





สิ่งที่ต้องคำนึงในการกำหนดนโยบายการจ้างแรงงาน
ต่างชาติของประเทศต่าง ๆ

1. ความจำเป็นในการใช้แรงงานของประเทศ
2. ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดย
 - มีการทำสัญญาจ้างแรงงาน (Contract Labour) ระหว่างประเทศผู้ส่งแรงงานกับประเทศผู้รับแรงงานเพื่อกำหนดมาตรฐานในการจ้างแรงงานที่ชัดเจน
 - ป้องกันไม่ให้มีแรงงานผิดกฎหมาย (Illegal Workers Or Illegal Migrants) และแรงงานเถื่อน (Clandestine Migrants)

\$ £ ¥ €



ทำไมแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจึงสูงขึ้น

1. การเปลี่ยนของแนวคิดเกี่ยวกับการค้าการลงทุนและการพัฒนาประเทศ ให้เป็นไปตามกรอบของการค้าเสรี ในโลกที่ไร้พรมแดน (Globalization)
2. การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ (NAFTA, EU, ภูมิภาคอื่น ๆ) ระหว่างประเทศ
3. AEC (ASEAN)



ILO ได้กำหนดมาตรฐานการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

1. ต้องจัดให้มีความร่วมมือกันระหว่างประเทศผู้ส่งแรงงาน และประเทศผู้รับแรงงานในการควบคุมแรงงานต่างชาติ โดยการกำหนดระเบียบการย้ายถิ่นที่เป็นมาตรการระดับชาติของตนขึ้นมาไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้จ้างแรงงานและแรงงานต่างชาติ
 - เพื่อให้การนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นไปตามความต้องการของประเทศที่นำเข้าแรงงานเข้า
 - เพื่อกำหนดมาตรการในควบคุมแรงงานต่างชาติ ป้องกันไม่ให้มีแรงงานผิดกฎหมายในป



ILO ได้กำหนดมาตรฐานการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

2. การตัดสินใจย้ายถิ่น หรือการตัดสินใจนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าวต้องทำภายใต้หลักการที่สมเหตุสมผล
3. ต้องให้ความคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นอย่างน้อยที่สุดให้พ้นจากการเอาเปรียบก่อน และขั้นต่อไป ถึงพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันกับคนงานของชาตินั้น
4. ต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานย้ายถิ่น

Con. 143 ได้กำหนดให้ชาติสมาชิกทุกชาติต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานย้ายถิ่นทุกคน



สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

1. สิทธิในการที่จะออกจากประเทศใด ๆ รวมทั้งประเทศของตนเอง
2. สิทธิในการใช้ชีวิตอย่างอิสระ มีความมั่นคง มีเสรีภาพ
3. ได้รับความคุ้มครองจากการถูกทรมาน การขูดรีดการใช้แรงงาน หรือถูกทำโทษอย่างรุนแรงเกินเหตุ
4. ได้รับการคุ้มครองจากการถูกจับกุม คุมขัง โดยไม่มีเหตุอันสมควร
5. การมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาพิพากษาอย่างยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม
6. มีสิทธิได้รับการดูแล การรักษาพยาบาลโดยไม่มี การแบ่งแยกผิวพรรณ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา
7. มีการคุ้มครองทางการทูต และการดูแลกระบวนการในการเนรเทศคนงานย้ายถิ่น ต้องมีการเจรจา และแจ้งให้ประเทศที่ส่งแรงงานรับทราบล่วงหน้า เพื่อความปลอดภัยของแรงงานที่ถูกส่งกลับ



ลักษณะ แบบแผน และความคล่องตัว ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1. แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูง (Skilled Labour) ได้แก่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ในสาขาต่าง ๆ หรือผู้ประกอบการวิชาชีพ ผู้มีความชำนาญพิเศษ วิศวกร ทัศนศาสตร์ สถาปนิก ช่างฝีมือ นักบิน ฯลฯ

- แรงงานระดับสูงนี้ จะมีความคล่องตัวในการ



(\$)(£)(¥)(€)

ลักษณะ แบบแผน และความคล่องตัว ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled labour) คือแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญในระดับปานกลาง เช่น พยาบาล ผู้ช่วยแพทย์ ช่างเทคนิค ช่างฝีมือต่าง ๆ แรงงานระดับนี้มักทำงานเป็นผู้ช่วยของแรงงานระดับสูง

- ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายอาจมีน้อยกว่า



ในการเคลื่อนย้าย มักเป็นการเคลื่อนย้ายจาก
กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่กำลังพัฒนาด้วยกัน
ประเทศพัฒนาแล้ว
ระดับนี้ยังเป็นที่ต้องการของประเทศต่าง ๆ ใน
น ไต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฯลฯ

(\$)(£)(¥)(€)

ลักษณะ แบบแผน และความคล่องตัว ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

3. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) แรงงานประเภทนี้
มักมีมากเกินความต้องการในประเทศกำลังพัฒนาทั่วไป
แต่จะขาดแคลนในประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็นส่วนใหญ่
- ลักษณะการเคลื่อนย้าย จึงเป็นการเคลื่อนย้ายจาก
ประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว หรือจาก
ประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ต่ำไปสู่ประเทศที่มีการ
พัฒนาระดับที่สูงกว่า เช่น จากพม่า ไป ไทย ไป
สิงคโปร์ ได้หวัน ฮองกง
 - ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายจะอยู่ในระดับต่ำ
เพราะทุกประเทศมักมีนโยบายปิดกั้นจะเปิดรับต่อเมื่อ
มีความจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น



ผลกระทบที่อาจได้รับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลต่อประเทศ
ที่มีแรงงาน
อพยพออก

1. ระดับการว่างงานลดลง ช่วยลด
ปัญหาการว่างงานในประเทศ
2. ทำให้เกิดสมองไหล หรือการขาด
แคลนแรงงาน
3. ผลต่อดุลการชำระเงิน การส่ง
เงินกลับประเทศของแรงงานที่ไป
ทำงานในต่างประเทศ ช่วยส่งผล
ดีต่อดุลการชำระเงินของประเทศ



ผลกระทบที่อาจได้รับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลต่อประเทศ ผู้อพยพเข้า

1. การเพิ่มขึ้นของทุนมนุษย์ ถ้าแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือเข้ามาทำงานทำให้มีคนที่มีความรู้มาทำงานโดยไม่ต้องลงทุนในด้านการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาทำให้ได้เปรียบทางด้านทุนมนุษย์
2. ผลต่อความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน การที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงานในประเทศมาก ๆ จะเป็นผลดีในแง่ที่ว่าทำให้การขาดแคลนแรงงานลดลง ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น
3. ผลต่อระดับรายได้และการพัฒนาประเทศ สิ่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ ในด้านการค้า การลงทุน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ



ผลกระทบที่อาจได้รับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระท ทางด้านความ มั่นคงของชาติ

1. ความมั่นคงของชาติในด้านเศรษฐกิจ ถ้ามีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานมากเกินไป ทำเศรษฐกิจของประเทศต้องขึ้นกับคนต่างชาติมากเกินไป ถ้าขาดอาจส่งผลให้เศรษฐกิจมีปัญหา
2. ความมั่นคงของชาติด้านสังคม จิตวิทยา เช่นกรณีที่มีแรงงานพม่ามาทำงานมากเกินไป อาจส่งผลให้คนไทยมีความรู้สึกไม่มั่นใจต่อความปลอดภัยทั้งในด้านชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน หรือ เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมต่างชาติอาจแทรกซึมแพร่กระจาย ลบล้างเชื้อชาติ และวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติได้



ผลกระทบที่อาจได้รับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระทบ ทางด้านความ มั่นคงของชาติ

3. ความมั่นคงทางด้านการทหารและการเมือง คนต่างชาติเข้าอยู่ในประเทศจำนวนมากและเป็นระยะเวลายาวนาน อาจทำให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยส่งผลกระทบ ต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศระบบการปกครอง และอำนาจอธิปไตยของรัฐ
4. ความมั่นคงทางด้านสาธารณสุข - ถ้าระบบการนำเข้าไม่ดี อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตามหลักมนุษยธรรม



ผลกระทบที่อาจได้รับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระทบต่อ ตัวผู้อพยพเอง

ผลดี

1. ทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนรายได้ สถานะความเป็นอยู่ รายได้ดีขึ้น
2. มีโอกาสได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มเติม มี โอกาสได้เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวหน้ามากขึ้น มีประสบการณ์ในหน้าที่การงานที่ทำมากขึ้น

ผลเสีย

1. ต้องเผชิญกับ ปัญหา ทาง ด้าน ภาษา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี การดำรงชีวิตในสังคมที่แตกต่างจากประเทศของตน
2. ความมั่นคงในงานมีน้อยเพราะอาจต้องกลับเมื่อสัญญาจ้างหมดอายุ หรือความต้องการแรงงานในประเทศนั้นหมดไป



แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรการ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

แนวคิดที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ยึดถือเป็น
แนวทางในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงาน
ต่างชาติ

มี 4 ประการคือ



แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรการ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1. นโยบายจำกัดการย้ายถิ่นแรงงานเข้าประเทศ
ถือเป็นนโยบายที่แทบทุกประเทศนำมาใช้ ทั้งนี้เพื่อสกัด
กันไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวในประเทศมากเกินไป
2. นโยบายส่งเสริมการย้ายถิ่นแรงงานเข้าประเทศ
นโยบายนี้มักกำหนดขึ้นในประเทศที่มีประชากรน้อย
และมีความต้องการแรงงานบางประเภทเข้าไปทำงาน
อย่างมาก ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับสูง



แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรการ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

- 3. นโยบายจำกัดการย้ายถิ่นออกนอกประเทศ**
เป็นนโยบายที่กำหนดในประเทศที่มีการปกครอง
ระบอบเผด็จการ สังคมนิยม หรือคอมมิวนิสต์ เพราะ
เหตุผลในทางเศรษฐกิจและการเมือง เช่น เกาหลีเหนือ
เยอรมันตะวันออก(ก่อนรวมประเทศ)จีน



แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรการ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

- 4. นโยบายส่งเสริมการย้ายถิ่นออกนอกประเทศ**
นโยบายนี้จะใช้กับประเทศที่มีประชากรภายในประเทศ
มากเกินไป
- มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เกิดภาวะความอดอยาก
 - มีปัญหาการว่างงานภายในประเทศสูง



นโยบายการใช้แรงงาน ต่างชาติของนานาประเทศ



นโยบายการใช้แรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

1965

- สิงคโปร์ได้แยกตัวออกจากมาเลเซีย มีประชากรเพียง 1.3 ล้านคน

หลัง
1965

- รัฐบาลจึงมีนโยบายให้ชาวสิงคโปร์อพยพครอบครัวที่อยู่ในประเทศมาเลเซียเข้ามาอยู่ในสิงคโปร์ด้วย
- มีนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) เข้ามาในประเทศเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ

1968

- สิงคโปร์ มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานในงานก่อสร้างและโรงงาน
- ได้อนุญาตให้นำแรงงานไร้ฝีมือจากมาเลเซียเท่านั้นเข้ามาทำงานได้





มาตรการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

ในช่วงเวลา 10 ปี ที่สิงคโปร์จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจากต่างชาติ รัฐบาลได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติไว้อย่างชัดเจนและรัดกุม ดังนี้

- 1) กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- 2) ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
- 3) การจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติ
- 4) การทำข้อตกลง(MOU) กับประเทศที่ส่งแรงงาน

\$ £ ¥ €

การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน	ภาระหน้าที่
กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม โดยสภาวิชาชีพและการศึกษา เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> ▪ วางแผน มหภาคระยะยาวด้านกำลังคน ▪ ประเมินการด้านกำลังคนของสิงคโปร์ในอนาคต (อุปทานแรงงาน)
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	รวบรวมและสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ Research and Development Expenditure and Manpower เพื่อสำรวจความจำเป็นในการใช้แรงงานในด้านต่าง ๆ (อุปสงค์แรงงาน)
กระทรวงแรงงาน	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Employment Service Department 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พิจารณาจัดหาคัดคนมาบรรจุตำแหน่งที่ว่าง ▪ ถ้าไม่สามารถหาคนในประเทศได้ จึงพิจารณาจ้างแรงงานต่างชาติ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Research and Statistics Department 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำรวจตำแหน่งงานว่าง ▪ ภาวะตลาดแรงงาน

การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน	ภาระหน้าที่
Minister of Home Affairs	Singapore Immigration & Registration รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมือง
Ministry of Manpower	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Employment Pass Department ▪ Work Permit Department 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโควตาแรงงานต่างชาติที่อนุญาตให้นำเข้าในแต่ละสาขา/ปี - กำหนดค่าธรรมเนียมในการจ้างงานต่างชาติแต่ละสาขา - พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน

\$
£
¥
€

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

แยกระดับและจัดตามระดับทักษะ การศึกษา เงินเดือน ดังนี้

1. ใบอนุญาตที่เรียกว่า “Employment Pass” ออกโดย Employment Pass Department ใช้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ ระดับ Professional & Skill Labour ที่มีค่าจ้างตั้งแต่ 1800 เหรียญสิงคโปร์ โดยแบ่งตามระดับทักษะและเงินเดือน ดังนี้

ระดับ P1: ผู้บริหาร นักวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 7000 เหรียญขึ้นไป

ระดับ P2: ผู้มีค่าจ้าง 3,500-7,000 เหรียญ

ระดับ Q1: ช่างเทคนิค ช่างฝีมือที่มีค่าจ้าง 2,500 เหรียญ

ระดับ S Pass: ช่าง คนงานฝีมือที่มีค่าจ้าง 1,800 เหรียญขึ้นไป



ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์

2. ใบอนุญาตที่เรียกว่า “Work permit” มีสถานะเป็นแรงงานชั่วคราว (Guest Workers) หรือ R Pass สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือภายใต้กฎหมาย Employment of Foreign Workers Act, 1989 ออกโดย Work Permit Department



Employment of Foreign Workers Act, 1989

ใช้บังคับกับแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญ

1. ให้แรงงานไร้ฝีมือถือวีซ่า R Pass ในฐานะ Guest Worker มีสถานะเป็นแรงงานชั่วคราวระยะเวลาทำสัญญา 2 ปี และต่อได้เพียง 1 ครั้ง รวม 4 ปี เท่านั้น (ปัจจุบันยกเลิก)
2. ห้ามแรงงานต่างชาตินำครอบครัวมาอยู่ด้วย
3. ห้ามแต่งงานกับชาวสิงคโปร์ หรืออ้างสิทธิในการอยู่ในสิงคโปร์ เพราะการสมรส
4. มีการกำหนดบทลงโทษ ในกรณีที่ลักลอบทำงาน โดยการเขียน 3 ที่ จำคุกไม่เกิน 3 เดือน แล้วเนรเทศกลับ
5. นายจ้างที่จ้างแรงงานเดือนเกิน 5 คน จะถูกลงโทษเขียน 3 ที่ และลงโทษปรับด้วย



ระบบการบริหารจัดการควบคุมการทำงานของแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ

การควบคุมทั้งนายจ้างและแรงงานต่างชาติ โดยใช้ระบบการนำเข้าแบบ Pre-arranged job โดยมีวิธีการ

1. ต้องมีการว่าจ้างก่อนเข้าเมือง มีการทำสัญญาจ้างงานแล้ว
2. บริษัทที่จะจ้างแรงงานต่างชาติต้องเป็นบริษัทที่ตั้งตัวได้ดีแล้ว (Well-established) ตามข้อกำหนดใน Immigration Regulation เท่านั้น
3. บริษัทต้องรับผิดชอบเรื่องที่พัก การวางเงินมัดจำ (Security Deposit)
4. มีระบบภาษี (Levy) ที่ใช้ควบคุมคู่กับการกำหนดจำนวนแรงงานที่อนุมัติให้มีการจ้างในแต่ละกิจการเป็นรายปี



Immigration Act and Immigration Regulation Act, 1989

ใช้บังคับกับแรงงานฝีมือต่างชาติ โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญ

1. ถือ วีซ่า P Pass, G Pass ในฐานะ Employment Pass
2. เมื่ออยู่ครบ 6 ปีมีสิทธิขอทดสอบฝีมือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. ถ้าผ่านมีสิทธิอยู่อย่างถาวรเป็น Permanent Residence
4. ทำงานต่อเนื่องครบ 10- 15 ปี สามารถขอเป็น Citizen ได้



นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน

1. อดีตไต้หวันไม่มีนโยบายรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน
2. หลังจากไต้หวันพัฒนาประเทศจนเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่แล้ว
3. มีโครงการต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนขึ้นมาจำนวนมากทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก
4. รัฐบาลจึงเริ่มอนุญาตให้มีการนำแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเข้ามาใช้



การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

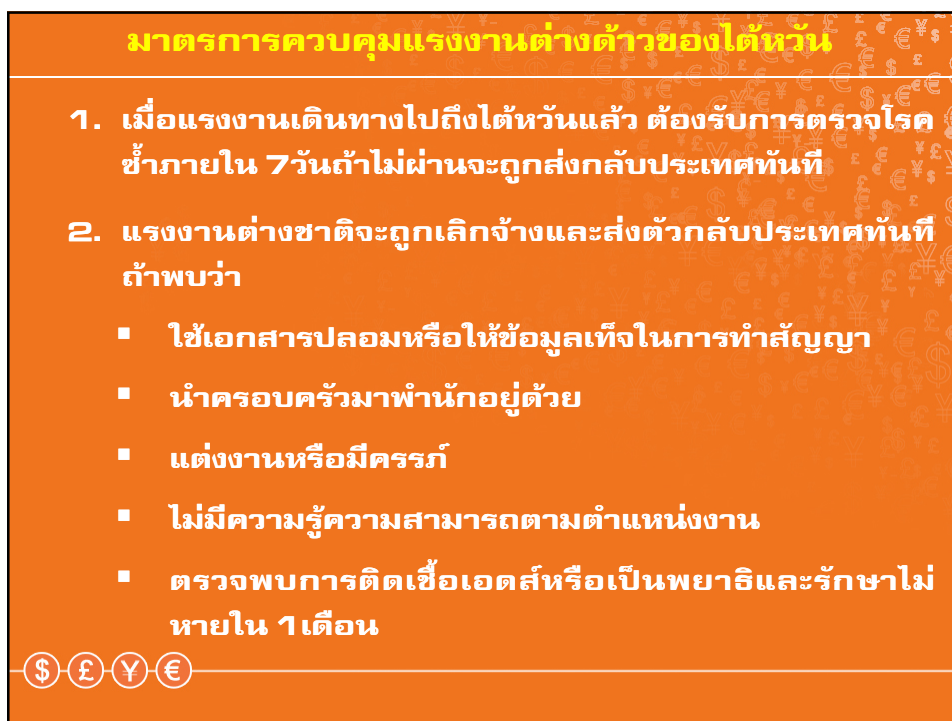
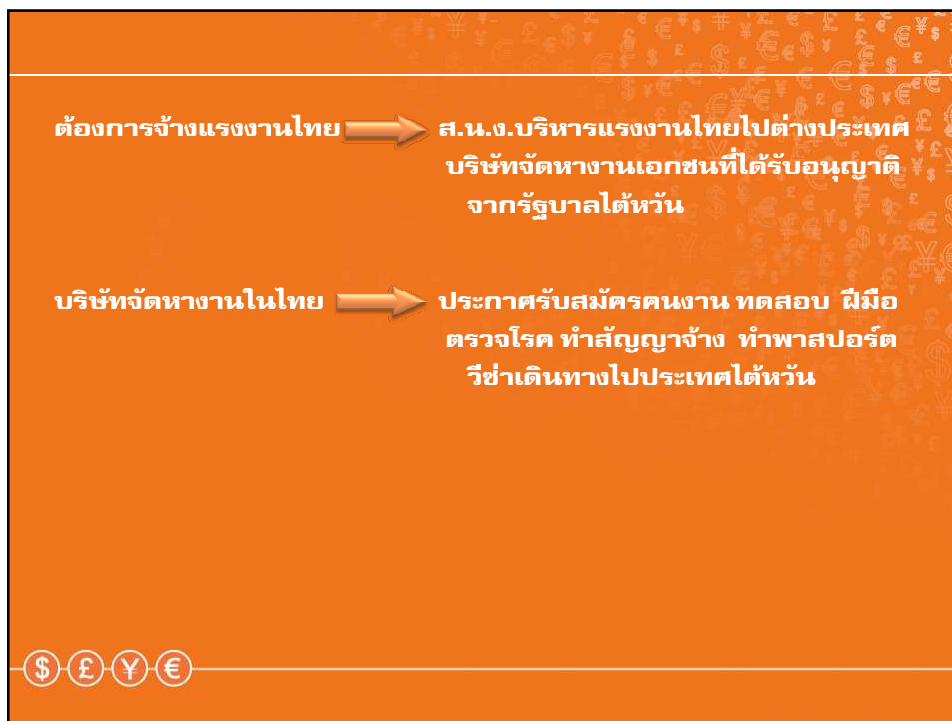
ชื่อหน่วยงาน	ภาระหน้าที่
Council of Labor Affairs (สภากิจการแรงงานไต้หวัน)	ควบคุม ดูแล และจัดการนำแรงงานต่างชาติ เข้าประเทศ <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจำนวน (โควต้า) - ประเภทกิจการ - ออกใบอนุญาตทำงาน
National Police Administration (Immigration Department)	ตรวจสอบ ควบคุมการเข้า - ออก ของ แรงงานต่างชาติในไต้หวัน



วิธีนำแรงงานเข้ามาทำงานของไต้หวัน

1. ในแต่ละปีหลังจากสำนักงานสำรวจแรงงานไต้หวัน สำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละประเภทกิจการแล้ว
2. สภากิจการแรงงานไต้หวันจะกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติที่จะอนุญาตให้นำเข้าในแต่ละประเภทกิจการ และแจ้งให้กิจการต่างๆ ทราบ
3. กิจการแต่ละแห่งแจ้งความต้องการใช้แรงงานมายังสภาฯ จะพิจารณาให้ตามสัดส่วนและขนาดของกิจการ
4. เมื่อได้โควต้าการจ้างแรงงานต่างชาติแล้ว กิจการแต่ละแห่งจะแจ้งให้เอเย่นต์จัดหางานไต้หวันที่ได้อนุญาตเป็นผู้จัดหางานทำการจัดหาคนให้
5. เอเย่นต์ไต้หวันจะติดต่อไปยังผู้จัดหางานในต่างประเทศที่ต้องการ เพื่อให้ทำการคัดเลือกคนงานให้





นโยบายการใช้แรงงานต่างชาติของญี่ปุ่น

ในอดีต ญี่ปุ่นไม่อนุญาตให้มีการนำแรงงานต่างชาติทุกระดับมาใช้ ทั้ง ๆ ที่อยู่ในสภาพของการขาดแคลนแรงงาน

ประมาณ ค.ศ. 1990 รัฐบาลญี่ปุ่นจึงได้ตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนจากองค์การภาคธุรกิจและแรงงาน นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า “ให้ญี่ปุ่นเผชิญกับความจริงเรื่องแรงงานย้ายถิ่น” รัฐบาลจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย การควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพ



การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน	ภาระหน้าที่
กระทรวงการต่างประเทศ	- พิจารณาออกวีซ่า
กระทรวงยุติธรรม • สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทุกจังหวัด	- ดูแล ตรวจสอบตราคนต่างด้าว - อนุมัติปฏิเสธการให้คนต่างด้าวเข้าเมือง ส่งตัวกลับ - ให้คนต่างด้าวที่อยู่อาศัยในญี่ปุ่นเกิน 90 วันมาจดทะเบียนที่สำนักงานเทศบาลเขต ที่อาศัยอยู่ - ได้รับบัตรประจำตัว (Certificate Alien Registration)



ลักษณะงานที่กฎหมายญี่ปุ่นอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ

ตามกฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพ (บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2533) ได้แก่

1. ศาสตราจารย์ (Professor) ในสถาบันการศึกษา
2. ศิลปิน (Artist) ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านศึกษาในสถาบันหรือองค์การต่าง ๆ
3. นักข่าว (Journalist)
4. นักธุรกิจ การลงทุน (Investor and Business Manager) บุคลากรระดับบริหาร
5. นักกฎหมายและนักบัญชี (Legal and Accounting Service)
6. แพทย์และผู้ให้บริการทางการแพทย์ (Medical Service)
7. นักวิจัย (Research) ในสถาบันต่าง ๆ



ลักษณะงานที่กฎหมายญี่ปุ่นอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ

8. ผู้ฝึกสอน (Instructor) หรือผู้บรรยายในสถาบันการศึกษา
9. วิศวกร (Engineer)
10. คนงานบริษัทที่ถูกส่งไปประจำการ (Intra - Company Transferee) จากบริษัทที่อยู่ในต่างประเทศ
11. Entertainer ซึ่งมีกิจการในด้านการบันเทิง เช่น นักร้อง นักแสดง
12. แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) เช่น ช่างผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีทักษะพิเศษ
13. ผู้มีความรู้ทางวัฒนธรรม/กิจการต่างประเทศ
14. พวกฝึกงาน (Trainee)

ทุกลักษณะงานของแรงงานฝีมือจะต้องมีเอกสารรับรองอย่างถูกต้องและส่วนลักษณะงานต้องการหลักฐานแสดงประสบการณ์การทำงานในแต่ละแขนงอย่างต่ำ 10 ปี



ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานยังประเทศต่าง ๆ

หน่วย: บาท

ค่าใช้จ่าย	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์
ค่าเดินทาง	32,292	41,938	727	26,833
ค่าที่พัก	26,000	22,500	814	4,300
ค่าวีซ่า	11,217	10,178	1,088	10,337
ค่านายหน้า	175,000	65,765	23,100	68,615
อื่น ๆ	-	1,900	800	1,200
รวม	244,509	142,281	26,529	111,285

\$ £ ¥ €

เปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ

หน่วย: บาท

	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	มาเลเซีย	สิงคโปร์
รายได้เฉลี่ย/ปี	618,636	259,188	112,128	152,820
ทำงาน2ปีมีรายได้	1,237,272	518,376	224,256	305,640
รายจ่าย กรณีทำงาน1ปี	343,740	137,136	78,312	86,664
ค่านายหน้า บริการ	222,109	142,281	26,529	111,285
รายได้สุทธิ กรณีทำงาน1ปี	53,787	-20,229	7,287	-45,129
รายได้สุทธิ กรณีทำงาน2ปี	328,683	101,823	41,103	21,027

\$ £ ¥ €