

แรงงานไทยในตะวันออกกลาง

ทางสองแพร่งระหว่าง

ความมั่งคั่ง กับ ความมั่นคงในชีวิต

“แม้รัฐบาลไทยจะออกแบระบบการจัดส่ง และติดตามคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานไทยในตะวันออกกลางอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ายังมีช่องโหว่ที่ก่อให้เกิดปัญหาและความท้าทายในหลายด้าน “ความเป็นธรรม – สงคราม – สุขภาพ” คือสามปัจจัยที่ท้าทายความมั่นคงชีวิตของแรงงานไทย”

บทนำ

สงครามระหว่างอิสราเอลและปาเลสไตน์ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยจำนวนมาก โดยมีแรงงานไทยเสียชีวิตหลายสิบราย และถูกจับเป็นตัวประกันอีกจำนวนหนึ่ง นอกจากนี้ แรงงานไทยจำนวนหลายพันคนก็ได้อพยพกลับประเทศไทย ข้อมูลกระทรวงแรงงาน รายงานว่า ในเดือนกันยายน 2566 มีแรงงานไทยในตะวันออกกลางรวม 28,364 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานในอิสราเอลจำนวน 25,887 คน ความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเสี่ยงและความท้าทายของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง เช่น ปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มที่ต่างชาติพันธุ์และศาสนา ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ที่ทวีความสำคัญมากขึ้น ปัญหาหนี้จากการกู้ยืมเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ปัญหาการถูกหลอกลวง ปัญหาสภาพการทำงาน และปัญหาการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น บทความนี้เป็นกรณีศึกษาถึงนโยบายและมาตรการจัดส่งและคุ้มครองแรงงาน สภาพการจ้างงานของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง สวัสดิภาพแรงงาน ปัญหาความท้าทายต่างๆ และแนวทางในการคุ้มครองแรงงาน

หกทศวรรษของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง

ทศวรรษที่ 2510 นับเป็นหมุดหมายสำคัญที่แรงงานไทยจำนวนมากเริ่มเดินทางไปทำงานในต่างประเทศภายใต้การสนับสนุนของรัฐ โดยภาครัฐเริ่มจัดส่งแรงงานไปยังประเทศที่ผ่านการตรวจสอบและอนุญาตจากภาครัฐตั้งแต่ปี 2516 โดยมีปัจจัยส่งเสริม ได้แก่

1 ช่วงปี 2518 เป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจและการเมือง หลังการถอนฐานทัพอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้แรงงานไทยจำนวนมากที่เคยทำงานในฐานทัพต่าง ๆ ของสหรัฐฯ ว่างงานอย่างกระชั้นหันจึงต้องแสวงหางานใหม่ ซึ่งรวมถึงตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะตลาดตะวันออกกลาง

2 ในช่วงเวลาเดียวกันนั้นกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ลิเบีย อิรัก อิหร่าน และคูเวต กำลังมั่งคั่งจากการจำหน่ายน้ำมัน จึงมุ่งพัฒนาสาธารณูปโภคครั้งใหญ่ โดยเปิดตลาดแรงงานจากต่างประเทศ ซึ่งแรงงานไทย เป็นที่ต้องการจากตลาดตะวันออกกลาง เนื่องจากมีแรงงานฝีมือที่เคยทำงานในฐานทัพสหรัฐฯ มาก่อน โดยคนเหล่านี้มีทักษะที่หลากหลาย และสามารถสื่อสารด้านภาษาได้

ในภูมิภาคตะวันออกกลาง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในตะวันออกกลาง มักดำเนินการผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งค่าจ้างและค่าตอบแทนมีอัตราสูง ช่วยให้แรงงานไทยมีรายได้เพียงพอและสามารถส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวเป็นจำนวนมาก และส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัวดีขึ้นตามลำดับ ในช่วงทศวรรษที่ 2510-2530 นับว่าเป็นยุคทองของแรงงานไทย จนเกิดประโยคที่ว่า “ถ้าต้องการความร่ำรวยให้ไปขุดทองที่ซาอูฯ” อย่างไรก็ตาม ในปี 2533 ภูมิภาคตะวันออกกลางเผชิญกับสงครามอ่าวเปอร์เซีย ส่งผลให้ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลงตามลำดับ

ด้วยเหตุนี้ ไทยจึงได้ขยายตลาดแรงงานไปยังภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชียตะวันออกมากขึ้น ทำให้ปัจจุบันตลาดสำคัญของแรงงานไทยประกอบด้วย 4 ภูมิภาค ได้แก่

1 **เอเชียตะวันออก** ประเทศ/ดินแดนเป้าหมายหลัก ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย โดยส่วนใหญ่แรงงานไทยเลือกทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และก่อสร้าง

2 **ตะวันออกกลาง** ประเทศเป้าหมายหลัก ได้แก่ อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ คูเวต บาห์เรน โดยแรงงานไทยจะเข้าไปทำงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โรงงานนิวเคลียร์ ภาคบริการ และภาคเกษตรเป็นหลัก

3 **สหภาพยุโรป** แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสหภาพยุโรปมักเป็นแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ เช่น พ่อครัวแม่ครัวไทย พนักงานนวดแผนไทย

4 **ทวีปอเมริกา** แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานมักเข้าไปในตำแหน่งพ่อครัว/แม่ครัว พนักงานบริการต่าง ๆ ในร้านอาหารไทย แต่ส่วนใหญ่เป็นการลักลอบทำงาน ที่เรียกกันว่า “โรบินฮู้ด”²

สำหรับตลาดอิสราเอล ได้เติบโตขึ้นในปี 2538 เมื่ออิสราเอลเปิดรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานมากขึ้นประกอบกับเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่ได้หวันซึ่งเคยเป็นตลาดแรงงานสำคัญมีความต้องการแรงงานไทยลดลง แรงงานไทยจำนวนหนึ่งจึงหันไปเป็นเกษตรกรในอิสราเอลเพิ่มขึ้น³ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงานเปิดเผยข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566 ว่า **มีแรงงานไทยที่ยังทำงานในต่างประเทศจำนวน 128,982 คน โดยเป็นแรงงานในตะวันออกกลางจำนวน 28,364 คน ซึ่งอิสราเอลเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยมากที่สุด คือ 25,887 คน**

ข้อมูลจากสถานทูตไทยประจำประเทศต่าง ๆ ในตะวันออกกลาง เช่น ที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ได้เปิดเผยแนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทยว่า มีความต้องการในภาคก่อสร้างที่ใช้ทักษะฝีมือ เช่น งานเชื่อม งานช่างไม้ และภาคบริการ ได้แก่ พนักงานนวด พ่อครัว ผ่านระบบการจ้างงานแบบรัฐต่อรัฐ อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยจำเป็นต้องพัฒนาทักษะโดยเฉพาะการฝึกทักษะความรู้ภาษาอังกฤษทั้งทั่วไปและเฉพาะทางมากขึ้น⁴

อยากไปขุดทองหรือดิ้นรนเพื่อเอาชีวิตรอด

แม้มีคำพูดว่าการไปทำงานในตะวันออกกลางคือการไปขุดทองในความหมายที่เข้าใจง่ายคือการไปกอบโกยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงกว่าไทย แต่ที่จริงแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จูงใจและผลักดันให้แรงงานไทยย้ายถิ่นไปต่างประเทศ งานศึกษาของ คันสนีย์ จิมโอม ได้ทบทวนวรรณกรรมและสรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 3 ด้าน ดังนี้⁵

1 **แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ** เนื่องจากค่าจ้างที่ดีกว่า รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัวมากกว่า นอกจากนี้ยังมีการย้ายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีงานทำอยู่แล้ว เพียงต้องการโอนหรือย้ายตำแหน่งไปที่อื่นเพื่อตำแหน่งที่ดีกว่า

2 **แรงจูงใจด้านสังคม** เช่น แรงจูงใจทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และแรงจูงใจทางการสร้างครอบครัว

3 **แรงจูงใจด้านการดำเนินชีวิต** โดยเป็นการย้ายถิ่นเพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตอันเนื่องมาจากความเบื่อหน่ายไม่ชอบวิถีชีวิตเดิมที่เป็นอยู่ รวมถึงต้องการมีชีวิตที่รื่นรมย์และตื่นเต้นกว่า

ขณะที่การศึกษาของ กฤษดา แสงวงดี และคณะ ซึ่งสำรวจแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทย ได้ข้อค้นพบว่า**แรงจูงใจที่ดึงดูด**ให้พยาบาลย้ายไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่

1 ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

2 แสวงหาประสบการณ์ใหม่

3 เพื่อสร้างอนาคตครอบครัว

4 เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

5 เพื่อโอกาสในการศึกษาต่อ

นอกจากนี้ยังมีการระบุถึง**แรงผลักดัน** 3 ประการที่ทำให้ไม่อยากทำงานต่อในไทย ได้แก่

1 ไม่พึงพอใจระบบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2 ขาดความก้าวหน้าในตนเองและวิชาชีพ

3 ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับภาระงาน⁶

หากสำรวจแรงจูงใจในการเดินทางไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง งานศึกษาของ พีระชัยชาญ ชี้ว่า สาเหตุที่แรงงานไทยเลือกเดินทางไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากความต้องการรายได้ที่สูงขึ้นเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้ดีขึ้น เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ต้องการหาเงินไถ่ถอนทรัพย์สินที่จำนองไว้ และเพื่อชำระหนี้สิน⁷

นโยบายการจัดส่งและคุ้มครองแรงงานไทยไปตะวันออกกลาง

ความต้องการไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทยส่งผลให้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในไทยและประเทศปลายทางออกแบระบบและมาตรการเพื่อรองรับการจัดส่ง รับ และติดตามคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพ โดยการ**จัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศปัจจุบันมีช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมายทั้งสิ้น 5 ช่องทาง** ได้แก่

1 บริษัทจัดหางานจัดส่ง

2 **กรมการจัดหางานจัดส่ง** โดยเป็นบริการของรัฐที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนฯ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง

3 **เดินทางไปทำงานด้วยตัวเอง** โดยคนหางานติดต่อนายจ้างต่างประเทศด้วยตนเอง หรือคนงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้าง เมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทยและจะเดินทางไปทำงานอีก ต้องแจ้งต่อกรมการจัดหางานก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

4 **นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน** โดยนายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศ หรือประมุขงานในต่างประเทศได้ ส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงาน แต่ต้องขออนุญาตต่อกรมการจัดหางาน

5 **นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน**⁸

ตัวอย่างโครงการที่จัดส่งโดยรัฐไปทำงานในตะวันออกกลาง คือ โครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล เป็นระบบการจ้างงานแบบรัฐต่อรัฐ โดยมีกรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (สรต.) กระทรวงแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ซึ่งการจะสมัครโครงการนี้ได้จะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด เช่น ต้องมีอายุระหว่าง 23-39 ปี ไม่เคยทำงานในประเทศอิสราเอล มีสุขภาพแข็งแรง ตาไม่บอดสี โดยค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางไปทำงานอิสราเอลจะอยู่ที่ 70,350 บาท ส่วนกระบวนการคัดเลือกจะมีการกลั่นกรองคุณสมบัติ คัดเลือกความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สัมภาษณ์ และจัดส่งรายชื่อให้นายจ้างและบริษัทจัดหางานประเทศอิสราเอลเพื่อยืนยันการจ้างงาน ก่อนที่จะเข้าสู่ขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง ทั้งนี้ **กระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่ารายได้ของแรงงานไทยในอิสราเอลเฉลี่ยอยู่ที่ 55,000 บาทต่อเดือน โดยแรงงานจะสามารถเดินทางไปทำงานได้เพียง 1 ครั้ง เป็นระยะเวลา 5 ปี 3 เดือน**

สำหรับ การจัดส่งแรงงานไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย ปัจจุบันมีแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศนี้มากกว่า 20,000 คน เฉพาะในภาคตะวันตกของซาอุดีอาระเบียมีแรงงานไทยจำนวน 15,000 คน เป็นแรงงานที่เดินทางไปทำงานตามสัญญาจ้าง (ถูกกฎหมาย) ราว 4,000 คน และเป็นแรงงานที่เดินทางโดยวีซ่าอุมเราะห์หรือผู้แสวงบุญและหลบหนีทำงาน (ผิดกฎหมาย) ราว 11,000 คน อย่างไรก็ตามภายหลังจากที่ไทยฟื้นฟูความสัมพันธ์กับซาอุดีอาระเบีย ได้มีความพยายามจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยกับซาอุดีอาระเบีย หากสำเร็จจะส่งผลให้แรงงานไทยมีโอกาสกลับเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ซาอุดีอาระเบียระงับการให้วีซ่าแรงงานไทยนานกว่า 30 ปี ซึ่งในระยะแรกกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปซาอุดีอาระเบียจะเป็นแบบรัฐต่อรัฐ เพื่อป้องกันปัญหาการหักหัวคิวหรือการถูกหลอก รวมถึงจะดูแลสิทธิและสวัสดิการแรงงานไทย ด้านซาอุดีอาระเบียเองก็มีมาตรการดูแลคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานต่างชาติที่ดี โดยมี E-Contract Program ซึ่งเป็นการทำสัญญาจ้างอิเล็กทรอนิกส์ที่มุ่งรักษาสิทธิของลูกจ้างและลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง⁹

ที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560–2564 ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน” โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ¹⁰

“ความเป็นธรรม – สงคราม – สุขภาพ” สามปัจจัยท้าทายความมั่นคงทางชีวิตของแรงงานไทย

แม้กระทรวงแรงงานจะพยายามออกแบบระบบการจัดส่งและติดตามคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานไทยในตะวันออกกลางมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ายังมีช่องโหว่ที่ก่อให้เกิดปัญหาและความท้าทายซึ่งแรงงานไทยต้องเผชิญและแบกรับในหลายด้านสรุปปัญหาที่สำคัญอย่างน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้

ปัญหาด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม

ข้อมูลจากบีบีซีไทยเปิดเผยการเอาเปรียบและละเมิดสิทธิแรงงานในอิสราเอลว่ามีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด สภาพการทำงานของแรงงานไม่ตรงตามสัญญา หลายคนทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ โดยชั่วโมงการทำงานเกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน ขณะที่ในเดือนตุลาคม ปี 2560 แรงงานไทยเคยนัดหยุดงานประท้วง เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินเดือนกว่า 2 เดือน นอกจากนี้ การศึกษาในปี 2564 โดย Kav LaOved (องค์กรช่วยเหลือแรงงานต่างชาติในอิสราเอล) และแพทย์เพื่อสิทธิมนุษยชนอิสราเอลเปิดเผยว่า แรงงานภาคเกษตรทำงานหนักมากในสภาพอากาศร้อนจัด บางครั้งแรงงานได้รับอันตราย และพักอาศัยในที่พักที่ต่ำกว่ามาตรฐาน¹¹

ปัญหาการสู้รบและความไม่สงบในพื้นที่ตะวันออกกลาง

เป็นปัญหาที่ยืดเยื้อมาอย่างยาวนานและปะทุระดับความรุนแรงขึ้นบ่อยครั้ง โดยเฉพาะการสู้รบระหว่างอิสราเอลกับขบวนการฮามาสนั้นส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยในอิสราเอลซึ่งมีอยู่ราว 3 หมื่นคน โดยในการสู้รบที่ปะทุขึ้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2566 พบว่าแรงงานไทยอยู่ในจุดที่มีความเสี่ยงมากกว่า 5 พันคน ขณะที่ข้อมูล ณ 21 พฤศจิกายน 2566 มีคนไทยเสียชีวิตจากเหตุความรุนแรงระหว่างทั้งสองฝ่ายกว่า 39 ราย ถูกจับเป็นตัวประกัน 26 ราย¹² สะท้อนถึงความเสี่ยงในชีวิตที่ต้องดิ้นรนหลบหนีจากอันตรายของการสู้รบ

ปัญหาด้านสุขภาพ

ข้อมูลจากบีบีซีไทยเปิดเผยประเด็นเกี่ยวกับสุขภาพและชีวิตของแรงงานไทยว่า สภาพที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ หลายคนต้องอยู่ในที่พักขอมข่อไม่ต่างจากสลัม นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานทำงานฉืดยาฆ่าแมลงโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันที่ดีพอ ซึ่งการสัมผัสยาฆ่าแมลงอยู่บ่อยครั้งส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจและระบบประสาท ต่อมา รัฐบาลอิสราเอลจึงออกกฎระเบียบว่า แรงงานที่ต้องฉืดยาฆ่าแมลงจะต้องมีเสื้อคลุม หน้ากากที่มีเครื่องกรอง รองเท้าบู๊ตและถุงมือ¹³

นอกจากปัญหาทั้งสามด้านข้างต้นแล้ว ยังพบว่า **แรงงานไทยต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างน้อยอีก 3 เรื่อง** ได้แก่

1 **ระดับการศึกษาและทักษะทางภาษา** เช่น ภาษาอังกฤษ และอาหรับ ที่แรงงานไทยมีทักษะด้านนี้ค่อนข้างต่ำ ทำให้กลายเป็นจุดอ่อนในการเข้าถึงงานในระดับที่สูงขึ้น

2 **การปรับตัวในการใช้ชีวิต** เนื่องจากประเทศตะวันออกกลางโดยส่วนใหญ่เป็นประเทศมุสลิม มีขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม และข้อจำกัดในการดำรงชีวิตที่แตกต่างจากสังคมไทยอยู่มาก เช่น ห้ามดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ห้ามเล่นการพนัน ห้ามมีเพศสัมพันธ์กับหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา โดยมีบทลงโทษที่รุนแรง ซึ่งผลให้เกิดความยากลำบากในการปรับตัว จนอาจนำมาซึ่งปัญหาด้านสุขภาพจิตได้

3 ความไม่เคยชินกับสภาพภูมิอากาศที่อาจ ร้อนจัดและหนาว

ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐของไทยได้พยายามจัดการกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ผ่านแนวทางและกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดทำ **Line Official Account ชื่อ “คู่มือแรงงานไทยในต่างประเทศ”** โดยสถาบันอาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เพื่อช่วยเหลือและให้ข้อมูลด้านสุขภาพแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีฟังก์ชันหลากหลาย ตั้งแต่การซักประวัติอาการ/โรค การพบแพทย์ สำหรับแรงงานที่ต้องการปรึกษาแพทย์เรื่องอาการเจ็บป่วย รวมถึงความรู้โรคจากการทำงาน ขณะที่ความช่วยเหลือด้านการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม แรงงานไทยสามารถร้องทุกข์ได้โดยตรงกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่แรงงานทำงานอยู่ และมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยแรงงานที่เข้าเป็นสมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น¹⁴ นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างทักษะแก่แรงงานไทย เช่น การอบรมเพิ่มทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีสำนักงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพหลัก ซึ่งครอบคลุมทั้งภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และภาษาในกลุ่มอาเซียน

ขณะที่ภาคส่วนอื่น ๆ ก็มีความพยายามทั้งการปกป้องสิทธิคุ้มครอง และให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เช่น กรณี**สหภาพนายความจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานไทยผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล** โดยให้คำปรึกษาหรือแนะนำเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย การจัดหาทนายความ การแสวงหาข้อเท็จจริง และเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทย¹⁵

สงครามอิสราเอล-ฮามาสกับการคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย

เมื่อเกิดการสู้รบระหว่างอิสราเอลกับขบวนการฮามาส ทางกรไทยได้กำหนดมาตรการในการปกป้องชีวิตและช่วยเหลือในการอพยพ โดยรัฐบาลไทยได้จัด

เครื่องบินเพื่ออพยพชาวไทยกลับบ้านอย่างน้อย 9,000 คน โดยมีการประสานสถานที่พักพิงกับสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนถ่ายแรงงานไทยให้ได้จำนวนมากและรวดเร็วยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ว่าความช่วยเหลือของรัฐบาลไทยเกิดขึ้นล่าช้ากว่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้แรงงานไทยต้องเสียชีวิตมากถึง 39 ราย และถูกจับเป็นตัวประกันอีก 26 ชีวิต โดย สุธาสนี แก้วเหล็กไหล รองผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน เปิดเผยกับบีบีซีไทยว่า เมื่อพิจารณาระยะเวลาตั้งแต่การโจมตีโดยกลุ่มฮามาสในเขตอิสราเอล ตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม 2566 รัฐบาลเข้าไปช่วยเหลือคนงานในอิสราเอลล่าช้ามาก และขาดข้อมูลที่ทันเหตุการณ์¹⁶

สำหรับ**มาตรการในการเยียวยาและช่วยเหลือเพื่อให้เข้าถึงงานใหม่** ประกอบด้วยมาตรการหลักอย่างน้อย 4 มาตรการ ได้แก่

1 **“เยียวยา” แรงงานไทยที่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ** เมื่อกลับมาถึงประเทศไทย กระทรวงแรงงานจ่ายเงินให้รายละ 15,000 บาท ทันที ตามสิทธิประโยชน์เงินสงเคราะห์ ทั้งนี้แรงงานที่เสียชีวิตจะได้รับ 40,000 บาท เป็นค่าทำศพ และเงินเยียวยาสำหรับครอบครัวรายละ 40,000 บาท สำหรับผู้บาดเจ็บจะได้รับเงินเยียวยา รายละ 15,000 บาท

2 **“หางานใหม่ ทั้งในและต่างประเทศ”** กระทรวงแรงงานจะเจรจาประสานให้กับแรงงานไทยที่ยังไม่หมดสัญญาและประสงค์จะกลับไปทำงานที่อิสราเอลเมื่อเหตุการณ์สงบ รวมทั้งสอบถามความสมัครใจของแรงงาน หากไม่ประสงค์กลับไปทำงานที่อิสราเอล สามารถแจ้งความประสงค์เพื่อเดินทางไปทำงานยังประเทศอื่น ในส่วนผู้ที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทย ทางกระทรวงแรงงานจะหางานให้

3 **“ฝึกทักษะฝีมือ รองรับอาชีพใหม่”** กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเข้ารับการฝึกทักษะด้านอาชีพเสริม และประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัว

4 **“ดูแลสิทธิประโยชน์ และค่าจ้างค้างจ่าย”** ประสานนายจ้างเพื่อดำเนินการจ่ายค่าจ้างส่วนที่ยังค้างจ่าย นอกจากนี้ยังมีมาตรการช่วยเหลือจากรัฐบาลอิสราเอล โดยกรณีบาดเจ็บ ถ้าได้รับบาดเจ็บเกินกว่า 10% แต่ไม่เกิน 19% จะเยียวยา 1.4 ล้านบาท ถ้าบาดเจ็บเกิน 20% ขึ้นไป จะให้การดูแลตลอดชีวิต ส่วนกรณีเสียชีวิต ภรรยาจะได้เงินตลอดระยะเวลาที่ยังไม่แต่งงานใหม่ ประมาณ 30,000 กว่าบาท ต่อเดือน และบุตรจะได้รับการดูแลเดือนละ 10,000–15,000 บาท จนถึงอายุ 18ปี¹⁷

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เนื่องจากแรงงานไทยในตะวันออกกลางต้องเผชิญมีปัญหาและความท้าทายหลายด้าน ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยของแรงงานไทย โดย**ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง** ได้มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ ดังนี้

- 1 **ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย โดยเฉพาะด้านภาษาและเทคโนโลยี** เพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทย โดยเร่งรัดทำหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการเรียนการสอน
- 2 **ควรมีการเจรจากับประเทศผู้รับแรงงาน เพื่อแก้ปัญหาแก่แรงงานไทยในกรณีที่มีปัญหาอันเกิดจากนายจ้าง** ในต่างประเทศ
- 3 **ควรจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรม การทำงาน รายได้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา** ปรับปรุงการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลความเป็นอยู่ของแรงงาน การส่งกลับแรงงาน และการดำเนินชีวิตภายหลังกลับมาจากต่างประเทศ¹⁸

สำหรับ **การคุ้มครองแรงงานจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ตะวันออกกลาง** สุธาณี แก้วเหล็กไหล รองผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน เสนอแนะผ่านบีบีซีไทยว่า รัฐบาลควรจัดการอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

- 1 **รัฐบาลควรประเมินความเสี่ยงที่เป็นไปได้ของแต่ละประเทศ** ก่อนลงนามในบันทึกความเข้าใจ หรือ MOU เพื่อส่งคนไทยไปทำงานต่างประเทศ
- 2 **รัฐบาลไทยจะต้องจัดการหรือมีมาตรการลงโทษกับบริษัทตัวแทน หรือนายจ้างที่บังคับแรงงานไทยทำงานในพื้นที่เสี่ยง** แทนที่จะอพยพแรงงานไทยออกจากพื้นที่ดังกล่าว
- 3 **รัฐบาลควรมุ่งมั่นในการสร้างความมั่นคงในการทำงานในประเทศ** โดยมีค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของแรงงานไทยที่ไม่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
- 4 **ควรอนุมัติเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 15,000 บาท เป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้สามารถเยียวยาครอบครัวทันที** โดยไม่ต้องยื่นเอกสารเพื่อพิสูจน์ทราบผลกระทบที่แท้จริง¹⁹

สรุป

การเคลื่อนย้ายและอพยพชีวิตไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางนั้นเกิดขึ้นต่อเนื่องมาอย่างยาวนาน โดยมีเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูงเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญ อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยในตะวันออกกลางยังต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายด้านสังคม สุขภาพ และความไม่สงบในพื้นที่อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานไทยไม่น้อย อีกทั้งยังมีการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมซึ่งทำให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยทุกฝ่ายจึงควรพยายามจัดการกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งภาครัฐเองก็ได้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งพัฒนาระบบติดต่อสื่อสารเพื่อการคุ้มครองดูแลแรงงานไทยให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีภารกิจอีกหลายประการที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เช่น การคุ้มครองแรงงานไทยจากการบังคับใช้แรงงาน โดยร่วมมือกับรัฐบาลประเทศปลายทาง เพื่อควบคุมกำกับดูแลนายจ้าง การดูแลเรื่องสวัสดิการและสวัสดิภาพแรงงานในพื้นที่ห่างไกล และพื้นที่เสี่ยงและที่สำคัญคือ พัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานไทย เพื่อให้สามารถต่อรองกับนายจ้างและพิทักษ์สิทธิของตนได้ดีขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างโอกาสและศักยภาพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาทำงานในประเทศไทย