

// ศักยภาพของตลาดแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ //



1. สถานะการจ้างงานทั่วไปในยูเออี

(สถิติ ปี 2007)

✦ ยูเออี มีประชากร 4.1 ล้านคน ร้อยละ 20 หรือ 8.2 แสนคนเป็นชาวยูเออี ร้อยละ 80 หรือ 3.2 ล้านคนเป็นชาวต่างชาติ

✦ กระทรวงแรงงานยูเออี ประมาณการว่า ในปี 2006 แรงงานต่างชาติ 3.1 ล้านคน ส่งเงินกลับบ้าน รวมกันทั้งสิ้น ประมาณ 16 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ เฉลี่ยคนละ 5,160 เหรียญสหรัฐฯ หรือประมาณ 1.9 แสนบาทต่อคนต่อปี

✦ **แรงงานต่างชาติ 3.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 90 ของแรงงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการภาคเอกชน 2 แสน 6 หมื่นแห่งในยูเออี จำแนกเป็นแต่ละเชื้อชาติ โดยประมาณ ดังนี้**

อินเดีย 1,100,000 คน (ประมาณ 8 แสนคน ในภาคก่อสร้าง)

ปากีสถาน 700,000 คน

บังกลาเทศ 400,000 คน

อิหร่าน 300,000 คน (ส่วนใหญ่อยู่ในภาคธุรกิจการค้า)

จordan 200,000 คน

ฟิลิปปินส์ 200,000 คน

ศรีลังกา 150,000 คน

อินโดนีเซีย 100,000 คน

เนปาล และเลบานอน ชาติละประมาณ 50,000 คน

ไทย ประมาณ 12,000 คน (ร้อยละ 0.38)

2. สถานการณ์แรงงานไทยในรัฐอาบูดาบี

- ✦ มีคนไทยทำงานอยู่ในรัฐอาบูดาบี จำนวนประมาณ 2,400 คน ในสถานประกอบการ 70 กว่าแห่ง
- ✦ 1,000 คน ทำงานกับบริษัท **Danieli Construction** สร้างโรงงานผลิตเหล็กในเขตอุตสาหกรรมมุสซาฟาห์
- ✦ 500 คน ทำงานกับบริษัท **Zublin** สร้างสะพานข้ามไปเกาะ **Sadiyad** ในกรุงอาบูดาบี
- ✦ 400 คน เป็นพนักงานบริการบนเครื่องบิน (รวมนักบิน 1 คน) ของสายการบิน **Etihad Airways**
- ✦ 130 คน ทำงานกับบริษัท **Universal Rebar Specialist / Babich International** สร้างสะพานข้ามถนนบริเวณเขตชาฮามา
- ✦ ที่เหลือกระจายอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กต่างๆ รวมทั้ง บริษัทออกแบบตกแต่งอาคาร โรงแรม สปา ร้านอาหาร

3. ทิศทางนโยบายการจ้างแรงงานของยูเออี

3.1 การคุ้มครองคนชาติ ด้วยการกำหนดสัดส่วนการจ้างคนยูเออี (Emiratisation) ในสถานประกอบการต่างๆ

- ✦ ในปี 2008 มีเป้าหมาย ที่จะกำหนดให้ตำแหน่งงานเลขานุการและผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นชาวเอมิเรตส์เท่านั้น โดยคาดว่า จะมีงานรวม 21,536 ตำแหน่ง และระดับผู้จัดการ 671 ตำแหน่ง
- ✦ สำนักกิจการอิสลามฯ มีแผนที่จะ emiratisation ตำแหน่งอิหม่ามในมัสยิดทั้ง 5,000 แห่ง ให้สำเร็จภายใน 3 ถึง 5 ปี
- ✦ นอกจากนี้ ยังกำหนดโควต้าตำแหน่งงานสำหรับชาวยูเออีในกิจการด้าน ธนาคาร ประกันภัย และบริษัทการค้าต่างๆ รวมทั้งในภาคบริการท่องเที่ยวด้วย

3.2 ความร่วมมือกับรัฐผู้ส่งออกแรงงาน

- ✦ ยูเออีได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ หรือ MOU ว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานแล้วกับ 8 ประเทศ คือ อินเดีย ปากีสถาน บังกลาเทศ ศรีลังกา เนปาล จีน ฟิลิปปินส์ และไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะป้องกันปัญหาการจัดหางานอย่างผิดกฎหมายและไม่เป็นธรรม
- ✦ ทั้งนี้ คาดว่า จะมีการลงนามกับอินโดนีเซีย ซึ่งมีสตรีมาทำงานเป็นแม่บ้านอยู่ในยูเออี กว่า 7 หมื่นคน เป็นประเทศต่อไปในอนาคตอันใกล้นี้
- ✦ อนึ่ง ภายหลังจากการลงนามใน MOU อินเดียและฟิลิปปินส์ ได้ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาแรงงานสตรี ด้วยการเพิ่มอายุสตรีที่จะเดินทางมาทำงานเป็นแม่บ้านในกลุ่มประเทศ GCC เป็น 30 และ 25 ปี ตามลำดับ ในขณะที่อินโดนีเซียยังคงอนุญาตให้สตรีที่มีอายุ 21 ปี สามารถเดินทางมาทำงานเป็นแม่บ้านในภูมิภาคนี้ได้

3.3 ค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลยูเออีเคยมีแนวคิดที่จะประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนชาติยูเออีไว้ที่ 3,000 ดีแรมห์ต่อเดือน (ปัจจุบัน มีการใช้อัตรานี้เป็นค่าจ้างอ้างอิงสำหรับการจ้างงานชาวยูเออี) ทั้งนี้ เป็นที่เข้าใจว่า รัฐบาลยูเออีมิได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ ก็เนื่องจากเกรงว่า จะส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ ที่จะต้องจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดียวกันนี้เท่ากับคนชาติยูเออี ตามพันธกรณีของรัฐบาลภายใต้อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ

3.4 หลีกเลี่ยงปัญหาการเมืองและสังคม ด้วยการจัดสถานะทางสังคมของแรงงานต่างชาติ เป็น ประชากรชั่วคราว โดยกระทรวงแรงงานเรียกแรงงานต่างชาติอย่างเป็นทางการว่า “Temporary Foreign Workers” ทั้งนี้ กลุ่มประเทศ GCC มีแนวคิดที่จะจำกัดการจ้างงานแรงงานต่างชาติแต่ละคนให้สามารถต่อเนื่องได้ไม่เกิน 6 ปี เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเรียกร้องสิทธิทางการเมืองและสังคมเทียบเท่าพลเมืองของชาติตน รวมทั้ง สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานด้วย

3.5 กฎหมายแรงงาน

- ✦ ยูเออี มีเป้าหมายที่จะเป็นประเทศที่มีกฎหมายแรงงานที่ดีและเป็นระบบที่สุดในกลุ่มประเทศ GCC
- ✦ ปัจจุบัน กฎหมายแรงงานของยูเออีมีความทันสมัยและคุ้มครองดูแลสิทธิของลูกจ้างในทุกมิติ อาทิ นายจ้างต้องจัดหรือจ่ายค่าอาหาร ค่าที่พักและค่าเดินทางให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง การคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี การมีคณะกรรมการร่วมเพื่อแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน การมีศาลแรงงาน การมีผู้ตรวจแรงงานเพื่อเข้าตรวจสอบสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย การออกกฏระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง การบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างผ่านธนาคาร การกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างประเทศและค่าธรรมเนียมต่างๆ ในการทำสัญญาจ้างงาน เป็นต้น

3.6 การบังคับใช้กฎหมาย

- ✦ ตามสถิติของกระทรวงแรงงานยูเออี พบว่า ในรอบปี 2007 มีสถานประกอบการ 1,300 แห่ง ไม่จ่ายเงินค่าจ้าง และอีก 545 แห่ง จ่ายค่าจ้างล่าช้า โดยมียอดเงินค่าจ้างที่เป็นปัญหานี้ ประมาณ 52 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งสถานประกอบการดังกล่าวได้ถูกลงโทษแล้ว
- ✦ มีข้อพิพาทแรงงาน รวม 22,000 คดี ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ทั้งสิ้น 31,500 คน
- ✦ บริษัทก่อสร้างในดูไบ จำนวน 60 จากทั้งหมด 100 แห่งในดูไบ ได้รับคำสั่งให้ปรับปรุงที่พักและอาหารสำหรับคนงาน
- ✦ มีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการต่างๆ โดย จนท.กระทรวงแรงงาน รวม 122,000 ครั้ง

4. ศักยภาพของตลาดแรงงานยูเออี

- ✦ นักวิจัยและวิเคราะห์เศรษฐกิจทุกสำนัก เห็นว่า เศรษฐกิจยูเออียังคงจะขยายตัวอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยจะมีอัตราการเพิ่มขึ้นของ GDP ในช่วงปี 2008-2012 เฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 7.6
- ✦ โดยจะมีการลงทุนขนาดใหญ่อย่างต่อเนื่องในภาคอุตสาหกรรมพลังงาน ปิโตรเคมี โครงสร้างพื้นฐาน และอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการขยายตัวของอุตสาหกรรมภาคบริการและการท่องเที่ยว
- ✦ ปัจจุบัน มีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ที่กำลังดำเนินการในยูเออีกว่า 160 โครงการ มีมูลค่ากว่า 160 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ
- ✦ โครงการขนาดใหญ่ในอาบูดาบี อาทิ เกาะวัฒนธรรม ศูนย์ราชการ ศูนย์การเงิน สนามฟอร์มูล่าวัน สนามบินแห่งใหม่ รถไฟโมโนเรล

5. ภาวะการแข่งขันและ

ความได้เปรียบ/เสียเปรียบเชิงแข่งขันของแรงงานไทย

- ✦ แรงงานจากเอเชียใต้ (อินเดีย ปากีสถาน บังกลาเทศ ศรีลังกา) ครองตลาดแรงงานในยูเออี ในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยอินเดียมีจำนวนหนึ่งล้านคน หรือหนึ่งในสามของแรงงานต่างชาติทั้งหมด ในขณะที่อีกสามประเทศหลังรวมกันน้อยกว่าคนเช่นกัน ดังนั้น แรงงานจากเอเชียใต้จึงครองตลาดแรงงานกว่าร้อยละ 70 ของแรงงานทั้งหมด ในขณะที่แรงงานไทยในปัจจุบันมีประมาณ ร้อยละ 0.38 เท่านั้น
- ✦ การครองตลาดของแรงงานจากเอเชียใต้เป็นผลให้อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยในยูเออีค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับรายได้ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในภูมิภาคอื่น อาทิ ใต้หวัน เกาหลี
- ✦ ค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานไร้/กึ่งฝีมือจากเอเชียใต้อยู่ที่ 6-900 ดอลลาร์ต่อเดือน ในขณะที่แรงงานไทยอยู่ที่ 1,300-1,500 ดอลลาร์ต่อเดือน

- ✦ การแข็งขันของค่าเงินบาท เป็นผลให้แรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้างเป็นสกุลเงินทั้งดีแรมห์และดอลลาร์ ส่งเงินกลับบ้านได้จำนวนเงินบาทที่น้อยลงกว่าเดิมร้อยละ 15-20 (เดิม 1 ดีแรมห์ เท่ากับ 10 บาท ปัจจุบันเหลือเพียง 8 บาทกว่าๆ) ดังนั้นสภาพที่แท้จริงของตลาดแรงงาน ทั้งในส่วนของค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำและอากาศที่ร้อนจึงไม่ดึงดูดแรงงานไทย ประกอบกับค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่คนงานเป็นรายหัวนั้น ในขณะที่ สามารถซื้ออาหารได้ปริมาณและคุณภาพที่ลดลง เนื่องจากค่าเงินท้องถิ่นที่ลดลงและค่าวัตถุดิบอาหารที่นำเข้ามีราคาสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาของแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่นิยมบริโภคอาหารแบบไทยๆ เป็นอย่างมาก
- ✦ แรงงานไทยส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านภาษา ทั้งภาษาอาราบิกและภาษาอังกฤษ จึงไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะด้านการสื่อสารได้ รวมทั้ง การติดต่อกับนายจ้างเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง โดยเฉพาะในกรณีเจ็บป่วย การจ่ายค่าจ้างไม่ครบหรือไม่ตรงเวลา
- ✦ แรงงานไทยมีชื่อเสียงในด้านประสิทธิภาพและ productivity ที่สูงกว่าแรงงานจากเอเชียใต้ใน ชม.การทำงานที่เท่ากัน แต่ในขณะเดียวกันมักจะมีปัญหาในด้านการลักลอบดื่มสุราและเล่นการพนัน
- ✦ แรงงานไทยมีปัญหาในการบริโภคอาหารร่วมกันกับแรงงานจากเอเชียใต้ซึ่งนายจ้างจัดให้ จึงมักต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่และแยกครัว

6. โอกาสของแรงงานไทย

✦ โดยที่ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของยูเออี รวมทั้งรัฐอาบูดาบี ในช่วง 5 ปีข้างหน้านี้ ยังคงมุ่งไปที่การลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐานและเมืองใหม่ ดังนั้น ภาคการก่อสร้างจึงยังคงต้องการแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีอุปสรรคในด้านโควต้าแรงงานท้องถิ่น (Emiratisation) และโดยทั่วไป ชาวยูเออีก็ไม่ประสงค์ที่จะทำงาน 3D อยู่แล้ว ดังนั้น ตำแหน่งงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเกือบทั้งหมดจึงเป็นตลาดของแรงงานต่างชาติ

✦ ยูเออี มีแนวคิดในการกระจายการพึ่งพาแรงงานต่างชาติให้มีที่มาจากหลากหลายประเทศมากยิ่งขึ้น และโดยที่แรงงานไทยยังมีสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับแรงงานที่มาจากเอเชียใต้ ดังนั้น แรงงานไทยจึงน่าจะมีโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างของยูเออี ที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องนี้ได้มากยิ่งขึ้น

- ✦ ด้วยจุดแข็งของแรงงานไทย ที่มี **productivity** สูงกว่าแรงงานเอเชียใต้ ดังนั้น กลยุทธ์ในการขยายตลาดแรงงานไทย จึงควรเน้นจุดขายไปที่ประสิทธิภาพในการทำงาน และมุ่งไปที่การเสนอจัดหาแรงงานไทยให้แก่โครงการก่อสร้างที่มีความเร่งด่วนต่างๆ ซึ่งผู้บริหารโครงการพร้อมที่จะสู้ราคาจ้างของแรงงานไทยที่สูงกว่าแรงงานจากเอเชียใต้
- ✦ อีกกลยุทธ์หนึ่งที่อาจช่วยส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในยูเออี คือ การส่งเสริมให้บริษัทจัดหางานไทยเพิ่มศักยภาพของตนให้ครอบคลุมถึงการรับบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์แคมป์แรงงานไทยในลักษณะเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่การจัดหาแรงงาน จัดส่ง การดูแลที่พักและอาหาร ตลอดจนการเป็นตัวกลางในการประสานงานกับบริษัทนายจ้าง สถานพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของยูเออีในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของแรงงานไทย
- ✦ นอกจากภาคก่อสร้างแล้ว ภาคบริการอื่นๆ ในยูเออี อาทิ ร้านอาหาร โรงแรม ธุรกิจด้านสุขภาพและสปา ก็ยังมีความต้องการแรงงานไทยในลักษณะกลุ่มย่อยๆ ผ่านมาทาง สอท. อย่างต่อเนื่อง โดยทั้งนี้ รัฐบาลควรลงทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในงานของแต่ละวิชาชีพอย่างจริงจังให้แก่ผู้ที่ทักษะในแต่ละวิชาชีพ ดังเช่นที่ภาครัฐจีนทำให้กับแรงงานจีน

7. สถานเอกอัครราชทูตกับการแก้ไขปัญหาแรงงานไทย

ปัญหาที่แรงงานไทยมาขอความช่วยเหลือจาก สอท. ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของ

- ✦ การถูกนายจ้างหักค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรม
- ✦ การเจ็บป่วยแล้วไม่ได้รับการรักษาพยาบาลที่ดีพอ
- ✦ การขอลิขิตสัญญาจ้างก่อนครบกำหนด เนื่องจากมีรายได้ต่ำกว่า
ที่ได้รับการแจ้งไว้ก่อนเดินทาง
- ✦ การดื่มสุราและถูกตำรวจจับนอกแคมป์ทำงาน