจ้าง

(3) นายจ้างผู้ได้รับอนุญาตให้จัดหางานจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จากบทบัญญัติข้อบังคับดังกล่าว สำนักงานตัวแทนจัดหางานเอกชน (Private fee-charging Employment Agencies) มีรูปแบบการดำเนินการคล้ายหรือเหมือนกันกับผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศของไทย โดยกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ได้กำหนดคุณสมบัติผู้ยื่นขออนุญาตจัดหางานต่างประเทศคือ

(3.1) มีสัญชาติฟิลิปปินส์ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ในกรณีเป็นการดำเนินการในลักษณะห้างหุ้นส่วนบริษัทจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติฟิลิปปินส์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนหุ้นทั้งหมด และมีทุนเป็นผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติฟิลิปปินส์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนทุนทั้งหมด และมีอำนาจในการควบคุมการดำเนินการ

(3.2) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่า 500,000 เปโซ สำหรับการจัดหางานต่างประเทศทั้งกรณีที่เป็นเจ้าของกิจการคนเดียวหรือห้างหุ้นส่วนบริษัท

(3.3) ผู้ขออนุญาตจะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและต้องยื่นเอกสารประกอบคำขอใบอนุญาตจัดหางานต่างประเทศภายใต้เงื่อนไข

- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทและการรวมหุ้นในกรณีดำเนินการในรูปแบบบริษัท หรือหนังสือรับรองจากสำนักงานการค้าภายในในกรณีดำเนินการในรูปแบบบุคคลธรรมดาหรือห้างหุ้นส่วน
- ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตเป็นบริษัทจะต้องพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถทางการเงินและสถานะทางการเงินของผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ โดยแสดงให้เห็นว่าได้มีการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาแล้ว
- ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าไม่มีประวัติอาชญากรรมจากกรมตำรวจและได้รับการรับรองจากกรมสรรพากร
- ผู้ยื่นคำขออนุญาตจัดหางานต่างประเทศต้องรับรองประกอบแบบยื่นคำขอในการจัดหางานให้คนงานโดยคำนึงถึงความสามารถและทำการทดสอบคัดเลือกคนงานอย่างเคร่งครัดบนพื้นฐานของจริยธรรมและ

ความเหมาะสม ปราศจากการเลือกปฏิบัติที่เกินควรเพื่อให้สอดคล้องกับ
คุณภาพตามที่นายจ้างต้องการ

- ยอมรับผิดชอบในการกระทำที่เกิดจากอำนาจในการใช้ใบอนุญาตจัดหางานรวมทั้งส่งเสริมการทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและจัดหางานมีสิทธิที่จะวางข้อกำหนดบังคับเพิ่มเติม

ซึ่งผู้ยื่นคำขอใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศจะต้องเสียค่าธรรมเนียมประมาณ 6,000 เปโซ และต้องวางเงินสดเป็นหลักประกัน 100,000 เปโซ หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่มีค่าเท่ากัน รวมทั้งมีผู้ค้ำประกันอีก 300,000 เปโซ เพื่อเป็นข้อผูกพันในหลักประกันการร้องทุกข์ในการใช้สิทธิเรียกร้องจากผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ละเมิดกฎหมายและไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในใบอนุญาตจัดหางาน สัญญาจ้างแรงงาน กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

บทบัญญัติว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศของฟิลิปปินส์ ส่วนใหญ่เหมือนกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศของไทย โดยเฉพาะการกำหนดคุณสมบัติของจำนวนผู้ถือหุ้นและจำนวนทุนของผู้ถือหุ้นต้องถือหลักสัญชาติของฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นประเทศผู้ให้อุญาตจัดหางานต่างประเทศ 3 ใน 4 หรือ ร้อยละ 75 ของจำนวนผู้ถือหุ้นและจำนวนทุนของผู้ถือหุ้นทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมในการให้ความคุ้มครองคนหางานซึ่งถือสัญชาติเดียวกันกับผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือผู้ถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งป้องกันมิให้มีการสูญเสียผลกำไรทางด้านเศรษฐกิจและแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ถือที่เป็นชาวต่างชาติ รวมทั้งการกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศจะ ต้องมีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดไว้เพื่อเป็นหลักประกันความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตจัดหางานในกรณีที่ไปปฏิบัติตามกฎหมายจะมีข้อแตกต่างกันบ้างที่ไทยกำหนดคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเฉพาะนิติบุคคลในรูปแบบบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ส่วนฟิลิปปินส์กำหนดให้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลมีสิทธิยื่นขอเพื่อเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศได้

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์มาตรา 26 ยังได้บัญญัติว่า

ห้ามมิให้บริษัทตัวแทนจัดการท่องเที่ยวและบริษัทตัวแทนขายตั๋วเครื่องบินของสายการบินพาณิชย์ กระทำการให้เกิดการจ้างงานในลักษณะดำเนินธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศโดยจะเรียกหรือรับค่าประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

เนื่องจากฟิลิปปินส์เห็นว่าบริษัทตัวแทนจัดการท่องเที่ยวและตัวแทนขายตั๋วเครื่องบินของสายการบินพาณิชย์เหล่านี้เป็นธุรกิจที่ส่งเสริมและมีการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยมิชอบด้วยกฎหมาย (Illegal- Recruitment) ในรูปแบบของนักท่องเที่ยว ซึ่งเท่ากับเป็นการกำหนดข้อห้าม

คุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานมิให้ประกอบธุรกิจเป็นตัวแทนจัดการท่องเที่ยวและตัวแทนขายตั๋วเครื่องบินของสายการบินพาณิชย์

สำหรับประเทศไทยไม่ได้บัญญัติกฎหมายในลักษณะเช่นนี้ไว้เด่นชัดนอกจากการกำหนดข้อห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศจะประกอบธุรกิจบางประเภทตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งในปัจจุบันยังไม่ปรากฏว่ามีกฎกระทรวงที่กำหนดธุรกิจต้องห้ามมิให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานประกอบธุรกิจประเภทใดบ้าง ในขณะที่เดียวกันบริษัทหรือสำนักงานจัดหางานต่างประเทศจำนวนมากได้ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนจัดการท่องเที่ยวลักลอบจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ขออนุญาตต่อกรมการจัดหางานตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในรูปแบบนักท่องเที่ยวส่งผลให้คนหางานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่ามาตรฐานที่กรมการจัดหางานกำหนด และคนหางานบางรายทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์มาตรา 38 ยังกำหนดบทลงโทษผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายดำเนินการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศจะต้องรับโทษจำคุกไม่ต่ำกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี หรือปรับไม่น้อยกว่า 20,000 เปโซ แต่ไม่เกิน 100,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ

ส่วนผู้ที่ได้รับอนุญาตจัดหางานไปทำงานต่างประเทศและดำเนินการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น ในกรณีที่ผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานไปทำงานต่างประเทศดำเนินธุรกิจเป็นสำนักงานตัวแทนจัดท่องเที่ยวหรือตัวแทนขายตั๋วเครื่องบินให้กับสายการบินพาณิชย์ด้วยต้องรับโทษจำคุกไม่ต่ำกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่น้อยกว่า 10,000 เปโซ แต่ไม่เกิน 50,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข) ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องยื่นคำขออนุญาตเป็นหนังสือ

ในกรณีที่ประสงค์จะส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศในการควบคุมการจัดส่งคนหางานฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ บัญญัติว่า

ก่อนที่จะมีการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

ส่งหนังสือแต่งตั้งหรือสัญญาในการเป็นตัวแทนจัดหางานระหว่างนายจ้างต่างประเทศกับตัวแทนจัดหางานให้มีอำนาจในการจัดหางานหรือทำสัญญาจ้าง ซึ่งหนังสือดังกล่าวต้องได้รับรองจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของกระทรวงการต่างประเทศ หรือสถานกงสุล หรือกระทรวงแรงงานของประเทศนายจ้าง โดยมีผู้ช่วยทูตแรงงานหรือเจ้าหน้าที่การต่างประเทศฟิลิปปินส์เป็นผู้ลงนามและพยานรับรองเอกสารสำหรับสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจัดหางานจะต้องประกอบด้วย

(1) สถานภาพในการจ้างงาน รวมทั้งสวัสดิการในการรับผิดชอบเลี้ยงดูคนหางานตลอดระยะเวลาการจ้าง

(2) ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีอำนาจในการเป็นตัวแทนที่จะฟ้อง หรือถูกฟ้องร่วมกับกับตัวการหรือนายจ้างต่างประเทศในกรณีที่มีการผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจัดหางาน

(3) การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเรียกเก็บค่าบริการตามที่กฎหมายกำหนด

(4) ระยะเวลาในการจ้างนั้นจะต้องไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่เกินวันที่กำหนดไว้ในสัญญา

(5) จะต้องมีการมีระบบหรือองค์กรที่สามารถส่งเงินค่าจ้างของคนงานกลับประเทศได้

(6) เอกสารแสดงเครื่องหมายการค้าของบริษัทนายจ้างต่างประเทศ รวมทั้งความสามารถในการจ้างหรือรับสมัครคนหางาน

(7) เอกสารซึ่งระบุรายละเอียดและลักษณะงานของนายจ้างต่างประเทศพร้อมด้วยจำนวนคนหางานที่ต้องการ ค่าจ้างและสวัสดิการ คุณสมบัติของคนหางานและวิธีการสอบคัดเลือก

(8) หนังสือซึ่งอนุญาตให้นายจ้างในต่างประเทศนำคนหางานเข้าประเทศได้ อันได้แก่ หลักฐานการได้รับการตรวจลงตราของบริษัชนายจ้างหรือหลักฐานอื่น ๆ เช่น ใบอนุญาตให้ทำงาน ที่แสดงว่ารัฐบาลแห่งประเทศที่คนหางานจะเดินทางไปทำงานนั้นได้อนุญาตให้นำคนหางานเข้าไปทำงานในประเทศได้ ฯลฯ

โดยกำหนดให้ต้องส่งสัญญาจ้างแรงงานต่อสำนักงานบริหารงานจัดหางานต่างประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อพิจารณาอนุมัติตามสัญญาจ้างแรงงานโดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะต้องทำขึ้น เป็นทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน รวมทั้งใบคำร้องเพื่อยื่นขอหนังสือเดินทางเพื่อไปทำงานต่างประเทศของคนหางานนั้น จะต้องได้รับการรับรองจากสำนักงานบริหารงานจัดหางานต่างประเทศเสียก่อนจึงจะไปขอทำหนังสือเดินทางได้ ส่วนรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะต้องเป็นไปตามรูปแบบมาตรฐานของสัญญาและสอดคล้องกับบทบัญญัติของสวัสดิการแรงงานสังคมและเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในเรื่องกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในต่างประเทศ

นอกจากนี้ ในสัญญาจ้างแรงงานยังต้องมีเงื่อนไขที่เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและการจ้างงานกำหนด ประกอบด้วย

(1) อัตราค่าจ้างมาตรฐานตามที่รัฐมนตรีกำหนดสำหรับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติและการจ่ายค่าล่วงหน้า

(2) ค่าเดินทางไปกลับซึ่งคนหางานไม่ต้องจ่าย

(3) ค่าอาหารและที่พักอย่างสะดวกสบาย

(4) คนหางานจะต้องได้รับเงินค่าชดเชยและได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายที่เกิดจากสงคราม รวมทั้งการประกันชีวิตและการประกันภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุตลอดระยะเวลาจ้าง

(5) จัดการขนส่งศพคนงานที่ตายจากการทำงานกลับสู่ฟิลิปปินส์โดยทันทีทันใด

(6) จัดให้มีการส่งเงินรายได้ของคนงานกลับสู่ผู้ได้รับผลประโยชน์โดยระบบธนาคารของฟิลิปปินส์

บทบัญญัติกฎหมายแรงงานดังกล่าวของฟิลิปปินส์ นอกจากจะกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องส่งสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) แล้วยังบัญญัติหลักข้อกฎหมายให้กำหนดข้อ

เงื่อนไขไว้ในสัญญาจัดหางานให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีอำนาจฟ้อง หรือถูกฟ้องร่วมกันกับตัวการหรือนายจ้างต่างประเทศในกรณีที่มีการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และยังบัญญัติหลักข้อกฎหมายให้กำหนดข้อเงื่อนไขไว้ในสัญญาจัดหางานให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีอำนาจฟ้อง หรือถูกฟ้องร่วมกันกับตัวการหรือนายจ้างต่างประเทศในกรณีที่มีการผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจัดหางานที่ทำไว้กับคนงาน อันเป็นบทบัญญัติที่เด่นชัดในการกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างในต่างประเทศ ทั้งตามสัญญาจัดหางานและสัญญาจ้างแรงงานซึ่งการกำหนดหลักข้อกฎหมายดังกล่าวก็เพื่อเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้รับอนุญาตจัดหางานในการที่จะถูกฟ้องตามสัญญาจ้างแรงงานยังศาลของฟิลิปปินส์

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ยังได้บัญญัติกฎหมาย กำหนดให้คำร้องของคนหางานที่จะยื่นเพื่อขอหนังสือเดินทาง (Passport) เพื่อไปทำงานต่างประเทศนั้น จะต้องได้รับการอนุมัติรับรองจากสำนักงานบริหารจัดการหางานต่างประเทศของฟิลิปปินส์ ซึ่งมีผลทำให้คนหางานฟิลิปปินส์ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะทำหนังสือเดินทางได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะฟิลิปปินส์มีการประสานงานการควบคุมจัดส่งคนหางานหรือคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยมีการรวมการอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศและการขออนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไว้เป็นกระบวนการเดียวกัน การบัญญัติหลักข้อกฎหมายในลักษณะเช่นนี้ ส่งผลต่อการให้ความคุ้มครองการลักลอบจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและสกัดกั้นการหลอกลวงคนงาน หรือคนงานได้มากขึ้น แตกต่างกับไทยที่มีระบบการขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศแยกจากระบบการขออนุญาตไปต่างประเทศและขาดการประสานงานกัน คนหางานหรือคนงานต่างก็มีหนังสือเดินทางก่อนสมัครงานและสามารถขอหนังสือเดินทางได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศจากกรมการจัดหางานเสียก่อน ซึ่งหนังสือเดินทางของไทยใช้ได้ทุกวัตถุประสงค์ไม่มีการระบุประเภทการใช้ ทำให้ไม่สามารถที่จะควบคุมการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ เพราะบริษัทสำนักงานจัดหางานสามารถขอรับการตรวจลงตราให้แก่คนหางานหรือคนงาน และจัดส่งโดยไม่ผ่านการขออนุญาตจากกรมการจัดหางานเพราะมีหนังสือเดินทางอยู่แล้ว

สำหรับบทกำหนดโทษในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศฟิลิปปินส์ฝ่าฝืนจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยมิได้ขออนุญาต กฎหมายฟิลิปปินส์ได้บัญญัติบทกำหนดโทษจำคุกไม่ต่ำกว่าสองปี แต่ไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่น้อยกว่า 1,000 เปโซ แต่ไม่เกิน 50,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับซึ่งเป็นบทลงโทษที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับไทยที่มีอัตราโทษเพียงปรับไม่เกิน 5,000 บาท

อย่างก็ตาม ถึงฟิลิปปินส์จะบัญญัติกฎหมายในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตจัดหางานตามสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจัดหางานเพื่อให้ความคุ้มครองคนหางานก็ตาม ในทางปฏิบัติฟิลิปปินส์ก็ประสบปัญหาเดียวกันกับประเทศไทยโดยเฉพาะการแสวงหาผลประโยชน์ของผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศโดยการเปลี่ยนสัญญาจ้างแรงงานใหม่ ซึ่งมักจะทำเมื่อคนหางานได้เดินทางไปถึงสถานที่ทำงานในต่างประเทศโดยที่คนทำงานหรือคนงานไม่รู้ตัวมาก่อน



เลย ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่นั้นกำหนดเงื่อนไขในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่ามาตรฐานที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานบริหารแรงงานต่างประเทศฟิลิปปินส์ แต่เนื่องจากคนหางานหรือคนงานมีข้อเลือกที่จำกัดจึงยอมรับเอาเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่เพราะดีกว่าที่จะกลับบ้านเกิดด้วยมือเปล่า ประกอบกับปัญหาการว่างงานในประเทศที่เมื่อคนหางานเดินทางกลับฟิลิปปินส์แล้วก็ไม่มีการให้ทำจึงทำให้สภาพบังคับใช้กฎหมายถูกจำกัด คนหางานหรือคนงานจึงเสียสิทธิที่จะเรียกร้องตามกฎหมาย นอกจากนี้คนหางานบางส่วนได้ถูกจัดส่งไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ได้ทำสัญญาจ้าง ซึ่งคนหางานเหล่านี้จะเดินทางในรูปแบบของการยื่นขอตรวจลงตราเพื่อการท่องเที่ยว

ค) ข้อห้ามและจำกัดการกระทำของผู้รับอนุญาตจัดหางาน

มิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานรับค่าบริการก่อนที่คนหางานจะไต่งาน กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์มาตรา 13 ได้บัญญัติความหมายของการจัดหางานว่า จัดหางาน หมายถึง การกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการออกเที่ยวชักชวนรับสมัคร ทำสัญญา จัดส่ง ถู้อาประโยชน์ ว่าจ้างหรือจัดหางานให้คนหางาน รวมทั้งการจัดหาเอกสารการรับสมัคร การทำสัญญา การให้คำมั่นโฆษณา เพื่อให้มีการจ้างแรงงานทั้งหมดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศโดยจะรับผลประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

และบัญญัติความหมายของค่าบริการว่า

“ค่าบริการ” หมายถึง ค่าธรรมเนียมตอบแทนที่เรียกเก็บโดยผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อเป็นค่าบริการในการจัดหางานให้แก่คนหางาน

โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าบริการตามมาตรา 32 ว่า

ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการก่อนที่คนหางานได้ทำงาน และเมื่อรับค่าบริการผู้รับอนุญาตจัดหางานจะต้องออกไปเสรีจรับเงินตามที่ได้รับอนุญาตให้เรียกเก็บให้แก่คนหางาน ฯลฯ

เจตนารมณ์ข้อกฎหมายดังกล่าว ฟิลิปปินส์ไม่ได้แยกความหมายของค่าบริการออกจากค่าใช้จ่าย และกำหนดหลักข้อกฎหมายห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนที่คนหางานจะไต่งานทำ ซึ่งแตกต่างกับบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่กำหนดข้อห้ามมิให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทางและขอขยายระยะเวลาได้อีก 30 วัน ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น นอกจากนี้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานยังสามารถเรียกหรือรับค่าใช้จ่ายจากคนหางานล่วงหน้าได้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา

ในทางปฏิบัติฟิลิปปินส์เองก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับการเรียกเก็บหรือรับค่าบริการล่วงหน้าก่อนที่คนหางานจะไต่งานทำ โดยเฉพาะผู้รับอนุญาตจัดหางานหลังจากที่ได้ส่งคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ แม้จะยังไม่ได้รับการอนุมัติงานตามสัญญา ผู้รับอนุญาตเหล่านี้ก็เริ่มมีการรับสมัครคนหางานและมีการเรียกเก็บค่าบริการจากคนหางาน

ง) ข้อห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเก็บหรือรับค่าบริการเกินอัตราที่กำหนด

ในการควบคุมการเรียกเก็บค่าบริการของผู้รับอนุญาตจัดหางานจากคนหางานนั้น กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์มาตรา 34 (a) ได้บัญญัติกฎหมายกำหนดข้อห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดอนุญาตให้เรียกเก็บได้ หรือห้ามกระทำการใดๆ จนเป็นเหตุให้คนหางานต้องจ่ายค่าบริการเป็นจำนวนมากเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นการกระทำในรูปแบบที่ให้ยืมเงินหรือให้คำแนะนำก็ตาม

ซึ่งการกระทำของผู้รับอนุญาตจัดหางานในลักษณะดังกล่าว ฟิลิปปินส์ถือว่าเป็นการจัดหางานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ มาตรา 38 (a) 2 ที่บัญญัติว่า

a) การจัดหางานต่อไปนี้เป็นกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและถูกลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด

การกระทำหรือเรียกรับเงินหรือสิ่งของเพื่อเป็นค่าบริการในการจัดหางานให้คนหางานเป็นจำนวนมากเกินกว่าจำนวนที่กฎหมาย หรือข้อบังคับที่เหมาะสมกำหนด

b) การจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบ่อนทำลายความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ และจะได้รับการลงโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้

เจตนารมณ์ของบทบัญญัติกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ดังกล่าว ฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญสำหรับการให้ความคุ้มครองคนหางานในการควบคุมผู้รับอนุญาตจัดหางานมิให้เรียกหรือรับค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ถึงกับบัญญัติว่าเป็นการจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) อันมีผลกระทบต่อความเป็นบ่อนทำลายความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้วผู้รับอนุญาตจัดหางานก็ยังคงมีการเรียกหรือรับค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มากมาย ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานบางรายเรียกค่าบริการ 10,000 เปโซ ถึง 20,000 เปโซ ทั้งๆ ที่กฎหมายกำหนดและอนุญาตให้เรียกเก็บค่าบริการได้เพียง 5,000 เปโซ โดยค่าบริการนั้นรวมไปถึงค่าเอกสาร ค่าตรวจโรค และสุขภาพ ค่าทดสอบความสามารถ ค่าหนังสือเดินทางและตรวจลงตรา ค่าภาษีเดินทางและค่าประกันภัย

ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายเช่นเดียวกันกับประเทศไทย ทั้งนี้ เพราะผู้รับอนุญาตจัดหางานมักจะออกใบเสร็จรับเงินตามแบบที่กฎหมายกำหนดเพียงจำนวนเงินค่าบริการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และการจ่ายเงินค่าบริการก็เป็นการสมยอมหรือภาระจำยอมของคนหางานที่เต็มใจจะเสียค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

2) การป้องกันการควบคุมการจัดหางานต่างประเทศโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines) มาตรา 38 ที่ได้แก้ไขใหม่ได้บัญญัติให้ความหมายการจัดหางานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) ว่า หมายถึง

2.1) การดำเนินการจัดหางานต่างประเทศโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายทั้งของผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานและไม่ได้รับอนุญาตจัดหางาน

2.2) มีการเรียกหรือรับค่าบริการในการจัดหางานเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

2.3) หลอกลวงรับสมัครคนหางานโดยไม่มีตำแหน่งงานจริงหรือแสดงเอกสารในการจัดหางานเท็จ

กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์มาตรา 38 รวมไปถึงว่าการกระทำใดๆ ที่ละเมิดบทบัญญัติข้อห้ามตามบรรพ 1 กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ของผู้รับอนุญาตจัดหางาน (Any violation of title I of the Labor Code of the Philippines committed by any licensees or holder of authority) เป็นการจัดหางานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย ซึ่งข้อห้ามกระทำของผู้รับอนุญาตจัดหางานและมีผลโดยตรงต่อการจัดหางานต่างประเทศโดยมิชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) ได้แก่

(1) เรียกเก็บหรือรับเงินค่าบริการ (Placement fee) เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเรียกเก็บหรือรับเงินโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

(2) เตรียมหรือจัดโฆษณาโดยให้ข้อมูลข่าวสารหรือเอกสารต่างๆ ที่ผิดกับความจริง

(3) การประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการลวงหน้าโดยการใช้ออกสารเท็จ และไม่สามารถแสดงออกถึงการกระทำที่ชี้ให้เห็นถึงความมั่นคงของผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(4) ยุยงชักนำหรือพยายามยุยงชักนำให้คนหางานที่ได้รับการจ้างงานแล้วลาออกจากงานเพื่อที่จะให้สมัครงานใหม่ เว้นเสียแต่ว่าการยุยงคนงานนั้นเป็นการเคลื่อนย้ายคนงานไปสู่เสรีภาพจากการกดขี่หรือการเอารัดเอาเปรียบในเงื่อนไขการจ้างงานเดิม

(5) มีการใช้อำนาจบังคับหรือพยายามใช้อำนาจบังคับผู้รับอนุญาตจัดหางานอื่น ไม่ให้จัดหางานให้คนหางานที่ไม่มาสมัครงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศกับสำนักงานจัดหางานของตน

(6) มีการจ้างงานหรือการจัดหาตำแหน่งงานให้คนหางานในลักษณะที่เป็นอันตรายแก่สุขภาพพลานามัยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเกียรติภูมิของประเทศฟิลิปปินส์

(7) ขัดขวางหรือพยายามขัดขวางการดำเนินการตรวจของเลขานุการกระทรวงแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ

(8) ละทิ้งไม่รายงานผลการดำเนินการจัดหางานหรือสถานะของการจัดหางานซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งงานว่าง การเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการส่งกลับประเทศของคนงานรวมทั้งเรื่องราวและข้อมูลต่างๆ ที่กระทรวงแรงงานต้องการ

(9) สับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างใหม่โดยไม่ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานบริหารงานจัดหางานต่างประเทศฟิลิปปินส์

(10) เป็นเจ้าหน้าที่หรือกรรมการบริหารของบริษัทที่มีการดำเนินงานในรูปแบบตัวแทนจัดการท่องเที่ยว

(11) ระงับหรือปฏิเสธเอกสารในการเดินทางจากคนหางานที่สมัครงานก่อนที่จะออกเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินทองมากเกินกว่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้

จากข้อห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับเงินก่อนที่คนงานหางานได้งานทำ ข้อห้ามมิให้บริษัทตัวแทนจัดการท่องเที่ยวหรือสาขาของบริษัทสายการบินพาณิชย์เข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในธุรกิจจัดหางานต่างประเทศ และห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานยินยอมให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม เว้นเสียแต่จะได้รับการอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อห้ามหลักกฎหมายดังกล่าวเป็นการจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) โดยฟิลิปปินส์ถือว่าเป็นบ่อนทำลายความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ต้องรับโทษทางอาญาตามที่กฎหมายกำหนดว่า

ซึ่งตามกฎหมายประธานาธิบดีที่ 1920 (Presidential Decree No. 1920) อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานการบริหารงานจัดหางานต่างประเทศฟิลิปปินส์ และหัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจสั่งการหรือประกาศปิดสำนักงานจัดหางานต่างประเทศที่กระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งเพิ่มอำนาจเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมีอำนาจในการจับกุมผู้ดำเนินการจัดหางานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แต่อย่างไรก็ตาม การป้องกันและควบคุมการจัดหางานต่างประเทศโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก็มีอุปสรรคและเป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งนี้ เพราะมีคนหางานหรือคนงานผู้เสียหายจำนวนเล็กน้อยเท่านั้นที่ร้องทุกข์ ในขณะที่มีคนหางานหรือคนงานอีกเป็นจำนวนมากที่สมัครงานหรือถูกจัดส่งไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่ไม่ได้ดำเนินการร้องทุกข์ ทั้งนี้เพราะ

- (1) คนหางานเหล่านั้นประสบความสำเร็จในการได้งานทำในต่างประเทศ ไม่ว่าจะได้รับการจัดส่งจากผู้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม
- (2) เกรงว่าจะถูกกล่าวหาว่าเป็นคนที่หลอกลวง และมีความกระดากอายในการที่จะร้องทุกข์
- (3) คนหางานเหล่านั้นได้หลบหนีไปทำงานในต่างประเทศในรูปแบบของนักท่องเที่ยว
- (4) มีความรู้สึกว่าการสูญเสียเงินทองเมื่อถูกหลอกลอนั้นเป็นสิ่งเล็กน้อย
- (5) แม้จะยังไม่ได้งานทำก็ยังเชื่อกันว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานสามารถจัดส่งคนหางานไปทำงานได้
- (6) ให้ความร่วมมือในการติดต่อจัดหางานในลักษณะที่ผิดกฎหมาย เช่น การปลอมแปลงเอกสารจึงมีความเกรงกลัวที่จะเปิดเผยการให้ความร่วมมือในการกระทำความผิด

การบัญญัติกฎหมายของการหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) ของฟิลิปปินส์ จะเห็นได้ว่ามีกำหนดข้อกฎหมายไว้ชัดเจนถึงลำดับความสำคัญของการจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) โดยเฉพาะการให้ความสำคัญของการจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment) ในบางลักษณะเป็นบ่อนทำลายความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีผลเท่ากับเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติและสังคม ซึ่งการบัญญัติกฎหมายในลักษณะเช่นนี้ นอกจากจะเป็นมาตรการเสริมในการเพิ่มโทษ ยังให้ความสำคัญในการที่จะป้องกันและปราบปรามผู้กระทำการจัดหางานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือมีการลักลอบจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยมิได้ขออนุญาตได้โดยมิขัดต่อหลักมนุษยชน เช่น การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือคนงาน (The Labor Assistance Center) ที่ทำ



อากาศยานนานาชาติมะนิลา (Manila International Airport) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศและตรวจสอบป้องกันการลักลอบจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยมีขอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้เพราะการบัญญัติกฎหมายลักษณะเช่นนี้เป็นบทยกเว้นอย่างชัดเจนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญของฟิลิปปินส์ มาตรา 4 (5) ที่บัญญัติว่า บุคคลมีเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัยและเสรีภาพในการเดินทาง การจำกัดเสรีภาพเช่นนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อความมั่นคงของรัฐ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือสวัสดิภาพของประชาชน ต่างกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่ไม่ได้บัญญัติไว้ชัดเจนถึงลักษณะและลำดับความสำคัญรุนแรงของการจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal Recruitment)

7.2.6 สิงคโปร์ (Singapore)

สิงคโปร์เป็นเกาะตั้งอยู่ทางตอนใต้ของคาบสมุทรมาเลย์ ทิศเหนือติดกับมาเลเซีย ทิศตะวันออกติดทะเลจีนใต้ ทิศตะวันตกติดมาเลเซียและช่องแคบมะละกา ทิศใต้ติดช่องแคบมะละกา ใกล้กับเกาะเรียลของอินโดนีเซีย สิงคโปร์มีประชากรที่ไม่มากเพียง 5 ล้านคน มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 226.9 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 44,904 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) ซึ่งนับว่าสูงสุดในอาเซียน มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากถึงร้อยละ 14.7 (2554) สิงคโปร์มีกำลังแรงงานแค่ 2.7 ล้านคน ซึ่งแรงงานดังกล่าวนี้ไม่ทำงานที่ไร้ฝีมือ เช่น งานก่อสร้าง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานจากต่างประเทศ ซึ่งสิงคโปร์เป็นประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากเป็นอันดับต้นๆ

เนื่องจากสิงคโปร์มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงทั้งด้านอุตสาหกรรม การลงทุน การท่องเที่ยวจากชาวต่างชาติ ในขณะที่สิงคโปร์เป็นประเทศเล็ก ๆ และมีประชากรน้อยจึงทำให้จำนวนแรงงานมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะในด้านการก่อสร้างและด้านการผลิตเพื่อสร้างแหล่งรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ดังนั้นงานในสาขาอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น วิศวกรก่อสร้าง และผู้จัดการก่อสร้างอาคาร จึงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานอย่างสูง นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังเป็นประเทศที่ชาวต่างชาติสนใจเข้ามาเปิดสำนักงานใหญ่และสำนักงานภูมิภาค จึงทำให้มีความต้องการในตำแหน่งงานที่ใช้ความชำนาญพิเศษ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร ผู้จัดการ พนักงานบัญชี และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากการผลิตทรัพยากรบุคคลชาวสิงคโปร์ทำได้ไม่ทันกับความต้องการเพราะอัตราการเกิดที่ต่ำ ดังนั้นสิงคโปร์จึงได้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสัดส่วนเกือบครึ่งของการจ้างงานทั้งหมด

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของสิงคโปร์ พบว่ากระทรวงแรงงานสิงคโปร์ พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่ชาวต่างชาติภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Worker Act) แตกต่างกัน ดังนี้

1) Employment Pass (P Pass และ Q Pass) สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Professions, Manager, Executives and Specialists) ผู้ถือบัตร Employment Pass (ทั้ง P และ Q) จะได้รับอนุญาตให้นำผู้ติดตามประเภท 1 คือ คู่สมรส บุตรที่ยังไม่สมรสหรือบุตรบุญธรรมตามกฎหมายที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี ติดตามได้โดยถือบัตรผู้ติดตาม Dependant's Pass หรือผู้ถือ P Pass ได้รับอนุญาตเพิ่มเติมให้นำผู้ติดตามประเภท 2 คือ บิดามารดาตนเองและบิดามารดาของคู่สมรส หรือบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งก่อนของคู่สมรส บุตรพิการ บุตรหญิงที่ยังไม่สมรสและอายุเกิน 21 ปี ติดตามได้โดยขอวีซ่า Long-Term Social Visit Pass ทั้งนี้ การพิจารณาให้ใบอนุญาต P หรือ Q จะดูจากเงินเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์เป็นหลักดังนี้

- P1 Pass เงินเดือนพื้นฐาน 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป
 - P2 Pass เงินเดือนพื้นฐานระหว่าง 3,500-7,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน
 - Q Pass เงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไปและต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน (ประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ในงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทักษะฝีมืออาจนำมาพิจารณาถ้าจำเป็น)
 - Personalized Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตทำงานชนิดใหม่ซึ่งนำมาใช้วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป โดยผู้ถือบัตร Employment Pass และทำงานในสิงคโปร์มาแล้วอย่างน้อย 2 ปี (สำหรับ P Pass) หรือ 5 ปี (สำหรับ Q1 Pass) และรับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่าปีละ 30,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือนักศึกษาที่ศึกษาระดับสูงในสิงคโปร์และมีประสบการณ์ทำงานในสิงคโปร์ภายใต้ Employment Pass อย่างน้อย 2 ปี มีสิทธิ์ขอ PEP ซึ่งจะมีอายุการอนุญาต 5 ปี โดยไม่ต้องต่อ
- ทั้งนี้ระดับ P, Q และ PEP ไม่จำกัดเรื่องโควตาการจ้างและนายจ้างไม่ต้องจ่ายภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ให้กับรัฐบาล

2) S Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับกลางด้วยความรู้และทักษะเฉพาะทาง เช่น ช่างเทคนิค พ่อครัว และอื่นๆ โดยได้รับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ทั้งนี้ จำกัดโควตาการจ้าง คือ บริษัทจ้างได้เพียงร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างท้องถิ่นและนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม Levy 50 เหรียญสิงคโปร์ ต่อการจ้างลูกจ้างต่างชาติต่อคนต่อเดือนให้กับรัฐบาล ผู้ถือ S Pass ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2,500 เหรียญสิงคโปร์ สามารถขอรับสิทธิ์ในเรื่องการนำบุคคลในครอบครัวติดตามได้

3) R Pass (Work Permit) สำหรับชาวต่างชาติระดับช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ที่ไม่เข้าคุณสมบัติประเภท S Pass ซึ่งกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามประเภทของธุรกิจและกลุ่มประเทศ (ตามรายละเอียดข้างต้น) ดังนี้

- ก่อสร้าง (Construction) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS

- ผู้ต่อเรือ (Marine) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS
- งานรับใช้ในบ้าน (Domestic Worker) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS
- การผลิต (Manufacturing) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS
- บริการ (Services) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS
- เกษตรกรรม (Agri-technology) อนุญาตแรงงานจาก NTS

4) Entre Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการประกอบธุรกิจขนาดกลางและเล็กในสิงคโปร์ โดยยกเว้นธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหาร ศูนย์อาหาร นวดฝ่าเท้า นวด สถานบันเทิง คาราโอเกะ แลกเปลี่ยนเงินหรือโอนเงิน กวดวิชา หรืออาชีพอื่นๆ ที่เหมือนกัน

5) Training Visit Pass (TVP) สำหรับผู้ฝึกงานของบริษัท ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยผู้ฝึกงานต้องได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป หรือเป็นนักเรียนที่ฝึกงานตามหลักสูตรของสถาบันศึกษา หรือลูกจ้างของบริษัทที่มีสำนักงานสาขานอกสิงคโปร์ ทั้งนี้ ผู้ยื่นขออนุญาต อาจได้รับพิจารณาให้ฝึกงานภายใต้ประเภท Training Work Permit (TWP) หากไม่ผ่านคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ TVP

6) Dependant Pass / Letter of Consent (DP/LOC) เป็นใบอนุญาตสำหรับผู้ติดตาม **ประเภท 1** ของผู้ถือบัตร Employment Pass ทั้งนี้ ผู้ได้บัตร DP หรือ LOC สามารถขออนุญาตทำงานได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของใบอนุญาตแต่ละประเภท

7) Long Term Social Visit Pass (LTSVP) เป็นใบอนุญาตสำหรับผู้ติดตาม **ประเภท 2** ของผู้ถือบัตร Employment Pass ซึ่งผู้ถือบัตร LTSVP สามารถขออนุญาตทำงานได้ โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์

ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสิงคโปร์ (Immigration & Checkpoints Authority : ICA) ได้ยกเลิกการออกใบอนุญาตทำงาน **ประเภท Professional Visit Passes (PVP)** ให้กับชาวต่างชาติที่ทำงานในสิงคโปร์ในช่วงสั้น โดยได้กำหนดรูปแบบใบอนุญาตการทำงานแบบใหม่ใช้แทน ได้แก่ ประเภท **Miscellaneous Work Pass** และประเภท **Work Permit (Performing Artiste)**

ประเภท Miscellaneous Work Pass ใช้สำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติภารกิจในองค์กรต่างๆ หรือเข้ามาจัดสัมมนา ประชุม จัด Workshop ประชุมด้านศาสนา เชื้อชาติ ชุมชนต่างๆ อุดมการณ์หรือทางการเมือง ชาวต่างชาติที่ทำงานด้านศาสนา นักเขียน นักข่าว อายุใบอนุญาตประเภทไม่เกิน 60 วัน

ประเภท Work Permit (Performing Artiste) ใช้สำหรับนักแสดงในบาร์ ดิสโกเทค เลานจ์ ไนต์คลับ ผับ โรงแรม คลับส่วนตัวและร้านอาหาร ต้องยื่นขอใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ อายุใบอนุญาตประเภทนี้ ระยะเวลา 6 เดือน

ประเภท Work Pass Exempt Activities ใช้สำหรับกรณีที่ทางการสิงคโปร์ได้ยกเว้นการขอใบอนุญาตทำงานหากชาวต่างชาติเข้ามาประกอบกิจกรรมต่างๆ ในระยะเวลาสั้น โดยเฉพาะยกเว้นให้กับผู้มีความชำนาญและความรู้ที่ไม่สามารถหาได้ง่ายในสิงคโปร์ และต้องไม่มีความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้างกับบริษัทในสิงคโปร์

นอกจากนี้ ผู้ต้องการทำงานในสิงคโปร์ควรศึกษา หรือมีความรู้เบื้องต้นในระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

1) กฎหมายจ้างงาน (Employment Act) คู่คุ้มครองลูกจ้างทั้งท้องถิ่นและชาวต่างชาติ ยกเว้นลูกจ้างระดับบริหาร ผู้ได้รับการว่าจ้างโดยไม่เปิดเผย คนรับใช้ ลูกเรือ และข้าราชการ ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ต้องยึดสัญญาจ้างงานเป็นหลัก ซึ่งสัญญาจ้างต้องครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้ เป็นพื้นฐาน ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน การทำงาน ล่วงเวลา วันหยุด วันลา การสิ้นสุดสัญญา ผลตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง เกษียณ ลาคลอด ลาดูแลบุตร

2) กฎหมายจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา Employment : (Part-Time Employees Regulations) คู่คุ้มครองลูกจ้างไม่เต็มเวลา (ชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ซึ่งในสัญญาจ้างต้องระบุชัดเจนในประเด็นต่อไปนี้ ค่าจ้างรายชั่วโมง (ไม่รวมค่าตอบแทน) ค่าจ้างรวม (รวมค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ) จำนวนชั่วโมงทำงานต่อ 1 วันหรือสัปดาห์ จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ หรือเดือน

3) กฎหมายภาษี (Taxation) ชาวต่างชาติที่ทำงานในสิงคโปร์ทุกคนต้องยื่นเสียภาษีเงินได้ ซึ่งจะคำนวณอัตราตามกฎหมายคือ

3.1) ผู้ทำงานหรืออยู่ในสิงคโปร์เกิน 183 วันตามปีภาษี โดยภายหลังหักค่าลดหย่อนแล้ว ต้องนำรายได้มาคำนวณอัตราภาษีตามตาราง อัตราของผู้พำนักอาศัย (resident rate) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0 - 22 เปอร์เซ็นต์

3.2) ผู้ทำงานหรืออยู่ในสิงคโปร์ต่ำกว่า 183 วันตามปีภาษี จะได้รับยกเว้นภาษีหากทำงานไม่เกิน 60 วัน (บางอาชีพไม่ได้รับยกเว้น เช่น นักแสดง) แต่หากทำงานเกิน 60 วัน แต่น้อยกว่า 183 วัน เสียภาษี 15 เปอร์เซ็นต์โดยไม่มีค่าลดหย่อน การคำนวณภาษีของกลุ่มนี้ใช้อัตราของผู้พำนักอาศัยชั่วคราว (non-resident rate)

4) กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act) คู่คุ้มครองลูกจ้างระดับใช้แรงงาน (Manual Labour) โดยไม่จำกัดรายได้ และลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป (Non-manual Labour) ที่มีรายได้ไม่เกิน 1,600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ทั้งนี้ กฎหมายนี้ไม่คุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว ผู้รับเหมาอิสระ อาชีพฟรีไชน์ในบ้าน ตำรวจหรืออาชีพคล้ายตำรวจ ซึ่งขอบเขตการคุ้มครองคือคำรักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ค่าจ้างระหว่างลาป่วย ตามคำสั่งแพทย์ ค่าทดแทนกรณีพิการหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในงาน

5) กฎหมายเข้าเมือง (Immigration Act) สิงคโปร์เข้มงวดเรื่องการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือการอยู่ในสิงคโปร์เกินกำหนด หากถูกจับ ผู้กระทำผิดจะต้องถูกจำคุกนาน 6 เดือน ถูกเขียนและถูกปรับแล้วแต่การพิจารณาของกองตรวจคนเข้าเมือง (Immigration and Checkpoints Authority) ผู้หางานไทยควรตรวจสอบให้มั่นใจว่าได้รับใบอนุญาตทำงาน (ประเภทใบอนุญาตทำงานตามรายละเอียดข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว) จากกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ก่อนเดินทางเข้าสิงคโปร์ หรือแรงงานไทยที่สัญญาจ้างงานใกล้หมดอายุและไม่มั่นใจว่านายจ้างต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้หรือไม่ ควรปรึกษาสำนักงานแรงงานในสิงคโปร์เพื่อช่วยตรวจสอบ มิฉะนั้นจะเข้าข่ายการอยู่ในสิงคโปร์เกินกำหนด

6) กฎหมายทั่วไป ผู้เข้าทำงานในสิงคโปร์ต้องทราบและปฏิบัติตามกฎหมายของสิงคโปร์อย่างเคร่งครัดเพราะบทลงโทษแต่ละความผิดมีตั้งแต่จับปรับ จำคุก ฆีเยน จนถึงประหารชีวิต ในขณะที่เดียวกันสิงคโปร์มีบทลงโทษนายจ้างที่ทารุณข่มเหงคนงานต่างชาติทั้งจำคุก ปรับ และฆีเยนเช่นกัน ดังนั้น หากแรงงานไทยไม่ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องจากนายจ้าง สามารถเข้าร้องเรียนกับสำนักงานแรงงานในสิงคโปร์เพื่อให้ช่วยเหลือ

7) ข้อควรปฏิบัติแนบท้ายใบอนุญาตทำงาน ผู้เข้าทำงานในสิงคโปร์และถือใบอนุญาตทำงานประเภท Work Permit (WP) ควรศึกษาข้อปฏิบัติที่แนบท้ายใบอนุญาตทำงาน อันได้แก่ ห้ามทำงานกับนายจ้างคนอื่นนอกเหนือจากที่ระบุในใบอนุญาต ห้ามมีความสัมพันธ์ด้านชู้สาวหรือมีบุตรกับชาวสิงคโปร์ หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่สิงคโปร์แบบถาวร (Permanent Resident : PR) หากเป็นหญิงห้ามตั้งครรภ์หรือให้กำเนิดบุตร ระหว่างถือใบอนุญาตทำงานต้องพกใบอนุญาตทำงานตัวจริงไว้กับตัวเพื่อพร้อมให้ตรวจสอบและอื่นๆ

เงื่อนไขการเข้าทำงานในสิงคโปร์ ผู้ที่ต้องการทำงานสามารถขึ้นทะเบียนกับสำนักส่งเสริมธุรกิจบริการ กรมส่งเสริมการส่งออก หรือติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานทั่วไป โดยต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนอย่างถูกต้องต่อกรมการจัดหางานและต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานตามที่กฎหมายกำหนด ติดต่อผ่านกรมการจัดหางานเป็นกรณีที่นายจ้างในต่างประเทศตกลงให้กรมการจัดหางานส่งไป ซึ่งกรมฯ จะดำเนินการให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าเครื่องบิน ค่าวีซ่า เป็นต้น

1) หลักฐานที่ต้องแสดงเมื่อจะเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ คือ

- หนังสือเดินทาง
- หนังสืออนุมัติของ Employment Pass Department
- ใบรับรองแพทย์
- มีใบรับรองการผ่านงานจากภักตาคารและโรงแรมที่เคยทำงาน

2) ขั้นตอนในการขอวีซ่า เอกสารประกอบการขอวีซ่า

หนังสือเดินทางไทยที่มีอายุใช้งานอย่างน้อย 6 เดือน ยกเว้นไม่ต้องทำวีซ่า อยู่ได้ 14 วัน ถ้าอยู่เกินเวลาที่กำหนด ให้ติดต่อที่ Immigration ที่ Singapore สถานทูตสิงคโปร์ประจำประเทศไทย เอกสารในการยื่นขอวีซ่าสำหรับผู้ต้องการไปทำงานในสิงคโปร์

- กรอกแบบฟอร์มใบสมัคร Form E (6) and Form 6. Download Notes - CI. ให้สมบูรณ์ครบถ้วน พร้อมเซ็นชื่อ
- รูปถ่ายล่าสุด ขนาดพาสปอร์ต 2 ใบ (35 mm x 45 mm)
- สูติบัตร / ใบเกิด (แปล)
- สำเนาหนังสือเดินทาง Passport (หน้าที่มีรูป)

- แบบฟอร์ม ที่กรอกโดยสถานผู้ประกอบการหรือหนังสือตอบรับจากที่ทำงานจากทางสิงคโปร์ไม่เกิน 1 เดือน ที่ระบุรายละเอียดสัญญาว่าจ้าง ตำแหน่ง รายได้ วันเริ่มทำงานให้กับสถานประกอบการ ข้อตกลงต่างๆ ครบถ้วน
- ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร หรือหนังสือรับรองการจบการศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ (แปล)
- จดหมายรับรองการทำงาน เป็นภาษาอังกฤษ (ถ้ามี)
- สำเนาหลักฐานประจำตัวของผู้รับผิดชอบในระหว่างการทำงานอยู่ที่สิงคโปร์ (Local sponsor) ซึ่งจะต้องเป็นพลเมืองสิงคโปร์ ผู้อยู่อาศัยถาวรในสิงคโปร์ที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป หรือจะเป็นนายจ้างเองก็ได้
- จดหมายรับรองทางการเงิน ออกโดยธนาคารเป็นภาษาอังกฤษ หรือใบแจ้งยอดบัญชี สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากที่มีตราประทับรับรองจากทางธนาคารย้อนหลัง 1 ปี พร้อมเอกสารแสดงภาษีเงินได้ย้อนหลัง 3 ปี
- ใบรับรองแพทย์ (ตรวจสุขภาพเพื่อไปทำงานต่างประเทศ) โดยแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ณ โรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งใช้ได้ทั้งแพทย์ชาวไทย และชาวสิงคโปร์
- ส่งเอกสารที่ครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกองตรวจคนเข้าเมือง ณ ประเทศสิงคโปร์ทางไปรษณีย์ (สถานทูตสิงคโปร์ ประจำประเทศไทย ไม่รับพิจารณาวิชา)

เมื่อวิชาได้รับการอนุมัติแล้ว ควรจะต้องเตรียมเอกสารตัวจริงไว้แสดงต่อเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองเมื่อเดินทางเข้าประเทศสิงคโปร์และจะต้องเดินทางไปรับวิชาด้วยตนเองพร้อมจ่ายค่าธรรมเนียม ค่าตรวจสุขภาพ 60 เหรียญสิงคโปร์ และเงินประกันกองตรวจคนเข้าเมือง 1,000 เหรียญสิงคโปร์

7.2.7 เวียดนาม (Vietnam)

เวียดนามเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกเฉียงสุดของคาบสมุทรอินโดจีน ทิศเหนือติดกับจีน ทิศตะวันตกติดกับ สปป.ลาว ทิศตะวันตกเฉียงใต้ติดกับกัมพูชา ทิศตะวันออกติดกับทะเลจีนใต้และอ่าวตังเกี๋ย ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย เวียดนามมีประชากรประมาณ 87 ล้านคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 119 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 1,326 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 5.9 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ เวียดนามมีกำลังแรงงานประมาณ 47 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 7.6

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของเวียดนาม พบว่า กระทรวงแรงงาน ทหารผ่านศึก และสวัสดิการสังคมของเวียดนาม กำหนดเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติว่าบริษัทสามารถจ้างแรงงาน



ต่างชาติได้เฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญสูง ซึ่งไม่สามารถสรรหาได้ภายในเวียดนาม โดยให้ยื่นคำขอจ้างแรงงานต่างชาติ (Work Permit) เป็นลายลักษณ์อักษรไปยังสำนักงานแรงงานในท้องถิ่น และต้องระบุระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าว พร้อมแผนการฝึกอบรมบุคลากรชาวเวียดนาม ให้มีความสามารถทดเทียม เพื่อทำงานแทนแรงงานต่างชาติได้ในอนาคต

การขอใบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Work Permit) บริษัทต้องนำหลักฐานต่างๆ อาทิ หนังสือเดินทางและทะเบียนบ้าน ทั้งต้นฉบับและสำเนา พร้อมด้วยสัญญาจ้างงาน ระบุเหตุผลการว่าจ้าง ที่อยู่ของบริษัทเป็นภาษาเวียดนาม แผนภูมิโครงสร้างบุคลากรของบริษัท รายชื่อแรงงานต่างชาติทั้งหมด ทะเบียนบริษัท หนังสือระบุวัตถุประสงค์ของบริษัท รายชื่อคณะกรรมการบริหารบริษัท หนังสือรับรองคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน หนังสือรับรองสุขภาพออกโดยโรงพยาบาลที่รัฐกำหนด หนังสือรับรองประวัติอาชญากรรม โดยถ้ามาจากประเทศไทยต้องให้สันติบาลพิมพ์ลายนิ้วมือและรับรองว่าไม่เคยมีประวัติอาชญากรรม หลังจากนั้นให้กระทรวงการต่างประเทศประทับตรา และสถานทูตเวียดนามในประเทศไทยรับรองความถูกต้องของเอกสารและส่งต่อไปยังกระทรวงต่างประเทศของเวียดนาม เพื่อรับรองตราของสถานทูตหรือสถานกงสุลไทย ท้ายที่สุดนำไปแปลเป็นภาษาเวียดนามพร้อมรับรองความถูกต้องที่ Notary Public

นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างชาติที่เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษและแรงงานเวียดนามไม่สามารถทำงานนั้นได้ แรงงานต่างชาติต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจากกรมแรงงานประจำแต่ละจังหวัด ซึ่งจะเรียกขอเอกสารประกอบการพิจารณาต่างๆ และใช้เวลาในการดำเนินการ รวมทั้งอาจมีเงื่อนไขเพิ่มเติม เช่น คุณสมบัติทางการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและประสบการณ์พิเศษเฉพาะด้าน เป็นต้น

คุณสมบัติของผู้เดินทางเข้าประเทศเวียดนามเพื่อทำงาน ดังนี้

- ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และมีความสามารถในประเภทของงานที่รับสมัคร
- ชาวต่างชาติต้องมีใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ซึ่งนายจ้างต้องเป็นผู้ดำเนินการขอให้
- ไม่มีประวัติอาชญากรรมหรือเคยถูกดำเนินคดีใดๆ
- ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์ทักษะเฉพาะด้านในงาานนั้นๆ ที่สูงกว่าชาวเวียดนาม อย่างไรก็ตาม ต้องขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการเป็นหลัก สำหรับพ่อครัว แม่ครัวจะต้องได้รับการเปรียบเทียบวุฒิหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้างเป็นหลัก

เอกสารที่ต้องจัดเตรียม

- เอกสารที่จำเป็นสำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการสมัครงานในเวียดนาม
- ยื่นเอกสารทั้งหมด 2 ชุด ให้แก่บริษัทที่ต้องการสมัครงาน
- ใบสมัครงาน
- บัตรประจำตัวประชาชนหรือหนังสือเดินทาง

- ประวัติย่อพร้อมรูปถ่าย
- ใบรับรองสุขภาพ
- สำเนาใบรับรองการศึกษา หรือประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ
- สำหรับผู้ที่มีความสามารถแต่ไม่มีหลักฐาน ใช้รูปถ่าย 3 ใบ ขนาด 3 X 4 ซม. (ถ่ายหน้าตรง เห็นใบหู ไม่สวมแว่น ถ่ายไม่เกิน 1 ปี)
- เอกสารทั้งหมดจะต้องถูกรับรองโดยกระทรวงต่างประเทศและต้องจดทะเบียนและแปลเป็น ภาษาเวียดนามภายใต้การรับรองโดยฝ่ายกฎหมายภาษาเวียดนาม
- แบบฟอร์มสมัครงาน
- ใบรับรองอนุญาตการทำงานจากประเทศไทย
- ประวัติการทำงาน (Resume)
- ใบรับรองสุขภาพ
- สำเนาเอกสารประกอบการทำงาน
- รูปถ่าย 3 ใบ ขนาด 3 x 4 ซม.

7.2.8 บรูไน ดารุสซาลาม (Brunei Darussalam)

บรูไนเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ทางตะวันตกเฉียงเหนือของเกาะบอร์เนียว บรูไนมีประชากรน้อยมาก ประมาณ 4 แสนคนเท่านั้น ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 12.0 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 28,340 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 3.1 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ บรูไนมีกำลังแรงงานประมาณ 2 แสนคนเท่านั้น ซึ่งแรงงานดังกล่าวนี้ไม่ทำงานที่ไร้ฝีมือ เช่น งานก่อสร้าง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานจากต่างประเทศ ซึ่งบรูไนเป็นประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากเป็นอันดับต้นๆ

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของบรูไน พบว่า นโยบายแรงงานของบรูไน มีความยืดหยุ่นด้วยข้อจำกัดด้านแรงงานของบรูไนจึงอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติได้ ปัจจุบัน มีสัดส่วนแรงงานต่างชาติในบรูไนสูงถึงหนึ่งในสามของแรงงานภายในประเทศทั้งหมด โดยเฉพาะสาขา ที่ขาดแคลน ทั้งนี้ แรงงานที่ไม่ใช่ชาวบรูไนต้องมีใบอนุญาตซึ่งมีอายุครั้งละ 2 ปี และสามารถต่ออายุได้ โดยในครั้งแรกต้องยื่นผ่านกรมแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน โดยปกติจะต้องมีการวางหลักประกัน เป็นเงินสดหรือหนังสือค้ำประกันจากธนาคารจำนวนเท่ากับราคาค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเพื่อเดินทาง กลับประเทศของแรงงานนั้นๆ ซึ่งเมื่อผ่านความเห็นชอบของกรมแรงงานแล้ว กรมตรวจคนเข้าเมืองจะ อนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าประเทศบรูไนได้ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดตั้งหรือจดทะเบียนบริษัทที่จ้าง แรงงานต่างชาตินั้นเรียบร้อยก่อน บรูไนได้มีการปรับปรุงกฎระเบียบด้านการจ้างงานเพื่อป้องกันการ ละเมิดสิทธิของพนักงาน กฎระเบียบครอบคลุมถึงการลาประจำปี สวัสดิการและผลประโยชน์ตอน เกษียณอายุ รวมไปถึงการปกป้องสิทธิของพนักงานนอกเวลา (Part-time workers) กฎระเบียบมีการ



ปรับใช้กับแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศแต่ไม่สามารถนำไปใช้ได้กับราชการ
ชาวเรือ แรงงานในประเทศ หรือผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่เป็นความลับ

นอกจากนี้ นโยบายอุตสาหกรรมของบรูไนยังครอบคลุมทั้งในด้านแรงงาน กล่าวคือ การเป็นเจ้าของกิจการ การสนับสนุนของภาครัฐ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ โดยเงื่อนไขต่างๆ เปิดกว้างเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของนักลงทุนได้อย่างเหมาะสม นักลงทุนต่างชาติสามารถเป็นเจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้นหลัก หรือผู้ถือหุ้นส่วนน้อย แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรมที่สนใจลงทุน ยกเว้นเฉพาะอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาหารแห่งชาติและอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศจะต้องมีสัดส่วนผู้ถือหุ้นชาวบรูไนด้วย สำหรับระเบียบการตรวจลงตราหนังสือเดินทางผู้ถือสัญชาติต่างๆ สามารถพำนักหรือท่องเที่ยวในบรูไนได้โดยไม่ต้องขอตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (VISA) มีจำนวนวันไม่เท่ากันขึ้นกับข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยคนสัญชาติไทยสามารถพำนักอยู่ในบรูไนได้โดยไม่ต้องมีวีซ่า จำนวน 14 วัน เป็นต้น

7.2.9 สปป.ลาว (Lao PDR)

สปป.ลาว เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ทางเหนือของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทิศเหนือติดกับจีน ทิศตะวันตกติดกับเมียนมาร์และไทย ทิศตะวันออกติดกับเวียดนาม และทิศใต้ติดกับกัมพูชา ทั้งเป็นประเทศเดียวในภูมิภาคที่ไม่มีทางออกสู่ทะเล สปป.ลาวมีประชากรประมาณ 6 ล้านคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเท่ากับ 4.01 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 835 ดอลลาร์สหรัฐ (พ.ศ. 2554) การขยายตัวทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 7.9 (พ.ศ. 2554) ทั้งนี้ สปป.ลาวมีกำลังแรงงานประมาณ 3 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 7.6

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของ สปป.ลาว พบว่า ยังไม่มีกฎระเบียบการทำงานของแรงงานต่างชาติที่ชัดเจน เพราะ สปป.ลาวสนับสนุนการใช้แรงงานภายในประเทศ ส่วนนโยบายการใช้แรงงานต่างประเทศจะกำหนดให้เป็นแรงงานมีฝีมือ แรงงานที่ขาดแคลนใน สปป.ลาว นักลงทุนต่างประเทศต้องให้ความสำคัญต่อการว่าจ้างแรงงานสัญชาติลาวก่อน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการชาวต่างชาติมีสิทธิในการว่าจ้างแรงงานที่มีฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศได้ในกรณีที่เป็น ในกรณีเช่นนี้จะต้องได้รับการอนุญาตจากองค์การคุ้มครองแรงงานของ สปป.ลาวก่อน ทั้งนี้ ตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศได้กำหนดว่า ห้ามมีคนต่างประเศทำงานเกินร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมด อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างชาตินั้นจะต้องถ่ายถอดฝีมือแรงงานให้แก่ชาวลาว สำหรับการขอ Work Permit ในลาวใช้เวลาอย่างน้อย 15 วัน ตามกฎหมายแรงงานลาว Decree No.24/PR of The President of Republic ลงวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2537 นักลงทุนต่างประเทศและแรงงานชาวต่างประเทศ ผู้ซึ่งทำงานและมีรายได้เกิดขึ้นใน สปป.ลาว มีหน้าที่ต้องยื่นเสียภาษีเงินได้ในอัตราร้อยละ 10 ของรายได้ที่เกิดขึ้น