



บทที่ 3

สภาวะแวดล้อมของแรงงานไทยในประเทศตะวันออกกลาง

การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นทางการเมืองของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางนั้น ควรที่จะต้องกล่าวถึงสภาพพื้นฐานทั่วไปของแรงงานเกี่ยวกับสภาพภาพของแรงงานเอง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงาน ซึ่งเมื่อไปทำงานแล้ว ก็ควรจะทราบถึงสภาพเกี่ยวกับการทำงานตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่และปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานเหล่านั้น และเมื่อแรงงานได้ผ่านการทำงานช่วงหนึ่งแล้วก็ควรจะมีความเปลี่ยนแปลงในสภาพของเศรษฐกิจและสังคมของพวกเขารวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการไปทำงานสภาพการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวจะเชื่อมโยงนำมาไปสู่การวิเคราะห์ถึงความคิดเห็นทางการเมืองของแรงงานเหล่านี้ต่อไป

ปรากฏการณ์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีมานานแล้ว แต่เป็นลักษณะของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของบรรดาแรงงานฝีมือระดับสูง เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ฯลฯ ในประเทศแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา เป็นส่วนใหญ่ โดยที่ไม่สามารถระบุจำนวนตัวเลขที่แน่นอนได้ เนื่องจากไม่มีการรวบรวมสถิติข้อมูลไว้เป็นหลักฐาน จนกระทั่งประมาณปี 2516 เริ่มมีคนไทยเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางซึ่งยังมีจำนวนไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการติดต่อกันเองระหว่างนายจ้างกับแรงงานโดยไม่มีการรายงานและควบคุมจากหน่วยงานของรัฐ เช่นการไปทำงานกับบริษัทนายจ้างต่างชาติที่เคยเข้ามารับงานก่อสร้างในฐานทัพสหรัฐในจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศไทย หรือเคยรับเหมางานก่อสร้างทางและโครงการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในประเทศไทย ซึ่งต่อมาบริษัทนายจ้างดังกล่าวมีโอกาสไปรับเหมางานโครงการก่อสร้างได้ในประเทศตะวันออกกลาง จึงได้ติดต่อให้แรงงานไทยในท้องถิ่นที่เคยทำงานมาด้วยกันไปทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานท้องถิ่นในประเทศตะวันออกกลางขาดแคลน หรือถ้าพอมิก็ต้องจ่ายค่าแรงสูง ในขณะที่ขาดประสบการณ์ ตรงข้ามกับแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ในแถบเอเชียซึ่งมีการว่างงานกันมาก มีระดับฝีมือและประสบการณ์ดีพอสมควร ยิ่งกว่านั้นค่าจ้างแรงงานยังถูกกว่าแรงงานในประเทศตะวันออกกลางด้วยกันหรือในยุโรป สหรัฐ-



อเมริกา หรือแม้แต่ส่วนอื่น ๆ ของโลกก็ตาม ¹

จากนั้น เป็นต้นมาปรากฏว่าความต้องการแรงงานต่างชาติ เข้าไปทำงานใน ประเทศตะวันออกกลางได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากวิกฤตการณ์น้ำมันซึ่งเกิดขึ้นเมื่อ ปลายปี 2516 กล่าวคือกลุ่มประเทศผู้ส่งออกน้ำมัน (OPEC) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในตะวันออกกลาง อันได้แก่ประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต ลิเบีย กาตาร์ อิรัก อิหร่าน สาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เป็นต้น ได้ใช้มาตรการควบคุมการผลิตและขึ้นราคาน้ำมัน ครั้งใหญ่ทำให้ประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวกลายเป็นประเทศที่ร่ำรวยอย่างรวดเร็วและได้นำเงินจำนวนหนึ่งไปลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยเริ่มจากการสร้าง โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (infrastructure) เช่น ถนน สนามบิน ทางรถไฟ เขื่อน ไฟฟ้า ประปา ที่พักอาศัย ฯลฯ จึงมีความจำเป็นต้องนำแรงงาน จากต่างประเทศเข้าไปทำงานในประเทศของตน เพื่อให้โครงการพัฒนาประเทศบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ²

ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานมีโอกาสเข้าไปทำงานในประเทศต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มมากขึ้น เฉพาะส่วนที่ไปทำงานโดยผ่านการอนุญาตของกรมแรงงานเพิ่มจาก 984 คน ในปี 2518 เป็น 67,430 คนในปี 2527 ซึ่งหากประมาณการรวมทั้งคนงาน ที่ติดต่อไปทำงานเองและส่วนที่ไปทำงานโดยไม่ผ่านการอนุญาตของกรมแรงงานและคาดว่า ถึงสิ้นปี 2527 มีคนงานไทยทำงานอยู่ในประเทศต่าง ๆ ในตะวันออกกลางถึง 290,150 คน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 1) ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นคนงานชาย ทั้งนี้อาจเป็น เพราะลักษณะของงานประเภทงานก่อสร้าง ซึ่งมักใช้แรงงานชายประกอบกับตั้งแต่ปี 2523

¹ พีรเทพ รุ่งชีวิติน และคณะ, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย, หน้า 26.

² กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, แรงงานไทยในต่างประเทศ 2527.

เป็นต้นมา รัฐบาลมีนโยบายไม่สนับสนุนให้คนงานหญิงไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง เนื่องจากคนงานเหล่านี้ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางต้องประสบปัญหาหลายประการ ที่ยากแก่การแก้ไข เช่นถูกนายจ้างลวนลามหรือทำอนาจาร หรือกระทำการทารุณโหดร้าย เป็นต้น อย่างไรก็ตามประมาณการกันว่าคงมีคนงานหญิงทำงานอยู่ในประเทศตะวันออกกลาง ในปัจจุบันประมาณ 10,000 คน ซึ่งทำงานประเภทแม่บ้าน พนักงานทำความสะอาดและพยาบาล เป็นต้น¹

ในจำนวนคนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางส่วนใหญ่จะไปจากภาคตะวันออก- ออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ มีอาชีพเกษตรกรรมมีปัญหารายได้ต่ำและว่างงานตามฤดูกาล ซึ่งโดยปกติจะอพยพเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานครหรือตามเมืองใหญ่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อการทำงานในต่างประเทศทำให้มีรายได้สูงมาก ประกอบกับมีคนงานบางคนที่เคยไปทำงานแล้วกลับมา มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นอย่างเด่นชัด ทำให้คนงานเหล่านี้ตัดสินใจเดินทางไปเสี่ยงโชคในต่างประเทศอีก

ปัจจุบันคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจำแนกได้เป็น 4 ประเภทคือ

- (1) คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานเองโดยไม่ผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนหรือกรมแรงงาน ทั้งนี้อาจเป็นการแนะนำของญาติ เพื่อน บุคคลอื่น ๆ หรือการติดต่อโดยตรงกับนายจ้าง
- (2) คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยกรมแรงงานเป็นผู้จัดส่ง
- (3) คนงานที่เดินทางไปทำงานโดยสำนักงานจัดหางานเอกชนเป็นผู้จัดส่ง
- (4) คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างคนไทยพาไปทำงานด้วยในต่างประเทศ

ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2528

¹

รวบรวมจากสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน.

ตารางที่ 1 จำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางผ่านกรมแรงงาน ระหว่างปี 2518 - 2527

และประมาณการจำนวนคนไทยในปี 2527

ประเทศ	2518	2519	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527	ประมาณการจำนวน คนไทยปี 2527*
ซาอุดีอาระเบีย	16	327	2,855	8,502	7,657	9,990	9,862	88,271	51,955	48,395	200,000
ลิเบีย	-	-	-	-	-	6,497	10,189	9,034	5,084	7,215	30,000
คูเวต	-	-	-	2,176	188	958	631	611	2,573	2,617	8,000
จอร์แดน	-	-	-	-	10	33	-	580	1,833	232	2,000
อิรัก	-	-	-	-	175	988	1,979	3,140	1,472	5,900	25,000
กาตาร์	-	-	-	78	165	1,017	1,538	2,825	1,020	821	6,000
บาห์เรน	968	960	776	-	75	308	380	10	198	970	2,000
อาหรับเอมิเรตส์	-	-	-	262	146	757	59	310	161	540	10,000
โอมาน	-	-	-	-	-	-	-	-	109	736	1,000
เยเมน	-	-	-	-	6	215	-	20	-	4	6,000
อิสราเอล	-	-	-	-	100	-	-	362	-	-	100
อิหร่าน	-	-	-	3,199	-	-	-	-	-	-	50
รวม	984	1,287	3,631	14,215	8,522	19,898	24,638	105,163	64,405	67,430	290,150

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ.

* ประมาณการจากรายได้ของคนไทย จากการรายงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และจากแหล่งที่เกี่ยวข้อง.

อย่างไรก็ตามในจำนวนคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะในตะวันออกกลางแล้ว ส่วนใหญ่ไปทำงานโดยสำนักงานจัดหางาน เอกชนเป็นผู้จัดส่ง ซึ่งจนถึงสิ้นเดือนมีนาคม 2529 มีสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจำนวน 376 ราย

ก. สถานภาพของคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง

ดังที่กล่าวไว้ตอนต้นแล้วว่าคนงานส่วนใหญ่ที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางเป็นคนงานชาย ซึ่งจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จำนวน 481 คน ปรากฏว่าคนงานชาย 462 คนหรือร้อยละ 96.0 ขณะที่เป็นคนงานหญิงเพียง 19 คนหรือร้อยละ 4.0 เท่านั้น และในจำนวนทั้งหมดนี้สามารถจำแนกถึงสถานภาพทั่วไปเพื่อจะทำได้เห็นภาพรวมได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. จำแนกตามอายุและสถานภาพการสมรส

ปรากฏว่าร้อยละ 36.4 เป็นคนงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 45.1 เป็นคนงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และร้อยละ 18.5 เป็นคนงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของคนงานถึงร้อยละ 45.1 อยู่ในวัยกลางคนที่กำลังทำงานได้อย่างเต็มที่และเมื่อหาค่าเฉลี่ยของอายุคนงานทั้งหมด ปรากฏว่ามีอายุเฉลี่ย 34.5 ปี เมื่อพิจารณาถึงสถานภาพสมรสก็พบว่าร้อยละ 27.7 เป็นคนงานที่ยังเป็นโสดขณะที่อีกร้อยละ 67.9 แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน คงมีเพียงร้อยละ 4.2 และร้อยละ 0.2 เท่านั้นที่ย่าร้างและเป็นหม้ายตามลำดับ จึงเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของประชากรกลุ่มนี้ถึงกว่าครึ่งหนึ่งเป็นคนงานที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว

2. จำแนกตามภูมิลำเนาและระดับการศึกษา

จากกลุ่มประชากรที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางจำนวน 481 คนนั้นร้อยละ 31.2 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดภาคกลางที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 28.9 อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 17.9 อยู่ในภาคเหนือ ร้อยละ 13.5 อยู่ใน

¹

กรุงเทพมหานคร ส่วนคนงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเพียงร้อยละ 5.8 และร้อยละ 2.7 ตามลำดับเท่านั้น จะเห็นได้ว่าประชากรที่ศึกษาวิเคราะห์ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 86.5 เป็นกลุ่มประชากรที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก กล่าวคือร้อยละ 53.2 จบการศึกษา ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 26.8 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 10.0 จบสาขาวิชาชีพหรือครู คงมีเพียง 10.0 เท่านั้นที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือสูงกว่า

3. จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ

คนงานไทยที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางครึ่งแรกมักไปทำงานตามระยะเวลาการจ้างระยะสั้นเพียง 1 ปีหรือ 2 ปี เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างช่วงแรกแล้วบางส่วนไม่ได้ต่อสัญญา แต่บางส่วนก็ได้ต่อสัญญาว่าจ้างออกไปอีก กลุ่มคนงานที่ใช้เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษานี้ เป็นกลุ่มคนงานที่ได้ต่อสัญญาจ้างกับนายจ้างเดิม แต่ได้รับอนุญาตให้กลับมาพักผ่อนในประเทศไทยระยะหนึ่งหรือบางส่วนกลับมาทำธุรกิจส่วนตัว และจะกลับไปทำงานกับนายจ้างเดิมอีก กลุ่มประชากรส่วนนี้จึงมีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศตะวันออกกลางแตกต่างกันไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 39.5 เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพียงครั้งเดียว รองลงมาร้อยละ 38.3 เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมาแล้ว 2-3 ครั้ง ส่วนที่ค่อนข้างมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานค่อนข้างสูงมีร้อยละ 22.2 ที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมาแล้วมากกว่า 4 ครั้ง ค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้ง que ไปทำงานต่างประเทศคือ 2.5 ครั้ง สำหรับระยะเวลาในการทำงานนั้นถึงร้อยละ 45.9 ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาแล้วเพียง 1 ปี - 2 ปี รองลงมาร้อยละ 32.7 ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาแล้ว 3 ปี - 4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศตะวันออกกลางตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 21.4 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาที่ไปทำงานตะวันออกกลางคือ 3.1 ปี

4. จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

ดังที่กล่าวไว้แล้วว่าคนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางนั้นส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก มีอาชีพเกษตรกรหรือรับจ้างทั่วไปไม่มีรายได้ค่อนข้างต่ำ แต่คนงานทั้งหมดมีระดับการศึกษารวมทั้งระดับฝีมือต่างกัน เมื่อไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง รายได้ที่ได้รับก็จะแตกต่างกัน กล่าวคือร้อยละ 31.8 มี

รายได้จากการไปทำงานเฉลี่ยเดือนละไม่เกิน 8,000 บาท ขณะที่ร้อยละ 36.4 มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 8,001 บาท - 12,000 บาท ส่วนพวกที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละมากกว่า 12,000 บาท นั้นมีอยู่ร้อยละ 31.8 ค่าเฉลี่ยของรายได้ที่คนงานในตะวันออกกลางได้รับคือ 11,723.41 บาท/เดือน ดังกล่าวยังจัดว่าสูง เมื่อเทียบกับสถานภาพของคนงานลักษณะเดียวกันที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องรายได้นี้จะได้กล่าวถึงในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานใน ประเทศตะวันออกกลางต่อไป

ข. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง

งานศึกษาวิจัยการไปทำงานในตะวันออกกลางของคนไทยนั้นยังมีอยู่น้อย ทั้งนี้เนื่องจากการไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่งจะ เริ่มมีขึ้นไม่กี่ปีนี้ เท่าที่มีอยู่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาผลกระทบในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งผลดีและผลเสียในระดับมหภาค (macro) และระดับจุลภาค (micro) รวมทั้งบางส่วนได้ศึกษาถึง เรื่องปัญหาการส่งคนไทยไปทำงานในตะวันออกกลางและประสิทธิภาพของการบริหารงานจัดส่งแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลดัง เช่น งานศึกษาของฝ่ายวางแผนค่าจ้างและการมีงานทำ กองวางแผนประชากรและกำลังคน เน้นศึกษาปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น¹ ร้อยตรีภาพย์ ธงภักดิ์ ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารการจัดหาคนงาน ในบทความประกอบการสัมมนาเรื่อง "แรงงานไทยในต่างประเทศ" จัดโดยคณะกรรมการจัดระเบียบ เศรษฐกิจระหว่างประเทศใหม่ มุ่งศึกษาถึงผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับส่วนรวม

¹ คณะอนุกรรมการวางแผนด้านการมีงานทำค่าจ้างและสวัสดิภาพแรงงาน, แผนการมีงานทำ ค่าจ้าง รายได้และสวัสดิการแรงงาน (2525-2529), (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) หน้า 35-45.

² ภาพย์ ธงภักดิ์, ร้อยตรี, แรงงานไทยในตะวันออกกลาง, เอกสารวิจัยการปฏิบัติงานของนักศึกษาโรงเรียนนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 10, กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2522.

ระดับบุคคลและครอบครัว¹ เป็นต้น นอกจากนี้มีรายงานการศึกษาในสถาบันต่าง ๆ อีกหลายชิ้น ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาผลกระทบของการไปทำงานในต่างประเทศ

จะเห็นได้ว่า การศึกษาวิจัย เรื่องการไปทำงานในตะวันออกกลางของคนงานไทย เท่าที่ดำเนินการมา ยังไม่ได้ให้ความสนใจในประเด็น เกี่ยวกับสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางที่ชัดเจน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือยังไม่มี การวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรม การอพยพแรงงาน ว่ามีอะไรเป็นปัจจัยดึงดูด (pull factor) หรือปัจจัยผลักดัน (push factor) ให้คนงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง

ดังนั้นก่อนที่จะวิเคราะห์ถึงปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันดังกล่าว จะขอนำเอาแนวความคิดของนักทฤษฎีทางประชากรศาสตร์ ที่สนใจ เกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่นมาเสนอไว้ เพื่อ เป็นพื้นฐานความเข้าใจ

ดี.เจ.ไบค อธิบายการย้ายถิ่นด้วยปัจจัย 2 ประการคือ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด กล่าวคือปัจจัยผลักดันจะมีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกจากจุดเริ่มต้นหรือท้องถิ่นเดิม อันเป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันให้ประชากรไม่ปรารถนาจะอยู่อาศัยในถิ่นเดิมต่อไป แล้วแสวงหาถิ่นที่อยู่ใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงอิทธิพลของปัจจัยผลักดันดังกล่าว ขณะเดียวกันปัจจัยดึงดูดในท้องถิ่นปลายทาง ก็มีอิทธิพลให้ประชาชนตัดสินใจย้ายถิ่น เข้าสู่ท้องถิ่นใหม่ ซึ่ง ไบคพบว่าปัจจัยดึงดูดส่วนใหญ่จะอยู่ในท้องถิ่นที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าในท้องถิ่นต้นทางโดยเปรียบเทียบ²

¹ ดูรายละเอียดได้จากเอกสารประกอบใน Work Shop Series ของ NIEO ครั้งที่ 11 เรื่อง "แรงงานไทยในต่างประเทศ" วันอังคารที่ 27 เมษายน 2525.

² อ้างใน เทียนฉาย กิระนันท์, เศรษฐศาสตร์ : ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2519), หน้า 53-54.

สำหรับการพิจารณาว่า ปัจจัยที่ทำให้ประชากรตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามประเทศนั้น มีอะไรบ้าง จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ พบว่าปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ซึ่งพอสรุปได้ว่า ผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องการที่จะมีชีวิตดีขึ้นกว่าเดิม จึงต้องย้ายไปอยู่ในที่ที่มีโอกาสดี ในเชิงเศรษฐกิจ เช่น มีรายได้จากการทำงานมากกว่าเดิม และมีโอกาสเกี่ยวกับ รายได้ในอนาคตดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเทียบกับสภาวะการมีปัจจุบันของตน หรือมีแรงจูงใจทาง เศรษฐกิจอื่น ๆ ดังเช่น มีที่ดินว่างเปล่าที่สามารถจับจองเป็นที่ทำการเกษตรได้ มีการ ขยายและการเจริญเติบโตของเมืองและระบบอุตสาหกรรม หรือการจูงใจด้วยการลดค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการเคลื่อนย้าย โดยได้รับการช่วยเหลือในรูปใดรูปหนึ่ง เป็นต้น ความผูก พันทางสังคม วัฒนธรรมและภาษา ก็มีผลต่อการย้ายถิ่นเพราะความผูกพันกับสิ่งเหล่านี้ จะทำให้เป็นการยากลำบากที่คนจะย้ายถิ่นไปอยู่ที่อื่น และแนวโน้มของผู้ย้ายถิ่นก็มักจะไป สู่ถิ่นที่มีแบบแผนทางวัฒนธรรมคล้าย ๆ กัน นอกจากนี้ปัจจัยเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคม หรือสวัสดิการต่าง ๆ ก็มีผลต่อการย้ายถิ่นเช่นเดียวกัน ทั้งหลักประกันด้านค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการในการรักษาพยาบาล หรืออื่น ๆ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือปัจจัยทางการ เมือง โดยเฉพาะในเงื่อนไขนโยบายของรัฐบาลแต่ละประเทศและข้อตกลงระหว่างประเทศ จะมีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างมาก ทั้งในลักษณะที่ยับยั้ง จำกัด หรือส่งเสริมการย้ายถิ่นข้ามประเทศ

อย่างไรก็ตามงานศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับสาเหตุ การย้ายถิ่นระหว่างประเทศยังมีจำนวนน้อย และงานที่ศึกษาส่วนใหญ่ก็กล่าวถึงแรงจูงใจ ในการย้ายถิ่น โดยไม่สามารถบอกได้ว่าเหตุผลใดมีความสำคัญมากน้อยต่างกันเพียงใดจน กระทั่ง พี.ครักมาม และ เจ.เอ็น. บากวาดี ได้รวบรวมสรุปผลงานวิจัยที่ศึกษา เฉพาะกรณี

¹
ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน United Nations, The Determinants and Consequence of Population Trends, Vol. 1 (New York : United Nations Publication, 1973), pp. 237-245.

ในแต่ละประเทศ แล้วพบว่าผลงานวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยรายได้
 ในถิ่นปลายทาง มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในทางบวก (positive) และรายได้
 ในถิ่นต้นทางส่วนใหญ่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในทางลบ (negative) ส่วนปัจจัย
 อื่น ๆ อาจจะมีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในทางบวกหรือลบก็ได้แล้วแต่กรณี¹ที่ศึกษา

จะเห็นได้ว่าเหตุผลสำคัญของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คือ ความแตกต่าง
 ทางเศรษฐกิจระหว่างท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทาง ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ล้วนแต่เป็น
 สาเหตุรองหรือ เป็นเพียงสาเหตุประกอบเท่านั้น ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย
 ของพีรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ ในปี 2524 พบว่า รายได้เดิมจากการไปทำงานใน
 ประเทศของผู้เคยไปทำงานในตะวันออกกลาง เฉลี่ยปีละ 27,012 บาท แต่รายได้เฉลี่ย
 ซึ่งรวมค่าล่วงเวลาจากการทำงานในตะวันออกกลางสูงถึงปีละ 150,638 บาท ซึ่งต่างกัน²
 ถึง 5.5 เท่าตัว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า คนงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง มีราย
 ได้เฉลี่ยจากเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยไม่รวมค่าล่วงเวลาหรือโบนัส เฉลี่ยคนละ 11,723.41
 บาท/เดือน หรือเฉลี่ยคนละ 140,680.94 บาท/ปี ในขณะที่ครอบครัวทางบ้านทั้งครอบครัว
 มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 5,099.47 บาท หรือเฉลี่ยปีละ 61,193.61 บาท/ครอบครัว นับ
 ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างการไปทำงานตะวันออกกลางเพียงคนเดียวกับรายได้
 ที่สมาชิกในครอบครัวทุกคนหาได้

¹

P. Krugman and J.N. Bhagwati, "The Decision to Migrate :
 A Survey" in J.N. Bhagwati (ed.), The Brain Drain and Taxation :
 Theory and Empirical Analysis (Amsterdam : North - Holland
 Publishing Co., 1976), pp. 32-33.

²

นิพนธ์ พิวหงสกร. "คนงานไทยในต่างประเทศ : สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหา
 และนโยบาย." วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์ 1 (มิถุนายน 2526) : 129.

และ เมื่อถามถึงเหตุผลที่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางอีกครั้ง พบว่าร้อยละ 48.2 ตอบว่าต้องการรายได้เพื่อการยกระดับมาตรฐานการครองชีพของครอบครัวให้สูงขึ้น เหตุผลรองลงมาคือรายได้จากการไปทำงานตะวันออกกลางสูงกว่ารายได้จากการทำงานในประเทศไทยร้อยละ 24.7 เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ลูก ๆ ได้เรียนสูงขึ้นร้อยละ 11.6 เพื่อการสะสมทรัพย์สินสำหรับทำธุรกิจส่วนตัวในอนาคตร้อยละ 5.4 เพื่อหาประสบการณ์ในต่างประเทศร้อยละ 3.3 และตอบว่าเพื่อการชำระหนี้สินส่วนตัวอีกร้อยละ 2.9 (ดูรายละเอียดได้จากภาคผนวก ก.)

นับว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยตะวันออกกลาง ในลักษณะที่สอดคล้องกับที่นักเศรษฐศาสตร์และนักสังคมศาสตร์หลายท่านได้ศึกษาและสรุปไว้ คือรายได้จากการทำงานในถิ่นปลายทางคือกลุ่มประเทศตะวันออกกลางสูงกว่ารายได้ในถิ่นต้นทางคือ รายได้ในประเทศไทยในสัดส่วนที่สูงกว่ากันมาก และโดยเฉลี่ยแล้วการไปทำงานในตะวันออกกลางเพียงคนเดียว ยังมีรายได้สูงกว่าที่สมาชิกในครอบครัวของตนทุกคนมีรายได้รวมกันถึง 2.29 เท่า นับว่าเป็นปัจจัยดึงดูดที่สมควรจะมีอิทธิพลสำคัญให้คนงานไทย เดินทางไปทำงานในประเทศไทยตะวันออกกลาง

ค. สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานไทยในตะวันออกกลาง

คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศไทยตะวันออกกลางนั้น จะทำงานกับนายจ้างต่างชาติต่างภาษา จากแบบสอบถามที่ได้รับพบว่าร้อยละ 36.6 ทำงานกับนายจ้างยุโรปและอเมริกา ร้อยละ 2.1 ทำงานกับนายจ้างญี่ปุ่นซึ่งเท่ากับนายจ้างเกาหลี ร้อยละ 2.9 ทำงานกับนายจ้างชาวไต้หวัน ขณะที่อีกร้อยละ 56.3 ทำงานกับนายจ้างชาวพื้นเมือง ส่วนลักษณะงานที่ทำนั้นส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้างถึงร้อยละ 73.4 งานบริการทั่วไป เช่น โรงแรม ร้านค้า ฯลฯ ร้อยละ 10.4 งานทำความสะอาดและซ่อมบำรุงร้อยละ 12.7 และงานเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันร้อยละ 3.5 นอกจากนี้เป็นงานประเภทธุรการและอื่น ๆ

ลักษณะของนายจ้างและงานต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นมักเป็นงานตามโครงการของบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการจัดการบุคคลรวมทั้งเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัย ทำให้คนงานไปทำงานได้มีโอกาสเรียนรู้และเคยชินกับชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนเพิ่มพูน

ทักษะในการทำงานอันเป็นการยกระดับฝีมือทางหนึ่ง นอกจากนี้คนงานยังจะต้องทำงานร่วมกับคนงานอื่นทั้งที่เป็นคนไทยด้วยกัน คนต่างชาติอื่น ๆ และคนพื้นเมืองอีกด้วย คงมีเพียงร้อยละ 9.6 ที่ไม่เคยทำงานร่วมกับหรือติดต่อกับคนพื้นเมือง ร้อยละ 8.5 ไม่เคยติดต่อกับคนงานต่างชาติอื่น ๆ และร้อยละ 0.8 ไม่เคยติดต่อกับคนไทยด้วยกันเลย การที่คนงานมีโอกาสทำงานร่วมกับหรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะที่มีเชื้อคนไทยอาจทำให้เกิดการสังเกตุพฤติกรรมที่แตกต่างกัน มองในลักษณะของการเปรียบเทียบวิถีชีวิตความเป็นอยู่อุปนิสัยใจคอของบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน อันอาจทำให้มีทัศนคติ ต่อบุคคล หรือสภาพแวดล้อม เปลี่ยนไปได้เช่นกัน

ในระยะแรกของการไปทำงาน คนงานจะต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทุกด้าน ทั้งด้านภูมิอากาศ อาหารการกิน ระบบการทำงาน รวมทั้งเกิดสภาพคิดถึงบ้านขนาดหนัก คนงานบางรายถึงกับทนสภาพไม่ได้ ต้องลาออกหรือหนีกลับประเทศก็มีจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะคนงานไทยที่ทำงานอยู่กับนายจ้างที่เป็นชาวอาหรับ มีอยู่ไม่น้อยที่ถูกเอารัดเอาเปรียบไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้าง เรื่องค่าจ้าง และ/หรือกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของประเทศนั้น เกี่ยวกับสภาพการกินอยู่ การทำงาน และสวัสดิการอื่น ๆ ส่วนคนงานไทยที่ทำงานอยู่กับบริษัทนายจ้างชาวยุโรปหรืออเมริกัน ซึ่งโดยมากเป็นบริษัทใหญ่และมีชื่อเสียงจะมีสภาพการจ้าง การทำงาน ค่าจ้าง การกินอยู่และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ดีกว่า เช่น อาหารการกินจะมีพ่อครัวอาหารไทย ทำอาหารไทยทุกชนิดทุกภาคให้เลือกได้เสมือนหนึ่งอยู่ในประเทศไทย สภาพห้องพักอาศัยดีกว่ามีเครื่องปรับอากาศและเครื่องนอนครบถ้วน เป็นต้น¹ อย่างไรก็ตามไม่ว่าคนงานจะไปทำงานกับนายจ้างลักษณะใดก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ข้อห้ามทางศาสนาตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศในตะวันออกกลาง ซึ่งบางครั้งคนงานไม่ทราบมาก่อน โดยเฉพาะข้อห้ามเกี่ยวกับการดื่มและผลิตสุรา สิ่งเสพติด เล่นการพนันทุกชนิด จึงปรากฏว่าคนงานจำนวนไม่น้อยฝ่าฝืนและถูกลงโทษตามกฎหมายเป็นประจำ

¹ พีรเทพ รุ่งชีวิน และสุชาย ปิยภัณฑ, "การขูดทองในทะเลทรายของแรงงานไทย," หน้า 47.

สำหรับคนงานที่เคยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาช่วงหนึ่งและจะกลับไปทำงานต่อมันคงจะหมดปัญหาเรื่องการปรับตัวตลอดจนปัญหาด้านนายจ้าง แต่ที่ผ่านมาคนงานกลุ่มนี้คงเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าร้อยละ 64.9 ไม่เคยประสบปัญหาระหว่างทำงานอยู่ในประเทศตะวันออกกลาง คงมีร้อยละ 35.1 ที่เคยมีประสบการณ์ปัญหา และจากปัญหาส่วนใหญ่พบว่าร้อยละ 23.4 มีปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง เช่น นายจ้างลดค่าจ้างลงจากที่เคยตกลงไว้ หรือนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา ร้อยละ 19.7 ประสบปัญหาด้านสวัสดิการไม่ดีพอ ซึ่งเท่ากับส่วนที่ประสบปัญหาจากเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นคนไทยและคนงานต่างชาติ เอาเรื่อง เอาเปรียบ ปัญหานี้ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัดด้านภาษาอังกฤษของคนงานไทย ทำให้ไม่สามารถติดต่อกับนายจ้างได้โดยตรง แต่ความที่มีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศตะวันออกกลางนานพอสมควรก็จะเริ่มเรียนรู้และสามารถเข้าใจในภาษาอังกฤษรวมทั้งภาษาพื้นเมืองได้แตกต่างกันไป นอกจากนี้อีกร้อยละ 14.4 เคยประสบปัญหาไม่เข้าใจในสาระสำคัญของสัญญาจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาจ้าง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีวิธีการหลายวิธี แต่ต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องและด้วยวิธีการประนีประนอม ส่วนที่เคยประสบปัญหาและสามารถแก้ไขได้ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดก็ตาม โดยที่ยังคงทำงานกับนายจ้างเดิมต่อไปได้ จนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและได้ต่อสัญญาจ้างออกไปถือว่าคนงานได้ใช้ความอดทนเรียนรู้สภาพแวดล้อมทั้งด้านความเป็นอยู่และการทำงานจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังกล่าวได้

กล่าวได้ว่าการที่คนงานไทยมีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศตะวันออกกลางแตกต่างกันไป ย่อมทำให้การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทุกด้านแตกต่างกันไปแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนตัวของคนงานเองด้วย

ง. สภาพ เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปของคนงานไทยหลังจากไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง

สมาลี ปิตยานนท์ ได้ศึกษาวิจัยถึงผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทยที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชนชนบท



พบว่า¹

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของชาวชนบทจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของชนบทใน 2 รูปแบบด้วยกัน คือผลกระทบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือนของผู้ที่ไปต่างประเทศ และผลกระทบต่อชุมชนที่ครัวเรือนนั้น เป็นสมาชิกอยู่

ผลกระทบต่อครัวเรือนในระยะแรก ๆ ครัวเรือนต้องหาเงินจากเงินออมบ้าง กู้หนี้ยืมสินบ้าง รวมทั้งการขายทรัพย์สินบางส่วนของครัวเรือนไปเป็นค่าใช้จ่ายของนายหน้าจัดหางาน ค่าเดินทาง ฯลฯ เมื่อแรงงานเหล่านี้ได้ทำงานสักระยะหนึ่งก็จะเริ่มส่งเงินมาให้แก่ครัวเรือน เป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างสูง การมีรายได้จากต่างประเทศทำให้ระดับรายได้ของครัวเรือนสูงขึ้น จากรายได้เดิมทางการเกษตรและนอกจากเกษตร สามารถใช้จ่ายเงินไปในการยกระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครัวเรือนได้เพิ่มขึ้น มีเงินออมมากขึ้นและส่วนหนึ่งใช้ในการลงทุน เช่น ซื้อแทรกเตอร์เล็กสำหรับการเกษตร เป็นต้น อาจมีส่วนทำให้สมาชิกของครัวเรือนออกจากกำลังแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับการผลิตของครัวเรือนลดลง แต่เนื่องจากระดับรายได้ของครัวเรือนดีขึ้นอาจมีการจ้างแรงงานที่อื่นมาทดแทนได้

สำหรับผลกระทบที่เกิดแก่ชุมชนที่ครัวเรือน เป็นสมาชิกอยู่ คือผลต่อตลาดแรงงาน ถ้าหากในชุมชนนั้นมีอุตสาหกรรมประเภทใช้แรงงานมีฝีมือและกึ่งมีฝีมือมาก อาจเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานบางประเภท หากไม่สามารถหาแรงงานอื่นมาทดแทนได้ก็จะมีคนนำเอาเทคโนโลยีที่ใช้แรงงานน้อย เข้ามาใช้ในการผลิตแทน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะการจ้างงานในระยะยาวได้ นอกจากนี้จะมีผลต่อระดับการผลิตและการลงทุนในชุมชนนั้นเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากรายได้ของครัวเรือนมีความสามารถในการซื้อเพิ่มมากขึ้น ส่วนผลต่อระดับราคาในชุมชน

¹ สุมาลี บิดยานนท์. ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทย ที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชนชนบท : กรณีศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. หน้า 224.

นั้นอาจเกิดขึ้นได้ เมื่อระดับการผลิตไม่สามารถสนองตอบได้ทัน เวลาจะทำให้ระดับราคาสินค้าและการบริการในชุมชนนั้นเพิ่มสูงขึ้นกว่าปกติ

ในส่วนของคนงาน เองนั้นพบว่าแม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายก่อนไปทำงานค่อนข้างสูง แต่เมื่อได้ไปทำงานแล้วรายได้ที่ได้รับก็อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า รายได้ของคนงานต่อคนเฉลี่ยเดือนละ 11,723.41 บาทหรือเฉลี่ยปีละ 140,680.94 บาทต่อคน อัตรารายได้ดังกล่าวนี้ในส่วนของคนงานเองถึงร้อยละ 86.5 มีความรู้สึกว่าการทำไร่ทางเศรษฐกิจของครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยสี่ได้รวมทั้งมีโอกาสซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ ตู้เย็น สเตอริโอ ฯลฯ ได้ อันทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่สุขสบายขึ้น คงมีเพียงร้อยละ 11.0 และร้อยละ 2.5 เท่านั้นที่มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวทั้งก่อนและหลังไปทำงาน และมีความรู้สึกว่าการครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เลวลงหลังกลับจากทำงานตามลำดับ

การที่คนงานบางส่วนไม่สู้ประสบความสำเร็จด้านฐานะ เศรษฐกิจของครอบครัว หลังกลับจากทำงานต่างประเทศดังกล่าว อาจเนื่องมาจากคนงานส่วนนี้มีหนี้สินเดิมค่อนข้างสูง บางคนเคยมีประสบการณ์ถูกหลอกหลวงก่อนไปทำงานครั้งแรกทำให้ต้องสูญเสียเงินสูงกว่าที่ควรจะเป็น หรืออาจเนื่องจากการใช้จ่ายเงินของครอบครัวสูงเกินความจำเป็น กล่าวคือ เมื่อคนงานส่งเงินรายได้กลับมาให้ครอบครัวในแต่ละเดือนนั้น สมาชิกในครอบครัวกลับนำเงินไปใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่ายหรือขาดระเบียบแบบแผนในการใช้จ่ายเงิน เป็นต้น ทำให้ร้อยละ 35.1 ของคนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาแล้วยังคงมีภาระหนี้สินอยู่ อย่างไรก็ตามคงมีเพียงร้อยละ 20.1 เท่านั้นที่มีหนี้สินเดิมที่ค้างชำระก่อนไปทำงานซึ่งเท่า ๆ กับหนี้สินที่ครอบครัวสร้างขึ้นระหว่างคนงานทำงานอยู่ในประเทศตะวันออกกลาง นอกนั้นเป็นหนี้สินที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น จากการสร้างหรือซ่อมแซมบ้านหรือกู้หนี้ยืมสินมาเพิ่มเป็นทุนสำหรับประกอบกิจการบางอย่าง เป็นต้น

แม้ว่าจะไม่สามารถสรุปได้ว่าคนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางต่างประเทศประสบความสำเร็จในชีวิต แต่อย่างน้อยความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจก็เกิดขึ้น กล่าวคือ เมื่อคนงานได้เดินทางไปทำงานแล้วระยะหนึ่ง ก็ส่งเงินมาให้ครอบครัวเป็นจำนวน

ไม่น้อย ทำให้รายได้ของครอบครัวเพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงมีผลให้รายจ่ายหลาย ๆ รูปแบบเพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัวให้สูงขึ้นทั้งด้านการบริโภค การศึกษา และคุณภาพชีวิต มีการออมเงินในรูปแบบเงินฝากธนาคาร ซื้อที่ดินเพื่อปลูกบ้านใหม่ การต่อเติมและซ่อมแซมบ้านเดิมโดยใช้เงินค่อนข้างสูง ซึ่งต่างกับการนำเงินไปลงทุนซื้อสินค้าประเภททุนและการลงทุนของครอบครัวในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่ใช้น้อย ไม่ว่าจะทางด้านการเกษตรหรือค้าขาย อย่างไรก็ตามรายได้ของแรงงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางจะถูกดึงดูดเข้าสู่ระบบธนาคารและในตัวเมือง แต่อีกส่วนหนึ่งแรงงานหรือครอบครัวก็นำไปใช้จ่ายดังกล่าวซึ่งกระจายในท้องถิ่นหรือในตัวเมืองที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงาน ทำให้ความเจริญในท้องถิ่นมีปรากฏให้เห็นมากขึ้น บ้านเรือนอยู่อาศัยมีการปลูกขึ้นใหม่ปรากฏให้เห็นโดยทั่วไป หรือเกือบเรียกได้ว่าทุกหลังคาเรือนที่มีคนไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง มีของใช้ประจำบ้านที่ทันสมัยกว่าบ้านอื่น ๆ ภายในหมู่บ้านเดียวกัน หรือต่างหมู่บ้านกันที่ไม่มีคนไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง ของใช้ทันสมัยได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ รวมทั้งวิทยุ สเตอริโอ โทรทัศน์สีและขาวดำ ตู้เย็น พัดลม เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาชนบท เช่น การบำรุงสถานที่สาธารณะ วัด วาอาราม และสถานศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์การศึกษา เพราะได้มีการเรียกรายเงินจากผู้ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางเพื่อทำนุบำรุงศาสนา และการศึกษาทั้งในหมู่ผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในประเทศตะวันออกกลางและผู้ที่ได้กลับมาแล้ว ภายในหมู่บ้านก็ปรากฏว่ามีสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบริโภคและบริการเกิดขึ้นอย่างเพียงพอที่จะสนองความต้องการภายในชุมชนนั้น นับว่าเป็นสภาพที่น่าชื่นชมและควรที่จะเป็นจุดหมายสำคัญของการพัฒนาชนบทของประเทศไทย ในการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น และกำจัดความเหลื่อมล้ำของผู้ที่อยู่ในภาคชนบทและในเมืองลงได้

ผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากแรงงานไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางนอกจากจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานทั่วไประดับครอบครัวและท้องถิ่นแล้วยังอาจกระทบถึงสภาพทางสังคมของแรงงานเองด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการปรับสภาพทางสังคมนั้น ปัจจัยหนึ่งจะพิจารณาจากความสำเร็จของบุคคลในด้านการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในทางบวก กล่าวคือ เมื่อแรงงานได้ไปทำงาน

ในประเทศตะวันออกกลางมาช่วงหนึ่งขณะที่อีกหลายคนไม่มีโอกาส ก็อาจทำให้เพื่อนบ้านหรือคนที่รู้จักกันยอมรับนับถือในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ "จากต่างประเทศ" และสามารถ "สร้างเนื้อสร้างตัว" ได้ในระดับหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องนี้ ร้อยละ 33.3 ของคนงานระบุว่าหลังกลับจากทำงานในประเทศตะวันออกกลาง คนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้านในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ร้อยละ 35.5 รู้สึกว่าคนได้รับความสนใจในฐานะที่มีประสบการณ์จากต่างประเทศ ร้อยละ 28.5 คิดว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ คงมีเพียงร้อยละ 2.7 เท่านั้นที่ถูกเพื่อนบ้านมองว่าคนไร้ความสามารถจึงต้องไปทำงานต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ากว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มคนงานที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ (ร้อยละ 54.7) ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นต่างไปจากในช่วงก่อนไปทำงาน นอกจากนี้คนงานที่เคยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาแล้วยังอาจได้รับความเชื่อถือจากคนอื่น ๆ ต่างกันไปด้วยเช่นกัน ร้อยละ 10.2 ตอบว่าตนได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนสูงมากและร้อยละ 54.7 ได้รับความเชื่อถือค่อนข้างมาก ขณะที่ร้อยละ 33.9 มีระดับความเชื่อถือว่าเท่ากับคนอื่น ๆ และมีเพียงร้อยละ 1.2 ที่รู้สึกว่าได้รับความเชื่อถือน้อยกว่าคนอื่น ๆ ที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาเลย โดยนัยนี้ทำให้พอเห็นได้ว่า การไปทำงานต่างประเทศของคนงานทำให้คนงานมากกว่าร้อยละ 60 ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในชุมชนมากขึ้น ดังนั้นการที่คนงานไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาแล้วนั้น ส่วนใหญ่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสถานภาพทางสังคม แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านนี้แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของคนงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่เกิดขึ้นนั้น เป็นการปรับเปลี่ยนด้วยระยะเวลาที่ค่อนข้างรวดเร็วกว่าภาวะปกติ กล่าวคือ ใช้เวลาเพียงระยะสั้นประมาณ 2 หรือ 3 ปี หรือมากกว่านั้น เมื่อประกอบกับประสบการณ์ที่คนงานได้รับทั้งช่วงก่อนไปทำงานและเมื่อได้ไปทำงานมาแล้วช่วงหนึ่ง อาจจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติตลอดจนแนวโน้มพฤติกรรมทางการเมืองบางประการของคนงานเหล่านั้น

จ. ประโยชน์ที่ได้รับจากการไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางของแรงงานไทย

จากผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระดับครอบครัวและชุมชน จากการที่แรงงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างค่อนข้างชัดเจนคือผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ปรากฏว่าตั้งแต่ปี 2519 เป็นต้นมาจำนวนรายได้ที่แรงงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางส่งกลับเพิ่มขึ้นทุกปี เฉพาะปี 2527 เป็นจำนวนเงินถึง 16,473 ล้านบาท¹ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 2) เงินที่แรงงานส่งกลับนี้ถือเป็นรายได้นำเข้าประเทศ ซึ่งช่วยลดปัญหาการขาดดุลย์ชำระเงินของไทยทั้งปัจจุบันและอนาคตได้ไม่ต่ำกว่าปีละ 5 พันล้านบาท ถ้ายังคงมีการส่งคนงานไปต่างประเทศจำนวนเท่าเดิมต่อไป² และเงินจำนวนนี้ส่วนหนึ่งจะกระจายสู่ชนบทอันเป็นภูมิลำเนาของแรงงานส่วนใหญ่ซึ่งทำให้ภาวะเศรษฐกิจชนบทกระเดื่องขึ้นบ้าง

ด้านคนงานเองนั้นพบว่าการทำงานในประเทศตะวันออกกลาง (โดยที่ไม่เคยพบปัญหาการหลอกลวงก่อนไปทำงาน) แล้วมีรายได้สูงกว่าการทำงานในประเทศไทยทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวสูงขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ รวมทั้งสามารถซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เครื่องไฟฟ้า เป็นต้น บางส่วนจะสะสมรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นทุนในการประกอบกิจการส่วนตัวหลังจากที่เดินทางกลับประเทศไทยและไม่ไปทำงานต่ออีก ซึ่งโอกาสเช่นนี้จะไม่มีขึ้นหากคนงานไม่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง

นอกจากผลดีที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางเหล่านั้นในด้านฐานะทางเศรษฐกิจที่เห็นได้ค่อนข้างชัดเจนแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือประสบการณ์

¹ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน.

² ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน นิพนธ์ พัวพงศกร, คนงานไทยในต่างประเทศ : สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหาและนโยบาย, หน้า 32-43.

ตารางที่ 2 จำนวนเงินส่งกลับของคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศบริเวณกลาง

ชื่อประเทศ	ปี 2519 - 2527 (หน่วย : ล้านบาท)								
	2519	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527
บาห์เรน	-	-	-	0.4	0.1	-	17.5	26.2	24.9
ไซปรัส	-	-	-	0.3	0.7	0.2	1.2	0.8	0.6
จอร์แดน	-	-	0.1	-	1.0	4.3	5.7	10.3	2.8
คูเวต	-	0.2	2.7	10.6	29.6	97.2	177.2	261.6	642.6
ลิเบีย	-	-	0.1	-	21.2	231.3	266.3	265.0	252.3
กาตาร์	-	-	5.8	7.1	22.2	39.8	38.5	30.4	21.2
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	0.1	2.2	16.6	5.4	14.6	10.6	26.2	27.0	37.1
โอมาน	-	-	0.6	7.6	16.2	27.7	29.4	32.3	29.7
อียิปต์	-	-	0.2	2.3	3.8	9.8	7.8	5.8	8.1
อิหร่าน	3.0	9.3	16.5	38.6	6.6	0.8	0.3	1.2	2.3
อิสราเอล	0.3	-	0.1	1.3	181.1	358.0	40.2	3.8	4.5
เลบานอน	-	-	0.2	0.1	0.7	1.8	14.1	20.8	11.7
ซาอุดีอาระเบีย	11.6	76.0	488.4	1,212.2	3,674.4	5,814.4	8,243.0	14,780.5	15,311.4
ซีเรีย	-	-	-	0.3	0.1	-	-	0.02	0.03
อิรัก	-	-	0.2	11.6	47.2	190.5	443.6	179.2	121.5
เยเมน	-	-	-	-	16.6	7.1	3.6	0.5	0.1
รวม	15.0	87.7	511.7	1,298.0	4,234.0	6,753.5	10,326.8	15,667.8	16,472.63

- หมายเหตุ
1. รายได้ดังกล่าวเป็นรายได้ที่ส่งผ่านระบบธนาคารที่มีการเก็บไว้เป็นหลักประกันเท่านั้นไม่รวมรายได้ที่คนงานนำติดตัวกลับมาเป็นเงินสดหรือชื่อของต่าง ๆ แก้วน้ำกลับมา
 2. มีคนงานจำนวนหนึ่งได้รับเงินไทยส่งจากประเทศที่ 3 เข้าประเทศไทย เช่น ส่งจาก สวิสเซอร์แลนด์ หรืออิตาลี บางคนได้รับจากนายจ้างส่งผ่านสำนักงานเอกชน จึงไม่ปรากฏในสถิติการจัดส่ง

ที่คนงานได้รับ ทั้งในช่วงก่อนไปทำงาน คนงานต้องติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เคยรู้จักและไม่เคยรู้จักมาก่อน ติดต่อกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง และเมื่อได้ไปทำงานก็มีประสบการณ์การเดินทางโดยเครื่องบิน ต้องเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศที่ตนไปทำงาน สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ชึ่งเพื่อร่วมงานที่เป็นคนงานไทยด้วยกันและคนงานต่างชาติอื่น ๆ ตลอดจนระบบการทำงานและเครื่องจักร เครื่องมือที่ทันสมัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ซึ่งบางส่วนอาจปรับใช้เมื่อคนงานกลับประเทศไทยแล้วในฐานะผู้ที่มี "ประสบการณ์จากต่างประเทศ" ทำให้เป็นบุคคล "ทันสมัย" ในความรู้สึกของบุคคลอื่น ๆ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย