



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง โอกาสของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า  
ประเทศแคนาดา

จัดทำโดย นายวรรณะ เพ็งมาก  
รหัส 2007

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 2 ปี 2553  
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ  
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา





นบค.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตร  
นักบริหารการทูต ของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์ ดร. อนุสรณ์ ลิ้มมณี)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(ดร. สมเกียรติ อริยปรัชญา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. พลภัทร บุราคม)

อาจารย์ที่ปรึกษา



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มณฑลอัลเบอร์ต้าเป็นมณฑลที่มั่งคั่งตั้งอยู่ในภูมิภาคตะวันตกของประเทศแคนาดา มีพื้นที่กว้างใหญ่กว่าประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์และมั่งคั่งไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก ล้วนแต่มีมูลค่าสูงทั้งสิ้น อาทิ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และป่าไม้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มณฑลนี้มีประชากรอาศัยอยู่เพียง 4.5 ล้านคน นับว่าน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อันกว้างใหญ่ไพศาล มณฑลนี้จึงคราคร่ำไปด้วยแรงงานชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าไปทำงานชั่วคราวเพราะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากประเทศเม็กซิโก ฟิลิปปินส์ เอเชียใต้ ยุโรป ตะวันออกและจีน เป็นต้น ในขณะที่แรงงานไทยก็เดินทางเข้าไปทำงานบ้างแต่มีเพียงประมาณ 1,000 คน

แม้ว่าแรงงานไทยจะมีจำนวนน้อย แต่มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งที่มีสาเหตุของปัญหา มาจากตัวแรงงานเองและปัญหาที่มาจากปัจจัยภายนอก ปัญหาของแรงงานไทยในบางกรณีส่งผลกระทบต่อทางการบ้านเมืองของแคนาดาด้วย ทั้ง ๆ ที่การทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศอื่น ๆ ที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานแล้ว ไม่อาจเปรียบเทียบกับมณฑลอัลเบอร์ต้าได้ เพราะค่าจ้างในมณฑลและสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ดีกว่ากันมาก ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาถึงโอกาสของแรงงานไทยในมณฑลนี้เพราะในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาจำนวนแรงงานไทยไม่กระเตื้องขึ้นแต่อย่างใด ในขณะที่แรงงานจากประเทศอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ได้เพิ่มจำนวนขึ้นหลายแสนคน

ผลจากการศึกษาพบว่า ทั้ง ๆ ที่แรงงานไทยมีจุดแข็งเป็นที่ชื่นชอบของนายจ้างในมณฑล และมีหน่วยงานของไทยให้การสนับสนุนการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศอย่างแข็งขัน แต่ต้องพบกับปัญหาหลักคือแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่ต้องจ่ายค่าหัวก่อนการเดินทางถึง 200,000 – 300,000 บาทต่อคน และเงินจำนวนนี้ต้องกู้หนี้ยืมสินมาด้วยการจำนองที่ดินที่มีดอกเบี้ยสูงโดยแรงงานไทย คาดการณ์รายได้ด้วยวิธีการคำนวณจากค่าจ้างที่จะได้รับโดยไม่หักค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้ง ๆ ที่ยังค่าใช้จ่ายอีกมาก ซึ่งดูเหมือนว่าจะคุ้มกับการจ่ายคืนค่าหัวจำนวนดังกล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม โดยที่ทางการมณฑลเกรงว่าหากอนุญาตให้แรงงานไร้ฝีมือพำนักอยู่ได้นาน แรงงานเหล่านี้อาจจะอยู่ในข่ายที่มีสิทธิขออยู่ถาวรได้ จึงอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน 1 ปีและต้องเดินทางกลับไป 4 เดือน แล้วจึงขอกลับไปได้อีก และด้วยกฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้ผนวกกับค่าหัวจำนวนมากที่ยังใช้คืนไม่หมด แรงงานไทยบางคนจึงตัดสินใจหนีนายจ้างเมื่อสัญญาใกล้หมดลงเพื่อยืดเวลาอยู่ในประเทศแคนาดาให้นานนอกโดยหวังว่าอาจจะสะสมเงินได้มากขึ้น ในขณะที่บางคนไปยื่นขอสถานะผู้ลี้ภัยอันเป็นการนำปัญหาไปให้ทางการแคนาดา จึงเป็นสาเหตุให้หน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองแคนาดา



เข้มงวดกวาดขันเรื่องวีซ่ากับแรงงานไทยในที่สุด

ด้วยปัญหาดังกล่าวมาแล้วซึ่งเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะให้ทางการไทยที่เกี่ยวข้องดำเนินมาตรการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายแรงงานด้วยการเรียกเก็บค่าหัวเกินกว่าที่ทางราชการกำหนดอย่างจริงจัง กับทั้งเสนอแนะให้กระทรวงแรงงานเตรียมความพร้อมในการประสานกับทางการมณฑลอัลเบอร์ต้าเพื่อจัดทำความตกลงร่วมมือทางด้านแรงงานระหว่างกันเพื่อใช้เป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาและทำให้กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปยังอัลเบอร์ต้าเป็นไปอย่างเป็นระบบต่อไปรวมทั้งเสนอแนะให้มุ่งเน้นการจัดส่งแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือเป็นหลัก



## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาโอกาสของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาอันประกอบไปด้วยศาสตราจารย์ ดร. อนุสรณ์ ลิ้มมณี เอกอัครราชทูต ดร. สมเกียรติ อริยปรัชญา และ รองศาสตราจารย์ ดร. พลภัทร บุราคม ที่ได้กรุณาสละเวลาจากภารกิจงานประจำเข้ามาช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขเพิ่มเติมข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้ นอกจากนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบคุณและชื่นชมสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ และคณะเจ้าหน้าที่สถาบัน ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกคนที่ร่วมมือร่วมใจจัดหลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 2 ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ ราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ รวมทั้งใคร่ขอขอบคุณ กงสุลใหญ่อรรถยุทธ ศรีสมุทร สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ ที่ให้การสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมและ Miss Azur Stankovic เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ด้านการเมืองและเศรษฐกิจของสถานกงสุลใหญ่ ๆ ที่ได้ช่วยรวบรวมข้อมูลข้อสนเทศที่เกี่ยวข้องส่วนหนึ่งสำหรับการจัดทำรายงานฉบับนี้ และขอขอบคุณผู้อำนวยการสุทธิสุโกศล ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่ได้สละเวลาให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้า รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำรายงานศึกษาฉบับนี้อีกด้วย



## สารบัญ

|                       |  |
|-----------------------|--|
| บทสรุปสำหรับผู้บริหาร | ง  |
| กิตติกรรมประกาศ       | ฉ  |
| สารบัญ                | ช  |
| สารบัญตาราง           | ฌ  |
| <b>บทที่ 1</b>        | <b>บทนำ</b>  |
|                       | 1  |
|                       | 1.1 ภูมิหลังความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                 |
|                       | 1  |
|                       | 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา                                |
|                       | 3  |
|                       | 1.3 ขอบเขตของการศึกษา                                      |
|                       | 3  |
|                       | 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา                                    |
|                       | 4  |
|                       | 1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา                         |
|                       | 4  |
| <b>บทที่ 2</b>        | <b>แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>                 |
|                       | 5  |
|                       | 2.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นฐาน |
|                       | 5  |
|                       | 2.2 ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Lee                           |
|                       | 6  |
|                       | 2.3 กรอบการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS                         |
|                       | 7  |
| <b>บทที่ 3</b>        | <b>ผลการศึกษา</b>  |
|                       | 9  |
|                       | 3.1 สถานการณ์ตลาดแรงงานในอัลเบอร์ต้า                       |
|                       | 9  |
|                       | 3.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานต่างชาติชั่วคราวในอัลเบอร์ต้า       |
|                       | 10   |
|                       | 3.3 อุปสงค์แรงงานในอัลเบอร์ต้า                             |
|                       | 12   |
|                       | 3.4 วิธีการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานในอัลเบอร์ต้า       |
|                       | 13   |
|                       | 3.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย                                 |
|                       | 15   |
|                       | 3.6 กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศและอัลเบอร์ต้า     |
|                       | 17   |
|                       | 3.7 สถานการณ์แรงงานไทยในอัลเบอร์ต้า                        |
|                       | 19   |
|                       | 3.8 การวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยด้วย SWOT ANALYSIS       |
|                       | 19   |
|                       | 3.9 สรุปการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS                     |
|                       | 28   |
|                       | 3.10 ผลการวิเคราะห์  |
|                       | 30   |
|                       | 3.11 ข้อเสนอแนะ  |
|                       | 30   |
| <b>บทที่ 4</b>        | <b>สรุปและข้อเสนอแนะ</b>                                   |
|                       | 33   |
|                       | 4.1 สรุปผลการศึกษา   |
|                       | 33   |



|  |    |
|--|----|
| 4.2 ข้อเสนอแนะ   | 34 |
| 4.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย   | 34 |
| 4.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ   | 36 |
| บรรณานุกรม   | 38 |
| ภาคผนวก  |    |
| ก. บัญชีรายชื่อบริษัทนายจ้างในมณฑลบริติชลัมเบียและอัลเบอร์ต้าที่ว่าจ้าง<br>แรงงานไทย             | 39 |
| ข. สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์นายสุทธิ สุโกศล ผู้อำนวยการสำนักงาน<br>บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | 42 |
| ค. อาชีพที่จะขาดแคลนในอีก 10 ปีข้างหน้าในมณฑลอัลเบอร์ต้า   | 57 |
| ประวัติผู้เขียน  | 59 |



## สารบัญตาราง

|            |  |    |
|------------|--|----|
| ตารางที่ 1 | กลุ่มอาชีพอันดับที่ 1 ถึง 10 ที่นายจ้างในมณฑลอัลเบอร์ต้าที่ได้รับอนุมัติ LMO | 11 |
| ตารางที่ 2 | จำนวน LMO ที่กระทรวง HRSDC ออกให้แก่ นายจ้างที่จ้างนักบริหาร                 | 12 |
| ตารางที่ 3 | ตารางจำแนกสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป                            | 16 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นไปอย่างเสรีและสะดวกรวดเร็วมากขึ้น อย่างไรก็ดี เศรษฐกิจโลกได้ชะลอตัวลงในปี 2551 อันสืบเนื่องมาจากวิกฤตสินเชื่อทางด้านการอสังหาริมทรัพย์ในสหรัฐอเมริกา ส่งผลกระทบต่อ ภาคเศรษฐกิจที่แท้จริงอย่างรุนแรงขยายไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีผลให้ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกา ยุโรปและภูมิภาคเอเชียอ่อนตัวลงเป็นอย่างมาก อาทิ การจ้างงานนอกภาคเกษตรของสหรัฐอเมริกา ลดลงประมาณ 3 ล้านคน เช่นเดียวกันกับประเทศอื่น ๆ และส่งผลให้การจ้างแรงงานในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มลดจำนวนลงมาเช่นเดียวกัน

ในส่วนของประเทศไทยนั้น ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ประมาณปีละ 167,000 คน ใน 140 ประเทศทั่วโลก โดยในปี 2551 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 161,852 คน ลดลงร้อยละ 0.04 เมื่อเทียบกับปี 2550 สำหรับตลาดที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากที่สุดในปัจจุบันคือ ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ ญี่ปุ่น อิสราเอล มาเลเซีย บรูไน ฮองกง และสหรัฐอเมริกา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 80 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สามารถนำรายได้กลับเข้าประเทศประมาณปีละ 60,000 ล้านบาท

ในด้านการให้การสนับสนุนแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศของรัฐบาลนั้น นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายรัฐบาลต่อรัฐสภา เมื่อวันที่จันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551 ถึงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีสาระสำคัญในข้อ 3.2.4 ดังนี้

“3.2.4 ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ”

สำหรับกระทรวงแรงงานนั้น นายไพฑูรย์ แก้วทอง อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีนโยบายด้านแรงงาน 7 ข้อ โดยในข้อที่ 5 และข้อ 6 ได้กล่าวถึงการขยายตลาดแรงงานไปยังต่างประเทศว่า



“ข้อ 5 มุ่งขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย โดยดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยพัฒนาทักษะฝีมือสาขาหรืองานที่นายจ้างต้องการ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประเทศที่จะไปทำงาน
- ส่งเสริมการจ้างงานของตลาดต่างประเทศในรูปการดำเนินโดยรัฐต่อรัฐ
- ควบคุม กำกับ ดูแล บริษัทจัดหางานเพื่อความเป็นธรรมของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ”

นอกจากนี้ยังเน้นการขยายตลาดแรงงาน โดยการเจรจาระหว่างรัฐต่อรัฐ การจัดส่งคนงานโดยรัฐต่อรัฐ เพื่อลดค่าหัวคนงานที่จะทำงานต่างประเทศ

“ข้อ 6 เร่งรัด ผลักดันให้มีการจัดตั้ง Labour Bank โดยจัดทำฐานข้อมูลผู้หางานต่างประเทศ และฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านแรงงานในต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ ตามแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับ ตลาดแรงงานต่างประเทศ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ ให้กับแรงงานโดยมีเป้าหมายประสงค์เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ ให้กับทุกกลุ่มเป้าหมายและมีความมั่นคงด้านรายได้โดยเฉพาะ โครงการส่งเสริม รักษา และขยาย ตลาดแรงงานในต่างประเทศ ”

โดยที่สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา ที่ผู้ศึกษาประจำการอยู่มีมณฑล ในเขตอาณานิคมศักยภาพทางด้านตลาดแรงงานของไทยคือมณฑลอัลเบอร์ต้าเพราะขณะนี้แรงงาน ไทยเข้าไปทำงานอยู่ประมาณ 1,000 คน แล้ว และข้อเสนอสถานของมณฑลนี้มีดังนี้

มณฑลอัลเบอร์ต้า ตั้งอยู่ทางภูมิภาคตะวันตกของแคนาดา มีพื้นที่ประมาณ 6 แสนตาราง กิโลเมตร มีประชากรประมาณ 3.4 ล้านคน ร้อยละ 81 อยู่ในเขตเมืองและร้อยละ 19 อยู่ในชนบท มณฑลนี้มีทรัพยากรที่สำคัญได้แก่ ป่าไม้ (ร้อยละ 58 ของพื้นที่) น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติและแร่ธาตุ ต่าง ๆ ชาวมณฑลอัลเบอร์ต้าประกอบอาชีพด้านธุรกิจป่าไม้ ธุรกิจน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ การปลูก หนุ้าเฮย์เพื่อเลี้ยงปศุสัตว์และส่งออก การทำฟาร์มผักและผลไม้ ตลอดจนการทำฟาร์มเห็ดเป็นต้น

ด้วยเหตุที่มณฑลนี้มีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ จึงเป็นมณฑลที่มีความ มั่งคั่ง ประชากรภายในมณฑลได้รับการยกเว้นภาษี provincial sales tax (PST) และบางปี หากมี งบประมาณคงเหลือจากการใช้จ่ายประจำปี ทางกรมณฑลก็ได้เฉลี่ยจ่ายคืนให้ครัวเรือนทั่วหน้ากัน อย่างไรก็ดี โดยที่ประชากรภายในมณฑลมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ที่ใหญ่กว่าประเทศ ไทย ดังนั้น มณฑลจึงต้องการแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติจำนวนมากโดยให้ความแรงค์วนกับ ประเทศในกลุ่ม NAFTA ก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากประเทศเม็กซิโก ส่วนแรงงานประเทศ



อื่น ๆ ที่หลังไหลเข้าไปทำงานในมณฑลนี้ด้วย ได้แก่ ฟิลิปปีนส์ จีน เอเชียใต้ ยุโรปตะวันออก และแรงงานจากประเทศไทย ซึ่งได้ทยอยเข้าทำงานในมณฑลนี้ตั้งแต่ปี 2548 โดยอาชีพที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ประกอบอยู่ได้แก่ ช่างก่อสร้าง แรงงานด้านการเกษตร พนักงานบริการในโรงแรม พนักงานประกอบอาหารไทย และคนดูแลเด็กและคนชรา และมณฑลได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ชั่วโมงละ 8.80 เหรียญแคนาดา ในขณะที่อัตราค่าจ้างประเภทกึ่งฝีมือ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างฟิต จะตกประมาณ ชั่วโมงละ 23 เหรียญแคนาดา

นอกจากนี้ มณฑลอัลเบอร์ตายังได้คาดการณ์ไว้ว่าภายในระยะอีก 10 ปีข้างหน้า มณฑลจะต้องการแรงงานอีกประมาณ 349,000 คน และในจำนวนนี้จะเป็นความต้องการแรงงานฝีมือจำนวน 77,000 คน โดยมีอาชีพที่ขาดแคลนในอันดับต้น ๆ ได้แก่ ผู้ตรวจการก่อสร้าง แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง แพทย์โดยทั่ว ๆ ไป เกษตรกร และพยาบาล เป็นต้น

อย่างไรก็ดีแม้ว่าการขยายตลาดแรงงานไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าถือได้ว่าเป็นโอกาสสำหรับแรงงานไทยอีกแห่งหนึ่งแต่ในโอกาสดังกล่าวยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกมากที่จำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไข การศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังเป็นระบบจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบายรวมถึงแนวปฏิบัติเพื่อก้าวเข้าไปสู่ตลาดแรงงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าได้อย่างมั่นคง

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานและอุปสงค์แรงงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า
- 1.2.2 เพื่อให้ทราบถึงตลาดแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติในมณฑลอัลเบอร์ต้า
- 1.2.3 เพื่อให้ทราบถึงวิธีการจ้างแรงงานชั่วคราวต่างชาติเข้าไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า
- 1.2.4 เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานของไทย
- 1.2.5 เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศและมณฑลอัลเบอร์ต้า
- 1.2.6 เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า
- 1.2.7 เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรและจะแก้ไขด้วยวิธีใดและมีข้อเสนอแนะอย่างไร

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

- 1.3.1 ศึกษาถึงข้อมูลและข้อสนเทศเกี่ยวกับตลาดแรงงานต่างชาติเฉพาะในมณฑลอัลเบอร์ต้า รวมถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของมณฑลในการนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในมณฑล
- 1.3.2 ศึกษาถึงกระบวนการและแนวปฏิบัติของภาครัฐและเอกชนไทยในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศ



1.3.3 ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไทยไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

1.3.4 ศึกษาถึงความต้องการแรงงานต่างชาติในอนาคตของมณฑลอัลเบอร์ต้า

#### 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

รายงานฉบับนี้มุ่งนำวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มาใช้ในการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ค้นคว้าจากข้อมูลทุติยภูมิ อันได้แก่ เอกสารอ้างอิง รายงานการวิจัย และเอกสารของราชการทั้งไทยและมณฑลอัลเบอร์ต้า และข้อมูลปฐมภูมิที่ได้รับจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลของผู้ศึกษาซึ่งได้รับจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานมากกว่า 4 ปี นำมาทำการวิเคราะห์ด้วยตัวแบบ SWOT ANALYSIS อันได้แก่ Strengths, Weaknesses, Opportunities และ Threats เพื่อหาข้อสรุปว่ากระบวนการนำแรงงานไทยไปขยายตลาดในมณฑลอัลเบอร์ต้า มีจุดอ่อน จุดแข็ง มีโอกาส และปัญหาอุปสรรคอย่างไร และแรงงานไทยจะมีโอกาสที่จะขยายตลาดไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าหรือไม่และหากมี ด้วยวิธีการใด

#### 1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา

1.5.1 เพื่อให้ได้ข้อสรุปถึงโอกาส ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการขยายตลาดแรงงานไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้า ประเทศแคนาดา

1.5.2 เพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขยายตลาดแรงงานไทยไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้า แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทย

1.5.3 เพื่อนำข้อมูลและแนวทางการขยายตลาดแรงงานของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับแนวทางการขยายตลาดแรงงานของไทย

1.5.4 เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยในต่างประเทศมีความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่น เพื่อปกป้องผลประโยชน์ ช่วยเหลือและดูแลซึ่งกันและกัน

1.5.5 เพื่อนำข้อเสนอแนะจากการศึกษาเป็นแนวทางในการขยายตลาดแรงงานไทยไปยังมณฑลอื่น ๆ อย่างเป็นระบบต่อไป



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นฐาน

สุมาลี ปิตยานนท์, 2545 ได้กล่าวถึงการย้ายถิ่นของประชาชนและแรงงานโดยทั่ว ๆ ไป ว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่มากมาย โดยสามารถจำแนกเป็น 2 ปัจจัยหลักคือปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

##### 2.1.1 ปัจจัยผลักดัน ที่มีสาเหตุต่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมีดังนี้

1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยประการแรกที่กระตุ้นให้คนไทยในเขตชนบทที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรอพยพออกจากถิ่นเดิมมุ่งไปทำงานในเมือง โดยสามารถแยกสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

- ปัญหาของสภาพทางการเกษตรกรรม เกษตรกรส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาธรรมชาติในการเพาะปลูก หากธรรมชาติไม่อำนวย การเพาะปลูกจะมีปัญหา ทำให้รายได้ไม่แน่นอน จึงเป็นแรงผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นฐานไปทำงานในเมืองมากขึ้น

- ปัญหาความบกพร่องของตลาด แม้รัฐบาลจะพยายามเข้าไปแทรกแซงปัญหาสินค้าเกษตรตกต่ำด้วยวิธีพยุงราคาและประกันราคา ซึ่งสามารถบรรเทาปัญหาได้ระดับหนึ่งแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดเพราะปริมาณเงินมีจำกัดทำให้ชาวนาผู้ผลิตข้าวมีแนวโน้มอพยพเข้าไปทำงานในเมืองเนื่องจากเชื่อว่างานในเมืองมีรายได้ดีกว่า

- ปัญหาหนี้สินทางการเกษตร ปัญหาหนี้สินมีสาเหตุมาจากปัจจัยทางการผลิต อาทิ ปุ๋ย ยา กำจัดศัตรูพืช ที่มีราคาเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ราคาสินค้าเกษตรกลับตกต่ำลง ทำให้เกษตรกรต้องมีปัญหาหนี้สินเพิ่มสูงขึ้นเป็นแรงผลักดันให้จำต้องอพยพย้ายถิ่นเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว

- ปัญหาการถือครองที่ดินทำกิน เกษตรกรส่วนใหญ่มีที่ดินทำกินน้อยไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร บางรายไม่มีที่ดินเป็นของตนเองจำต้องเช่าที่ดินเพื่อทำการเกษตร บางรายทำการบุกรุกเข้าไปทำกินในเขตหวงห้ามมักเกิดปัญหากับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองเนื่อง ๆ ปัญหาการถือครองที่ดินจึงเป็นแรงผลักดันประการหนึ่งที่ส่งผลให้ชาวนาอพยพเข้าทำงานเมือง

- ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและความอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรมักปลูกพืชชนิดเดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานาน ทำให้ที่ดินขาดธาตุอาหารที่จำเป็นบางชนิดสำหรับพืช มีผลให้ได้ผลผลิตจำนวนน้อย ทำให้แรงงานการเกษตรจำต้องเข้าไปหางานทำในเขตเมือง

##### 2) ปัจจัยจากคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่



- การห่างไกลจากการคมนาคมขนส่ง การคมนาคมทั้งที่สะดวกและไม่สะดวกต่างก็เป็นปัจจัยผลักดันให้คนในชนบทเกิดการย้ายถิ่นได้เช่นเดียวกัน กล่าวคือ การคมนาคมที่ไม่สะดวกมีผลให้ราคาต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น เกษตรกรมีรายได้น้อย จำต้องอพยพไปหางานทำที่อื่น ในขณะที่การคมนาคมสะดวกก็เป็นปัจจัยผลักดันให้ชาวชนบทย้ายถิ่นได้ง่ายขึ้นเช่นเดียว

- ความหวาดกลัวจากโจรผู้ร้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัญหาเรื่องผู้ก่อการร้าย ทำให้ประชาชนเกิดหวาดกลัว จึงนับเป็นแรงผลักดันให้ประชาชนบางครอบครัวย้ายถิ่นฐานไปพำนักที่อื่นที่ปลอดภัยกว่า

### 2.1.2 ปัจจัยดึงดูด ที่มีผลต่อการย้ายถิ่นฐาน แบ่งเป็นสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

- การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่ชักชวนจะบอกกล่าวถึงโอกาสในการทำงานในท้องถิ่นอื่นที่ดีกว่า จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เคลื่อนย้ายตาม

- การให้บริการทางสังคมที่ก้าวหน้า ในเมืองใหญ่ ๆ มีบริการด้านต่าง ๆ ที่ก้าวหน้ากว่าในชนบทโดยเฉพาะยังด้านการศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ดึงดูดให้ประชากรย้ายถิ่นฐานไปอยู่ในเมืองที่มีบริการที่ดีกว่า

- สภาพเศรษฐกิจในเขตเมือง ในเขตเมืองที่มีทั้งอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการที่ดีกว่า นับเป็นแรงดึงดูดที่สำคัญในการย้ายถิ่นฐานของประชากร เพราะสามารถหางานทำได้ง่ายแม้ว่าจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือทักษะ

- ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง โดยที่อัตราค่าจ้างในเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จะสูงกว่าภาคอื่น ๆ จึงเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานย้ายถิ่นไปสู่เขตเมืองที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า

- ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ชาวชนบทหลังไหลเข้าไปทำงานในเขตเมืองเนื่องจากภาคการเกษตรมีรายได้ต่ำ ในขณะที่ภาคนอกการเกษตรได้รับค่าจ้างที่ดีกว่า มีรายได้ประจำและมั่นคงกว่าอาชีพเดิม

- ความต้องการเครื่องอุปโภค และความอยากรู้อยากเห็นในเมืองหลวง ทั้งความต้องการในเครื่องอุปโภคและความอยากรู้อยากเห็นเมืองหลวงต่างก็เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ดึงดูดให้ประชาชนในชนบทย้ายถิ่นไปยังเมืองหลวงเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาแล้ว

## 2.2 ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Lee

อรรถชัย ชัยญาณ, 2545 ได้กล่าวถึง Lee ที่ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่นฐานโดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า การย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปยังที่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ จะต้องมีความสาเหตุมาจากความต้องการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการ



เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันและปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

1. การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ต้นทุนการผลิตสูง หรือมีอุปสรรคในการผลิต
2. ไม่สามารถหางานในอาณานิคมได้
3. เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ
4. ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องมาจากสิทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ
5. เกิดความเบื่อหน่ายต่อชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม
6. ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

1. โอกาสที่จะได้ทำงานมีสูงหรือมีโอกาสในการเลือกอาชีพได้มาก
2. โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตนเองและครอบครัวสูง
3. ความดึงดูดในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค และการคมนาคม
4. การย้ายติดตามระหว่างสามี – ภรรยา หรือบิดา มารดา บุตร เป็นต้น

## 2.3 กรอบการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS

ในการศึกษาเรื่องนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาเรื่องปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนและบั่นทอนโอกาสในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า จำต้องมีแนวคิดทฤษฎีมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง SWOT ANALYSIS กล่าวคือ

2.3.1 Strengths จุดแข็ง เป็นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในถึงศักยภาพของแรงงานไทยว่ามีคุณลักษณะพิเศษอันเป็นจุดแข็งภายในประการใดบ้างและมีปัจจัยภายในประการใดบ้างที่ให้การสนับสนุนจุดแข็งของแรงงานไทย

2.3.2 Weaknesses จุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในถึงจุดด้อยของแรงงานไทยในอันที่จะเป็นอุปสรรคต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้า

2.3.3 Opportunities โอกาส เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกอันเป็นปัจจัยสนับสนุนและเอื้ออำนวยให้แรงงานไทยมีโอกาสเดินทางไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้า

2.3.4 Threats ภาวะคุกคาม เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก อันจะเป็นอุปสรรคในอันที่จะบั่นทอนโอกาสการไปทำงานของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า







## บทที่ 3

### ผลการศึกษา

แคนาดาเป็นประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก มีพื้นที่กว้างใหญ่ที่มีอากาศหนาวเย็นเกือบตลอดทั้งปี แต่มีประชากรน้อยและขาดแคลนแรงงานฝีมือ แรงงานที่พูดภาษาอังกฤษจะมีโอกาสหางานทำได้ง่ายกว่า และจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าแรงงานที่ไม่ค่อยสันทัดในภาษาอังกฤษ สำหรับแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานชั่วคราว จะต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยไม่ลักลอบทำงานที่ไม่ได้รับอนุญาตและไม่เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต หากฝ่าฝืนจะถูกส่งตัวกลับโดยไม่มีข้อยกเว้น นอกจากนี้ แคนดายังเป็นประเทศที่มีฤดูหนาวยาวนาน อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ - 10 ถึง - 15 องศาเซลเซียส แรงงานจึงต้องรู้จักวิธีการปรับตัวให้เข้ากับท้องถิ่น อาทิ ใส่เสื้อผ้าให้อบอุ่นและเลือกรับประทานอาหารที่ให้พลังงานสูง แรงงานต่างชาติจะได้รับการปกป้องสิทธิตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงาน เช่น การได้รับสิทธิรักษาพยาบาลฟรี สิทธิในการได้รับคำปรึกษาทางกฎหมายและการมีทนายโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเมื่อมีคดีความ อย่างไรก็ดี คนงานจะต้องเสียภาษีรายได้ และการเสียค่าประกันสังคมตลอดจนเบี้ยบำนาญด้วย

อนึ่ง โดยที่ผู้ศึกษารับราชการอยู่ที่สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ มาตั้งแต่ปี 2549 จนถึงปัจจุบันและมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในเขตอาณาซึ่งรวมถึงมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ามณฑลอัลเบอร์ต้าเป็นมณฑลหนึ่งในประเทศแคนาดาที่มีศักยภาพในการรองรับแรงงานไทยในอนาคตเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาเรื่องโอกาสในการขยายตลาดแรงงานไทยไปยังมณฑลนี้อย่างจริงจังและเป็นระบบจะยังประโยชน์แก่แรงงานไทยผู้สนใจเดินทางไปทำงานยังมณฑลนี้หรือมณฑลอื่น ๆ ในประเทศแคนาดาต่อไป

#### 3.1 สถานการณ์ตลาดแรงงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแคนาดา (Statistic Canada) ถึงสถานะการจ้างงานในปี 2009 ของมณฑลอัลเบอร์ต้า มีการจ้างงานจำนวน 1,988,100 ตำแหน่ง ลดลงจากปี 2008 จำนวน 25,200 ตำแหน่ง ในขณะที่ทั้งปีประเทศแคนาดามีการจ้างงานในปี 2009 รวม 16,848,900 ตำแหน่ง การจ้างงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าลดลง ร้อยละ 1.3 เมื่อเปรียบเทียบกับการจ้างงานในปี 2008 นับเป็นการจ้างงานที่ลดลงเป็นครั้งแรกนับตั้งแต่ปี 1993 อย่างไรก็ดี การจ้างงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า ยังคงมีอัตราการจ้างงานสูงสุดในประเทศแคนาดา กล่าวคือคิดเป็นร้อยละ 69.4 นับตั้งแต่ปี 1976 เป็น



ต้นมา โดยแบ่งเป็นแรงงานชายร้อยละ 74.5 และแรงงานหญิงร้อยละ 64.1 ในขณะที่อัตราการจ้างงานเฉลี่ยของทั้งประเทศอยู่ที่ ร้อยละ 61.7

ในจำนวนการจ้างงานของมณฑลดังกล่าวมาแล้ว แรงงานชายที่มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี มีอัตราการจ้างงานสูงสุดถึงร้อยละ 90.5 ในขณะที่แรงงานหญิงที่มีอายุระหว่าง 45 - 49 ปี มีอัตราการจ้างงานสูงสุดร้อยละ 82.2

ในส่วนของอัตราการว่างงานของมณฑลอัลเบอร์ต้านั้น ในปี 2009 มณฑลอัลเบอร์ต้านี้มีอัตราการว่างงานร้อยละ 6.6 นับเป็นมณฑลที่มีอัตราการจ้างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับที่สามของประเทศแคนาดา รองจากมณฑลซัสคัตเชวันและมณฑลมานิโตบา ที่มีอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 4.8 และร้อยละ 5.1 ตามลำดับ อัตราการว่างงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าในปี 2009 ที่ร้อยละ 6.6 นับเป็นอัตราการว่างงานที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานของทั้งประเทศที่มีอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 8.3

อย่างไรก็ดี อัตราการว่างงานของมณฑลอัลเบอร์ต้าในปี 2009 นับว่ามีอัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมา ๆ มา กล่าวคืออัตราการว่างงานของมณฑลในปี 2005-2008 มีอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 3.9 3.4 3.5 และ 3.6 ตามลำดับ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำเมื่อปี 2008 โดยเขตเศรษฐกิจของมณฑลทั้ง 8 เขตเศรษฐกิจได้รับผลกระทบทั้งหมดยกเว้นเขตแบมพี แจสเปอร์และเทือกเขาร็อกกี ที่อัตราการจ้างงานยังไม่เปลี่ยนแปลง โดยเขต Red Deer ลดลง 800 คน เขต Athabasca - Grande Prairie - Peace River ลดลง 1,300 คน เขต Wood Buffalo - Cold Lake 1,400 คน เขต Lethbridge - Medicine Hat 2,200 คน Camrose – Drumheller 5,700 คน เขต Edmonton 5,900 คน และเขต Calgary 8,000 คน

### 3.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติในมณฑลอัลเบอร์ต้า

โปรแกรมแรงงานชั่วคราวต่างชาติ (Temporary Foreign Worker Program) ของประเทศแคนาดา เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยในขั้นต้นมุ่งไปยังกลุ่มนักวิชาการ นักบริหารธุรกิจ และวิศวกร หรือนักหนึ่งมุ่งไปยังผู้ที่มีทักษะพิเศษที่ประเทศแคนาดาขาดแคลน อย่างไรก็ตามนายจ้างแคนาดาต้องการแรงงานต่างชาติในระดับที่ต่ำกว่า เพื่อนำเข้ามาสู่ภาคธุรกิจน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ และภาคการก่อสร้าง และทันทีที่รัฐบาลกลางได้นำเสนอโครงการนำร่องเพื่อจ้างแรงงานต่างชาติในอาชีพที่ต้องการทักษะในระดับที่ต่ำลงมา เมื่อเดือนกรกฎาคม 2002 เป็นสาเหตุให้จำนวนแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ในระหว่างปี ค.ศ. 2002 – 2008 จำนวนแรงงานชั่วคราวต่างชาติ (temporary foreign workers) ในประเทศแคนาดาเพิ่มขึ้นร้อยละ 148 จากจำนวน 101,259 คน เป็น 251,235 คน โดย



จำนวนแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติได้เพิ่มขึ้นในทุกมณฑลในแคนาดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันตกของแคนาดาอันมีมณฑลอัลเบอร์ต้าเป็นแหล่งดึงดูดแรงงานต่างชาติที่สำคัญ โดยมีจำนวนแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นในระหว่างปี ค.ศ. 2004 – 2008 ประมาณร้อยละ 338 จาก 13,167 คน เป็น 57,707 คน จึงอาจกล่าวได้ว่า ก่อนภาวะเศรษฐกิจตกต่ำประมาณปลายปี 2008 มณฑลอัลเบอร์ต้ามีแรงงานชาวต่างชาติอยู่แล้ว ประมาณ 60,000 คน

ในการนำแรงงานชั่วคราวต่างชาติเข้าทำงานในมณฑล บริษัทนายจ้างจะเป็นผู้ขอ Labour Market Opinion (LMO) จากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะ (Human Resource Development) เพื่อนำมาใช้เป็นเอกสารรับรองแสดงถึงความจำเป็นในการนำแรงงานต่างชาติชั่วคราวเข้าทำงาน และใช้เป็นหลักฐานสำหรับกระทรวงการเข้าเมืองแคนาดาเพื่อพิจารณาอนุญาตให้เข้าเมืองและการออกใบอนุญาตทำงานให้ต่อไป

จากข้อมูลของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะ(Human Resource and Skill Development) ปี 2008 ได้ระบุกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อันดับ 1 ถึง 10 ในมณฑลอัลเบอร์ต้า ที่นายจ้างได้รับอนุมัติ Labour Market Opinion (LMO) เพื่อจ้างแรงงานชั่วคราวต่างชาติ ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มอาชีพอันดับ 1 ถึง 10ในมณฑลอัลเบอร์ต้าที่นายจ้างได้รับอนุมัติ LMO

| NOC Code | Occupational Group  | Number | Rank |
|----------|---|--------|------|
| 6641     | Food Counter Attendant, Kitchen Helper and Related Occupation | 11,608 | (1)  |
| 6474     | Babysitters   | 5,981  | (2)  |
| 6661     | Light Duty Cleaners   | 4,447  | (3)  |
| 6242     | Cooks   | 3,848  | (4)  |
| 7611     | Construction Trades Helpers and Labourers                     | 3,634  | (5)  |
| 9619     | Other Labourers in Processing, Manufacturing and Utilities    | 2,471  | (6)  |



| NOC Code | Occupational Group  | Number | Rank |
|----------|---|--------|------|
| 6453     | Food and Beverage Servers                                 | 2,334  | (7)  |
| 9617     | Labourers in Food, Beverage and Tobacco Processing        | 1,870  | (8)  |
| 7271     | Carpenters  | 1,761  | (9)  |
| 7252     | Steamfitters, Pipefitters and Sprinkler System Installers | 1,742  | (10) |

นอกจากนี้ จำนวน Labour Market Opinion (LMO) ที่กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะ (Human Resource and Skill Development Canada - HRSDC) มณฑลอัลเบอร์ต้า ออกให้แก่ นายจ้างที่ต้องการแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติ ในอาชีพนักบริหารและระดับเฉพาะ (Management Occupation and Skill Level (A – D) ) มีดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน LMO ที่กระทรวง HRSDC ออกให้แก่ นายจ้างที่จ้างนักบริหารและทักษะเฉพาะ

| Management Occupations and Skill Level (A- D) | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   |
|---|--------|--------|--------|--------|
| O- Management Occupations                     | 277    | 382    | 434    | 759    |
| A- Professionals                              | 1,861  | 2,240  | 2,113  | 2,924  |
| B-Skilled and Technical                       | 3,441  | 6,642  | 11,768 | 19,780 |
| C-Intermediate and Clerical                   | 3,828  | 5,873  | 11,835 | 18,131 |
| D-Elemental and Labourers                     | 812    | 4,385  | 15,235 | 30,454 |
| Alberta - Total                               | 10,219 | 19,522 | 41,485 | 72,048 |

3.3 อุปสงค์ (Demand) แรงงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า

มณฑลอัลเบอร์ต้า เป็นมณฑลหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในช่วงปลายปี 2008 เช่นเดียวกับกับมณฑลอื่น ๆ ในประเทศแคนาดา โดยอัตราการว่างงานเมื่อเดือนธันวาคม 2009 อยู่ที่ร้อยละ 6.7 รัฐบาลมณฑลอัลเบอร์ต้าจึงได้ลดการจ้างงานชาวต่างชาติลงเพื่อ



มุ่งเก็บตำแหน่งงานไว้ให้คนในมณฑล อย่างไรก็ดี รัฐบาลมณฑลคาดการณ์ไว้ว่า เศรษฐกิจของมณฑลจะฟื้นตัวในช่วงระยะเวลาอันใกล้และความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของมณฑลจะเพิ่มสูงขึ้น และรัฐบาลมณฑลตั้งเป้าไว้ว่า ภายใน 10 ปี ข้างหน้า ตลาดแรงงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าจะต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นประมาณ 349,000 คน และในจำนวนนี้จะเป็นแรงงานฝีมือที่ขาดแคลนประมาณ 77,000 คน โดยอาชีพแรงงานฝีมือที่ขาดแคลนในระดับแรก ๆ ในอีก 10 ปีข้างหน้าและที่นายจ้างในมณฑลอัลเบอร์ต้าประสบภาวะขาดแคลนแรงงานในปี 2009 ดังความละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค

### 3.4 วิธีการจ้างแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติเพื่อทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า

โปรแกรมแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติ (Temporary Foreign Worker Program) มณฑลอัลเบอร์ต้าอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานแคนาดา 2 กระทรวงคือ กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะ (Human Resources and Skill Development Canada - HRSDC) และ Citizenship and Immigration Canada (CIC) และในการที่นายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานชั่วคราวในสถานประกอบการของแต่ละรายนายจ้างจะต้องได้รับ Labour Market Opinion (LMO) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะ เสียก่อนว่าสถานที่ประกอบการของนายจ้างมีความจำเป็นที่จะจ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในสถานประกอบการจริง ๆ โดยนายจ้างมีกระบวนการในการยื่นขอ LMO ดังนี้

#### 3.4.1 การรวบรวมข้อมูล

##### 1) การยืนยันหน้าที่และระดับทักษะของตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานที่จะมอบแก่คนงานต่างชาติจะต้องเป็นตำแหน่งที่สำนักงานจำแนกอาชีพแห่งชาติ (National Occupational Classification – NOC) ได้ให้นิยามระดับทักษะไว้ก่อนแล้ว หน่วยนี้เป็นหน่วยงานที่ให้คำนิยามระดับทักษะของงานทุกอาชีพในแคนาดา อาชีพ NOC ประเภททักษะฝีมือ (O, A&B) จะได้แก่ระดับผู้บริหาร ระดับวิชาชีพ หรือระดับเทคนิค และ NOC ระดับกึ่งฝีมือ (C&D) โดย HRSDC จะใช้มาตรฐานของ NOC จำแนกประเภทของงานที่จะมอบหมายให้คนงานต่างชาติปฏิบัติ

##### 2) การตรวจสอบว่าตำแหน่งที่ต้องการจ้างต้องการประกาศนียบัตรหรือทะเบียนหรือไม่

ในมณฑลอัลเบอร์ตามีบางอาชีพที่จำเป็นจะต้องมีทะเบียนหรือจำเป็นจะต้องผ่านการสอบเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักบัญชี อาชีพแพทย์ วิศวกร นักจิตวิทยาและนักกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งนายจ้างจะต้องประสานกับบุคคลต่างชาติที่จะว่าจ้างเพื่อเข้า



รับการประเมินหรือทดสอบ ในสาขาวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นเอกสารประกอบการยื่นต่อ HRSDC ต่อไป

#### 3.4.2 Labour Market Opinion (LMO)

LMO จะเป็นเอกสารที่ HRSDC ออกให้แก่นายจ้างซึ่งระบุถึงตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน เงื่อนไขการจ้าง เช่น อัตราค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา (หากมี) ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การได้รับ LMO มิได้หมายความว่าแรงงานต่างชาติจะเข้าไปทำงานในมณฑลได้โดยอัตโนมัติ แต่แรงงานต่างชาติจำเป็นต้องได้รับการอนุญาตให้เข้าเมืองและใบอนุญาตทำงาน จาก CIC ก่อนด้วย

##### 1) การยื่นขอ LMO

นายจ้างยื่นแบบฟอร์มพร้อมเอกสารสนับสนุนต่อ HRSDC ซึ่งในแบบฟอร์มจะประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ อาทิ ธุรกิจของนายจ้าง ตำแหน่งที่จะจ้างแรงงานต่างชาติ ค่าจ้าง ระยะเวลาที่จะจ้าง ลักษณะของงาน และคุณสมบัติแรงงานที่ต้องการ รวมทั้งรายละเอียดของแรงงานที่ต้องการ และในการยื่นแบบฟอร์ม นายจ้างจะต้องยื่นเอกสารประกอบอันได้แก่เอกสารที่พิสูจน์ว่านายจ้างได้ตีตลาดแรงงานท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพยายามจ้างแรงงานคนแคนาดาในตำแหน่งที่ต้องการแต่ไม่มีคนแคนาดาสนใจในตำแหน่งที่ต้องการจ้าง และในกรณีที่นายจ้างยังไม่มีรายชื่อแรงงานที่จะขอจ้าง HRSDC จะออกเอกสาร “Pre-Approval” ให้ไปก่อน และเมื่อนายจ้างมีรายชื่อแรงงานต่างชาติที่จะจ้างแล้วจึงจัดส่งรายชื่อไปยัง HRSDC ซึ่ง HRSDC จะออก LMO ให้ต่อไป

##### 2) การประเมินการยื่นขอ LMO

HRSDC จะใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งงานมีอยู่จริงหรือไม่ ค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงานสามารถเปรียบเทียบได้กับตำแหน่งงานอย่างเดียวกันที่คนแคนาดาทำอยู่หรือไม่ และนายจ้างได้ใช้ความพยายามอย่างสมเหตุสมผลหรือไม่ในการที่จะทำการจ้างหรือฝึกฝนคนแคนาดาเพื่อบรรจุลงในตำแหน่งดังกล่าว นอกจากนี้ การว่าจ้างแรงงานต่างชาติจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานแคนาดาหรือไม่

#### 3.4.3 การจ้างแรงงานต่างชาติประเภทกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Occupations)

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานชาวต่างชาติสำหรับอาชีพที่ใช้ทักษะกึ่งฝีมือ (NOC skill level C&D) นายจ้างจะต้องตกลงต่อเงื่อนไขเพิ่มเติมก่อนการได้มาซึ่ง LMO อาทิ นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าโดยสารเครื่องบินไป-กลับแก่ลูกจ้าง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ จนกว่าลูกจ้างได้รับการประกันสุขภาพจากมณฑล และการช่วยลูกจ้างในการหาที่พักที่เหมาะสม และอยู่ในอัตราพอสมควร



#### 3.4.4 ตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นจะต้องขอ LMO

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว การขอจ้างแรงงานชาวต่างชาติในประเทศแคนาดา นายจ้างจำเป็นต้องยื่นขอ LMO จาก HRSDC อย่างไรก็ตาม บางตำแหน่งงานได้รับการยกเว้นไม่จำเป็นต้องมี LMO ซึ่งหมายความว่าแรงงานต่างชาติสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้โดยไม่จำเป็นต้องมี LMO ใช้เป็นหลักฐานประกอบ อันได้แก่แรงงานต่างชาติที่ทำการว่าจ้างภายใต้ความตกลงระหว่างประเทศ การว่าจ้างแรงงานภายใต้ความตกลงดังกล่าวนี้ ทำให้แรงงานต่างชาติมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างแคนาดากับประเทศคู่สัญญา อาทิ ภายใต้ความตกลง North America Free Trade Agreement (NAFTA) ประชาชนชาวเม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา ได้รับการยกเว้น LMO ในบางสาขาวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังมีทางเลือกอื่น ๆ อาทิ ภายใต้ International Youth Program ของรัฐบาลกลาง ประเทศที่ลงนามในความตกลงกับรัฐบาลแคนาดา สามารถส่งเยาวชนเข้าไปทดลองงานในประเทศแคนาดาได้ โดยไม่ต้องขอ LMO จาก HRSDC

#### 3.4.5 การขอใบอนุญาตทำงาน

ใบอนุญาตทำงานเป็นเอกสารที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศแคนาดาได้ และเป็นความรับผิดชอบของแรงงานต่างชาติในการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน โดยในทันทีที่นายจ้างได้รับ LMO แล้ว จะต้องจัดส่งสำเนา LMO และเอกสารยืนยันการว่าจ้างไปยังลูกจ้าง ซึ่งเอกสารเหล่านี้จะใช้สำหรับการยื่นขอใบอนุญาตทำงานและหากเป็นการว่าจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ นายจ้างจำเป็นต้องจัดทำสัญญาว่าจ้างแนบไปด้วย และเมื่อลูกจ้างได้รับเอกสารต่าง ๆ ครบถ้วนแล้ว จะทำการยื่นแบบคำขอใบอนุญาตทำงานต่อ Citizenship and Immigration Canada (CIC) ซึ่งตามปกติจะยื่นที่สำนักงาน CIC ที่ประจำสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลแคนาดา ประจำประเทศต่าง ๆ และในบางกรณี แรงงานต่างชาติสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานได้ที่สนามบินที่เดินทางไปถึงด้วย

แรงงานต่างชาติมีหน้าที่ในการพิสูจน์ต่อเจ้าหน้าที่คนเข้าเมืองแคนาดาให้ได้ว่าตนเองมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและผ่านการตรวจสุขภาพ ประวัติอาชญากรรมและความปลอดภัย เพื่อประกอบการตัดสินใจของ CIC ซึ่งเป็นหน่วยแห่งเดียวที่เป็นผู้ตัดสินใจว่าแรงงานผู้ใดจะได้รับใบอนุญาตทำงานหรือไม่ รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการจัดส่งแรงงานไปยังแคนาดาและมณฑลอัลเบอร์ตาต่างปรากฏในภาคผนวก ข

### 3.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติถึงโครงสร้างกำลังแรงงานของไทยเมื่อเดือนมกราคม 2553 พบว่าไทยมีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 53.17 ล้านคน และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 37.80 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.1 ของประชากร (ชายร้อยละ 79.9



และหญิงร้อยละ 62.8) เป็นผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน 15.37 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.9 (ชายร้อยละ 20.1 และหญิงร้อยละ 37.2) และในจำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้มีงานทำ คิดเป็นจำนวน 37.04 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 98.00 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (ชายร้อยละ 98.1 และหญิงร้อยละ 98.9)
  2. ผู้ว่างงาน หมายถึงผู้ไม่มีงานทำและพร้อมที่จะทำงาน มีจำนวน 5.3 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.4 (ชายร้อยละ 1.4 และหญิงร้อยละ 1.4)
  3. ผู้ที่รอฤดูกาล หมายถึงผู้ที่ไม่ได้ทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากจะรอทำงานในฤดูกาลต่อไป มีจำนวน 2.3 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 0.4 (ชายร้อยละ 0.5 และหญิงร้อยละ 0.7)
- ดังตารางจำแนกสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางจำแนกสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป หน่วย : ล้านคน

| สถานภาพแรงงาน           | ม.ค.52 | ก.พ.52 | มี.ค.52 | ธ.ค.52 | ม.ค. 53 | ชาย   | หญิง  |
|-------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|-------|-------|
| ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป | 52.5   | 52.57  | 52.62   | 53.12  | 53.1    | 25.84 | 27.33 |
| 1. กำลังแรงงาน          |        |        |         |        |         |       |       |
| 1.1 ผู้มีงานทำ          | 37.3   | 37.38  | 37.58   | 38.95  | 37.80   | 20.64 | 17.16 |
| 1.2 ผู้ว่างงาน          | 36.20  | 36.67  | 36.57   | 38.54  | 37.04   | 20.25 | 16.79 |
| 1.3 ผู้รอฤดูกาล         | 0.88   | 0.71   | 0.71    | 0.35   | 0.53    | 0.29  | 0.24  |
|                         | 0.22   | 0.20   | 0.30    | 0.06   | 0.23    | 0.10  | 0.13  |
| 2.ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน | 15.21  | 14.98  | 15.04   | 14.17  | 15.37   | 5.20  | 10.17 |
| อัตราการว่างงาน         | 2.4    | 1.9    | 1.9     | 0.9    | 1.4     | 1.4   | 1.4   |

หมายเหตุ : อัตราการว่างงาน =  $\frac{\text{ผู้ว่างงาน}}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}} \times 100$

จากตารางข้างต้นจะพบว่าในเดือนมกราคม 2553 จำนวนผู้ว่างงานมีประมาณ 5.3 แสนคน แบ่งเป็นชาย 2.89 แสนคน และเป็นหญิง 2.41 แสนคน คิดเป็นอัตราว่างงานร้อยละ 1.4 ทั้งชายและหญิง และถ้าพิจารณาเปรียบเทียบกับระยะเวลาเดียวกันกับปี 2552 จะเห็นว่าจำนวนผู้ว่างงานลดลง 3.5 แสนคน อย่างไรก็ดี แม้ว่าอัตราการว่างงานในเดือนมกราคม 2553 จะค่อนข้างต่ำ คือร้อยละ 1.4 แต่เมื่อคิดเป็นจำนวนผู้ว่างงานแล้วมีถึง 5.3 แสนคน จำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ



อย่างยิ่ง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอันได้แก่บริษัทจัดหางาน ที่จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน จักได้จัดหาตำแหน่งงานให้ผู้ว่างงานจำนวนดังกล่าว ทั้ง ตำแหน่งงานภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งการจัดหาตำแหน่งงานในต่างประเทศนั้น ผู้ศึกษา เห็นว่ามณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา เป็นตลาดแรงงานต่างชาติที่มีศักยภาพแห่งหนึ่งที่น่าจะเป็นโอกาสสำหรับแรงงานไทยในอนาคต

### 3.6 กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศ และมณฑลอัลเบอร์ตา

ในการควบคุมดูแลให้การเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศรวมทั้งมณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ของคนหางาน ตลอดจนการดำเนินการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นไปโดย ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งให้ความคุ้มครองช่วยเหลือและ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดการไปทำงานต่างประเทศ 5 วิธี ดังนี้

#### 3.6.1 รัฐจัดส่ง

โดยรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในต่างประเทศที่ต้องการแรงงาน เพื่อไปทำงานแต่ไม่อาจเข้ามาหาคนงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของ พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 50 ที่ห้ามไม่ให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทน นายจ้างทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทย เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อ ให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้ เพื่อแทรกแซงตลาดแรงงานไม่ให้มีการ เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานสูงเกินกว่าข้อกำหนด และเพื่อเป็นทางเลือก ให้กับแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศได้โดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะเท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม ใน กรณีมณฑลอัลเบอร์ตาเท่าที่ผ่านมา แทบจะไม่มีการจัดส่งแรงงานไทยโดยรัฐไปทำงานยังมณฑล ดังกล่าวเลย

#### 3.6.2 บริษัทจัดหางานจัดส่ง

บริษัทจัดหางานที่จะจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน จัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) และเมื่อบริษัทจัดหางานติดต่อหาตำแหน่งงานได้แล้ว ใน ขั้นตอนการเตรียมคนงานจะต้องขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้า ซึ่ง ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน จะต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เพื่อ



ลดบทบาทสายหน้าจัดหางานเถื่อน และเพื่อรวบรวมข้อมูลสถิติที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้อง

ในการพิจารณาอนุญาตให้จัดส่ง กรมการจัดหางานจะอนุญาตให้ไปทำงานกับนายจ้างที่ให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คนหางานที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบฝีมือที่ได้รับอนุญาตถูกต้อง และจะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพจากสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กรมการจัดหางานกำหนด นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานต้องนำคนงานเข้าอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงานตลอดจนสภาพการจ้างงานก่อนการเดินทางด้วย

ในกรณีของมณฑลอัลเบอร์ต้า การจัดส่งคนจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานในประเทศไทยเป็นการจัดส่งคนหางานที่มีจำนวนมากที่สุด โดยบริษัทจัดหางานในประเทศไทยจะประสานกับบริษัทจัดหางานในมณฑลอัลเบอร์ต้าเพื่อประสานต่อไปยังบริษัทจ้างที่ต้องคนงานไทย ทั้งนี้บริษัทจัดหางานแคนาดาจะเป็นผู้ดำเนินการต่าง ๆ ให้แก่บริษัทนายจ้างตั้งแต่กระบวนการประกาศตามสื่อต่างๆ เพื่อรับคนงานแคนาดา การยื่นขอ LMO การขอรับรองเอกสารและรับรองสถานะนายจ้างจากสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย รวมทั้งการจัดส่งเอกสารที่ได้รับการรับรองมายังกรมการจัดหางานเพื่อขอรับใบอนุญาตให้เดินทางไปทำงานยังประเทศแคนาดาต่อไป

### 3.6.3 นายจ้างนำลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างผู้มีความประสงค์ดังกล่าว จะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานเพื่อพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งนายจ้างประมุขงานได้หรือมีสาขากิจการอยู่ สำหรับการนำลูกจ้างประเภทนี้ไปทำงานในประเทศแคนาดา มีเพียง 1 ครั้ง คือบริษัท Bilfinger Berger (Thailand) ได้นำแรงงานก่อสร้างไทย ประมาณ 50 คน ไปทำงานก่อสร้างสะพานที่บริษัทประมุขได้ที่เมืองแวนคูเวอร์ เมื่อปี 2550

### 3.6.4 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

กรณีส่งไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน จะต้องแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน แต่หากเกินกว่า 45 วัน ต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมายการส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดไม่ได้ กรณีนี้ ยังไม่มีบริษัทใดในประเทศไทยจัดส่งลูกจ้างไปยังงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าแต่อย่างใด

### 3.6.5 คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

กรณีนี้ เป็นการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศโดยการแนะนำของเพื่อนฝูงญาติมิตรที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศอยู่ก่อนแล้ว รวมทั้งกรณีที่คนงานครบสัญญาจ้างในปีแรกแล้วเดินทางมาพักผ่อนหรือเดินทางกลับมาประเทศไทยตามช่วงเวลาที่ยังการต่างประเทศที่ไปทำงานกำหนด และ



ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีก คนงานต้องแจ้งการเดินทางด้วยตนเองต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ก่อนการเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

สำหรับกรณีการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองนี้ ในระยะหลัง ๆ นี้ ได้มีคนงานเดินทางด้วยตนเองไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้าเพิ่มขึ้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากทางการแคนาดาเข้มงวดกับการจัดคนงานด้วยบริษัทจัดหางานในประเทศไทยเพราะมีข่าวคราวการเรียกเก็บค่าหัวสูงมาก รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของไทยดังปรากฏในภาคผนวก ข

### 3.7 สถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า

แรงงานไทยได้ทยอยเดินทางไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้ามาตั้งแต่ประมาณปี 2549 โดยส่วนใหญ่เป็นการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานในประเทศไทยที่ได้ประสานกับบริษัทจัดหางานในมณฑลอัลเบอร์ต้า แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการเกษตร ทำงานใน greenhouse และฟาร์มเห็ด ทางภาคใต้ของมณฑลอัลเบอร์ต้า ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในเมือง Redcliff เมือง Lethbridge เมือง Medicine Hat และเมือง Red Deer โดยลักษณะของงานได้แก่ การเก็บเห็ดและเก็บผักผลไม้ตามฤดูกาล นอกจากแรงงานด้านการเกษตรแล้ว แรงงานไทยยังทำงานในเมืองใหญ่ ๆ ในมณฑลอัลเบอร์ต้า อาทิ เมืองเอดมันตันและเมืองคัลการี โดยทำงานก่อสร้าง งานช่าง งานด้านบริการตามโรงแรมต่าง ๆ รวมทั้งอาชีพประกอบอาหารตามภัตตาคารอาหารไทย และร้านอาหารของโรงแรม และนับจนถึงปัจจุบัน (ปี 2553) จะมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในมณฑลอัลเบอร์ต้าประมาณกว่า 1,000 คน ในสถานที่ทำงานประมาณ 74 แห่ง ดังรายนามสถานประกอบการในมณฑลบริติชโคลัมเบียและมณฑลอัลเบอร์ต้าที่ว่าจ้างแรงงานไทย ที่ปรากฏในภาคผนวก ก.

อย่างไรก็ดี จำนวนแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้ายังน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่เดินทางไปจากประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะประเทศฟิลิปปินส์ที่มีแรงงานเข้าไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าจำนวนหลายหมื่นคน รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานไทยในแคนาดาและมณฑลอัลเบอร์ต้าดังปรากฏในภาคผนวก ข

### 3.8 การวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย SWOT ANALYSIS

#### 3.8.1 จุดแข็ง (Strengths) ของแรงงานไทย

ไม่ว่าแรงงานไทยจะไปทำงานในตำแหน่งใดในมณฑลอัลเบอร์ต้า อาทิ แรงงานด้านการเกษตร ช่างฝีมือ คนงานก่อสร้าง พนักงานประกอบอาหาร พนักงานบริการในโรงแรม และ



คนดูแลเด็กและคนชรา แรงงานดังกล่าวมานี้ เป็นแรงงานที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ แรงงานส่วนใหญ่ผ่านทำงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศมาแล้ว เมื่อไปทำงานกับนายจ้างใน มณฑลอัลเบอร์ต้าก็สามารถทำงานได้ดีเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงาน ทางด้านการเกษตร แรงงานก่อสร้าง และแรงงานในสาขาการให้บริการต่าง ๆ ซึ่งแรงงานไทยมี ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และยังมีคุณสมบัติพิเศษคือมีความขยันและอดทน เป็นที่ชื่นชอบของนายจ้าง โดยทุกครั้งที่มีโอกาสเดินทางไปเยี่ยมเยียนแรงงานไทยในเมืองต่าง ๆ ในมณฑล อัลเบอร์ต้าที่แรงงานไทยทำงานอยู่และได้พบปะหารือกับนายจ้าง ได้รับแจ้งว่าแรงงานไทยมีความ ขยันขันแข็งอดทนไม่เกียจงาน นอกจากนี้ยังเป็นแรงงานที่มีน้ำใจโอบอ้อมอารีชอบช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งนายจ้างแม้จะอยู่นอกเวลางานแล้วก็ตาม ซึ่งความมีน้ำใจดังกล่าวมานี้จะหาไม่ได้จากแรงงาน ที่ไปจากประเทศอื่น ๆ นอกจากนี้ แรงงานไทยมักไม่สร้างปัญหาในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ กับ นายจ้าง เช่นแรงงานต่างชาติอื่น ๆ อาทิ อินเดีย ฟิลิปปินส์ และเม็กซิกัน ซึ่งมักมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง เนื่อง ๆ อาทิ การเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สิทธิและสวัสดิการอื่น ๆ และด้วยกิตติศัพท์แรงงาน ไทยที่มีคุณสมบัติพิเศษดังกล่าวมาแล้ว จึงนับเป็นปัจจัยประการสำคัญให้นายจ้างในมณฑล อัลเบอร์ต้าชื่นชอบแรงงานไทย และต้องการที่จะทำการว่าจ้างแรงงานยิ่งกว่าแรงงานประเทศอื่น ๆ

นอกจากจากจุดแข็งของแรงงานไทยดังกล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยสนับสนุนจุดแข็งของ แรงงานไทย คือ หน่วยที่เกี่ยวข้องของไทยทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีบทบาทให้การสนับสนุนแรงงาน ไทยในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ คือ

#### 1) บทบาทของรัฐบาล

ในการแถลงนโยบายต่อรัฐสภาของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 29 ธันวาคม 2551 ได้มีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศ อย่างมีศักดิ์ศรี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะ ฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไป ต่างประเทศ

#### 2) บทบาทของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศและส่งเสริม คุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงาน คือ

- ควบคุมและดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ
- การออกใบอนุญาตให้จัดตั้งบริษัทเพื่อการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ และหาก บริษัทนั้น ๆ กระทำผิดระเบียบตามพระราชบัญญัติ ก็สามารถเพิกถอนสิทธิได้ทันที



- การตรวจสอบใบอนุญาตตำแหน่งงานในต่างประเทศก่อนอนุมัติให้จัดส่งแรงงานตามตำแหน่งที่มี

- จัดอบรมทักษะแรงงานก่อนการเดินทางไปทำงาน

- แก้ไขปัญหาเมื่อแรงงานประสบกับปัญหาต่าง ๆ

- จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยผู้ที่เป็นสมาชิกกองทุนจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในต่างประเทศ โดยมีสำนักงานบริหารแรงงานไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จะประสานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ ในประเทศที่สมาชิกของกองทุนทำงานอยู่เพื่อทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาจ่ายเงินกองทุนให้ความช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้ระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด อาทิ กรณีถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศจะได้รับเงินสงเคราะห์ภายในวงเงิน 30,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุก่อนไปทำงานในต่างประเทศตามจ่ายจริงภายในวงเงิน 30,000 บาท และค่าทนายต่อสู้คดีอาญาซึ่งมิใช่เกิดจากการกระทำโดยเจตนาในต่างประเทศ ตามที่จ่ายจริงภายในวงเงิน 100,000 บาท เป็นต้น

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานยังได้ร่วมกับธนาคารต่าง ๆ 4 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ดำเนินโครงการเพื่อให้คนงานมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย

### 3) บทบาทของกระทรวงการต่างประเทศ

กระทรวงการต่างประเทศ โดยกรมการกงสุลในฐานะที่มีภารกิจเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการให้การส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานในการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับทราบถึงปัญหาของแรงงานไทยในระหว่างที่พำนักทำงานอยู่ในต่างประเทศ จึงมีนโยบายเชิงรุกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศของแรงงานไทยเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบปัญหาน้อยที่สุด โดยกรมการกงสุลได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ ในระหว่างที่กรมการกงสุลได้โครงการกงสุลสัญจรไปยังจังหวัดต่าง ๆ ได้มอบหมายให้วิทยากรของกรมเดินทางไปด้วยเพื่อทำการบรรยายให้แรงงานในท้องถิ่นได้รับทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนออกเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ และยังได้จัดส่งวิทยากรไปบรรยายในเวทีสัมมนาหรือการประชุมที่เกี่ยวข้องทั้งของภาครัฐและเอกชนเพื่อเผยแพร่ประสบการณ์จริงเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมและสัมมนาที่จัดขึ้นทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ



ไทย นอกจากนี้ กรมการกงสุลยังได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการจัดโครงการพัฒนา ศักยภาพของแรงงานแบบบูรณาการก่อนการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศด้วย เพื่อให้แรงงาน ไทยมีความพร้อมทางด้านภาษา ความรู้เกี่ยวกับสภาพทั่ว ๆ ไปในต่างประเทศ และการขอรับความ ช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในต่างประเทศด้วย

นอกจากนี้ กระทรวงการต่างประเทศยังมีสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุล ใหญ่ ทั่วโลก คอยให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ สถานกงสุลใหญ่กิตติมศักดิ์ ณ นครเอดมันตัน และสถานกงสุลใหญ่กิตติมศักดิ์ ณ นครคัลการี ซึ่งรับผิดชอบมณฑลอัลเบอร์ต้าได้ดำเนินการดังนี้

- การรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานซึ่งประกอบไปด้วยสัญญาจ้าง (Employment Contract) หนังสือมอบอำนาจของนายจ้าง (Power of Attorney) หนังสือแสดงความ ต้องการแรงงาน (Letter of Demand) สำเนาการจดทะเบียนธุรกิจของนายจ้าง (Business License) และเอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมถึงการให้ความเห็นถึงความมีอยู่จริงของนายจ้างและตำแหน่งงาน และความเหมาะสมที่จะให้มีการจ้างแรงงานหรือไม่

- การรับการรายงานตัวของแรงงานไทยเมื่อเดินทางไปถึงสถานที่ทำงานที่ตั้งอยู่ ภายในเขตอาณาของสถานกงสุลใหญ่

- การจัดส่งเจ้าหน้าที่เดินทางไปเยี่ยมเยียนแรงงานไทย ณ สถานที่ประกอบการ ของนายจ้างเป็นครั้งคราว เพื่อพบปะกับแรงงานไทย และทำความเข้าใจกับนายจ้าง รวมทั้ง รวบรวมปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขต่อไป

- การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาหารือแก่แรงงานไทยที่ประสงค์จะได้รับ ความช่วยเหลือและคำปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ อย่างไม่รอช้า

- การดำเนินการให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทยเดินทาง กลับอย่างปลอดภัยและได้รับสิทธิหลังการเลิกจ้างตามกฎหมายที่กำหนด

#### 4) บทบาทขององค์กรเอกชนต่าง ๆ

ในมณฑลอัลเบอร์ต่ายังมีองค์กรเอกชนไทย 2 แห่งคือ สมาคมไทยแห่งนคร เอดมันตันและสมาคมไทยแห่งนครคัลการี ซึ่งเป็นสมาคมไทยที่มีความเข้มแข็ง และมีความ กระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือคนไทยในนครเอดมันตันและนครคัลการี รวมทั้งดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ เผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีของไทย ทั้ง 2 สมาคมนี้ นอกจากจะได้ให้ความ ช่วยเหลือคนไทยโดยทั่ว ๆ ไป ในมณฑลแล้ว ยังได้ให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานไทยภายใน มณฑลด้วย อาทิ การให้คำปรึกษาเรื่องการเสียภาษี การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การเรียกร้องสิทธิ บางประการจากนายจ้าง รวมถึง การทำหน้าที่ล่ามระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย ระหว่างเจ้าหน้าที่



มณฑลกับแรงงานไทย และการทำหน้าที่ล่ามแปลข้อสอบในระหว่างที่แรงงานไทยเข้าทดสอบวิชาช่างฝีมือเพื่อรับประกาศนียบัตรของทางการมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย

### 3.8.2 จุดอ่อน (Weaknesses) ของแรงงานไทย

#### 1) จุดอ่อนภายใน

จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาที่ได้มีโอกาสประสานงานกับทั้งนายจ้าง แรงงานไทย ทางการไทยและทางการมณฑลอัลเบอร์ต้าพบว่าแรงงานไทยทั้งประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือส่วนใหญ่ยังมีจุดอ่อนอยู่มาก เช่น

- ไม่มีความรู้ภาษาอังกฤษดีพอที่จะรับคำสั่งนายจ้างเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามที่นายจ้างต้องการ ได้จำต้องรับคำสั่งผ่าน supervisor หรือแรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับนายจ้างได้ เนื่องจากแรงงานประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือของไทยเดินทางไปจากชนบทสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่

- แรงงานไทยบางคนมีนิสัยชอบกระทำผิดกฎหมายท้องถิ่น อาทิ ค้มสุราหรือของมีเมา ลักลอบเล่นการพนันและติดการพนันตามบ่อนกาสิโน ทะเลาะวิวาทระหว่างแรงงานไทยด้วยกันหรือทะเลาะกับแรงงานชาติอื่น บางรายมีพฤติกรรมชั่วสาวทั้ง ๆ ที่มีสามีหรือภรรยาในประเทศไทยอยู่แล้ว

- แรงงานบางคนยังกระทำผิดกฎหมายเข้าเมืองของแคนาดา เช่น การหลบหนีนายจ้างไปทำงานที่ใหม่โดยไม่ได้รับอนุญาต การลักลอบทำงานผิดประเภทที่ได้รับอนุญาต และการยื่นขอสถานะผู้ลี้ภัยกับทางการแคนาดาโดยให้ข้อมูลเป็นเท็จ เป็นต้น

- แรงงานบางรายไม่สามารถทนต่อสภาพอากาศหนาวเย็นได้เพราะสภาพอากาศในมณฑลอัลเบอร์ต้ามีอากาศหนาวเกือบตลอดทั้งปีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูหนาวซึ่งอุณหภูมิติดลบทั้งฤดู จำต้องขอเดินทางกลับประเทศไทยก่อนครบสัญญาจ้าง

#### 2) จุดอ่อนภายนอก

- จากการสอบถามแรงงานส่วนใหญ่เป็นการภายในพบว่าจะต้องรับภาระจ่ายค่าหัวแก่นายหน้าเถื่อนและบริษัทจัดหางานเป็นเงินจำนวนเงินสูงมาก บางรายจะต้องจ่ายถึง 300,000 บาท ซึ่งสูงกว่าค่าใช้จ่ายจริงหลายเท่าตัว

- เชื่อกันว่าโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เกินความเป็นจริง ได้แก่ การได้รับข้อมูลเพียงด้านเดียวโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลรายได้ในแต่ละเดือนแต่ไม่ได้รับรายละเอียดค่าใช้จ่ายประจำเดือนหรือส่วนที่บริษัทจะต้องหักไว้สำหรับค่าภาษีและเบี้ยประกันอย่างอื่น

- แรงงานไทยไม่มีความพร้อมเรื่องแหล่งข้อมูล ลักษณะของข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูล ผู้ที่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลจากนายหน้า หรือเพื่อนบ้านที่ทำงาน



อยู่ก่อน ขณะที่ได้รับข้อมูลจากทางกรน้อยมากและไม่ทั่วถึง เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ (เตรียมประสบการณ์แรงงาน ภาษาที่ใช้ในการทำงานและประจำวัน ความรู้ความเข้าใจเรื่องสภาพความเป็นอยู่ และลักษณะของประเทศที่จะไปทำงาน เป็นต้น) และการได้รับการอบรมก่อนการเดินทาง

- ไม่มีความรู้และความเข้าใจในสัญญาจ้างที่ตกลงนามที่ระบุเงื่อนไขต่าง ๆ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ที่พักอาศัย การเดินทางไปทำงาน เงื่อนไขระยะเวลาการทำงานและเวลาพักรวมทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ อัตราค่าจ้างและค่าล่วงเวลา การจ่ายภาษีและเบี้ยประกันต่าง ๆ รวมถึงระยะเวลาการจ้าง เป็นต้น การไม่มีความรู้ความเข้าใจในสัญญาจ้าง เมื่อมีปัญหาบังเกิดขึ้นทำให้ไม่สามารถคุ้มครองตัวเองหรือขอความช่วยเหลือใด ๆ ได้

- แรงงานไทยที่ไปทำงานอยู่ก่อนตั้งตนเป็นนายหน้าเถื่อนรับแรงงานจากหมู่บ้านและบริเวณใกล้เคียงนำไปทำงานในมณฑลโดยเรียกเก็บค่าหัวจำนวนสูงมาก โดยอ้างต่อทางการไทยว่าแรงงานไทยเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยได้รับการแนะนำจากเพื่อนฝูงหรือญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว โดยไม่ผ่านนายหน้าในประเทศไทย ทั้ง ๆ ที่บริษัทนายหน้าในประเทศหรือนายหน้าเถื่อนเป็นผู้จัดหาแรงงานเอง

- บริษัทจัดหางานในมณฑลผู้ประสานกับบริษัทจัดหางานในประเทศไทยเมื่อนำแรงงานไทยไปทำงานในมณฑลแล้ว (ตามกฎหมายแคนาดาบริษัทเหล่านี้จะเรียกเก็บค่าบริการจากแรงงานไม่ได้ นอกจากค่าบริการจัดหาแรงงานจากบริษัทนายจ้าง) ยังคงหาประโยชน์จากแรงงานที่ตนนำเข้าต่อไป อาทิ การเรียกเก็บค่าบริการในการต่ออายุใบอนุญาตทำงานในอัตราสูงทั้ง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการให้ นอกจากนี้ ยังร่วมมือกับบริษัทนายจ้างจัดหาที่พักและคิดค่าที่พักในอัตราสูงกว่าปกติด้วย

### 3.8.3 โอกาส (Opportunities) ของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ตา

#### 1) มณฑลอัลเบอร์ตาต้องการแรงงานต่างชาติ

โดยที่มณฑลอัลเบอร์ตาเป็นมณฑลที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ไพศาลมีอาณาเขตกว้างกว่าประเทศไทยอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรมีค่ามากมาย และเป็นมณฑลที่มั่งคั่งทางเศรษฐกิจสูงสุดในแคนาดา มี GDP 110 พันล้านเหรียญสหรัฐ ประชากรมีรายได้สูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับมณฑลอื่นๆ โดยมีการส่งออกน้ำมันดิบ ก๊าซธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมสูงที่สุดในประเทศ และนับเป็นมณฑลที่ผลิตก๊าซธรรมชาติรายใหญ่เป็นอันดับที่ 4 และส่งออกเป็นอันดับที่ 2 ของโลก แต่มีประชากรทั้งมณฑลเพียง 3.4 ล้านคน จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติจำนวนมาก โดยปี 2009 มณฑลอัลเบอร์ตานำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในมณฑลแล้วประมาณ 60,000 คน และในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาแรงงานต่างชาติในมณฑลอัลเบอร์ตาเพิ่มขึ้นประมาณ 5 เท่าตัว และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น



ทุกปีโดยรัฐบาลมณฑลตั้งเป้าไว้ว่าในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้าจะต้องการแรงงานต่างชาติประมาณ 3.4 แสนคนและในจำนวนนี้จะเป็นแรงงานฝีมือประมาณ 77,000 คน จึงนับเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะเข้าไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า

## 2) มณฑลอัลเบอร์ต้ายินดีให้ความร่วมมือกับไทยด้านแรงงาน

ในโอกาสที่กงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ และกงสุลใหญ่กิตติมศักดิ์ไทยประจำนครคัลการี และคณะได้เข้าพบปลัดกระทรวงการจ้างงานและการอพยพ (Ministry of Employment and Immigration) มณฑลอัลเบอร์ต้า และคณะ เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2553 ฝ่ายมณฑลอัลเบอร์ต้าได้แจ้งให้ฝ่ายไทยทราบว่ารัฐบาลมณฑลอัลเบอร์ต้ายินดีให้ความร่วมมือด้านแรงงานกับไทยรวมถึงยินดีร่วมมือทางด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้านวิชาชีพด้วย

## 3) นายจ้างในมณฑลอัลเบอร์ต้าชื่นชอบแรงงานไทย

จากการที่ผู้ศึกษาได้พบปะหารือและประสานทางโทรศัพท์กับนายจ้างในมณฑลอัลเบอร์ต้าอยู่เนื่อง ๆ พบว่าสาเหตุที่นายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานไทยก็เนื่องมาจากได้ทราบกิตติศัพท์ในทางที่ดีของแรงงานไทยว่ามีความขยันอดทน มีน้ำใจ และไม่เรียกร้องสิทธิจุกจิกจนนายจ้างเบื่อกหน้าย เช่นแรงงานจากประเทศอื่น ๆ อาทิ ฟิลิปปินส์และแรงงานจากภูมิภาคเอเชียใต้ เป็นต้น

## 4) ตำแหน่งงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าสอดคล้องกับทักษะของแรงงานไทย

ในระยะ 5 ปี ที่ผ่านมามณฑลอัลเบอร์ต้าต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือ อาทิ ช่างฟิต ช่างเชื่อม แรงงานก่อสร้าง แรงงานเกษตร คนดูแลเด็กและคนชรา และแรงงานบริการต่าง ๆ ในโรงแรมและร้านอาหารรวมทั้งพนักงานประกอบอาหารด้วย ซึ่งตำแหน่งงานดังกล่าวนี้ เป็นตำแหน่งงานที่แรงงานไทยมีทักษะและความชำนาญรวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วทั้งสิ้น ทำให้แรงงานไทยทำงานได้ดีกว่าแรงงานชาติอื่น ๆ

## 5) กฎหมายแรงงานแคนาดาให้การคุ้มครองแรงงานและให้สวัสดิการเป็นอย่างดี

โดยที่สภาพแรงงานในประเทศแคนาดามีสมาชิกประมาณ 2.3 ล้านคน จึงเป็นสภาพที่มีอิทธิพลในการออกพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานแคนาดาโดยทั่ว ๆ ไปรวมถึงแรงงานต่างชาติด้วย อาทิ พระราชบัญญัติความเสมอภาคในการจ้างงาน กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน พระราชบัญญัติค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม พระราชบัญญัติเงินชดเชยแก่พนักงานรัฐ นอกจากนี้ รัฐบาลแคนาดายังได้ให้สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม อาทิ การประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) การชดเชยอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน การประกันชราภาพ (Old Age Security Program - OAS) และแผนเงินบำนาญด้วย (Canada Pension Plan - CPP)



#### 6) ผลตอบแทนจากการทำงานสูง

ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในมณฑลอัลเบอร์ต้าชั่วโมงละ 8.80 เหรียญแคนาดา (1 เหรียญแคนาดาเท่ากับประมาณ 32.50 บาท) จากการทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม ในอัตรากำลังกล่าวนี้นายจ้างที่ดำเนินธุรกิจด้านเกษตรในมณฑลอัลเบอร์ต้าไม่สามารถเสาะหาแรงงานเพื่อนำมาจ้างได้ ดังนั้น ในการจ้างแรงงานไทยเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงต้องจ้างในอัตราเกินกว่า 10 เหรียญแคนาดาต่อชั่วโมง สำหรับช่างก่อสร้าง ช่างฟิต ช่างเชื่อม ช่างเหล็ก และช่างปูน จะได้รับค่าจ้างสูง กล่าวคือได้รับค่าจ้างชั่วโมงละเกินกว่า 30 เหรียญแคนาดา

#### 3.8.4 อุปสรรค (Threats) ของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า

##### 1) ฝ่ายไทย

##### ก. อุปสรรคที่เกิดจากแรงงานไทย

แรงงานไทยที่สนใจเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศรวมถึงมณฑลอัลเบอร์ต้า ตัดสินใจเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศโดยเชื่อคำชักจูงของนายหน้าเถื่อนหรือเพื่อนฝูงโดยไม่ให้ความสนใจต่อการขอคำปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเมื่อมีปัญหาบังเกิดก็พยายามปกปิดข้อเท็จจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียกเก็บค่าหัวเกินกฎหมายกำหนด (Excessive Head Fee Charges) ด้วยเกรงว่าตนเองจะมีความผิดด้วยที่ยินยอมจ่ายเงิน ทำให้ทางการไม่สามารถขจัดปัญหานี้ได้ นอกจากนี้ เมื่อเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศแล้ว ก็ไม่กระตือรือร้นที่จะรายงานตัวกับหน่วยงานของไทยที่อยู่ใกล้เคียงและครั้งเมื่อมีปัญหาหรือต้องการการปรึกษาเรื่องใดก็ปรึกษารื้อกับเพื่อนร่วมงาน หากได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องก็อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดยากต่อการแก้ไขในภายหลังได้ อาทิ การตัดสินใจให้นายจ้างไปทำงานต่างมณฑลเมื่อระยะเวลาการจ้างใกล้หมดลง ทำให้ต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ ดำรงแคนาดา และยอมทำงานได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และต่อมาต้องตกเป็นเหยื่อของคนต่างชาติที่มายื่นข้อเสนอเพื่อดำเนินการขอสถานะผู้ลี้ภัยให้โดยขอผลประโยชน์ตอบแทน แต่ในที่สุดก็ไม่ประสบผลสำเร็จต้องถูกส่งตัวกลับในที่สุด

ทั้งนี้ทั้งปัญหาการเรียกเก็บค่าหัวสูง ปัญหาการผิดกฎหมายคนเข้าเมือง และการขอสถานะผู้ลี้ภัยโดยให้ข้อมูลสนับสนุนอันเป็นเท็จ นับเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการส่งเสริมโอกาสการไปทำงานของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าในระยะต่อมา

##### ข. อุปสรรคจากบริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางานในประเทศไทยบางบริษัทร่วมมือกับบริษัทจัดหางานในมณฑลอัลเบอร์ต้าซื้อขายตำแหน่งงานต่อกัน ทั้ง ๆ ที่เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายแคนาดา และเมื่อได้ตำแหน่งงานมาแล้วก็นำตำแหน่งงานไปเสนอต่อสายงานประจำท้องถิ่นเพื่อนำไปเสนอต่อแรงงาน



ผู้สนใจต่อไป และหากเป็นตำแหน่งงานที่มีอัตราค่าจ้างสูง ค่าหัวจะสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว และในขณะเดียวกันก็ไม่แข็งแรงงานผู้สนใจทราบว่าในอัตราค่าจ้างดังกล่าวจะมีค่าใช้จ่ายประการใดบ้าง ซึ่งบางทีอาจจะไม่คุ้มกับค่าหัวที่จ่ายไปก็เป็นได้

#### ค. อุปสรรคจากการทางไทย

ในช่วงก่อนเกิดภาวะวิกฤตการณ์ Subprime ในสหรัฐอเมริกา เป็นช่วงที่รัฐบาล มณฑลอัลเบอร์ต้าและรัฐบาลมณฑลอื่น ๆ ต้องการแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก บางมณฑลยินยอมทำ MOU กับต่างประเทศ อาทิ มณฑลบริติชโคลัมเบีย และมณฑลอัลเบอร์ต้า ได้ทำ MOU เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานกับประเทศฟิลิปปินส์ ในขณะที่ประเทศไทยในระบายนั้นไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าสมควรที่จะดำเนินนโยบายจัดส่งแรงงานโดยรัฐไปยังมณฑลดังกล่าวหรือไม่ และจากความล่าช้าที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ดังกล่าว ทำให้การเสนอทำ MOU กับมณฑลอัลเบอร์ต้าในเวลาต่อมาเป็นอย่างเชื่องช้าและยากขึ้นเพราะสถานการณ์ความต้องการแรงงานของมณฑล ในช่วงภายหลังวิกฤตการณ์ Subprime เปลี่ยนไป นอกจากนี้ ทางกรไทยที่เกี่ยวข้องก็ไม่สามารถที่จะป้องกันปราบปรามปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยและปัญหาการเรียกเก็บค่าหัวสูงให้ทุเลาเบาบางลงไปได้

#### 2) ฝ่ายแคนาดา

##### ก. อุปสรรคที่เกิดจากนายจ้างแคนาดา

นายจ้างในมณฑลอัลเบอร์ต้าบางราย ใช้บริการบริษัทจัดหาแรงงานภายในมณฑลเพื่อดำเนินกระบวนการนำแรงงานไทยไปทำงานในบริษัทของตน โดยไม่สนใจว่าบริษัทจัดหาแรงงานไทยและบริษัทจัดหาแรงงานในมณฑลจัดหาแรงงานมาได้ด้วยวิธีการใด ถูกต้องตามกฎหมายไทยหรือแคนาดาหรือไม่ การปล่อยให้บริษัทจัดหาแรงงานดำเนินการโดยไม่ใส่ใจในวิธีการได้มาของแรงงานไทยเช่นนี้ เป็นบ่อเกิดของการซื้อขายตำแหน่งงานระหว่างบริษัทจัดหาแรงงานทั้งสองฝ่ายและผลจากการต่อรองเพื่อให้แต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุด จึงนำไปสู่การผลักระให้แก่แรงงานคือการเรียกเก็บค่าหัวที่เกินกฎหมายกำหนดหลายเท่าในที่สุด นอกจากนี้ นายจ้างบางรายยังมีพฤติกรรมผลักระค่าใช้จ่ายให้แรงงานด้วยวิธีหักค่าจ้างเป็นรายรายสัปดาห์ต่อเดือน เพื่อเป็นค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน ทั้งๆ ที่เป็นภาระของนายจ้างที่จะต้องจ่ายตามกฎหมายกำหนด เป็นต้น

##### ข. อุปสรรคที่เกิดจากหน่วยงานทางการแคนาดาในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2550 สถานเอกอัครราชทูตแคนาดาประจำประเทศไทย ได้ออกประกาศกำหนดให้บริษัทจัดหาแรงงานและแรงงานไทยที่ขอรับการตรวจลงตราเพื่อเดินทางไปทำงานยังประเทศแคนาดาจัดเตรียมเอกสารเพิ่มเติมจากเดิม 12 รายการเป็น 14 รายการโดยเอกสารที่ขอเพิ่มเติมได้แก่เอกสารจากบริษัทจัดหาแรงงานทั้งภาษาไทยและอังกฤษที่ระบุจำนวนเงินที่เรียกเก็บ



จากแรงงานผู้ขอวีซ่าเป็นค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและชี้แจงรายละเอียดการใช้เงิน และสำเนา โฉนดที่ดินหรือเอกสารแสดงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่าง ๆ ที่เป็นชื่อของผู้ขอวีซ่าที่ครอบครองมา นานกว่า 6 เดือน ซึ่งมาตรการเพิ่มเติมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียกเก็บค่าหัวและปัญหา แรงงานไทยหลบหนีภายหลังหมดสัญญา และมาตรการดังกล่าวมานี้ทำให้การขอวีซ่าเพื่อเดินทางไป ทำงานยังประเทศแคนาดาของแรงงานไทยยากลำบากมากยิ่งขึ้น

ค. อุปสรรคที่เกิดจากทางการแคนาดาในประเทศแคนาดา

ในการเดินทางไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้าของแรงงานไทยประมาณปี

2549 – 2550 ทางกรมฉันทนุญาติให้แรงงานต่างชาติที่มีชื่ออยู่ในกลุ่ม NAFTA สามารถทำงาน ในประเทศแคนาดาได้เพียง 1 ปีแล้วเดินทางกลับประเทศ 4 เดือนหลังจากนั้นสามารถกลับไป ทำงานได้อีก 1 ปี ต่อมาทางการแคนาดาได้รับการร้องเรียนจากนายจ้างว่าระยะเวลา 4 เดือนที่ แรงงานต้องเดินทางกลับประเทศของตน นายจ้างมีความเดือดร้อนมากเนื่องจากไม่สามารถหา แรงงานมาทดแทนได้ ทางกรมฉันทนุญาติจึงออกระเบียบใหม่ให้แรงงานต่างชาติเมื่อหมดสัญญา 1 ปี แล้ว สามารถต่ออายุสัญญาได้อีกครั้งละ 1 ปีโดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศ 4 เดือน เช่นที่เคยปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากวิกฤตการณ์ Subprime ทางกรมฉันทนุญาติจึงกลับไปใช้ระเบียบเดิม อีก กล่าวคือแรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้เพียง 1 ปี และต้องเดินทางกลับ 4 เดือนเช่นเดิม การใช้ระเบียบกลับไปกลับมาเช่นนี้ ก่อปรกับสัญญาจ้างมีระยะสั้นและแรงงาน จำต้องเดินทางกลับประเทศ 4 เดือน และต้องรับภาระค่าใช้จ่ายสูง จึงนับเป็นอุปสรรคสำคัญที่ แรงงานต่างชาติต้องเผชิญอยู่ในขณะนี้

### 3.9 สรุปการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS

จากการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย SWOT ANALYSIS ได้ผลสรุปดังนี้

#### 3.9.1 สรุปจุดแข็งของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า

จากการวิเคราะห์จุดแข็งของแรงงานไทยโดยสรุปพบว่าแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า ขณะนี้ ไม่จำกัดว่าจะทำงานในตำแหน่งใดล้วนเป็นที่ชื่นชอบของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่เพราะเป็น แรงงานที่มีทักษะ มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน และมีใจโอบอ้อมอารี นอกจากนี้ ยังเป็นแรงงานที่ไม่ สร้างปัญหาให้แก่นายจ้างเช่นแรงงานประเทศอื่น กับทั้งในช่วงเทศกาลก็ไม่ลางานเป็นเวลาเช่นแรงงาน ประเทศอื่น ๆ อาทิ แรงงานประเทศเม็กซิโกซึ่งลางานในช่วงเทศกาลคริสต์มาสเป็นเวลานาน นอกจากนี้ แรงงานไทยยังมีจุดแข็งอื่น ๆ อันได้แก่ภาครัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรีได้มีนโยบายสนับสนุนการจัดส่ง แรงงานไทยไปต่างประเทศ และกระทรวงแรงงานโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานก็ได้มีนโยบาย



ขยายตลาดแรงงานไปต่างประเทศสนองตอบนโยบายของรัฐบาล ในขณะที่ กระทรวงการต่างประเทศ โดยกรมการกงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงออตตาวา สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ สถานกงสุลใหญ่กิตติมศักดิ์ประจำนครเอดมันตัน และคัลการี ต่างก็ให้การสนับสนุนแรงงานไทยอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สมาคมไทยแห่งนครเอดมันตันและนครคัลการีก็ใหญ่การสนับสนุนอย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน จึงนับว่าแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า มีจุดแข็งอย่างยิ่ง

### 3.9.2 สรุปจุดอ่อนของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า

จากการวิเคราะห์จุดอ่อนของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าโดยสรุปพบว่า จุดอ่อนหลักคือไม่มีความรู้ภาษาอังกฤษดีพอ นอกจากนี้ยังชอบดื่มสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท มีพฤติกรรมชั่วสาว หลบหนีนายจ้าง การขอสถานะผู้ลี้ภัยโดยใช้ข้อมูลอันเป็นเท็จและการขอลี้ภัยก่อนหมดสัญญาอันสืบเนื่องมาจากไม่สามารถทนต่อสภาพอากาศหนาวจัดได้ นอกจากนี้ แรงงานไทยยังมีจุดอ่อนสำคัญ อาทิ การมีหนี้สินจำนวนมากอันสืบเนื่องมาจากถูกเก็บค่าหัวสูงกว่าค่าใช้จ่ายจริง หลายเท่าตัว การหลงเชื่อการหลอกลวงของสายงานและบริษัทหางานเถื่อน การขาดความพร้อมเรื่องข้อมูลแหล่งที่จะไปทำงานและความพร้อมในวิชาชีพก่อนการเดินทาง การขาดความรู้และความเข้าใจในสัญญาจ้าง การใช้บริการแรงงานไทยที่ไปทำงานอยู่ก่อนซึ่งตั้งตนเป็นนายหน้าเถื่อนเรียกเก็บค่าหัวในอัตราสูงมาก และการเรียกเก็บผลประโยชน์จากบริษัทจัดหางานแคนาดา เป็นต้น

### 3.9.3 สรุปโอกาสของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า

จากการวิเคราะห์โอกาสของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าโดยสรุปพบว่า มณฑลอัลเบอร์ต้า มีความต้องการแรงงานต่างชาติเพราะเป็นมณฑลขนาดใหญ่แต่มีประชากรน้อย จำเป็นต้องพึ่งแรงงานต่างชาติเข้าส่งเสริมความมั่นคงของมณฑล โดยจะมีมีความต้องการแรงงานประมาณ 3.4 แสนคนในอีก 10 ปีข้างหน้า และยังยินดีให้ความร่วมมือด้านแรงงานกับไทยรวมถึงการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้านวิชาชีพด้วย นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อาทิ นายจ้างชื่นชอบแรงงานไทย ตำแหน่งงานในมณฑลสอดคล้องกับทักษะของแรงงานไทย มณฑลให้การคุ้มครองด้านแรงงานและมีสวัสดิการดี และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่ามณฑลอื่น ๆ

### 3.9.4 สรุปอุปสรรคของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า

จากการวิเคราะห์อุปสรรคแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าโดยสรุปพบว่า ในส่วนของตัวแรงงานเองจะถูกเก็บค่าหัวสูงมาก การตัดสินใจไปทำงานโดยเชื่อคำชักจูงของสายและนายหน้าเถื่อน การไม่รายงานตัวต่อหน่วยงานของทางการเมื่อเดินทางไปถึง การหลบหนีนายจ้าง การกระทำผิดกฎหมายเข้าเมือง และการขอสถานะผู้ลี้ภัยเพื่อการยืดระยะเวลาการทำงาน ส่วนอุปสรรคจากภายนอก ได้แก่ อุปสรรคจากบริษัทจัดหางานทั้งไทยและแคนาดาร่วมมือกันซื้อขายตำแหน่งงานจนเป็นสาเหตุให้แรงงานไทยต้องจ่ายค่าหัวสูงมาก และการที่ทางการไทยตัดสินใจเรื่องการจัดส่งแรงงานด้วยรัฐล่าช้า



ทำให้เสียโอกาสในการทำ MOU กับมณฑล รวมทั้งการที่ทางการไทยไม่สามารถป้องกันและปราบปราม ปัญหาการหลอกลวงแรงงานและปัญหาการเรียกเก็บค่าหัวสูงได้ นอกจากนี้ แรงงานไทยยังประสบ ปัญหาจากฝ่ายแคนาดา อาทิ นายจ้างแคนาดาปล่อยให้บริษัทจัดหางานแคนาดาเป็นธุระจัดหาแรงงาน ไทยโดยไม่เอาใจใส่ถึงวิธีการจัดหาแรงงาน และการที่หน่วยงานแคนาดาในประเทศไทยเข้มงวดเรื่อง เอกสารหลักฐานในการขอวีซ่าไปทำงานรวมทั้งการใช้ระเบียบที่เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาในการอนุญาตให้ ทำงานในแคนาดา นับเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า

### 3.10 ผลจากการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย SWOT ANALYSIS จะเห็นได้ว่าจุดแข็งของแรงงานไทยมณฑลอัลเบอร์ต้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งกิตติศัพท์แรงงานไทยในเรื่อง ผลงานอันโดดเด่นของแรงงานไทยและปัจจัยสนับสนุนจุดแข็งแรงงานไทยด้านอื่น ๆ ผนวกกับ โอกาสของแรงงานไทยในมณฑล อาทิ การให้การสนับสนุนของทางราชการ อุปทานของแรงงาน ไทย การขาดแคลนแรงงานของมณฑล การที่ทางการมณฑลยินดีร่วมมือด้านแรงงานกับไทย และ ลักษณะตำแหน่งงานในมณฑลสอดคล้องกับทักษะของแรงงานไทย กอปรกับอัตราค่าจ้างและ สวัสดิการของมณฑลอยู่ในขั้นดีมาก ดังกล่าวมาแล้ว จึงนับเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะขยาย ตลาดไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้า แทนการจัดส่งแรงงานไทยไปยังประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศในตะวันออกกลางซึ่งความเป็นอยู่ อัตราค่าจ้างและการคุ้มครองแรงงานรวมทั้งสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ไม่สามารถเปรียบเทียบกับมณฑลอัลเบอร์ต้าได้ อย่างไรก็ดีโดยที่การจัดส่งแรงงานไทยไป ยังมณฑลอัลเบอร์ต้าที่ผ่าน ๆ มา แรงงานไทยยังมีจุดอ่อนอยู่มาก อาทิ ปัญหาภาษาอังกฤษไม่ดีพอ พฤติกรรมการหลบหนีนายจ้าง การขอสถานะผู้ลี้ภัย และปัญหาหลักได้แก่ปัญหาการเรียกเก็บค่าหัว สูงมากอันเป็นการผิดกฎหมายทั้งไทยและแคนาดา นอกจากนี้ แรงงานไทยยังประสบกับอุปสรรค ต่าง ๆ อีกมากทั้งที่เป็นอุปสรรคสืบเนื่องมาจากแรงงานไทยเองและอุปสรรคที่มีผลมาจากปัจจัย ภายนอก เช่น ปัจจัยเรื่องวีซ่า เรื่องระเบียบการอนุญาตทำงานรวมถึงปัญหาความล่าช้าในการ ตัดสินใจเรื่องการจัดส่งแรงงานโดยรัฐของไทย เป็นต้น ซึ่งจุดอ่อนและอุปสรรค ดังกล่าวมาแล้ว จำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปเป็นที่ประจักษ์ของทางการแคนาดาก่อนที่จะ ดำเนินการขยายตลาดไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าอย่างจริงจังต่อไป

### 3.11 ข้อเสนอแนะ

3.11.1 ปัญหาการเรียกเก็บค่าหัวแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายเท่าตัวเป็นปัญหา เจริญโครงสร้างหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ย่อมบั่นทอนศักยภาพของการส่งแรงงานไป



ยังมณฑลอัลเบอร์ต้า เพราะการเรียกเก็บผลประโยชน์จากคนหางานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย แรงงานแคนาดา ซึ่งภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศ ไม่ให้มีการผูกขาดในลักษณะที่ทำให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ จากผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้วให้เป็นประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานได้อย่างแท้จริง เพราะการเรียกเก็บค่าหัวสูงนอกจากจะเป็นปัจจัยหลักที่ทางการแคนาดาชะลอการออกวีซ่าให้แก่แรงงานไทยแล้ว ยังส่งผลให้แรงงานไทยจำต้องหลบหนีนายจ้าง เพื่อยืดระยะเวลาการทำงานทำให้ต้องตกเป็นเหยื่อของคนไทย คนลาวและคนเวียดนามในเวลาต่อมาทำให้เสื่อมเสียภาพพจน์คนไทยและแรงงานไทย

3.11.2 ปัญหาเรื่องแรงงานไทยขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้า ภาครัฐไทยที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานและ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ต้องรณรงค์สื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยได้รับข้อมูลอย่างกว้างขวางทั่วถึงโดยอาจเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้า

3.11.3 ปัญหาเรื่องแรงงานไทยขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและขาดมาตรฐานด้านฝีมือแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานจัดหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้นให้แก่แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้า ส่วนเรื่องมาตรฐานด้านแรงงานฝีมือ นั้น กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการของไทยควรประสานไปยังกระทรวงการว่าจ้างแรงงานและคนเข้าเมืองของมณฑลอัลเบอร์ต้า (Alberta Ministry of Employment and Immigration) เพื่อจัดให้มีการร่วมมือระหว่างสถาบันการสอนด้านวิชาชีพของไทยกับสถาบันเทคโนโลยีอัลเบอร์ต้าภาคใต้ (Southern Alberta Institute of Technology - SAIT) และสถาบันเทคโนโลยีอัลเบอร์ต้าภาคเหนือ (Northern Alberta Institute of Technology – NAIT) เพื่อจัดการเรียนการสอนของไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านวิชาชีพของมณฑลอัลเบอร์ต้า นอกจากนี้ ควรจะประสานกับ International Qualifications Assessment Service (IQAS) ของมณฑลอัลเบอร์ต้าเพื่อเทียบประกาศนียบัตรและอนุปริญญาบัตรด้านวิชาชีพของไทยกับมาตรฐานของมณฑลอัลเบอร์ต้าเพื่อให้แรงงานไทยสามารถทำงานได้ทันทีเมื่อเดินทางไปถึง

3.11.4 ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการออกวีซ่าแก่แรงงานไทยนับเป็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้า แนวทางที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้แก่ การหารืออย่างเป็นทางการระหว่างกระทรวงแรงงานของไทยกับกระทรวงการจ้างงานและการเข้าเมืองของรัฐบาลมณฑลอัลเบอร์ต้า เพื่อเสาะหาความเป็นไปได้เพื่อจัดทำความตกลงในระดับที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน โดยอาจจะเป็นในระดับ MOU หรือระดับอย่างอื่นที่มณฑลต้องการเพื่อ



เป็นแม่บทของความร่วมมือด้านพัฒนาและจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า เช่นที่ประเทศฟิลิปปินส์ทำกับมณฑลต่าง ๆ ในประเทศแคนาดาแล้ว จนสามารถจัดส่งแรงงานฟิลิปปินส์ไปยังแคนาดาได้นับแสนคนรวมถึงมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย โดยในความตกลงควรจะมีเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของความตกลง วิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อาทิ การฝึกอบรมแรงงานตามมาตรฐานที่แคนาดาต้องการและ การเร่งรัดกระบวนการออกใบอนุญาตทำงานและวีซ่า นอกจากนี้ เนื้อหาความตกลงควรระบุถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้างและบริษัทผู้จัดส่งแรงงานรวมทั้งระบุถึงกระบวนการจัดหาและคัดสรรแรงงานด้วย ทั้งนี้ อายุของความตกลงโดยปกติจะมีอายุ 2 ปี

ในการริเริ่มเกี่ยวกับเรื่องนี้ กระทรวงแรงงานควรนำคณะเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสไปเยือนมณฑลอัลเบอร์ต้าก่อนเพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยและหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านแรงงานระหว่างกันรวมถึงข้อมูลทางด้านมาตรฐานแรงงานของแต่ละฝ่ายด้วย ภายหลังจากนั้น สมควรเชิญเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสกระทรวงจัดหางานและการเข้าเมืองมณฑลอัลเบอร์ต้ามาเยือนประเทศไทยบ้างเพื่อให้ได้รับทราบถึงความพร้อมทางด้านแรงงานของฝ่ายไทย อาทิ สถาบันการศึกษาที่สอนวิชาชีพของไทย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย รวมทั้งสมรรถนะของแรงงานไทยในสาขาต่าง ๆ ที่มณฑลอัลเบอร์ต้าขาดแคลนรวมถึงการพบปะหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการเรียกเก็บค่าหัวเกินกว่ากฎหมายกำหนดเพื่อให้ฝ่ายแคนาดาเห็นถึงพัฒนาการและความพยายามในการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ของไทยและหลังจากนั้นฝ่ายไทยอาจจะจัดโรดโชว์แนะนำศักยภาพของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าในโอกาสที่เหมาะสมต่อไป และเมื่อทั้งสองฝ่ายมีข้อมูลและข้อสนเทศชัดเจนแล้วอาจหารือถึงการจัดทำความตกลงในรายละเอียดกันต่อไป

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่ หากไทยและมณฑลอัลเบอร์ต้ามีความตกลงร่วมมือทางด้านแรงงานในรูปแบบหนึ่งแบบใดต่อกันแล้ว ปัญหาอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไทยไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าที่เป็นปัญหาอยู่ในขณะนี้ อาทิ ปัญหาวีซ่าล่าช้า ปัญหามาตรฐานด้านวิชาชีพแรงงานไทย ปัญหาค่าหัวแพง การหลอกลวงแรงงาน การหลบนายจ้าง การขอสถานะผู้ลี้ภัย และปัญหาอื่น ๆ จะได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและในที่สุด ฝ่ายไทยสามารถจัดส่งแรงงานไทยไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าได้อย่างปราศจากปัญหา



## บทที่ 4

### ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

การจัดส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศเท่าที่ผ่านมาเป็นการจัดส่งแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยภาคเอกชนและกระจุกตัวอยู่ภูมิภาคเอเชียเป็นส่วนใหญ่และการจัดส่งแรงงานโดยรัฐที่เห็นเป็นรูปธรรมนั้นน่าจะได้แก่การจัดส่งแรงงานไปยังสาธารณรัฐเกาหลีเท่านั้น ในขณะที่การจัดแรงงานไทยไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วโดยมีภาครัฐเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบยังไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาซึ่งประจำอยู่ ณ สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนเวอร์ นอกจากจะมีภารกิจรับผิดชอบสถานกงสุลใหญ่ในฐานะ Head of Chancery แล้ว ยังมีภารกิจรับผิดชอบแรงงานไทยในมณฑลเขตอาณาควัย และตลอดเวลากว่า 4 ปี ที่ประจำการอยู่ได้พบได้เห็นได้สัมผัสกับความสำเร็จและความล้มเหลวรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่แรงงานไทยประมาณ 1,000 คน ประสบอยู่ขณะในมณฑลอัลเบอร์ต้า และในขณะเดียวกันก็ได้เห็นแรงงานชาติอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จจากการเข้าไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้า จึงเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ศึกษาตัดสินใจทำการศึกษาเรื่องโอกาสของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าซึ่งผลการศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ทั้งแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในมณฑลและที่กำลังจะตัดสินใจไปทำงานในมณฑลรวมทั้งทางการไทยที่เกี่ยวข้องและอาจจะเป็นประโยชน์โดยทางอ้อมกับทางการแคนาดาและนายจ้างแคนาดาด้วย

#### 4.1 สรุปผลการศึกษา

4.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาชี้ให้เห็นว่าปีหนึ่ง ๆ แรงงานไทยนำรายได้เป็นเงินต่างประเทศเข้าประเทศปีละประมาณ 60,000 ล้านบาท ซึ่งเป็นเงินจำนวนมาก รัฐบาลและกระทรวงแรงงานจึงมีนโยบายสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศของแรงงานไทยและโดยที่ผู้ศึกษาเห็นว่ามณฑลอัลเบอร์ต้าเป็นมณฑลที่มีศักยภาพสำหรับแรงงานไทยและมณฑลนี้ยังต้องการแรงงานจำนวนมากในอีก 10 ปีข้างหน้าถึงประมาณ 3.5 แสนคน ในขณะที่ไทยมีแรงงานในมณฑลอยู่เพียงประมาณ 1,000 คน แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่บั่นทอนการเข้าไปทำงานในมณฑล จึงน่าจะได้ศึกษาเรื่องนี้เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อขยายโอกาสของแรงงานไทยในอนาคต

4.1.2 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา ผู้ศึกษาชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าและอุปทานแรงงานในมณฑล ตลาดแรงงานชั่วคราวชาวต่างชาติ กระบวนการนำแรงงานต่างชาติเข้าไปในมณฑล สถานการณ์ตลาดแรงงานของไทย กระบวนการจัดส่งแรงงานของไทย



การวิเคราะห์ จุดแข็ง โอกาส ปัญหาและอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานของไทยไปยังอัลเบอร์ต้า รวมทั้งการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4.1.3 วิธีการศึกษาและแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้วิเคราะห์ ผู้ศึกษานำวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มาใช้ในการศึกษา โดยได้ข้อมูลมาจากเอกสารอ้างอิง รายงานการวิจัยเอกสารของทางราชการทั้งไทยและแคนาดา และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องด้านแรงงานของไทย รวมทั้งได้นำทฤษฎีดึงดูดและผลักดัน (Push and Pull Theory) เข้ามาวิเคราะห์สาเหตุการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน นอกจากนี้ยังได้นำ SWOT ANALYSIS เข้ามาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วยเพื่อข้อมูลมาสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้

4.1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา ผู้ศึกษาได้ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์แรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค อย่างไร โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง และจะมีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใดและมีข้อเสนอแนะอย่างไร

4.1.5 ผลที่ได้จากการศึกษาโดยสรุป จากการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยด้วย SWOT ANALYSIS พบว่าจุดแข็งและโอกาสของแรงงานไทยมีน้ำหนักมาก อาทิ กิตติศัพท์ความสามารถอันโดดเด่นของแรงงานไทยผนวกปัจจัยสนับสนุนจุดแข็งด้านอื่น ๆ ในขณะที่โอกาสของแรงงานไทยก็มีมาก เช่น การให้การสนับสนุนของราชการ อุปทานของแรงงานไทย ความต้องการแรงงานต่างชาติของมณฑลอัลเบอร์ต้า รัฐบาลอัลเบอร์ต้ายินดีร่วมมือด้านแรงงานกับไทย และอัตราแรงงานขั้นต่ำของอัลเบอร์ต้า ที่ค่อนข้างสูง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี จุดอ่อนและอุปสรรคของแรงงานไทยก็มีน้ำหนักไม่น้อย เช่นเดียวกัน กล่าวคือ แรงงานไทยยังมีจุดอ่อนเรื่องภาษาอังกฤษ เรื่องหลบหนีนายจ้าง เรื่องค่าหัวแพง เรื่องการขอสถานะผู้ลี้ภัย และความล่าช้าและไม่ชัดเจนในนโยบายจัดส่งแรงงานไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าของทางการไทย อย่างไรก็ตาม โดยที่จุดอ่อนและอุปสรรคดังกล่าวมาแล้ว เป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้ด้วยข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาดังปรากฏในข้อ 3.10 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าสมควรมีนโยบายให้การสนับสนุนการจัดส่งแรงงานไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าอย่างจริงจังและมีระบบเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทยต่อไป

## 4.2 ข้อเสนอแนะ

### 4.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ทางการไทยควรมีนโยบายให้ชัดเจนและทันกาลในการทำความตกลงร่วมมือด้านแรงงานกับมณฑลในเขตอาณาของสถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ เพราะสถานกงสุลใหญ่ได้เคยเสนอขอให้ทางการไทยพิจารณาหลายครั้งทั้งการเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจาแต่ไม่มีความคืบหน้าแต่อย่างใด อย่างไรก็ดี ครั้นเมื่อทางการไทยตัดสินใจจะทำ MOU กับทางการอัลเบอร์ต้าก็เป็น



ช่วงที่ทุกประเทศกำลังเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย มณฑลอัลเบอร์ต้าจึงไม่ค่อยกระตือรือร้นที่จะทำ ความตกลงด้านแรงงานกับประเทศใดอีก อย่างไรก็ตาม ทางกรไทยควรใช้ความพยายามในเรื่องนี้ต่อไป เพราะพื้นฐานด้านเศรษฐกิจของมณฑลมีความเข้มแข็งและมีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและมีความต้องการแรงงานต่างชาติจำนวนมากต่อไป

2) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาจัดโครงการนำผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศเดินทางไปเยือนมณฑลอัลเบอร์ต้า เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งประสบการณ์ด้านแรงงานระหว่างกันตลอดจนแสวงหาช่องทางร่วมมือทางด้านแรงงานกับมณฑลที่ไปเยือนหรือจัดทำโครงการเชิญผู้บริหารระดับสูงทางด้านแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ HRSDC CIC สถาบันการศึกษาวิชาชีพ และผู้บริหารสมาคมนายจ้างสาขาต่าง ๆ มาเยือนไทย นอกจากนี้อาจพิจารณาจัด Road Show ไปยังมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย

3) ปัญหาค่าหัวและปัญหาการหลบหนีนายจ้างเมื่อสัญญาใกล้หมดลง เป็นปัญหาหลักของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า ส่งผลให้ทางการแคนาดาได้ทำการเข้มงวดกับการขอวีซ่าของแรงงานไทยเพราะปัญหาค่าหัวเป็นต้นเหตุให้แรงงานไทยหลบหนีนายจ้างและพำนักอยู่ในประเทศแคนาดาอย่างผิดกฎหมาย ทางกรไทยควรพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหานี้ในลำดับแรก ๆ โดยใช้ทั้งมาตรการป้องกันและปราบปรามอย่างจริงจังโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือกันหาข้อยุติเรื่องนี้โดยเร็วที่สุดเพราะผลสำเร็จของปัญหานี้จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ทางการแคนาดาพิจารณาผ่อนคลายเข้มงวดในการออกวีซ่าแก่แรงงานไทยและจะเป็นประโยชน์แก่แรงงานไทยโดยรวม

4) แรงงานไทยที่ส่งไปทำงานยังมณฑลอัลเบอร์ต้าเท่าที่ผ่านมามีส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือและขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ กระทรวงแรงงานจะต้องส่งเสริมให้แรงงานประเภทนี้มีทักษะด้านต่าง ๆ ในระดับที่สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้ และในขณะเดียวกันควรส่งเสริมให้มีการจัดส่งแรงงานประเภทมีฝีมือให้มากขึ้น กล่าวคือไม่ควรเน้นด้านปริมาณแต่ให้เน้นด้านคุณภาพของแรงงาน เพราะอัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานไร้ฝีมือกับแรงงานฝีมือของมณฑลอัลเบอร์ต้าต่างกันมาก

5) เพื่อให้มีการรับรองมาตรฐานด้านวิชาชีพของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้า ในโอกาสแรก กระทรวงแรงงานควรพิจารณาข้อเสนอของกระทรวงการมหาดไทยและคนเข้าเมืองอัลเบอร์ต้า ที่เห็นว่าควรให้มีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาวิชาชีพของไทยกับสถาบันการศึกษาวิชาชีพของมณฑลอัลเบอร์ต้า 2 แห่ง เพื่อปรับการเรียนการสอนของไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านวิชาชีพของมณฑลอัลเบอร์ต้าโดยเร็ว นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานควรประสานไปยัง



หน่วยงานให้บริการประเมินคุณสมบัตินานาชาติของมณฑลอัลเบอร์ต้าด้วย เพื่อหาหรือถึงการเทียบ  
ประกาศนียบัตรและอนุปริญญาบัตรของสถาบันวิชาชีพของไทยเพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงาน  
ไทยให้สามารถทำงานได้ทันทีเมื่อเดินทางไปถึงมณฑล

6) โดยที่ปัจจุบันแคนาดาเป็นประเทศหนึ่งที่มีศักยภาพทางด้านแรงงานของไทยแต่ยัง  
ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศประจำอยู่ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงออตตาวาและ  
สถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ จึงต้องรับผิดชอบภารกิจทางด้านแรงงานแทน ในขั้นนี้ ผู้ศึกษา  
เห็นว่ากระทรวงแรงงานควรจัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการแรงงานไทยขึ้นใน  
มณฑลอัลเบอร์ต้าเพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานไทยในมณฑลทางด้านตะวันตกของประเทศแคนาดา  
โดยกระทรวงแรงงานควรหารือกับหน่วยที่เกี่ยวข้องถึงรูปแบบและภารกิจของศูนย์ในรายละเอียด  
ต่อไป

#### 4.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

- 1) กระทรวงแรงงานรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานของ  
ไทยและของมณฑลอัลเบอร์ต้าตลอดจนสถานการณ์แรงงานต่างชาติในมณฑลและข้อมูลอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้องไว้ให้พร้อม
- 2) จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมสมองและหาวิธีการและแนวทางที่  
เหมาะสมที่สุดในการเสนอขอทำความตกลงร่วมมือทางด้านแรงงานกับมณฑลอัลเบอร์ต้า
- 3) ปลัดกระทรวงแรงงานหรืออธิบดีกรมการจัดหางานพร้อมด้วยผู้แทนหน่วยที่  
เกี่ยวข้องนำคณะเดินทางไปเยือนมณฑลอัลเบอร์ต้าเพื่อพบปะหารือกับปลัดกระทรวงการจ้างงานและ  
คนเข้าเมืองอัลเบอร์ต้า รวมถึงพบปะผู้บริหารของกระทรวง HRSDC และ CIC ด้วย และนอกจากนั้น  
อาจพบปะกับผู้แทนสมาคมนายจ้างสาขาต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกันด้วย
- 4) เชิญปลัดกระทรวงการจ้างงานและคนเข้าเมืองและคณะมาเยือนไทยโดยฝ่ายไทย  
รับผิดชอบเฉพาะที่พักและยานพาหนะให้แก่คณะเพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวง  
แรงงานของไทยและผู้บริหารด้านแรงงานของไทย รวมทั้งเยี่ยมชมความพร้อมทางด้านบุคลากร  
แรงงานของไทยด้วย
- 5) โดยที่ในช่วงที่ผ่านมา แรงงานประเภทไร้ฝีมือของไทยจำนวนหนึ่งได้สร้างปัญหา  
ให้แก่ทางการแคนาดาในเรื่องการหลบหนีนายจ้างและการขอสถานะผู้ลี้ภัย และปัญหานี้ยังไม่ได้รับ  
การแก้ไขอาจจะเป็นปัจจัยลบให้ทางการมณฑลอัลเบอร์ต้าบ่นบ่นไม่สนองตอบต่อฝ่ายไทยในการ  
เสนอขอทำความตกลงด้านแรงงานก็เป็นได้ ดังนั้น ในการพบหารือกับฝ่ายแคนาดาขอให้คณะฝ่ายไทย  
มุ่งเน้นความร่วมมือเฉพาะแรงงานกึ่งฝีมือและฝีมือในสาขาที่มณฑลอัลเบอร์ต้าขาดแคลนเท่านั้น ส่วน  
แรงงานไร้ฝีมือ อาจหารือเพิ่มเติมในโอกาสต่อไปเมื่อทั้งสองฝ่ายได้ทำความตกลงกันแล้ว



6) มุ่งฝึกอบรมเชิงรุกทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและทักษะวิชาชีพ ตลอดจนทักษะ  
 อย่างอื่นให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมจุดแข็งแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้

7) กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางานกำชับให้หน่วยงานของตนที่ประจำอยู่ตาม  
 จังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือสอดส่องดูแลการ  
 กระทำผิด พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528 ของนายหน้าและบริษัทจัดหางาน  
 เถื่อน รวมทั้งให้หน่วยงานดังกล่าวเร่งรัดการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจไปทำงานยังต่างประเทศเข้าใจ  
 ถึงแหล่งที่จะไปทำงานอย่างถ่องแท้เพื่อเป็นป้องกันการหลอกลวงและการเรียกเก็บค่าหัวจำนวนมาก



บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. 2550. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน.

สมาคมไทยในอัลเบอร์ต้า. 2551. คู่มือชาวไทยในอัลเบอร์ต้า.เอ็ดมันตัน: สมาคมไทยในอัลเบอร์ต้า  
มณฑลอัลเบอร์ต้า.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2553. สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนมกราคม  
พ.ศ. 2553). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร.

สุมาลี ปิตยานนท์. 2545. ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณชัย ชัยญาณ. 2545. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัด  
สตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย.กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน  
กระทรวงแรงงาน.



ภาคผนวก ก

บัญชีรายชื่อบริษัทนายจ้างในมณฑลบริติชโคลัมเบียและอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ที่ว่าจ้างแรงงานไทย

| ลำดับ | ชื่อบริษัทนายจ้างผู้ประกอบการ     | สถานที่ตั้ง                                 |
|-------|-----------------------------------|---|
| 1     | บริษัท El Dorado Farm             | P.O.Box 1130, Redcliff, AB                  |
| 2     | บริษัท Scandia Honey Corp.        | 99 Rainway Ave, Scandia, AB                 |
| 3     | บริษัท Nunweiller Greenhouse      | P.O. Box 188, Redcliff, AB                  |
| 4     | บริษัท Kel-Lee's Greenhouse       | P.O. Box 1314, Medicine Hat, AB             |
| 5     | บริษัท Peace River Timothy Inc.   | P.O. Box 450 Nampa, AB                      |
| 6     | บริษัท Sunset Grower Ltd.         | 432 3 <sup>rd</sup> Ave SW, Redcliff, AB    |
| 7     | สหกรณ์ Red Hat Cooperatives Ltd., | 809 Broadway Ave W, Redcliff, AB            |
| 8     | บริษัท Aleman Greenhouse Ltd.,    | P.O. Box 1117, Redcliff, AB                 |
| 9     | บริษัท Sunshine Greenhouse        | P.O. Box 729, Redcliff, AB                  |
| 10    | บริษัท Majestic Growers Ltd.      | P.O. Box 964, Redcliff, AB                  |
| 11    | บริษัท Gull Vallet Greenhouse     | RR# 1, Blackfalds, Lacombe, AB              |
| 12    | บริษัท Broxburn Vetgetable,       | RR# 8 Site 26 Box 16, Lethbridge, AB        |
| 13    | บริษัท Westland Greenhouse Ltd.   | P.O. Box 1018, Redcliff, AB                 |
| 14    | บริษัท T.R. Greenhouse Ltd.,      | RR#1 site 3 Box 8, Lacombe                  |
| 15    | บริษัท Doef's Greenhouse Ltd.     | RR43 Site Box 26, Lacombe, AB               |
| 16    | บริษัท Sepallo Food Ingredients   | 4820 – 49 <sup>th</sup> St, Barrhead, AB    |
| 17    | บริษัท K.E.S. Fabriccators Inc.   | 12250-33 <sup>rd</sup> St.NE, Edmonton, AB  |
| 18    | บริษัท Callaghan Inn Ltd.         | 954 7 <sup>th</sup> St.SW, Medicine Hat, AB |
| 19    | บริษัท SKMG Construction Ltd.     | 2220 – 39 Ave NE, Calgary, AB               |
| 20    | บริษัท The Big Greenhouse Ltd.    | 27117 Highway 16A, Spruce Grove, AB         |
| 21    | บริษัท Scandia Honey Co., Ltd.    | 99 Rainway Ave, Redcliff, AB                |
| 22    | บริษัท Ruben Greenhouse Ltd.      | 706 Broadway Ave, Redcliff, AB              |
| 23    | บริษัท 955235 Alberta Ltd.        | 145 Sunrise Road South, Medicine Hat, AB    |
| 24    | บริษัท Tanks A Lot Ltd.           | 1810 Yellow Head Trail NE, Edmonton, AB     |
| 25    | บริษัท Aleman Greenhouse Ltd.     | 35-3 <sup>rd</sup> St. NW, Redcliff, AB     |



| ลำดับ | ชื่อบริษัทนายจ้างผู้ประกอบการ                 | สถานที่ตั้ง                                   |
|-------|---|---|
| 26    | โรงแรม Canada Best Value Inn                  | 1030 Mayor Magrath Dr., Lethbridge, AB        |
| 27    | บริษัท Prairie Growers                        | P.O. Box 762, Medicine Hat, AB                |
| 28    | บริษัท J&K Poultry Ltd.                       | 771 Cordova St. East, Vancouver, BC           |
| 29    | บริษัท Timber Tech Truss Lnc.                 | 1405 31 <sup>st</sup> St.N, Lethbridge, AB    |
| 30    | บริษัท Mandarin Noodle Mfg. Co.,Ltd.          | 37715D, Edmonton Trail NE, Calgary, AB        |
| 31    | บริษัท Rollover Premium Pet Food Ltd.         | 12A, 11 Ave SE, High River, AB                |
| 32    | บริษัทHouseworks Renovation&Construction Inc. | 13803-90 Ave NW, Edmonton, AB                 |
| 33    | บริษัท Unique Scaffold Inc.                   | 103-10505 42 <sup>nd</sup> St.SE, Calgary, AB |
| 34    | บริษัท Shake Experts Inc.                     | P.O. Box 5 Site 16 RR#1, De Winton, AB        |
| 35    | บริษัท D&D Exterior Contracting Ltd.          | 217 Evergreen Plaza SW, Calgary, AB           |
| 36    | บริษัท National RV Siding Ltd.                | 16112-114 Ave, Edmonton, AB                   |
| 37    | บริษัท Great Canadian Exteriors Corporation   | 9310-62 Ave, Edmonton, AB                     |
| 38    | บริษัท Red Hat Cooperatives Ltd.              | 809 Broadway Ave W, Redcliff, AB              |
| 39    | บริษัท Kor Alta Construction Ltd.             | 2461-76 Ave NW, Edmonton, AB                  |
| 40    | บริษัท Silver Star Apiaries                   | P.O. Box 186 Vernon, BC                       |
| 41    | บริษัท MC Diarmid Managemant                  | Calgary, AB                                   |
| 42    | บริษัท Lehman Plumbing Ltd.                   | 3645-73 Ave, Edmonton, AB                     |
| 43    | บริษัท Olymel S.E.C. Ltd.                     | 7550 40 <sup>th</sup> Ave, Red Deer, AB       |
| 44    | บริษัท Peace River Timothy Inc.               | P.O. Box 240, Railway Ave, Nampa, AB          |
| 45    | บริษัท Majestic Growers Ltd.                  | 234 Sask Dr, Redcliff, AB                     |
| 46    | บริษัท Best Truck Service Ltd.                | 9106 Webberville, Peace River, AB             |
| 47    | บริษัท Superior Mushrooms Inc.                | 52557 Range Road, Ardrossan, AB               |
| 48    | บริษัท Spindle Factory Ltd.                   | 14305-121A Ave NW, Edmonton,AB                |
| 49    | บริษัท Thermo Design Engineerings Ltd.        | 1324-70 Ave, Edmonton, AB                     |
| 50    | บริษัท Horn Ridge Ranch                       | 27023 TWP Rd. 215,Ardrossan, AB               |
| 51    | บริษัท Bilfinger Berger (Canada) Inc.         | 1350-1140 W.Pender, Vancouver, BC             |
| 52    | บริษัท Superior Trenching Ltd.                | 20403-107 Ave NW, Edmonton, AB                |
| 53    | บริษัท Scandia Honey Co., Ltd.                | 99 Railway Ave, Scandia, AB                   |



| ลำดับ | ชื่อบริษัทนายจ้างผู้ประกอบการ         | สถานที่ตั้ง                             |
|-------|---------------------------------------|---|
| 54    | บริษัท Rol-land Farms Ltd.            | P.O. Box 3727, Airdrie, AB              |
| 55    | โรงแรม Quality Inn & Econo Lodge      | 1030 Mayor Magrath Dr.S, Lethbridge, AB |
| 56    | บริษัท Rollover Premium Pet Food Ltd. | 12-11 Ave SE, High River, AB            |
| 57    | บริษัท T.R. Greenhouse Ltd.           | RR#1 Blackfalds, AB                     |
| 58    | สหกรณ์ Red Hat Ltd.                   | 809 Broadway Ave W, Redcliff, AB        |
| 59    | บริษัท Sunshine Greenhouses Ltd.      | P.O. 729 106 7St. NW, Redcliff, AB      |
| 60    | บริษัท Doef's Greenhouses Ltd.        | Site 1 Box 14 RR#3, Lacombe, AB         |
| 61    | บริษัท Sunset Greenhouses Ltd.        | 808 – 4 St. SE, Redcliff, AB            |
| 62    | บริษัท Maple left Gold Inc.           | 14 Boulder Blvd, Stony Plain, AB        |
| 63    | บริษัท Casey's Greenhouse Ltd.        | P.O. Box 126, Redcliff, AB              |
| 64    | บริษัท The Big Greenhouses Ltd.       | 27117 Highway 16A, Spruce Grove, AB     |
| 65    | บริษัท Origin Organic Farms Ltd.      | 6225-3B Ave, Delta, BC                  |
| 66    | บริษัท Lane's Greenhouse Ltd.         | P.O. Box 266, Redcliff, AB              |



ภาคผนวก ข

สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์

นายสุทธิ สุโกศล

ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2553



แนวคำตอบ  
ประกอบการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ  
เรื่องแรงงานไทย

๑. สภาวะความพร้อมของอุปสงค์ของแรงงานไทยเพื่อจัดส่งไปทำงานในต่างประเทศในปัจจุบัน

แนวคำตอบ

๑.๑ สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา ระหว่างปี ๒๕๕๐ – ๒๕๕๓  
(มกราคม - มิถุนายน)

ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ – ๒๕๕๓ (มกราคม - มิถุนายน) มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา จำนวนทั้งสิ้น ๒,๐๘๙ คน แบ่งเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานโดย ๕ วิธี จำนวน ๑,๘๐๐ คน และแรงงานไทยที่เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) จำนวน ๒๘๙ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑.๑ สถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา จำแนกตามวิธีการเดินทาง

| วิธีการเดินทาง                    | จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา (คน) |            |            |                           |
|-----------------------------------|--|------------|------------|---------------------------|
|                                   | ปี ๒๕๕๐  | ปี ๒๕๕๑    | ปี ๒๕๕๒    | ปี ๒๕๕๓<br>(ม.ค. – มิ.ย.) |
| - แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง         | ๕๓๗  | ๕๐๕        | ๕๖๕        | ๒๓๙                       |
| - กรมการจัดหางานจัดส่ง            | -  | -          | -          | -                         |
| - นายจ้างพาไปทำงาน                | ๒  | ๕          | -          | -                         |
| - นายจ้างส่งไปฝึกงาน              | ๓  | ๑          | -          | ๕                         |
| - บริษัทจัดหางานจัดส่ง            | ๑๕๒  | ๕๖         | ๓๑         | ๑                         |
| <b>รวม</b>                        | <b>๕๙๔</b>   | <b>๕๖๖</b> | <b>๕๙๕</b> | <b>๒๔๕</b>                |
| - แจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) | ๕๒   | ๘๑         | ๙๖         | ๖๐                        |
| <b>รวม</b>                        | <b>๕๒</b>  | <b>๘๑</b>  | <b>๙๖</b>  | <b>๖๐</b>                 |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>                | <b>๖๔๖</b>   | <b>๕๔๗</b> | <b>๕๙๑</b> | <b>๓๐๕</b>                |

๑.๑.๒ สถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก

(๑) ปี ๒๕๕๐ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๖๔๖ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๑.๑) อาชีพงานพื้นฐาน ได้แก่ กรรมกรหรือคนงาน คนงานในฟาร์ม  
ทั่วไป คนงานบรรจุหีบห่อ คนงานเกษตร คนงานทั่วไป ผู้ขี่ม้าแข่ง จำนวน ๒๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ  
๔๒.๗๒ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดาปี ๒๕๕๐

(๑.๒) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือ...



- ๒ -

(๑.๒) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ได้แก่ เกษตรกร เกษตรกรทั่วไป เกษตรกรพืชไร่และผัก ผู้ทำงานกลไกกรรมและผู้เลี้ยงสัตว์ ผู้ทำงานในฟาร์มสัตว์ปีก ผู้ทำงานเพาะปลูกพืชไร่และผัก ผู้เลี้ยงปลาสัตว์ จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๑

(๑.๓) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ได้แก่ ผู้ปรุงอาหาร กู้ก ผู้ช่วยกูกู้ก พ่อครัวอาหารไทย หญิงเลี้ยงเด็ก แม่บ้าน ผู้อนุบาล จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๙

(๒) ปี ๒๕๕๐ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๕๔๗ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๒.๑) อาชีพงานพื้นฐาน ได้แก่ กรรมกรหรือคนทำงานหนัก คนงานเกษตร คนงานทั่วไป คนงานในฟาร์มทั่วไป คนงานทำความสะอาด คนงานบรรจุหีบห่อ ผู้ดูแลงาน จำนวน ๒๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๔ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา ปี ๒๕๕๑

(๒.๒) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ได้แก่ เกษตรกรทั่วไป เกษตรกรสวนผลไม้ เกษตรกรไร่่อ่งุ่น ผู้ทำงานในฟาร์มสัตว์ปีก ผู้ทำงานในสวนผลไม้ สวนอ่งุ่น สวนต้นไม้และสวนไม้พุ่มอื่นๆ ผู้ทำงานกลไกกรรมและเลี้ยงสัตว์อื่นๆ ผู้ทำงานในฟาร์มโคนม ผู้เลี้ยงผึ้ง จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๙

(๒.๓) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ได้แก่ กู้ก ผู้ช่วยกูกู้ก ผู้ปรุงอาหาร ผู้อนุบาล พนักงานดูแลห้องพัก พนักงานบริการห้องอาหาร พนักงานล้างจาน พนักงานเสิร์ฟ หญิงเลี้ยงเด็ก จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๑

(๓) ปี ๒๕๕๑ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๕๙๑ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๓.๑) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ได้แก่ เกษตรกรทั่วไป เกษตรกรสวนผลไม้ เกษตรกรไร่่อ่งุ่น คนงานเกษตร คนงานในฟาร์มทั่วไป ผู้เลี้ยงผึ้ง คนทำสวน จำนวน ๒๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๘ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา ปี ๒๕๕๒

(๓.๒) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ได้แก่ กู้ก ผู้ช่วยกูกู้ก ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ดูแลงาน ผู้ปรุงอาหาร ผู้อนุบาล พนักงานเสิร์ฟ หญิงเลี้ยงเด็ก หัวหน้าพ่อครัว แม่บ้าน จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๔

(๓.๓) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ได้แก่ ช่างเชื่อม ช่างทาสี ช่างประกอบท่อ ช่างพันทราย ช่างสี ผู้ทำปลาและอาหารทะเลอื่นๆ ช่างซ่อมบำรุง ช่างเหล็ก หัวหน้างานทั่วไป จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๕

(๔) ปี ๒๕๕๓ (มกราคม - มิถุนายน) มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๓๐๕ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๔.๑) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือ...



(๔.๑) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ได้แก่ เกษตรกร  
สวนผลไม้ คนงานเกษตร ผู้ทำงานกลไกกรรมและผู้เลี้ยงสัตว์ ผู้ทำงานในสวนเพาะชำและผู้ทำสวนอื่นๆ  
ผู้ทำงานเพาะปลูกพืชไร่และผักอื่นๆ เกษตรกร เกษตรกรทั่วไป ผู้ทำงานในฟาร์มสัตว์ปีก จำนวน ๑๗๙ คน  
คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๙ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดาปี ๒๕๕๓  
(มกราคม - มิถุนายน)

(๔.๒) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ได้แก่  
ก๊วก ผู้ช่วยก๊วก คนงานทำความสะอาด แม่บ้าน หญิงเลี้ยงเด็ก ผู้ปรุงอาหาร พนักงานต้อนรับ พนักงาน  
ทำความสะอาดห้องอาหาร พนักงานเสิร์ฟ หัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ  
๓๔.๗๕

(๔.๓) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ได้แก่ นักแต่งเพลง นักดนตรี  
นักขับร้องเพลงและนักแสดงอื่นๆ นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ โปรแกรมเมอร์ ผู้เชี่ยวชาญ วิศวกร  
จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๒

**๑.๒ จำนวนคนหางานคงเหลือที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงาน  
ในประเทศแคนาดา**

ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๓ มีจำนวนคนหางานคงเหลือที่ลงทะเบียนแจ้ง  
ความประสงค์เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐,๓๙๙ คน ในจำนวนนี้มีคนหางาน  
คงเหลือที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา จำนวน ๒๔๗ คน คิดเป็น  
ร้อยละ ๑.๒๑ ของจำนวนคนหางานที่ลงทะเบียนฯ คงเหลือทั้งหมด โดยคนหางานดังกล่าวได้ลงทะเบียน  
แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดาในตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

| ตำแหน่งงาน                      | จำนวนคนหางาน<br>คงเหลือ (คน) | ตำแหน่งงาน                        | จำนวนคนหางาน<br>คงเหลือ (คน) |
|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| ๑. คนงานทั่วไปหรือพนักงานทั่วไป | ๑๐๑                          | ๑๓. ผู้ช่วยพยาบาล                 | ๒                            |
| ๒. คนงานเกษตร                   | ๔๕                           | ๑๔. ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต | ๒                            |
| ๓. เกษตรกร                      | ๒๕                           | ๑๕. พนักงานขับรถยนต์              | ๒                            |
| ๔. ก๊วก                         | ๑๐                           | ๑๖. พยาบาลวิชาชีพ                 | ๒                            |
| ๕. กรรมกรหรือคนทำงานหนัก        | ๗                            | ๑๗. เจ้าหน้าที่ควบคุมเอกสาร       | ๑                            |
| ๖. แม่บ้าน                      | ๖                            | ๑๘. เสมียนทั่วไป                  | ๑                            |
| ๗. ช่างเชื่อม                   | ๖                            | ๑๙. กรรมกรหรือคนทำงานเบา          | ๑                            |
| ๘. ช่างไฟฟ้าทั่วไป              | ๓                            | ๒๐. คนงานในฟาร์มทั่วไป            | ๑                            |
| ๙. ช่างปูน                      | ๓                            | ๒๑. คนงานอุตสาหกรรมทั่วไป         | ๑                            |
| ๑๐. กรรมกรหรือคนงาน             | ๒                            | ๒๒. ช่างเชื่อม ๖ จี/อาร์กอน       | ๑                            |
| ๑๑. คนทำสวน                     | ๒                            | ๒๓. ช่างเสริมสวย                  | ๑                            |
| ๑๒. ผู้ควบคุมงานผลิต            | ๒                            | ๒๔. ช่างเหล็ก                     | ๑                            |



- ๔ -

| ตำแหน่งงาน                              | จำนวนคนหางาน<br>คงเหลือ (คน) | ตำแหน่งงาน                          | จำนวนคนหางาน<br>คงเหลือ (คน) |
|---|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| ๒๕. ช่างไม้ก่อสร้าง                     | ๑                            | ๓๕. ผู้อูบาส                        | ๑                            |
| ๒๖. ช่างไม้ทั่วไป                       | ๑                            | ๓๖. พนักงานเสิร์ฟ                   | ๑                            |
| ๒๗. ช่างก่ออิฐก่อหินและปูกระเบื้องอื่นๆ | ๑                            | ๓๗. พนักงานขับรถ                    | ๑                            |
| ๒๘. ช่างซ่อมบำรุง                       | ๑                            | ๓๘. พนักงานขับรถบรรทุก              | ๑                            |
| ๒๙. ช่างประกอบท่อ                       | ๑                            | ๓๙. พนักงานขับรถบรรทุกเท้าย         | ๑                            |
| ๓๐. ช่างประปา                           | ๑                            | ๔๐. พนักงานขาย                      | ๑                            |
| ๓๑. นวดแผนโบราณ                         | ๑                            | ๔๑. พนักงานควบคุมการผลิต            | ๑                            |
| ๓๒. ผู้ช่วยงานบ้าน                      | ๑                            | ๔๒. พนักงานทำความสะอาด<br>ห้องอาหาร | ๑                            |
| ๓๓. ผู้ทำความสะอาด                      | ๑                            | ๔๓. อุตสาหกรรมสิ่งทอ                | ๑                            |
| ๓๔. ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้าง               | ๑                            | รวมทั้งหมด                          | ๒๔๗                          |

๒. กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลอัลเบอร์ตาในช่วงระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา เช่น จำนวน ตำแหน่งงาน และแนวโน้มของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานยังมณฑลดังกล่าว

แนวคำตอบ

๒.๑ ขั้นตอนในแคนาดา

๒.๑.๑ นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติชั่วคราวในแคนาดา

Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) และ Service Canada ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงานของประเทศแคนาดา เป็นหน่วยงานที่ร่วมกันดูแลและกำหนดนโยบายในการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และในขณะเดียวกัน ดำเนินมาตรการให้ชาวแคนาดาและผู้มีถิ่นฐานที่อยู่มั่นใจด้วยว่าจะได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม พร้อมทั้งโอกาสในการฝึกอบรมด้วย การรับแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในแคนาดาต้องการสนับสนุนให้ชาวแคนาดามีโอกาสได้ทำงานใหม่ๆ ได้รับทักษะใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมและความรู้ที่ไม่เคยมีให้แก่ชาวแคนาดามาก่อน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างชาติจะต้องเป็นการทำให้บริษัทผู้ประกอบการในแคนาดาเข้มแข็งขึ้น เพื่อให้สามารถสร้างหรือขยายโอกาสไปสู่ตลาดนานาชาติได้ อย่างไรก็ตาม การเข้ามาของแรงงานต่างชาติจะถูกเข้มงวดและทบทวนทันที หากมีผลกระทบต่อการตลาดแรงงานในแคนาดา อาทิ การจ้างงานที่ชาวแคนาดามีคุณสมบัติสามารถทำได้หรือสามารถฝึกชาวแคนาดาได้และเป็นแรงงานที่มีอยู่แล้ว

๒.๑.๒ กระบวนการ...



- ๕ -

### ๒.๑.๒ กระบวนการในการจ้างแรงงานต่างชาติ

โดยหลักการทั่วไปในการจ้างแรงงานต่างชาติจะต้องได้รับการเสนองาน (Job Offer) จากนายจ้างชาวแคนาดาและมีใบอนุญาตการทำงาน (Work Permit) ซึ่งออกโดย Citizenship and Immigration Canada (CIC) จึงจะทำงานได้ อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานต่างชาติสำหรับภาคอุตสาหกรรมและอาชีพบางประเภท รวมทั้งอาชีพด้านวิชาการ งานเกษตรชั่วคราว นักแสดง ผู้ดูแลเด็ก ฯลฯ มีเงื่อนไขพิเศษเพื่อนายจ้างสามารถนำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงาน

### ๒.๑.๓ ระเบียบและข้อกำหนดสำหรับแรงงานต่างชาติเกี่ยวกับเงื่อนไขการเข้าประเทศ

#### ๑) การเข้าประเทศเพื่อทำงาน

ผู้ที่ต้องการเข้าไปทำงานในประเทศแคนาดา ต้องยื่นคำร้องขอวีซ่าทำงานก่อนเดินทางเข้าประเทศแคนาดา แผนกตรวจคนเข้าเมืองไม่มีบริการข้อมูลเกี่ยวกับการหางานในประเทศแคนาดา นายจ้างต้องติดต่อกรมแรงงานของประเทศแคนาดาในเมืองที่ต้องการให้ลูกจ้างไปทำงาน เพื่อขอการรับรองการจ้างงาน เมื่อการจ้างงานได้รับการรับรองแล้ว กรมแรงงานจะแจ้งให้นายจ้างและทางสถานทูตทราบ การจ้างงานบางประเภทได้รับการยกเว้นโดยไม่ต้องผ่านการรับรองการจ้างงานจากกรมแรงงาน

#### ๒) คุณสมบัติของผู้เดินทางเข้าประเทศเพื่อทำงาน

การขอใบอนุญาตเข้าทำงานในประเทศแคนาดาจะต้องมีนายจ้างรับรองเพื่อระบุถึงรายละเอียดของงาน ทั้งหน้าที่รับผิดชอบ ระยะเวลาการทำงาน อัตราค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน และหากจะเปลี่ยนนายจ้างใหม่จะต้องขอใบอนุญาตทำงานใหม่อีกครั้ง จะไม่มีการอนุมัติใบอนุญาตทำงานให้กับผู้ที่ยังไม่มีงานทำ และไม่สามารถทำงานได้หากไม่มีใบอนุญาตทำงานเช่นกัน โดยใบอนุญาตทำงานที่ได้รับจะมีอายุตั้งแต่ ๑ - ๓ ปี แล้วแต่กรณี

การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานนั้นขึ้นอยู่กับ Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) ที่จะคอยพิจารณาว่าลักษณะของการจ้างงานจะต้องไม่กระทบกับแรงงานในประเทศ และต้องเป็นงานที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทางที่ชาวแคนาดาไม่สามารถทำได้เอง

การออกใบอนุญาตทำงานให้กับชาวต่างชาติในแคนาดานั้นจะไม่มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ในแต่ละสาขาอาชีพที่แน่นอน ส่วนมากแล้วจะเป็นการพิจารณาเป็นกรณี แต่หากงานชนิดใดสามารถทำได้โดยชาวแคนาดาเอง การออกใบอนุญาตให้กับคนต่างชาติจะยากขึ้น โดยระยะเวลาของการอนุมัตินั้นจะไม่แน่นอนเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ชาวต่างชาติจะสามารถทำงานในประเทศแคนาดาได้จนกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงาน

#### ๓) ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศแคนาดา

๓.๑) นายจ้างต้องกรอกแบบฟอร์มเรียกว่า HRSDC Foreign Worker Application ยื่นขอ Labour Market Opinion (LMO) ไปยัง Service Canada ที่รับผิดชอบในเขตนั้นๆ ซึ่งทาง Service Canada และ HRSDC จะทำการพิจารณาประเมินคำร้อง โดยการพิจารณาจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานดังต่อไปนี้

(๑) งานที่เสนอ...



- ๖ -

- (๑) งานที่เสนอมืออยู่จริงหรือไม่
- (๒) ค่าจ้างและสภาพของงานเปรียบเทียบกับค่าจ้างชาวแคนาดา  
ที่ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวหรือไม่
- (๓) นายจ้างได้เคยใช้ความพยายามที่จะจ้างหรือฝึกชาวแคนาดา  
ที่ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวหรือไม่
- (๔) การจ้างงานดังกล่าวเป็นการบรรจุเพราะขาดแคลนแรงงาน  
จริงหรือไม่
- (๕) การจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการสร้างโอกาสให้ชาวแคนาดา  
ได้งานใหม่โดยตรง หรือเป็นการช่วยคงตำแหน่งแก่ชาวแคนาดาหรือไม่
- (๖) แรงงานต่างชาติจะถ่ายทอดทักษะและความรู้ใหม่ๆ ไปสู่  
ชาวแคนาดาหรือไม่
- (๗) การจ้างแรงงานต่างชาตินี้จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อกรณี  
พิพาทแรงงานหรือการจ้างงานชาวแคนาดาที่มีส่วนร่วมในกรณีพิพาท
- ๓.๒) เมื่อ HRSDC อนุมัติการเสนองานแล้ว Service Canada จะออก  
ใบ LMO แก่นายจ้าง ซึ่งกระบวนการขอ LMO จะใช้เวลาประมาณ ๑๒ สัปดาห์ และถ้าใบ LMO จะถูก  
ส่งไปให้แรงงานต่างชาติเพื่อประกอบการขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานต่อไป
- ๓.๓) แรงงานต่างชาติจะต้องทำการขอใบอนุญาตการทำงาน Work Permit  
ที่ Citizenship and Immigration Canada (CIC) (กรณีคนงานต่างชาติอยู่ในแคนาดาแล้ว) หรือที่สถาน  
เอกอัครราชทูตแคนาดา (กรณีที่ยังอยู่ในประเทศของตน) ซึ่งอาจใช้เวลา ๒ - ๓ วัน ถึงหลายเดือน  
ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการ (requirements) ที่ฝ่ายแคนาดากำหนดขึ้นเพื่อใช้กับแรงงานของแต่ละ  
ประเทศ
- ๓.๔) CIC จะตัดสินใจว่าจะออกใบอนุญาตทำงานให้หรือไม่

## ๒.๒ ขั้นตอนในประเทศไทย

### วิธีการและขั้นตอนในการเดินทางไปทำงาน/ฝึกงานในต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๔ และฉบับแก้ไข  
เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดการเดินทางไปทำงานและฝึกงานในต่างประเทศโดยถูกต้อง  
ตามกฎหมายมี ๕ วิธีคือ

#### ๑) บริษัทจัดหางานจัดส่ง

คนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศแต่ไม่สามารถหางานได้เอง  
อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ โดยบริษัทจัดหางานเอกชนดังกล่าวต้องจดทะเบียน  
เป็นผู้รับอนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศ ซึ่งได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง  
(อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินกิจการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน  
รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขและระเบียบที่กำหนด การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสีย  
ค่าบริการ/ค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่ทางการกำหนด

ในการจัดส่ง...



- ๗ -

ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตามลำดับ ดังนี้

๑.๑) เตรียมคนหางานเพื่อจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ โดยยื่นคำขอคัดเลือกคนหางานจากรายชื่อคนหางานที่ได้แจ้งความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศไว้กับศูนย์ทะเบียนคนหางาน หากศูนย์ทะเบียนคนหางาน ไม่มีรายชื่อคนหางานที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งหรือมีแต่ไม่เพียงพอ ให้บริษัทจัดหางานยื่นคำขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า โดยกรมการจัดหางานจะตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเมื่อสมัครงานแล้วจะมีงานให้ทำจริง ถ้าหากต้องการตรวจสอบสถานะของนายจ้างหรือการมีอยู่จริงของตำแหน่งงาน จะประสานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หรือสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นให้ดำเนินการ

๑.๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือตามที่กรมการจัดหางานกำหนดเพื่อกำกับดูแลให้คนหางานมีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ

๑.๓) ขออนุญาตจัดส่งโดยแนบเอกสารรายชื่อคนหางาน เอกสารการเดินทาง หลักฐานการเข้าประเทศ ตลอดจนใบตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือ

๑.๔) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

๑.๕) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และส่วนภูมิภาค ณ ศูนย์อบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๑๑ แห่ง ได้แก่ ศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศภาคเหนือ ๔ จังหวัด คือ เชียงราย ลำปาง สุโขทัย และนครสวรรค์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕ จังหวัด คือ สกลนคร อุดรธานี ขอนแก่น นครราชสีมา และอุบลราชธานี และภาคใต้ ๒ จังหวัด คือ สงขลา และสุราษฎร์ธานี เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่จะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างงาน ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้คนหางานกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายหรือกระทำการอันขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี หรือละเมิดสัญญาจ้าง

๑.๖) ดำเนินการให้เดินทางออกนอกราชอาณาจักร โดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน และเมื่อเดินทางถึงประเทศนายจ้าง ผู้รับอนุญาตต้องส่งรายชื่อคนหางานให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานทูตภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันเดินทาง

## ๒) รัฐจัดส่ง

นายจ้างในต่างประเทศไม่สามารถเข้ามาทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเอง เว้นแต่จะติดต่อให้บริษัทจัดหางานหรือหน่วยงานของรัฐจัดหาคนงานให้ ในปัจจุบันกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดส่งคนหางานให้นายจ้างในต่างประเทศ เมื่อมีการติดต่อโดยตรง

ในกรณี...



- ๘ -

ในกรณีกรมการจัดหางาน ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างในต่างประเทศให้จัดส่งคนงาน กรมการจัดหางานจะดำเนินการประกาศรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานให้นายจ้างในต่างประเทศ โดยคนงานจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงและน้อยที่สุด เช่น ค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้แก่ ค่าโดยสาร เครื่องบิน ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า) ค่าธรรมเนียมสนามบิน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างงาน หรือกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้คนงานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่อย่างใด

#### ๓) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

นายจ้างผู้มีความประสงค์ดังกล่าว จะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งนายจ้างประมุขงานได้หรือมีสาขากิจการตั้งอยู่

#### ๔) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

นายจ้างที่ประสงค์จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือลูกจ้าง หรือเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเมื่อมีการฝึกงานในต่างประเทศเสร็จสิ้น ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างตามเดิม โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานกลับเข้ามาทำงานของลูกจ้างให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบตามแบบที่กำหนด

การไปฝึกงานแบ่งออกเป็น ๒ กรณี คือ

(ก) กรณีที่ไปไม่เกิน ๔๕ วัน จะต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าก่อนส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

(ข) กรณีเกินกว่า ๔๕ วัน จะต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะพึงได้รับในต่างประเทศตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด นอกเหนือจากค่าจ้างในประเทศไทยที่ลูกจ้างต้องได้รับเป็นปกติ ตลอดระยะเวลาการฝึกงานกับนายจ้าง การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

#### ๕) คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

คนงานที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเองโดยการแนะนำของเพื่อน หรือญาติพี่น้องที่อยู่ในต่างประเทศ รวมทั้งกรณีคนงานเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทยระหว่างอายุสัญญาจ้างและจะกลับไปทำงานต่อ หรือผู้ที่ทำงานครบสัญญาแล้วและประสงค์จะกลับไปทำงานอีก โดยได้รับการต่อสัญญาจากนายจ้าง การไปทำงานในลักษณะนี้คนงานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางกลับไปทำงานไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

#### ๒.๓ สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ระหว่างปี ๒๕๔๔ - ๒๕๕๓ (มกราคม - มิถุนายน)

ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ - ๒๕๕๓ (มกราคม - มิถุนายน) มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา จำนวนทั้งสิ้น ๖๓๘ คน แบ่งเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานโดย ๕ วิธี จำนวน ๕๖๒ คน และแรงงานไทยที่เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) จำนวน ๗๖ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ สถิติแรงงานไทย...



๒.๓.๑ สถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา  
จำแนกตามวิธีการเดินทาง

| วิธีการเดินทาง                    | จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา (คน) |         |         |         |         |                           |
|-----------------------------------|---|---------|---------|---------|---------|---------------------------|
|                                   | ปี ๒๕๔๘   | ปี ๒๕๔๙ | ปี ๒๕๕๐ | ปี ๒๕๕๑ | ปี ๒๕๕๒ | ปี ๒๕๕๓<br>(ม.ค. – มิ.ย.) |
| - แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง         | ๕   | ๒๒      | ๕๔      | ๓๖      | ๑๐๗     | ๖๐                        |
| - กรมการจัดหางานจัดส่ง            | -   | -       | -       | -       | -       | -                         |
| - นายจ้างพาไปทำงาน                | ๑   | -       | -       | ๑       | -       | -                         |
| - นายจ้างส่งไปฝึกงาน              | -   | -       | -       | ๑       | -       | -                         |
| - บริษัทจัดหางานจัดส่ง            | -   | ๗๕      | ๑๒๙     | ๓๙      | ๓๑      | ๑                         |
| รวม                               | ๖   | ๙๗      | ๑๘๓     | ๗๗      | ๑๓๘     | ๖๑                        |
| - แจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) | ๑   | -       | ๕       | ๒๒      | ๒๔      | ๒๔                        |
| รวม                               | ๑   | -       | ๕       | ๒๒      | ๒๔      | ๒๔                        |
| รวมทั้งสิ้น                       | ๗   | ๙๗      | ๑๘๘     | ๙๙      | ๑๖๒     | ๘๕                        |

๒.๓.๒ สถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา  
จำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก

(๑) ปี ๒๕๔๘ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๗ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๑.๑) กู้ก จำนวน ๕ คน เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตาปี ๒๕๔๘

(๑.๒) ช่างเทคนิควิศวกรรมเครื่องกล จำนวน ๑ คน เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘

(๑.๓) นักวิเคราะห์ระบบงาน จำนวน ๑ คน เดินทางโดยนายจ้างพาไปทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘

(๒) ปี ๒๕๔๙ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๙๗ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๒.๑) คนงานเกษตร จำนวน ๔๒ คน เดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตาปี ๒๕๔๙

(๒.๒) กรรมกรหรือคนทำงานหนัก จำนวน ๓๓ คน เดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๒

(๒.๓) กู้ก จำนวน ๑๒ คน เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๗

(๓) ปี ๒๕๕๐...



- ๑๐ -

(๓) ปี ๒๕๕๐ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๑๘๘ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๓.๑) คนงานบรรจุหีบห่อ จำนวน ๔๑ คน เดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๑ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตาปี ๒๕๕๐

(๓.๒) คนงานเกษตร จำนวน ๓๗ คน เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๑๘ คน และบริษัทจัดหางานจัดส่ง ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๘

(๓.๓) ช่างเชื่อม จำนวน ๑๘ คน เดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๗

(๔) ปี ๒๕๕๑ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๙๙ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๔.๑) ช่างเชื่อม จำนวน ๒๒ คน เดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตาปี ๒๕๕๑

(๔.๒) คนงานเกษตร จำนวน ๑๘ คน แบ่งเป็นเดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๑๓ คน และการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘

(๔.๓) กรรมกรหรือคนทำงานหนัก จำนวน ๘ คน เดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๘

(๕) ปี ๒๕๕๒ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๑๖๒ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๕.๑) คนงานเกษตร จำนวน ๖๔ คน แบ่งเป็นเดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๖๐ คน และการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๑ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตาปี ๒๕๕๒

(๕.๒) กู้ก จำนวน ๒๖ คน แบ่งเป็นเดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๒๒ คน และการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๕

(๕.๓) ช่างเชื่อม จำนวน ๑๙ คน แบ่งเป็นเดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง ๑๖ คน และการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๓

(๖) ปี ๒๕๕๓ (มกราคม - มิถุนายน) มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน ๘๕ คน โดยเดินทางไปทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่

(๖.๑) เกษตรกรสวนผลไม้ จำนวน ๒๕ คน เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตาปี ๒๕๕๓ (มกราคม - มิถุนายน)

(๖.๒) คนงานเกษตร จำนวน ๑๘ คน แบ่งเป็นเดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๑๑ คน และการแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๘

(๖.๓) กู้ก...



- ๑๑ -

(๖.๓) กู้ก จำนวน ๗ คน แบ่งเป็นเดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๔ คน และแจ้งการเดินทางกลับ (Re - entry) ๓ คน

หญิงเลี้ยงเด็ก จำนวน ๗ คน เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๔

๓. เหตุผลที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา เช่น แรงดึงดูดและแรงผลักดันให้ไปทำงาน

#### แนวคำตอบ

แรงดึงดูดและแรงผลักดันที่ทำให้คนหางานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา มีดังนี้

๓.๑ ค่าจ้าง ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในมณฑลอัลเบอร์ตาคือ ๘.๘๐ ดอลลาร์แคนาดาต่อชั่วโมง (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒) หรือประมาณ ๒๗๒.๘๐ บาทต่อชั่วโมง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๓ : ๑ ดอลลาร์แคนาดา ประมาณ ๓๑ บาท) ทั้งนี้ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดาโดยการแจ้งการเดินทางด้วยตนเองในตำแหน่งกูกจะได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ย ๙ - ๑๑ ดอลลาร์แคนาดาต่อชั่วโมง หรือประมาณ ๒๗๙ - ๓๔๑ บาทต่อชั่วโมง

๓.๒ สวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในฟาร์มเก็บหนอนฟาร์มเกษตร ส่วนใหญ่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับความเอาใจใส่จากนายจ้าง และได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานค่อนข้างดี

๔. ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยต่อกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงานในมณฑลอัลเบอร์ตา

#### แนวคำตอบ

ปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศแคนาดา

๑. แรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในแคนาดาค่อนข้างสูง ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ - ๓๐๐,๐๐๐ บาท ในขณะที่ไปทำงานตามฤดูกาล (seasonal workers) ซึ่งระยะเวลาสัญญาจ้างงานมีเพียง ๗ - ๑๐ เดือน ทั้งที่กฎหมายแคนาดาไม่อนุญาตให้เรียกเก็บเงินจากคนงาน โดยกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน ซึ่งรวมถึงค่าบัตรโดยสารเครื่องบินไป - กลับ ทำให้แรงงานมีรายได้ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เสียไป รวมถึงมีธุรกิจผิดกฎหมายโดยกลุ่มนายหน้าชาวลาว เขมร และไทยที่อาศัยอยู่ในแคนาดาชักชวนให้แรงงานไทยหลบหนีสัญญาจ้างไปลักลอบทำงานเหมารายวัน ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและเป็นที่เพ่งเล็งของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองแคนาดา

๒. แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแคนาดาบางส่วนมักยื่นคำร้องขอเป็นผู้ลี้ภัยทางการเมืองทางแคนาดา โดยใช้ข้ออ้างที่เป็นการใส่ร้ายประเทศไทย เช่น ๑) ได้เปลี่ยนการนับถือศาสนาเป็นคริสต์

หากกลับ...



- ๑๒ -

หากกลับจะถูกเกลียดชังและอาจถูกทำร้ายได้ ๒) เป็นสมาชิกแนวร่วมองค์กรแบ่งแยกดินแดนภาคใต้ จำเป็นต้องหนีไปทำงานที่แคนาดา และ ๓) เป็นคนของรัฐบาลเก่าต้องหนีภัยการเมือง เป็นต้น ซึ่งข้อมูลการยื่นคำร้องขอลี้ภัยของคนงานไทยมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยในปี ๒๕๕๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ปี ๒๕๕๑ ร้อยละ ๑๒ และปี ๒๕๕๒ (ณ เดือนมกราคม) ร้อยละ ๒๒ ซึ่งจากสถิติของทางการแคนาดาพบว่า คนงานไทยยื่นขอลี้ภัยมากเป็นอันดับ ๑ รองลงมาคือ เม็กซิโกและฟิลิปปินส์ ตามลำดับ

ในช่วงที่ยื่นขอลี้ภัยนี้ คนงานสามารถทำงานในแคนาดาได้จนกว่าจะมีการพิจารณาเสร็จสิ้นว่าจะสามารถลี้ภัยได้หรือไม่ ซึ่งใช้เวลาประมาณ ๒ - ๓ ปี โดยทางการแคนาดาต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องนี้

๕. ความเห็นเกี่ยวกับโอกาสของแรงงานไทยในมณฑลอัลเบอร์ต้าในอนาคต รวมถึงสาระของข้อเสนอของทางการไทยต่อมณฑลอัลเบอร์ต้า เพื่อให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในมณฑลอัลเบอร์ต้าเป็นไปอย่างราบรื่นและแรงงานไทยได้ประโยชน์สูงสุด

#### แนวคำตอบ

๑. สืบเนื่องจากผลการเดินทางไปราชการ ณ ประเทศแคนาดา ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) และคณะ ระหว่างวันที่ ๔ - ๑๐ กันยายน ๒๕๕๒ เพื่อร่วมงานแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ ๔๐ ณ เมือง Calgary และร่วมประชุมหารือแนวทางการส่งเสริมขยายตลาดแรงงานไทยในประเทศแคนาดา เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการนำเข้าแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ ระหว่างผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน นายอดิศักดิ์ ภาณุพงศ์ เอกอัครราชทูต ณ กรุงออตตาวา นายโมเชิต ฉัตรไพบุลย์ กงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ ผู้แทนนายจ้าง/สถานประกอบการชาวแคนาดา และผู้แทนบริษัทจัดหางานไทยในประเทศแคนาดา ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมายให้กรมการจัดหางานเร่งดำเนินการประสานข้อมูลกับสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงออตตาวา และสถานกงสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์ เพื่อให้ได้รับทราบจำนวนความต้องการแรงงานและแนวทางการดำเนินการจัดส่งโดยรัฐ โดยไม่ผ่านนายหน้าและการเก็บค่าหัว จากแรงงาน เพื่อให้รัฐบาลแคนาดามีความเชื่อมั่นและพิจารณาออกวีซ่าให้กับแรงงานไทย รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้มีการจัดทำ MOU เรื่องการจัดส่งแรงงานไทยกับมณฑลต่างๆ ของประเทศแคนาดา และมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมชาย ชูรัตน์) เป็นประธานการประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาแนวทางการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดาสืบเนื่องจากการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และคณะเดินทางไปราชการ ณ ประเทศแคนาดา ระหว่างวันที่ ๔ - ๑๐ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการให้กรมการจัดหางานดำเนินการจัดทำรายละเอียดในประเด็น ดังนี้

๑.๑ พิจารณาจัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับมณฑลต่างๆ ในประเทศแคนาดา

๑.๒ กำหนดมาตรการที่จะควบคุมให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายของทั้งสองประเทศอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางาน

๑.๓ กำหนด...



- ๑๓ -

๑.๓ กำหนดรูปแบบและการจัดตั้งกลไกในประเทศแคนาดา เพื่อการตรวจสอบร่วมกันระหว่างฝ่ายไทยและฝ่ายแคนาดา ตลอดจนเพื่อเป็นการประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้าง แรงงานไทย ภาคเอกชน และส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานไทย

๑.๔ ตั้งคณะทำงาน โดยมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะทำงานได้ด้วย เช่น กงสุลแคนาดา เพื่อดำเนินการตามข้อ ๑) - ๓) ต่อไป

ทั้งนี้ ให้นำข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ไปพิจารณาด้วย คือ (๑) การจัดทำ MOU ใน ๒ รูปแบบ คือ แบบรัฐต่อรัฐ และแบบบริษัทจัดหางานในความควบคุมของรัฐ (๒) ควรจัดทำ MOU อย่างเร่งด่วน โดยเน้นไปที่มณฑลที่ต้องการแรงงานไทยมากที่สุดก่อน (๓) คณะทำงาน เห็นควรให้มีฝ่ายกฎหมายจากหน่วยงานต่างๆ ร่วมพิจารณาดู สำหรับคณะทำงานในส่วนของการต่างประเทศ เห็นควรให้มีผู้แทนจากกรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย และกรมการกงสุล เข้าร่วมด้วย (๔) รูปแบบคณะทำงานเห็นควรให้เป็นรูปแบบถาวร มีการติดตามการดำเนินงาน เช่น JC ได้ทุกวัน และ (๕) กรณีมีความชัดเจนด้านการจัดส่งแล้วขอให้แจ้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการอบรมเตรียมความพร้อมและอบรมด้านภาษาให้กับคนหางาน

๒. เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา โดยมีประธานคณะทำงานที่ปรึกษาด้านการต่างประเทศ (ร้อยโทสมศักดิ์ ยมะสมิต) เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน รองอธิบดี (นายสุภัท ภูขุน) เป็นประธานคณะทำงาน และคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงการต่างประเทศ ได้แก่ ผู้แทนกรมการกงสุล ผู้แทนกรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ และผู้แทนกรมสนธิสัญญาและกฎหมาย ผู้แทนสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสมาคมการจัดหางานไทยไปต่างประเทศ ผู้แทนจากกรมการจัดหางาน ได้แก่ ผู้แทนกองนิติการ ผู้แทนกองแผนงานและสารสนเทศ ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายพิจารณาอนุญาตการไปทำงานต่างประเทศ ๒ และหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมตลาดแรงงานในต่างประเทศ คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ คือ ๑) กำหนดหลักเกณฑ์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา กรณีรัฐจัดส่ง โดยพิจารณามณฑลที่จะประสานงานเพื่อดำเนินการจัดทำข้อตกลงหน่วยงานหรือองค์กรที่จะร่วมจัดทำข้อตกลง ยกร่างข้อตกลง ตลอดจนการกำหนดขั้นตอน วิธีการที่เกี่ยวข้องต่างๆ กับการจัดทำข้อตกลง ๒) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดากรณีเอกชนจัดส่ง และ ๓) กำหนดแนวทางการจัดตั้งหน่วยบริการ (Service Center) ขึ้นในประเทศแคนาดา เพื่อให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างแคนาดา แรงงานไทย ส่วนราชการทั้งของฝ่ายไทยและฝ่ายแคนาดา ในการว่าจ้างแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา

๓. เมื่อวันที่...



- ๑๔ -

๓. เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ได้มีการจัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแก้ไข ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศแคนาดา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบ ในหลักการ ดังนี้

๓.๑ ให้มีการจัดทำความตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานและมณฑลของประเทศ แคนาดา โดยเริ่มต้นทำความตกลงกับมณฑล Alberta ซึ่งมีความต้องการแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก โดยมีหนังสือขอความร่วมมือสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงออตตาวา ผ่านกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อประสานหน่วยงานของมณฑล Alberta ที่รับผิดชอบการจัดทำความตกลงด้านแรงงาน

๓.๒ พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดตั้ง Service Center ในประเทศแคนาดา เพื่อดูแลช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศแคนาดา สำหรับเรื่องงบประมาณให้มีการหารือในรายละเอียด กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.๓ ขณะที่อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำความตกลง เห็นควรให้มีการจัดส่งโดย กรมการจัดหางานคู่ขนานกับการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ทั้งนี้ ต้องมีการอบรมพัฒนาเตรียมความพร้อม ให้คนหางานอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ กำหนดให้มีการทดสอบคนหางาน และควบคุมมาตรฐานสถาน ฝึกอบรม ตลอดจนหากเป็นการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ต้องมีมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายของคนหางาน ให้อยู่ในระดับที่ทางการแคนาดารับได้

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓



## ภาคผนวก ค

แรงงานฝีมือที่จะขาดแคลนในอีก 10 ปีข้างหน้าในมณฑลอัลเบอร์ต้า

1. Construction Inspectors
2. Specialist Physician
3. General and Family Physicians
4. Dentists
5. Pharmacists
6. Physiotherapists
7. Therapy Professionals
8. Registered Nurses
9. Licensed Practical Nurses
10. Ambulance Attendants
11. Dental Assistants
12. Nurse Aides, Orderlies, Patients Services
13. Health Services Support
14. Contractors and Supervisors, Electrical Traders, Telecommunications
15. Contractors and Supervisors, Carpentry Trades
16. Contractors and Supervisors, Heavy Equipment Crews
17. Contractors and Supervisors, Other Construction Trades
18. Electricians
19. Supervisor, Oil and gas drilling
20. Oil and gas drilling workers and service operators
21. Supervisors, Petroleum, Gas, and Chemical Processing and Utilities
22. Petroleum, Gas, and Chemical Processing Operators

อาชีพอื่น ๆ ที่นายจ้างในมณฑลอัลเบอร์ต้าประสบกับภาวะขาดแคลนในปี 2009

1. Landscape and Horticulture Technicians and Specialists
2. Medical Sonographers
3. Tailors, Dressmakers, Furriers and Milliners
4. Weavers, Knitters, and other Fabric Making Occupations
5. Nursery and Greenhouse Workers



- 6. Other Products Machine Operators
- 7. Chemical Plant Machine Operator
- 8. Licensed Practical Nurses
- 9. Landscaping and Grounds Maintenance Labourers



**ประวัติผู้เขียน**  
**นายวรรณะ เฟิงมาก**

|                     |   |
|---------------------|---|
| วัน เดือน ปีเกิด    | 14 กุมภาพันธ์ 2494<br>ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช   |
| สถานภาพการสมรส      | สมรสกับนางพรชญา เฟิงมาก (ธรรมโชติ) มีบุตร 2 คน  |
| การศึกษา            | การศึกษาระดับบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ<br>พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  |
| ประวัติการรับราชการ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2521 นายเวร กรมพิธีการทูต</li> <li>- 2525 เลขานุการตรี สอท.ณ กรุงธากา</li> <li>- 2529 เลขานุการโท กรมการเมือง</li> <li>- 2533 กองสุล สกญ. ณ นครซิดนีย์</li> <li>- 2537 เลขานุการเอก กรมเศรษฐกิจ</li> <li>- 2537 ที่ปรึกษา กรมเศรษฐกิจ</li> <li>- 2538 หัวหน้า สนง.คกก.ติดต่อชายแดนไทย – กัมพูชา</li> <li>- 2539 ที่ปรึกษา กรมเศรษฐกิจ</li> <li>- 2544 รองกองสุลใหญ่ ณ นครเจดดาห์</li> <li>- 2546 กองสุลใหญ่ ณ นครกัลกัตตา</li> <li>- 2549 รองกองสุลใหญ่ ณ นครแวนคูเวอร์</li> </ul> |
| รางวัล              | ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ปี 2543  |