



บทที่ 2

การบริหารแรงงานไปต่างประเทศของบางประเทศในเอเชีย

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศในแถบตะวันออกกลาง นับวันจะเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านประชากร ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือเป็นจำนวนมาก ๆ ซึ่งยังเป็นที่ยังสงสัยว่าจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศหรือไม่ ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศเหล่านี้ เป็นต้น ในช่วงระยะที่ผ่านมารัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ที่มีการส่งออกแรงงาน ได้พยายามที่จะควบคุมดูแลกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในประเทศของตน เพื่อที่จะลดผลกระทบและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนี้

สำหรับในบทนี้ จะได้กล่าวถึงมาตรการและบทบาทของรัฐที่มีต่อการบริหารแรงงานไปต่างประเทศของประเทศอื่น โดยผู้วิจัยได้ยกประเทศฟิลิปปินส์และประเทศอินเดีย ซึ่งอยู่ในภูมิภาคเอเชียด้วยกันมาศึกษา พร้อมทั้งเสนอภาพรวมโดยสรุปของการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคเอเชีย

ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคเอเชีย

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศแต่เดิมนั้น เป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวร ผู้ที่อพยพไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ โดยแรงงานในประเทศแถบเอเชียมักจะอพยพไปทำงานอยู่ในทวีปยุโรป และแถบอเมริกาเหนือ ลักษณะที่ทำงานโดยส่วนใหญ่จะเป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ

กระทั่งประมาณปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยแรงงานในแถบเอเชียมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในแถบภูมิภาคตะวันออกกลาง ซึ่งในระยะแรกยังเป็นการไปทำงานโดยส่วนตัว ต่อมาเมื่อประเทศในกลุ่มผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) มีการพัฒนาประเทศโดยดำเนินการก่อสร้างตามโครงการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แรงงานในแถบเอเชียจึงมีการหลั่งไหล

ไปทำงานในภูมิภาคแถบนี้ นับแต่ปี พ.ศ. 2519 เป็นต้นมาและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ รูปแบบของการจ้างงานก็เปลี่ยนไปโดยมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะสั้นเฉพาะ โครงการ และการไปทำงานนั้น โดยส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งจะเป็นผู้ติดต่อกับนายจ้างต่างประเทศในการจัดหา และจัดส่งคนงานตามที่นายจ้างต้องการ

สำหรับสถิติข้อมูลของแรงงานเอเชียที่อยู่ในตะวันออกกลาง ได้มีการศึกษาพบว่า ในปี พ.ศ. 2518 มีแรงงานเอเชียไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางเป็นจำนวนประมาณ 360,000 คน หรือประมาณร้อยละ 23 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง และส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มาจากประเทศปากีสถานและประเทศอินเดีย ต่อมาภายหลัง 10 ปี คือในปี พ.ศ. 2528 ได้มีการสำรวจพบว่ามีแรงงานเอเชียในประเทศแถบตะวันออกกลางจำนวนมากกว่า 1 ล้านคน หรือประมาณว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 34 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในตะวันออกกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าในระยะหลัง (ประมาณ พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา) แรงงานจากภูมิภาคเอเชียตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ที่ไปทำงานในตะวันออกกลางมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว (ILO 1985 : 85 - 86) รายละเอียดสถิติจำนวนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศของประเทศในภูมิภาคเอเชียช่วงปี พ.ศ. 2519 - 2527 ปรากฏดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศของแต่ละประเทศในภูมิภาคเอเชีย

ปี พ.ศ. 2519 - 2527

(1 : 1,000)

ประเทศ	2519	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527
<u>เอเชียใต้</u>									(1)
บังคลาเทศ	6.1	15.7	22.8	24.5	30.6	55.8	62.8	59.2	56.8
									(2)
อินเดีย	4.2	22.9	69.0	171.8	236.2	272.0	243.0	250.0	100.2
ปากีสถาน	41.7	140.9	131.7	125.5	129.8	168.4	142.9	128.2	100.4
ศรีลังกา	5.6	8.1	9.4	25.8	28.6	57.3	48.0	39.7	
<u>เอเชียตะวันออกเฉียงใต้</u>									
<u>และเอเชียตะวันออก</u>									
อินโดนีเซีย	1.9	2.6	8.2	10.4	16.2	17.9	21.1	25.5	39.3
เกาหลี	37.9	69.2	102.0	121.0	146.4	175.1	185.0		
ฟิลิปปินส์	19.2	36.7	51.0	92.5	157.4	211.0	250.1	380.3	371.1
ไทย	1.3	3.9	14.5	9.1	20.9	24.7	108.1	67.0	75.0

หมายเหตุ (1) ข้อมูลเดือนมกราคม - พฤศจิกายน

(2) ข้อมูลเดือนมกราคม - มิถุนายน

ที่มา : ILO, Growth and Adjustment in Asia : Issues of Employment, Productivity, Migration and Woman Workers, 1985, P.84

ลักษณะของแรงงานเอเชียที่ไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบของการจ้างงานระยะสั้นนี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย อยู่ในวัยหนุ่ม มีครอบครัวแล้ว เป็นคนท้องถิ่น มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตเมืองหลวง และมีอาชีพที่อยู่ในกิจการเกี่ยวกับการก่อสร้างและการขนส่ง (อาชีพนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มาจากประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศปากีสถาน และศรีลังกา) (M.I. Abella, in ILO/ARPLA 1985 : 44)

และสำหรับที่จะกล่าวต่อไปในบทนี้ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่าง โดยทำการศึกษาการบริหารแรงงานไปต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์และประเทศอินเดีย ซึ่งอยู่ในภูมิภาคเอเชียและมีการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปีเช่นเดียวกับไทย เพื่อเป็นตัวอย่างให้ทราบถึงการดำเนินการและมาตรการของรัฐที่มีต่อการบริหารแรงงานไปต่างประเทศของประเทศอื่น และเพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาถึงการบริหารแรงงานไปต่างประเทศของประเทศไทยในการศึกษานี้ด้วย

การบริหารแรงงานไปต่างประเทศในฟิลิปปินส์

ในอดีตการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นการอพยพไปทำงานต่างประเทศในลักษณะถาวร โดยไปตั้งถิ่นฐานในประเทศนั้น ๆ เลย ซึ่งประเทศที่ไปทำงานมักจะเป็นประเทศแคนาดา และสหรัฐอเมริกา เป็นส่วนใหญ่ ต่อมาประมาณปี พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา การอพยพแรงงานไปต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปโดยมีลักษณะเป็นการไปทำงานเพียงชั่วคราว ในรูปการทำสัญญาจ้างระยะสั้น ประเทศที่แรงงานฟิลิปปินส์ไปทำงานส่วนใหญ่จะเป็นประเทศในแถบตะวันออกกลาง

ปัจจุบันเป็นที่คาดว่า มีแรงงานฟิลิปปินส์ไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ในรูปแบบการจ้างงานชั่วคราวอยู่ราวประมาณ 600,000-800,000 คน ประเทศที่ไปทำงานกันมากที่สุดคือ ประเทศในแถบตะวันออกกลาง โดยประมาณร้อยละ 85 ของแรงงานทั้งหมดที่ไปทำงานต่างประเทศอยู่ในแถบตะวันออกกลาง แรงงานเหล่านี้ได้นำเงินเข้าประเทศถึงประมาณ 953 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (ข้อมูลปี พ.ศ. 2526) และคาดว่าจะสามารถนำเงินเข้าประเทศได้เป็นจำนวนมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

1. ลักษณะพื้นฐานของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศ

ลักษณะของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบของสัญญาจ้างระยะสั้นที่จะกล่าวสรุปนี้ เป็นข้อมูลการศึกษาซึ่งรวบรวมจากการสำรวจวิจัยของหลายหน่วยงาน โดย อาซิโนส (F.R. Arcinas) แห่งมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ (University of the Philippines) เป็นผู้รวบรวม (Arcinas in Gunatilleke, ed. 1986 : 261-268) การศึกษานี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มแรงงานที่ไปทำงานในแถบตะวันออกกลาง ซึ่งมีเป็นจำนวนมากถึงประมาณร้อยละ 80 ของแรงงานที่ไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ฉะนั้นข้อมูลจากกลุ่มนี้จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลตัวแทนของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมดได้

(1) อายุ แรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 จะมีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี

(2) เพศ ประมาณ 3 ใน 4 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศจะเป็นเพศชาย ส่วนแรงงานเพศหญิงมักจะไปทำงานในประเทศแถบยุโรป สหรัฐอเมริกา ฮองกงเป็นส่วนใหญ่

(3) การศึกษา ข้อมูลด้านการศึกษาที่มีอยู่ค่อนข้างจะแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่มีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ในที่นี้จะยกข้อมูลที่คณะกรรมการพัฒนาแรงงานไปต่างประเทศ (Overseas Employment Development Board : OEDB) ของฟิลิปปินส์ที่ได้ศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2523 และมีผลสรุปว่า แรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 50 มีการศึกษาในระดับวิทยาลัย (College) ร้อยละ 39 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นสูง (High - School) ร้อยละ 5 จบการศึกษาด้านวิชาชีพ และจบการศึกษาด้านอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวร้อยละ 6

(4) สถานภาพทางด้านการสมรส จากการสำรวจของกิบสัน (Gibson cited by F.R. Arcinas, in Gunatilleke, ed. 1986 : 267) พบว่าแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 69 แต่งงานแล้ว ร้อยละ 29 เป็นโสด และอีกร้อยละ 2 ไม่ปรากฏข้อมูลที่แน่ชัด

(5) สถานภาพการมีงานทำก่อนไปทำงานต่างประเทศ จากการสำรวจของกิบสัน (Gibson cited by F.R. Arcinas, in Gunatilleke, ed. 1986 : 268) ในปี พ.ศ. 2525 พบว่าประมาณ 2 ใน 3 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศมีงานทำอยู่แล้ว

(6) ตำแหน่งงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทฝีมือ (skilled workers) จากสถิติแรงงานในปี พ.ศ. 2524

พบว่าแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในตะวันออกกลางส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 66 ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวกับการก่อสร้างและการผลิต

2. การบริหารแรงงานไปต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์

ในการดำเนินการจัดหาและจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์ ผู้ดำเนินการมีทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในส่วนของภาคเอกชนนั้น ฟิลิปปินส์ต่างจากประเทศอื่นในทวีปเอเชียด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทจัดหางานของฟิลิปปินส์มีอยู่เป็นจำนวนมาก รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานได้พยายามลดจำนวนบริษัทจัดหางานเหล่านี้ให้เหลืออยู่ในราวประมาณ 200 ราย แต่ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันก็ยังมีอยู่ถึงประมาณ 800 ราย และถึงแม้ว่ารัฐเองจะได้มีการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศด้วย โดยในแต่ละปีจะมีแรงงานที่จัดส่งโดยหน่วยงานของรัฐประมาณ 2,000 - 3,000 คน ก็ตาม แต่จากการที่มีบริษัทเอกชนดำเนินการอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละแห่งก็มีการเก็บค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผย จึงเป็นการยากที่จะประมาณถึงค่าใช้จ่ายจริงของคนงานที่ต้องใช้จ่ายไปสำหรับการได้ไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางานเอกชน อย่างไรก็ตามประมาณว่าเกือบครึ่งหนึ่งของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากเกินกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ (F.R. Arcinas, in Gunatilleke, ed 1986 : 279 - 280)

โดยทั่วไปแล้วอาจกล่าวได้ว่าคนงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทที่เป็นนายจ้างมิได้ออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการไปทำงานยังประเทศนั้น ๆ ให้ คือเหยื่อในระบบธุรกิจจัดหางานโดยคนงานนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งสูงมากให้แก่ผู้จัดหางานเสมือนกับเป็นการซื้องานนั้น

3. องค์การของรัฐที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

ในปี พ.ศ. 2525 กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (The Ministry of Labour and Employment : MOLE) ได้ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การต่าง ๆ ในสังกัด ผลจากการปรับปรุงนี้ได้จัดตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้น คือ The Philippine Overseas Employment Administration (POEA) และ The Welfare Fund Administration (WFA)

หน่วยงาน POEA ที่จัดตั้งขึ้นทำหน้าที่ควบคุมดูแลงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ
หน่วยงานเดิมทั้งหมด คือ The Overseas Employment and Development Board
(OEDB) ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศโดยการติดต่อหาแหล่งงานจากต่างประเทศ
ในลักษณะรัฐบาลต่อรัฐบาล The National Seamen's Board (NSB) ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับ
แรงงานที่ไปทำงานในเรือเดินทะเล และ The Bureau Employment Services (BES) ซึ่ง
ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินการของบริษัทจัดหางานต่างประเทศของเอกชน

ส่วน WFA ที่ตั้งขึ้นใหม่นั้นให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารเงินกองทุนสวัสดิการ
ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

ดังนั้น ในปัจจุบันการบริหารแรงงานไปต่างประเทศของฟิลิปปินส์ มีหน่วยงาน
หรือองค์กรที่รับผิดชอบดูแล ดังนี้

(1) The Philippine Overseas Employment Administration
(POEA) ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่สำคัญในสังกัด 3 หน่วยงาน คือ

1.1 สำนักงานพัฒนาการตลาดและการจ้างงาน (The Market
Development and Placement Office) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบตลาดแรงงาน
ต่างประเทศและหาตลาดแรงงานให้มากขึ้น ทั้งยังทำหน้าที่จัดส่งแรงงานให้แก่นายจ้างต่างประเทศ
โดยจัดส่งให้เฉพาะรัฐบาลต่างประเทศเท่านั้น

1.2 The Licensing and Regulation Office รับผิดชอบเกี่ยวกับการ
การควบคุมและตรวจการดำเนินการของบริษัทจัดหางานเอกชนให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐาน
ที่กำหนด และบัญญัติกฎหมายระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้

1.3 The Workers Assistance and Adjudication Office มี
หน้าที่ส่งเสริมช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศรวมทั้งครอบครัว
ของแรงงานนั้นด้วย

นอกจากหน่วยงานทั้งสามดังกล่าวข้างต้นแล้ว POEA ยังมีหน่วยงานอื่นที่อยู่
ในสังกัดคือ

1.4 The Regional Labour Centre หรือศูนย์แรงงานประจำภูมิภาค
ตั้งอยู่ที่เมืองเจดดาห์ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ทำหน้าที่เสมือนเป็นองค์การสาขาของ POEA ดูแล
รับผิดชอบในแถบภูมิภาคตะวันออกกลางและแอฟริกา ศูนย์นี้จะรับผิดชอบในการหาแหล่งงานสำหรับ

แรงงานฟิลิปปินส์ ทำหน้าที่เป็นชุดแรงงานในการประสานงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้าง
แรงงานจากฟิลิปปินส์ รวมทั้งคุ้มครองคนงานฟิลิปปินส์ที่ทำงานในภูมิภาคนั้น

1.5 One - Stop Processing Centre (OSPC)

เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นโดยให้มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหาร
แรงงานไปต่างประเทศทำงานร่วมกัน คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ
กระทรวงการท่องเที่ยว วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ขึ้นเพื่อต้องการที่จะให้กระบวนการใน
การดำเนินการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน (ตามรูปแบบสัญญาจ้างระยะสั้น) เป็นไปอย่าง
สะดวกรวดเร็ว และเสร็จสิ้นได้ในกระบวนการเดียว ทั้งนี้เพื่อให้ทันกับความต้องการของนายจ้าง
ต่างประเทศ

อย่างไรก็ตามปัจจุบันกระทรวงการต่างประเทศ ได้ถอนหน่วยงานที่ทำหนังสือเดินทางกลับไปประจำกระทรวงการต่างประเทศแล้ว (ปกรณ์ อมรชวิน, รายงานการศึกษา
งาน : 3)

1.6 The Labour Assistance Centre (LAC)

เป็นหน่วยงานในสังกัด OSPC ซึ่งอยู่ที่สนามบินแห่งชาติ (The Manila International Airport) กรุงมะนิลา LAC นี้จะทำหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องของ
เอกสารและรายละเอียดต่าง ๆ ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นการให้
ความคุ้มครองป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับคนงาน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ติดตามเก็บข้อมูล
ของคนงานที่เดินทางกลับประเทศ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่คนงานด้วย

(2) The Welfare Fund Administration (WFA)

เป็นหน่วยงานบริการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการด้านสวัสดิการเกี่ยวกับคนงาน
ที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยนายจ้างและคนงานจะต้องจ่ายเงินให้แก่กองทุนนี้ตามอัตราที่กำหนด
ไว้ ซึ่งเป็นอัตรายอดตัวไม่ได้ขึ้นอยู่กับประเทศที่คนงานจะไปทำงานหรือประเทศนายจ้าง แต่จะ
แตกต่างกันระหว่างคนงานที่ทำงานเรือเดินทะเล และคนงานที่ทำงานภาคพื้นดิน หน่วยงานนี้นอก
จากจะให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่คนงานแล้ว ยังให้ความช่วยเหลือครอบคลุมถึง
ครอบครัวของคนงานนั้นในบางกรณีด้วย

สวัสดิการที่ WFA ให้แก่คนงาน เช่น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อคนงาน
เสียชีวิต ช่วยเหลือให้คนงานกลับประเทศกรณีที่ประสบปัญหาในต่างแดน ช่วยเหลือในการหางาน

เมื่อคนงานหมดสัญญาและกลับประเทศ ช่วยเหลือผู้ทุพพลภาพจากการทำงานในต่างประเทศ ฝึกอาชีพให้แก่คนงานและครอบครัว เป็นต้น

การบริหารงานของ WFA อยู่ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่วางแผนและนโยบาย และมีสำนักงานเลขาธิการทำหน้าที่ดูแลบริหารงานเกี่ยวกับบัญชีเงินกองทุน และจัดทำโครงการสนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของคนงาน

(3) นอกจากองค์การที่มีบทบาทและหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการบริหารแรงงานไปต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้ เช่น

3.1 The International Labour Affairs Services (ILAS) มีหน้าที่ควบคุมดูแลชุดแรงงานที่ส่งไปประจำในประเทศต่าง ๆ

3.2 กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่เกี่ยวกับการออกหนังสือเดินทางให้แก่คนงานแล้ว ยังต้องมีหน้าที่คอยดูแล หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินใด ๆ กับคนงานในต่างประเทศ

3.3 กระทรวงการท่องเที่ยว ประสานงานกับกระทรวงแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการตรวจสอบบริษัทท่องเที่ยว และการดำเนินการตามกฎหมายกับบริษัทท่องเที่ยวที่มีส่วนมาเกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนงาน ไปทำงานต่างประเทศในรูปที่ผิดกฎหมาย

3.4 กระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องในเรื่องการทบทวนปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา

3.5 The National Manpower and Youth Council มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้คำรับรองฝีมือหรือทักษะความชำนาญของคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

3.6 The National Study Commission on Overseas Employment and Contracting มีหน้าที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานไปต่างประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนของรัฐ เพื่อพัฒนา และส่งเสริมการส่งออกแรงงาน

4. มาตรการและปัญหาในการบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

การบริหารแรงงานไปต่างประเทศของฟิลิปปินส์ มีข้อกำหนดหรือมาตรการทางกฎหมาย รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งในที่นี้จะสรุปเฉพาะมาตรการที่สำคัญซึ่งบังคับใช้เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน ดังต่อไปนี้ (F.R. Arcinas in Gunatilleke, ed. 1986 : 282 - 285)

(1) ประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2517 ของฟิลิปปินส์ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างและสภาพการจ้าง เพื่อคุ้มครองแรงงาน โดยนายจ้างและตัวแทนนายจ้าง หรือผู้จัดหางานจะต้องจัดให้คนงานได้รับในอัตราต่ำสุดตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1.1 ค่าจ้างที่คนงานได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง โดยทั่วไปของประเทศผู้ว่าจ้างในงานประเภทเดียวกัน หรืองานที่ใช้ความชำนาญในระดับเดียวกัน และที่สำคัญจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศฟิลิปปินส์ด้วย

1.2 นายจ้างจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายของคนงานในส่วนที่เกี่ยวกับหนังสือเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางของคนงาน ค่าประกันการเจ็บป่วยตลอดจนรับภาระในการจัดส่งคนงานกลับในกรณีที่คนงานเสียชีวิตในประเทศของผู้ว่าจ้าง

1.3 นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และในหนึ่งสัปดาห์จะต้องกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อน 1 วัน

1.4 สัญญาการจ้างจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองจากกระทรวงแรงงานของฟิลิปปินส์ หากปรากฏว่าไม่ผ่านการรับรองกระทรวงการต่างประเทศจะระงับการออกหนังสือเดินทาง ให้แก่คนงานนั้น

(2) แบบสัญญาจ้างงาน และข้อตกลงในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ The Standard Division ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของ POEA จะเป็นแผนกที่ปรับปรุงกำหนดมาตรฐานของสัญญาจ้าง ซึ่งอย่างน้อยจะต้องมีสภาพการจ้างและสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของคนงานฟิลิปปินส์ อย่างไรก็ตามการกำหนดมาตรฐานการจ้างสำหรับคนงานนี้จะส่งให้รัฐบาลของแต่ละประเทศพิจารณาให้ข้อเสนอแนะก่อนนำมาเป็นข้อบังคับกำหนดในการปฏิบัติ

(3) นอกจากการควบคุมให้ได้มาตรฐานของการจ้างงานดังกล่าวแล้ว รัฐบาลฟิลิปปินส์ยังได้พยายามที่จะควบคุมการจัดส่งแรงงานที่ตัวแทนจัดหางานจัดส่งไปเป็นจำนวนมากเกิน

กว่าที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งได้ การควบคุมการจัดส่งคนงาน โดยกำหนดให้ต้องได้รับใบอนุญาตในการจัดส่งคนงานไปต่างประเทศในแต่ละคราวนี้ เป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันและปราบปรามการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศที่ผิดกฎหมาย บริษัทจัดหางานอาจถูกระงับการดำเนินการได้หากปรากฏว่าได้มีการกระทำการที่ฝ่าฝืน โดยส่งคนงานไปเกินจำนวนที่ได้รับอนุมัติจากรัฐ

(4) ในประเทศฟิลิปปินส์ ผู้จัดหางานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น รวมถึงบริษัทท่องเที่ยวต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นอิสระและมักจะยินยอมให้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยหลีกเลี่ยงกฎหมาย โดยให้คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศเดินทางไปในฐานะนักท่องเที่ยวและเมื่อไปถึงประเทศของผู้ว่าจ้างก็ทำการเปลี่ยนแปลงหนังสือเดินทางที่แจ้งเข้าประเทศในฐานะนักท่องเที่ยวเป็นหนังสือเดินทางที่มีวัตถุประสงค์เข้าไปทำงานในประเทศนั้น ๆ จากสถิติผู้ขอหนังสือเดินทางในฐานะนักท่องเที่ยวประมาณวันละ 2,000 - 2,500 ราย จึงคาดว่าโดยส่วนใหญ่จะเป็นคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศในลักษณะนี้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว กฎหมายจึงได้กำหนดห้ามมิให้บริษัทท่องเที่ยวและตัวแทนจำหน่ายบัตรโดยสารของสายการบินต่าง ๆ ดำเนินการในลักษณะที่เป็นการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศในฐานะนักท่องเที่ยว ไม่ว่าจะได้รับผลกำไรจากการนี้หรือไม่ก็ตาม

นอกจากนี้ กฎหมายยังห้ามในกรณีที่คนงานนั้นสามารถติดต่อทำงานกับนายจ้างต่างประเทศได้เอง โดยตรง และจะเดินทางไปทำงานโดยใช้บริการกับบริษัทท่องเที่ยว ถือหนังสือเดินทางในฐานะนักท่องเที่ยวด้วย

(5) ศูนย์ฝึกอบรมบางแห่งมีส่วนร่วมในการจัดหางานที่ผิดกฎหมาย โดยศูนย์เหล่านี้จะเปิดสอนหลักสูตรทางวิชาชีพเฉพาะอย่าง โดยอ้างว่าเพื่อเพิ่มความชำนาญหรือยกระดับฝีมือของคนงานให้เป็นที่ต้องการของต่างประเทศ ผู้ที่ต้องการจะไปทำงานต่างประเทศก็จะลงทะเบียนสมัครเข้ารับการอบรม เนื่องจากเชื่อตามที่ศูนย์ดังกล่าวแจ้งว่าเมื่อผ่านการอบรมแล้วผู้รับการอบรมจะมีโอกาสไปทำงานต่างประเทศได้

ในการสมัครเข้ารับการอบรมนี้ ผู้สมัครจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อจบหลักสูตรแล้วต้องหางานหรือติดต่อสมัครงานด้วยตัวเอง ซึ่งในลักษณะนี้กฎหมายมีข้อกำหนดให้นายจ้างต่างประเทศทำการติดต่อจ้างแรงงานโดยตรงกับคนหางานด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตามก็ยังปรากฏว่ามีนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างจากต่างประเทศเข้ามาดำเนินการ ซึ่งมักอยู่ในรูปของการเข้ามาพักตามโรงแรม แล้วทำการสัมภาษณ์คัดเลือกผู้สมัครที่ได้ติดต่ออันตหมายไว้ก่อนแล้ว

ปัญหาการจัดหางานที่ผิดกฎหมายบางครั้งอยู่ในรูปของการติดต่อ ใต้ขอบทางจดหมาย และการโฆษณาที่ก่อให้เกิดการเข้าใจผิดพลาด ซึ่งมักจะเป็นการโฆษณาทางสื่อหนังสือพิมพ์ โดยให้ผู้ที่ต้องการสมัครงานติดต่อสมัครได้โดยจัดส่งเงินไปให้เป็นค่าแบบฟอร์มการสมัคร ค่าเอกสาร รายละเอียดต่าง ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการจัดหางานโดยหลักเลียงกฎหมายนี้ มักเกิดขึ้นจาก แรงผลักดันของคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ และส่วนใหญ่มักจะยินดีที่จะต้องจ่ายเงิน เป็นจำนวนมากเพียงเพื่อให้ได้รับการจัดส่งไปทำงานยังต่างประเทศ

การบริหารแรงงาน ไปต่างประเทศในอินเดีย

การไปทำงานต่างประเทศของคนงานอินเดียก็เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ กล่าวคือเริ่ม แพร่หลายและมีคนงานพลั่งไหลไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศแถบตะวันออกกลาง เป็นจำนวนมากนับตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา ลักษณะของแรงงานที่ไปทำงานต่าง ประเทศประกอบไปด้วยแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

1. มาตรการของรัฐในการบริหารแรงงาน ไปต่างประเทศ

ประเทศอินเดียได้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของ แรงงานอินเดียเมื่อปี พ.ศ. 2522 โดยกฎหมายฉบับใหม่ได้แล้วเสร็จและประกาศใช้ เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2526 ลักษณะที่สำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการให้ ความคุ้มครองคนหางานตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ของแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้จัดหางานหรือบริษัทจัดหางานมักจะมีการดำเนินการที่ผิดกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์ จากคนหางานโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง (A.K. Tandon, in ILO/ARPLA 1985: 101-102)

มาตรการของรัฐที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน ไปต่างประเทศของประเทศอินเดีย เฉพาะในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

(1) ในการดำเนินกิจการจัดหางาน ผู้จัดหางานจะต้องขออนุญาตและจดทะเบียน กับหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ควบคุมเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานอินเดีย คือ The Protector General of Emigrants โดยผู้จัดหางานจะต้องมีหลักฐานที่แสดงถึงความ มั่นคงทางการเงิน ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนหลักฐานประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว จะมีผลบังคับใช้ภายในกำหนดเวลา 3 ปี

(2) ในการดำเนินการจัดส่งคนงานไปต่างประเทศ กฎหมายกำหนดให้ผู้จัดหางานต้องมีเงินประกันสำหรับคนงานที่จัดส่งไป โดยจำนวนเงินดังกล่าวจะเป็นหลักประกันสำหรับคนงานในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อสัญญาต่าง ๆ ที่ตกลงกันในการจ้างงาน เช่น ระยะเวลาการจ้าง สภาพการจ้าง รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้สำหรับการจัดส่งคนงานกลับประเทศ หากมีปัญหาการผิดสัญญาหรือผิดข้อตกลงขึ้น เงินประกันนี้กฎหมายกำหนดให้อยู่ในรูปของการรับรองหรือการค้ำประกันจากธนาคารในประเทศ

จำนวนเงินที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการนี้จะมีความสัมพันธ์กับจำนวนคนงานที่ผู้จัดหางานส่งออก คือ

จำนวนคนงานที่จัดส่ง	จำนวนเงินที่กำหนด
ไม่เกิน 100 คน	100,000 รูปี
101 - 600 คน	300,000 รูปี
600 - 1,000 คน	400,000 รูปี
ตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป	500,000 รูปี

การรับรองหรือการค้ำประกันของธนาคารตามจำนวนเงินดังกล่าวจะหมดข้อผูกพัน หรือมีผลสิ้นสุดต่อเมื่อคนงานหมดสัญญา และกลับประเทศเรียบร้อยแล้ว

(3) สำหรับผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองจำเป็นต้องมีเงินฝากไว้เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าอัตราค่าโดยสารเครื่องบินหนึ่งเที่ยว เพื่อเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ กรณีที่อาจเกิดปัญหาที่ไม่สามารถคาดคิดได้

อย่างไรก็ตาม โดยปกติแล้วค่าใช้จ่ายในการกลับภูมิลำเนา นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้

(4) นายจ้างต่างประเทศสามารถที่จะเข้ามาดำเนินการติดต่อกับคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องผ่านตัวแทนจัดหางานในประเทศได้ แต่ทั้งนี้ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากสถานทูตอินเดียที่ประจำในประเทศของนายจ้างนั้น ๆ ก่อน

(5) ค่าบริการที่เก็บจากคนงานแต่ละคน กฎหมายกำหนดให้เก็บได้ในอัตราสูงสุดไม่เกิน 1,500 รูปี ซึ่งเงินจำนวนนั้นนอกจากจะเป็นค่าบริการในการจัดหางานแล้วกฎหมายยังกำหนดให้รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ผู้จัดหางานสามารถเก็บจากคนงานได้ เช่น ค่าจัดทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค เป็นต้น

(6) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและสภาพการจ้างต่าง ๆ ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในแต่ละประเภท และกำหนดมาตรฐานของสัญญาการจ้าง ซึ่งจะประกอบไปด้วยเงื่อนไขของค่าตอบแทนในการทำงาน ระยะเวลาของสัญญาการจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจะต้องจัดทำให้ การประกันสังคม เป็นต้น

(7) ในการดำเนินการจัดหาและจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ หนังสือที่นายจ้างขอให้ผู้จัดหางานจัดหาและจัดส่งคนงานให้หรือที่เรียกว่า DEMAND LETTER จะต้องผ่านการตรวจสอบและลงนามจากกระทรวงแรงงาน และทูตแรงงานที่ประจำอยู่ในประเทศที่ต้องการคนงานไปทำงาน เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันว่านายจ้างมีความต้องการคนงานจริง

นอกจากนี้สัญญาการจ้างและเงื่อนไขในการจ้างต่าง ๆ จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ The Protector of Emigrants เพื่อมิให้เกิดการเอาเปรียบและหลอกลวงคนงาน

(8) สำหรับโทษผู้จัดหางานที่มีการดำเนินการฝ่าฝืนหรือผิดกฎหมาย เช่น เก็บค่าใช้จ่ายและค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กำหนด หลอกลวงคนงาน โดยให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น กฎหมายกำหนดโทษให้จำคุกเป็นเวลา 2 ปี และปรับเป็นเงินจำนวน 2,000 รูปี และหากปรากฏว่าภายหลังผู้จัดหางานนั้น ได้มีการกระทำที่ผิดกฎหมายอีก ให้มีการลงโทษเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่า

นอกจากการลงโทษตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว รัฐยังสามารถเพิกถอน ยกเลิก หรือพักให้ใบอนุญาตจัดหางาน เมื่อพบว่าผู้จัดหางานมีการดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งยังสามารถริบเงินประกันที่ธนาคารได้ให้การรับรองค้ำประกันผู้จัดหางานในการจัดส่งคนงานออกไปทำงานต่างประเทศได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารแรงงานไปต่างประเทศ

การบริหารแรงงานไปต่างประเทศของประเทศอินเดีย มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ

ดำเนินการ คือ Protector General of Emigrants สังกัดกระทรวงแรงงาน และมี Protector of Emigrants เป็นหน่วยงานสาขา ตั้งอยู่ในเมืองสำคัญต่าง ๆ 7 เมืองที่มีคนงานอินเดียนิยมไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เช่น เดลี กัลกัตตา มัทราส บอมเบย์ เป็นต้น

หน้าที่หลักของหน่วยงานเหล่านี้ คือ (A.K. Tandon, in ILO/ARPLA 1985 : 103)

- (1) ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ
- (2) ควบคุมการดำเนินการจัดหาและจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศให้อยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
- (3) ตรวจสอบการดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ
- (4) สอบถามและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติที่คนงานได้รับ ในระหว่างการเดินทาง ไปทำงานและเดินทางกลับประเทศอินเดีย ตลอดจนระหว่างการทำงานอยู่ในต่างประเทศ
- (5) ให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่คนงานที่หมดสัญญาและเดินทางกลับประเทศ

3. ปัญหาเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานอินเดีย

ปัญหาการไปทำงานต่างประเทศที่หน่วยงานของรัฐได้รับการฟ้องร้องนั้น มีทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนงานก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และปัญหาที่คนงานประสบหลังจากได้เดินทางไปทำงานแล้ว

ปัญหาที่ได้รับการฟ้องร้อง โดยส่วนใหญ่ เป็นปัญหาที่เกิดจากผู้จัดหางานหรือตัวแทนจัดหางานในเรื่องเกี่ยวกับการหลอกลวงเอาเปรียบคนงาน เช่น การเรียกร้อยเงินหรือรีดไถเงินจากคนงาน การปลอมแปลงหนังสือเดินทาง การปลอมแปลงเอกสารต่าง ๆ ซึ่งมีผลก่อให้เกิดการผิดสัญญาการจ้างงานตามมา การหลอกลวงให้คนงานหลงเชื่อว่าในต่างประเทศมีงานที่ดีกว่า เป็นต้น นอกจากนี้ในบางครั้งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการลดยกเลิกคนงานคือ จัดส่งคนงานไปแล้วแต่ไม่มีนายจ้างมารับ หรือผู้จัดหางานจัดส่งไปแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงทั้งยัง ได้งานในระดับที่ต่ำกว่าเดิม

ปัญหาเหล่านี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบของประเทศอินเดียได้พยายามแก้ไขโดยกำหนดมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

บทสรุป

จากการศึกษาทั้ง 2 ประเทศโดยสรุปแล้ว ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศอินเดีย เป็นประเทศที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมากกว่าประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียด้วยกัน นอกจากนี้จำนวนแรงงานที่ส่งออกไปทำงานต่างประเทศค่อนข้างมีอัตราที่ใกล้เคียงกันด้วย (พิจารณาได้จากตารางที่ 2.1) แต่เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของรัฐในการบริหารแรงงานไปต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศฟิลิปปินส์ รัฐมีบทบาทและให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก โดยมีหน่วยงานมากมายคอยให้ความควบคุมดูแล ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการดำเนินการและสนับสนุน ซึ่งบทบาทในการสนับสนุนมิได้อยู่เพียงแต่ในประเทศเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในระดับระหว่างประเทศด้วย กล่าวคือชุดแรงงานที่ไปประจำในประเทศต่าง ๆ นอกจากจะมีหน้าที่ดูแลคนงานของตนแล้วยังต้องมีหน้าที่หาตลาดแรงงานและอำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลแก่นายจ้างในการจัดหาและจัดส่งแรงงานจากประเทศของตนให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผนปรับปรุง พัฒนาต่อไปอีกด้วย สำหรับประเทศอินเดีย รัฐก็ได้ให้ความสนใจต่อเรื่องนี้พอสมควรเช่นกัน โดยจะเห็นว่ามีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์แล้วบทบาทการบริหารในเรื่องนี้ของรัฐยังไม่มากเท่า อย่างไรก็ตามเรายังไม่อาจสรุปได้ว่าบทบาทของรัฐต่อกรณีของประเทศใดดีกว่าหรือประสบผล บรรลุเป้าหมายมากกว่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดข้อมูลสถิติรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศของประเทศทั้งสอง ประกอบกับสภาพปัญหาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศด้วย

อย่างไรก็ดี การได้ศึกษาถึงการดำเนินการของประเทศอื่นก็เป็นแนวทางสำคัญแนวทางหนึ่งในการที่จะนำมาประกอบการพิจารณาศึกษาปรับปรุงการจัดการในด้านนี้ของประเทศเราให้พัฒนามากขึ้นได้ ซึ่งในส่วนของการบริหารแรงงานไปต่างประเทศของไทยนั้นจะได้กล่าวในบทต่อไป